



# Reporte de Sustentabilidad 2006





Reporte de Sustentabilidad 2006





Centro de Salud Ocupacional  
Valparaíso con el mural  
del artista Lorenzo Moya.



## ✓ MENSAJE del Presidente

---

Por cuarto año consecutivo la Asociación Chilena de Seguridad, la principal institución administradora del seguro social contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, informa públicamente a todos los sectores interesados en su accionar económico, social y medioambiental, a través de un Reporte de Sustentabilidad guiado por la metodología G-3, de Global Reporting Initiative.

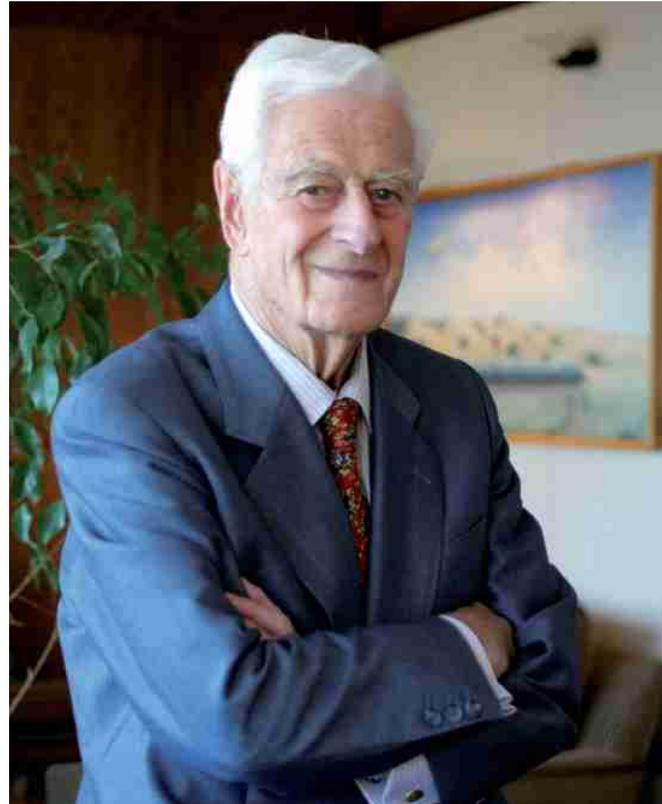
Para mostrar cada vez en forma más completa y transparente sus avances y retrocesos en materia de responsabilidad social, la Dirección Superior de ACHS resolvió a mediados de 2006 crear una instancia del máximo nivel - denominada Comité Editorial del Reporte de Sustentabilidad - que está a cargo de dictar las políticas generales, establecer los indicadores centrales, adicionales y complementarios a ser utilizados, así como sus fórmulas de cálculo; nominar a las fuentes válidas para la recopilación de antecedentes y controlar su completa y correcta ejecución.

Ello fue complementado con una lectura del Reporte correspondiente al año 2005, efectuado por PricewaterhouseCoopers, quién realizó una revisión general de algunos de los temas claves presentados, entregando comentarios pertinentes tanto sobre la estructura como sobre los contenidos del mismo y ofreciendo algunas recomendaciones tendientes a lograr mejoras significativas, que lleven a su mejor utilización como herramienta de gestión.

2006 para ACHS fue un año de grandes realizaciones. Uno de los desafíos que nos habíamos propuesto como empresa, certificarnos bajo la norma ISO 9001:2000, fue logrado

exitosamente. Cabe destacar que este es un proceso que no termina con la certificación sino que, muy por el contrario, ella nos abre un camino de perfeccionamiento futuro.

El número de empresas adheridas llegó a las 35.705, en tanto que el número de trabajadores beneficiarios, se incrementó, alcanzando a los 1.793.297 al 31 de diciembre, representando a todos los sectores productivos y de servicios en el país, cifras que en su conjunto le dan a ACHS una presencia del 53% en el mercado mutual.



Económicamente se lograron excedentes por 12.828 millones de pesos, la cifra más alta de su historia. Un hecho especialmente destacable es haber reducido la tasa promedio de cotizaciones al 1,68%, la más baja del mundo.

La disminución en los accidentes y enfermedades profesionales es consecuencia de las acciones de prevención de riesgos que entregamos a las empresas y trabajadores. La tasa de accidentabilidad disminuyó al 6,4% y la eficiencia de nuestros servicios médicos logró reducir los días de ausencia al trabajo como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional a 8,0 días, mientras que el índice de mortalidad por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se situó en 4,8 por cada 100.000 trabajadores afiliados, mientras que el índice de mortalidad por accidentes de trayecto fue de 3,0 por cada 100.000 trabajadores afiliados.

Para 2007 esperamos lograr avances en todos estos y otros indicadores que son tratados con mayor detalle en las páginas siguientes y que están establecidos en los 3 pilares de nuestro plan de Desarrollo Estratégico, en que el ejercicio de la responsabilidad social empresarial es el norte y que está basado en la gestión de un equipo de personas altamente competentes, informadas, comprometidas y socialmente responsables.

El período sobre el cual informa este reporte es de particular importancia, ya que ACHS se está preparando para iniciar las celebraciones de sus primeros 50 años de actuación: medio siglo sirviendo a las empresas, a los trabajadores y al país.

El 13 de noviembre de 2007 será un día especial: estaremos festejando la iniciativa asumida en igual fecha de 1957 por el Consejo Directivo de la Sociedad de Fomento Fabril, que

estableció el mandato de crear un ente que trabajase específicamente en la reducción de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales mediante una labor efectiva de prevención.

Esa decisión netamente empresarial, con un alto sentido de responsabilidad social, marcó un hito trascendente para Chile, nación que puede enorgullecerse de tener al 72% de sus trabajadores protegidos ante accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cifra comparable a la de los países desarrollados (86%) y cercana al doble de América Latina (40%). Es importante recordar que desde un inicio se incluye en la dirección de la Institución a representantes de los trabajadores para que el Directorio quedase conformado en forma paritaria.

Aún queda mucho por hacer: comités paritarios por constituir; establecer programas cada día más cercanos a las necesidades cambiantes del mundo de la producción y los servicios; diversificar programas preventivos de acuerdo a la realidad derivada de la creciente incorporación de la mujer al campo laboral; perfeccionar políticas públicas e iniciativas privadas que permitan a los ciudadanos compatibilizar con mejores resultados su vida laboral con su vida familiar.

En eso estamos empeñados. Con el apoyo de todos ustedes podremos alcanzar metas más altas y hacer de Chile un mejor país donde vivir y trabajar.

Cordialmente,



Eugenio Heiremans Despouy  
Presidente Ejecutivo

# Antecedentes

## generales

HISTORIA DE ACHS.....	8
GOBIERNO CORPORATIVO.....	10
DIRECTORIO.....	11
ADMINISTRACIÓN SUPERIOR.....	13
ADMINISTRACIÓN GENERAL.....	14
SERVICIOS.....	16
RECONOCIMIENTOS, PREMIOS Y CERTIFICACIONES RECIBIDAS POR ACHS.....	22



## ✓ HISTORIA de ACHS

---

En sesión de directorio de la Sociedad de Fomento Fabril, efectuada el 13 de noviembre de 1957, acogiendo la inquietud planteada por un grupo de empresarios, se analizaron los pormenores relativos a la creación de un sistema que permitiese a los trabajadores contar con un seguro de accidentes del trabajo.

Era el nacimiento de la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, que formalmente comenzó a operar en junio de 1958. Diez años más tarde, se promulgó la ley 16.744 que, con ligeras modificaciones, regula hasta el día de hoy las materias relativas a accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La ACHS fue el origen de la formulación de un sistema mundialmente exitoso, que sin aportes estatales y basado en un sistema solidario de costo del empleador, esto es mediante las cotizaciones de los empresarios adheridos, entrega un servicio de alta calidad para sus trabajadores afiliados.

### PERFIL DE LA EMPRESA

La Asociación Chilena de Seguridad es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, que administra el seguro contemplado por la ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuya misión es promover trabajos seguros y saludables en las empresas.

El ente encargado de regular y fiscalizar la labor de ACHS es la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, la que vela por el cumplimiento de la normativa de Seguridad

Social y garantiza el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo sus consultas, reclamos, denuncias y apelaciones, así como proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del sistema chileno de seguridad social.

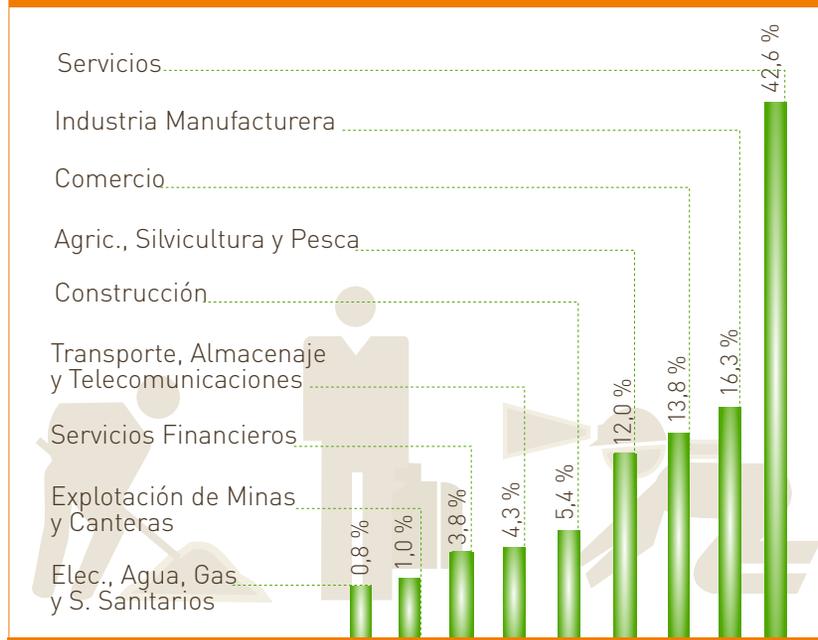
### PRESENCIA NACIONAL

ACHS tiene una marcada presencia nacional con más de 100 puntos de atención, 19 de ellos en la Región Metropolitana, a través de los cuales presta servicio a empresas pertenecientes a las más variadas ramas productivas y de servicios que operan en el país.

Es así como el sector con mayor presencia es el de Servicios (27,4 %) donde se encuentran empresas y organizaciones tan variadas como algunos Ministerios, Municipalidades, Corporaciones Municipales de Educación y de Salud, Servicios de Salud públicos y privados, entre otros, los que en total representan el 42,6% de la masa laboral beneficiaria.

**ACHS tiene una marcada presencia nacional con más de 100 puntos de atención preventiva y médica, 19 de ellos en la Región Metropolitana.**

## TRABAJADORES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA



## NUEVAS INSTALACIONES ENTREGADAS EN 2006

La ya amplia cobertura territorial de ACHS se vio aumentada durante 2006 con construcciones que abarcan un total de 9.724 m<sup>2</sup>, con una inversión cercana a los 5.450 millones de pesos. La obra más importante terminada en 2006 - y cuya inauguración oficial se realizará en 2007 - es el edificio ubicado en calle Jofré 075 de Santiago, que en sus 4 pisos y tres subterráneos, con un total de 4.438 m<sup>2</sup>, alberga la nueva Sala Cuna con capacidad para 98 niños entre 42 días y 4 años y medio, así como el Centro de Capacitación con 4 auditorios con una capacidad total de 320 personas, 54 estacionamientos.

También, destaca la inauguración de la sede ACHS de Puerto Montt que significó una inversión aproximada de 2.040 millones pesos. El moderno edificio, de 2.900 m<sup>2</sup> construidos, consta de tres niveles. En el primero se ubican tres salas de capacitación, un gimnasio de 150 m<sup>2</sup> para tratamientos kinesiológicos, un auditorio y un recinto especial para la Cámara Hiperbárica. En el segundo piso se encuentra la clínica ambulatoria, el Centro Integral de Evaluación Laboral (CIEL) y el Servicio de Exámenes Preventivos (SEP). Por último, el tercer piso se distribuye entre las áreas administrativas y el Departamento de Prevención de Riesgos.

A los anteriores, se suman la ampliación del área de hospitalización y remodelación de las áreas de prevención y administración, así como la construcción de salas de clases de la Agencia Calama, con un total de 2.187 m<sup>2</sup>. Finalmente, se procedió a habilitar el segundo piso existente en obra gruesa de la Agencia Coyhaique para su uso como Centro Médico.

Asimismo, durante 2006 se amplió el HTS con la construcción del nuevo edificio de Especialidades Médicas ubicado en las esquinas de General Jofré y Vicuña Mackenna que consta de un edificio, de siete pisos y tres subterráneos y que se levanta a un costado del principal centro de salud ACHS, cuenta con la última tecnología aplicada a la construcción: el Sistema de Aislamiento Sísmico. “Es una estructura muy interesante, pues la aplicación de esta técnica es un hito, no sólo para la Institución, sino para Chile. Son muy pocas las construcciones con esta tecnología”, detalla Felipe Valdés, Jefe de Proyectos de la ACHS.

Otras obras, por un total de 24.772 m<sup>2</sup>, se están ejecutando en las Agencias Quilicura, Buin, Parque Las Américas y Coquimbo, así como en el Centro de Prevención y Salud Ocupacional de la VIII Región.

## ✓ GOBIERNO corporativo

---

La Asociación Chilena de Seguridad cuenta con un directorio paritario, vale decir, constituido por tres representantes de las empresas adherentes, tres de trabajadores de empresas afiliadas e igual número en representación de suplentes. El directorio dirige y administra la ACHS.

El directorio, elegido en junio de 2005 por un período de tres años, está constituido por los directores empresariales titulares señores Eugenio Heiremans Despouy; Jorge Matetic Riestra y José Moreno Aguirre, así como por los

directores laborales titulares señores José Luis Cordero Barrera; Freddy Fritz Chacón; y Víctor Riveros Infante.

Son directores empresariales suplentes señores Fernán Gazmuri Plaza; Fabio Valdés Correa; y Fernando Agüero Garcés; en tanto que son directores laborales suplentes Cecilia Gaete Yáñez; María Gutiérrez Ramírez; y Alejandro Covarrubias Acevedo.

## ✓ DIRECTORIO



**JOSÉ LUIS CORDERO B.**

Representante de los Trabajadores

**JORGE MATETIC R.**

Representante de las Empresas

**EUGENIO HEIREMANS D.**

Presidente.  
Representante de las Empresas

**FREDDY FRITZ CH.**

Representante de los Trabajadores

**VICTOR RIVEROS I.**

Representante de los Trabajadores

**JOSÉ MORENO A.**

Representante de las Empresas

#### DIRECTORES SUPLENTE

Son directores empresariales suplentes señores Fernando Agüero G., Fernán Gazmuri P., Fabio Valdés C.; en tanto que son directores laborales suplentes señores Alejandro Cobarrubias A., Cecilia Gaete Y. y María Gutierrez R.



Durante 2006 se realizaron 12 reuniones de directorio, de las cuales 4 se efectuaron en regiones: Puerto Montt, Talca, Copiapó y Concepción.

Asimismo, el Directorio ha designado Consejos en las diferentes regiones del país. Estos consejos, que son constituidos paritariamente por representantes de las empresas y de los trabajadores, tienen la función de la administración de la respectiva región.

Los Consejos Regionales representan los intereses tanto de los asociados (empresas) como de los afiliados (trabajadores) en un organismo paritario a fin de cautelar el cumplimiento cabal de los planes, programas y estrategias institucionales de la administración local.

Actualmente hay 7 Consejos Regionales, los que están ubicados en la II, III, IV, VII, VIII, IX, y X Regiones. Se reúnen con frecuencia mensual o trimestral, oportunidad donde se informan los progresos y avances del plan operativo institucional, con énfasis en la revisión de los capítulos regionales, colocando especial atención en la calidad y oportunidad de las prestaciones.

La Presidencia Ejecutiva de ACHS es ejercida por Eugenio Heiremans Despouy, estando constituida su administración superior por la Gerencia General, las gerencias divisionales, las gerencias nacionales, las gerencias regionales.

En 2006 destaca la creación de un Comité Editorial del Reporte de Sustentabilidad conformado por el Gerente General; el Gerente Divisional de Administración y Finanzas; el Gerente Divisional de Operaciones; el Fiscal; el Gerente de Asuntos Corporativos; el Gerente de Planificación y Tecnologías; el Gerente de Prevención; el Gerente de

Personal y Bienestar y la Directora de Relaciones Institucionales.

Los integrantes del Comité, tienen por objetivo dictar las políticas generales, establecer los indicadores centrales, adicionales y complementarios y sus fórmulas de cálculo, así como nominar las fuentes válidas para la recopilación de antecedentes del Reporte de Sustentabilidad.

## ✓ ADMINISTRACION superior



10

11

13

9

4

2

1

3

5

12

6

7

8

- |  |  |   |
|--|--|---|
| 1. <b>EDUARDO UNDURRAGA U.</b><br>Gerente General                      | 6. <b>JUAN FRANCISCO URMENETA DE LA B.</b><br>Gerente Personal y Bienestar         | 10. <b>SERGIO JERÉZ F.</b><br>Gerente Hospital del Trabajador Santiago        |
| 2. <b>MARIO BRAVO M.</b><br>Gerente División Administrativa Financiera | 7. <b>MARTÍN FRUNS Q.</b><br>Gerente Prevención de Riesgos                         | 11. <b>JOAQUÍN RISOPATRÓN I.</b><br>Gerente de Asociados                      |
| 3. <b>EUGENIO CANTUARIAS L.</b><br>Gerente División Operaciones        | 8. <b>MARCELO TRUCCO B.</b><br>Director Médico<br>Hospital del Trabajador Santiago | 12. <b>PATRICIO LUCERO CH.</b><br>Gerente Desarrollo de Productos y Servicios |
| 4. <b>ALFREDO GRASSET M.</b><br>Fiscal                                 | 9. <b>ANGEL MANSILLA P.</b><br>Gerente Asuntos Corporativos                        | 13. <b>PATRICIO PINTO F.</b><br>Contralor                                     |

## ✓ ADMINISTRACIÓN regional





RODRIGO MUNITA N.  
Gerente IX Región  
De la Araucanía



MANUEL BUENO M.  
Gerente XIV Región De  
los Ríos



RENATO PÉREZ N.  
Gerente XI Región  
De Aysén del General Carlos Ibañez del Campo



PEDRO RAMIREZ G.  
Gerente VIII Región  
Del BíoBio



FELIPE CAHILL C.  
Gerente X Región  
De Los Lagos



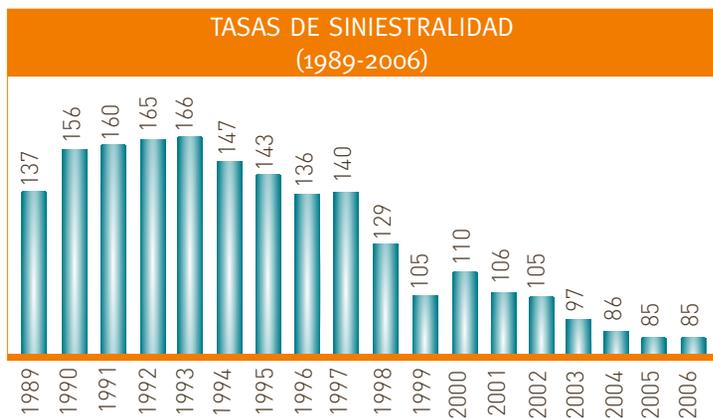
ROBERT WEISSOHN H.  
Gerente XII Región  
De Magallanes y la Antártica Chilena

## ✓ SERVICIOS

Los servicios que presta ACHS a sus empresas afiliadas son: prevención de riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales; prestaciones de salud y prestaciones económicas (subsídios, indemnizaciones y pensiones) derivadas de la pérdida de capacidad de ganancia sufrida por los trabajadores a causa o con ocasión de siniestros laborales.

### PREVENCIÓN

Los resultados de la permanente búsqueda de mejoramiento de la seguridad en el trabajo han permitido disminuir drásticamente las tasas de siniestralidad por incapacidades temporales, la que bajó de 97 en 2003, a 86 en 2004 y a 85 en 2005, manteniéndose esa cifra en 2006, lo que representa los niveles más bajos obtenidos en toda la historia de la ACHS y son cifras positivamente comparables a las que se registran en los países de más altos estándares de seguridad y desarrollo.



■ Tasa de Riesgo por incapacidades temporales

El trabajo sistemático y deliberado que realiza ACHS con sus empresas adheridas a objeto de reducir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades laborales ha permitido disminuir la siniestralidad, lo que se traduce tanto en mejor salud de la masa laboral como en los resultados productivos de sus empresas y en una mejor calidad de vida y productividad en el ámbito nacional. Es así como en 37 años, desde 1969 a 2006, la tasa de accidentabilidad ha disminuido desde más de un 35,3% a sólo 6,4%

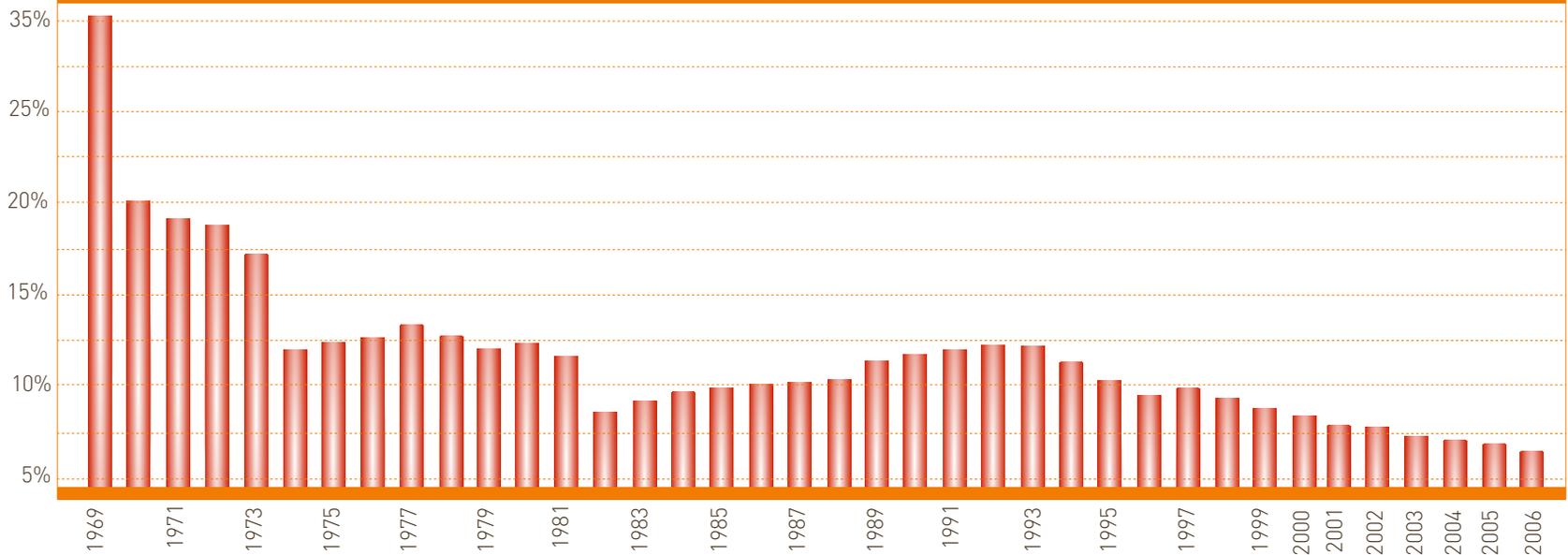
Usted puede descargar el registro anual detallado directamente desde nuestra página web [www.achs.cl](http://www.achs.cl), lo que le permite hacer un seguimiento por género, por sector productivo, por región, por edad e incluso por día de la semana y por hora de ocurrencia, lo que facilita la implementación de programas específicos destinados a dar solución a los problemas detectados.

### Premio anual de seguridad

En el área de prevención, periódicamente se otorga el Premio Anual de Seguridad instituido por ACHS en 1979 con el propósito de incentivar conductas seguras en los lugares de trabajo y promover una cultura preventiva en todas las actividades productoras de bienes y servicios. Este premio otorga los galardones Visión Empresarial, de Honor, al Mérito, al Ejecutivo Eficaz y a la Labor Profesional.

En 2006 el Premio Visión Empresarial fue otorgado al empresario Hermann von Mühlenbrock, quien señaló que en su empresa, Gerdau-Aza, han tomado el tema de la seguridad como una responsabilidad moral.

TASAS DE ACCIDENTABILIDAD HISTÓRICAS  
(1969-2006)



#### ■ Tasa de Accidentabilidad

En esa oportunidad también se entregaron 5 premios de Honor; 15 Premios Acción Efectiva; 5 premios al Mérito, 15 premios al Esfuerzo, 16 Premios al Trabajador, 5 premios al Ejecutivo Eficaz y el Premio Labor Profesional - que lleva el nombre del primer Gerente de Prevención y destacado prevencionista Walter Dümmer Oswald-, a Waldo Seguel, jefe del departamento de prevención de riesgos de Forestal Mininco S.A.

#### PRESTACIONES DE SALUD

ACHS cuenta con una vasta red de salud constituida por más de 114 puntos de atención médica con diferentes grados de complejidad, que incluye 4 hospitales, 10 clínicas, 100 policlínicos y otros recintos, así como también se cuenta con 596 camas y 489 ambulancias y vehículos propios, lo que garantiza una atención eficiente y cálida destinada a reincorporar en las mejores condiciones y en el menor

tiempo posible a sus puestos laborales a los trabajadores accidentados del trabajo o enfermos profesionales.

La especialización que ha alcanzado esta red de salud ACHS en el tratamiento de las patologías relacionadas con el trabajo, adquirida con los años de experiencia de los equipos multidisciplinarios que otorgan los tratamientos apoyados por tecnología de punta, ha llevado a disminuir los días de tratamiento promedio desde 30 días el año 1969 a sólo 8 días actualmente, cifra de relieve en el ámbito mundial.

Dentro de esta red cabe destacar en este Reporte al Hospital del Trabajador de Santiago, que en 2006 cumplió 35 años de servicios, período que ha estado marcado por logros y reconocimientos entregados al HTS a la vez que éste ha contribuido a la formación y especialización de su cuerpo médico y en que se ha transformado en una nueva





Servicio Urgencia Hospital del Trabajador de Santiago, con el mural del artista Mario Toral.

alternativa de alta especialización abierto a toda la comunidad.

Los primeros especialistas en llegar al Hospital fueron los traumatólogos, después se sumaron cirujanos, internistas y 15 subespecialidades quienes se han convertidos en expertos en determinadas patologías, ligadas a accidentes y enfermedades laborales.

Desde 1999, ocasión en que el HTS abrió sus puertas a la comunidad, este centro se ha destacado por su alta especialización, tal como lo señala Sergio Jerez, gerente del recinto, "el HTS es cada vez más conocido como un hospital abierto a la comunidad, como un centro de excelencia y líder en el tratamiento de patologías traumáticas. Pero no perderemos de vista que los principales beneficiados y los más directamente involucrados son todos los trabajadores y quienes pertenecen a la comunidad ACHS." Una de las tecnologías más novedosas y exclusivas con que cuenta desde hace 5 años el HTS, y que también está disponible en los recintos de ACHS en Puerto Montt, es la Baromedicina, especialidad que estudia y trabaja con presiones superiores a la atmosférica, en las que se administra oxígeno al 100%, lo que es beneficioso para la salud en muchos aspectos puesto que permite acortar los tiempo de hospitalización, disminuir las intervenciones quirúrgicas y las molestias del paciente, así como a reducir el número de subsidios".

"Mediante esta técnica, principalmente se tratan patologías traumáticas, grandes atriciones de extremidades, injertos, colgajos sufrientes, osteomielitis, infecciones, heridas crónicas, quemaduras, intoxicaciones por monóxido de carbono, pacientes con heridas por radiación, pies diabéticos, heridas vasculares, escaras en parapléjicos, pacientes neurológicos y algunos casos de parálisis

cerebral, constituyéndose en una herramienta terapéutica complementaria a las otras con que cuenta el HTS", señala el Dr. Antonio Felmer, Jefe de la Unidad de Baromedicina del HTS.

Durante el año 2006 se comenzó un trabajo experimental con la Teletón, para que enviasen algunos pacientes - menores de edad sobre los que no existe una gran experiencia - que tienen lesiones neurológicas o escaras crónicas que no curan normalmente. En forma piloto se atendió a 3 menores, provenientes de Teletón, quienes recibieron en promedio 20 sesiones cada uno, sin que haya finalizado el tratamiento. También puntualmente se atendieron niños provenientes del servicio público (Hospital Exequiel Gonzáles Cortés) con enfermedades tales como osteomielitis, escaras crónicas graves en caso de mielomeningocele y enfermedad de Perthes.

### Neurorehabilitación

Es una Unidad del HTS, equipada para un trabajo multidisciplinario, atendiendo a pacientes que han sufrido un Trauma Encéfalo Craneano y que se encuentran en el período agudo de su recuperación.

Este proyecto nació con el fin de mejorar los rendimientos en Rehabilitación, homologando los procesos a lo que se está realizando en otros centros internacionales y como respuesta a una necesidad de innovación propia de la unidad.

### PRESTACIONES ECONÓMICAS

La ley N° 16.744 estipula que cuando un trabajador se accidenta o padece una enfermedad profesional debe recibir desde el primer día un subsidio por la pérdida de ganancia.

Es así como los trabajadores beneficiarios de ACHS reciben subsidios, indemnizaciones y pensiones, según sea el caso.

N° Pensiones vigentes				
	2005		2006	
	Causantes	Beneficiarios	Causantes	Beneficiarios
Accidentes de trabajo	2.814	2.814	2.892	2.892
Enfermedad Profesional	792	792	806	806
Supervivencia y orfandad	2.969	5.357	3.061	5.418
<b>TOTAL</b>	<b>6.575</b>	<b>8.963</b>	<b>6.759</b>	<b>9.116</b>

Las pensiones se constituyen en la medida que ocurren accidentes con pérdida de un porcentaje superior al 40% en la capacidad de ganancia del accidentado. Al ser estos beneficios de largo plazo, es decir, que duran muchos años, los que se desactivan cada año por jubilación, muerte del pensionado u otra causa contemplada en la ley, son menos que los que se constituyen cada año y de esta manera se van acumulando causantes y beneficiarios. Es decir, lo normal es que causante y beneficiarios vayan aumentando todos los años.

N° de Indemnizaciones Pagadas						
	2005			2006		
	A. Trabajo	E. Profesional	Totales	A. Trabajo	E. Profesional	Totales
<b>TOTAL</b>	<b>714</b>	<b>175</b>	<b>889</b>	<b>768</b>	<b>164</b>	<b>932</b>

El aumento de las indemnizaciones pagadas responde a un crecimiento de la masa más que proporcional a la caída de la tasa de indemnizaciones. Es decir, el impacto en la constitución de indemnizaciones por el aumento de masa es mayor que el impacto en la constitución de indemnizaciones por la disminución de la tasa de indemnizaciones.

El alza de los subsidios pagados responde a un crecimiento de la masa más que proporcional a la caída de la tasa de

N° de subsidios pagados		
	2005	2006
Accidente de trabajo	1.250.488	1.304.475
Accidente de trayecto	269.703	283.627
Enfermedad profesional	38.050	57.589
<b>TOTAL</b>	<b>1.558.241</b>	<b>1.645.691</b>

accidentabilidad. Es decir, el impacto en el pago de subsidios por el aumento de masa es mayor que el impacto en el pago de subsidios por la disminución de la tasa de accidentabilidad.

La cantidad de accidentes con tiempo perdido aumentaron en el año 2006 como consecuencia de un crecimiento de la masa afiliada superior a la disminución de la tasa de accidentabilidad. La gestión de ACHS al enfrentar este mayor número de accidentes fue exitosa en el ámbito curativo ya que, aún cuando los días en que los accidentados se mantuvieron sin poder acceder a su actividad laboral tuvieron un leve crecimiento, la recuperación de su capacidad de ganancia fue favorable y por lo tanto no se hizo necesario pensionarlos ni pagarles indemnizaciones lo que en definitiva redundó en una baja en las tasas de constitución de pensiones y de indemnizaciones.

Indicadores de Prestaciones Económicas		
	2005	2006
Días promedio de subsidio (1)	11,57	12,62
Tasa de pensiones (2)	48,01	43,36
Tasa de indemnizaciones (3)	5,51	4,98

(1) Total días subsidio pagados dividido por los accidentes con tiempo perdido.

(2) Pensiones vigentes por cada 1.000 trabajadores cubiertos.

(3) Indemnizaciones concedidos por cada 10.000 trabajadores cubiertos.

## ✓ RECONOCIMIENTOS, premios y acreditaciones recibidas por ACHS

El año 2006 fue especialmente fecundo en materia de reconocimientos obtenidos por la ACHS. Cada uno de estos logros reafirma la labor de la institución y los avances logrados por la misma respecto a lo que plantea la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial dentro de los lineamientos internos.

### DISTINCIÓN ANIC

Enmarcado dentro de lo que fue el “Primer Encuentro Nacional de la Industria de Cecinas”, la Asociación Nacional de Industriales de Cecinas, ANIC, reconoció el constante apoyo de la ACHS a las empresas productoras de cecinas y productos cárnicos.

En la premiación, destacados ejecutivos de toda la cadena de producción de carnes, cecinas y lácteos, expusieron sobre estrategias de exportación, panorama actual del área y proyecciones de crecimiento.

### DISTINCIÓN GENERACIÓN EMPRESARIAL

Generación Empresarial implementó, el año pasado, la entrega de un reconocimiento a aquellas empresas que hayan demostrado un compromiso con la labor y los valores de dicha institución.

Fue así como en la ocasión se reconoció la destacada colaboración de la ACHS, la cual ha participado activamente en las actividades de la Fundación, así como también demostrado un alto compromiso con el proyecto.

### REACREDITACIÓN BAJO NORMA ISO 17025

Por su parte el Laboratorio de Higiene Industrial de la Gerencia de Prevención, recibió por tercera vez la acreditación bajo la norma ISO 17025, que determina la competencia técnica del personal y la validez técnica de sus operaciones.

La certificación, recibida anteriormente los años 2001 y 2004, fue entregada por la American Industrial Hygiene Association (AIHA) y posiciona al laboratorio de la Asociación como el único en Chile y el primero en Sudamérica en obtener y mantener esta acreditación.



Reconocimiento Generación Empresarial.

### 3ER LUGAR MEJORES EMPRESAS PARA PADRES Y MADRES QUE TRABAJAN

Gracias a la implementación de políticas de conciliación familiar, la ACHS nuevamente fue reconocida al encontrarse dentro de las diez mejores empresas para madres y padres que trabajan, según el ranking elaborado por la revista Ya de El Mercurio y la Fundación Chile Unido.

En la ceremonia de premiación, que contó con la presencia de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, e importantes autoridades públicas y empresarios, la mandataria expresó su anhelo de "crear más conciencia pública de que los mundos de la familia y el trabajo sean compatibles. En demasiados casos se da aún lo contrario".



Premio mejores empresas para madres y padres que trabajan.

### 7º LUGAR RANKING PROHUMANA Y R. CAPITAL

Por segundo año consecutivo, la Asociación Chilena de Seguridad obtuvo el séptimo lugar del Ranking de Responsabilidad Social Empresarial efectuado por PROhumana, junto a la revista Capital.

Este reconocimiento busca evaluar el desarrollo e implementación de la RSE, contrastando la percepción de la empresa con la de sus propios trabajadores.

Para esto, da cuenta del actuar de la empresa en las dimensiones de desempeño social, es decir aquella que abarca el ambiente laboral y las condiciones de trabajo, la seguridad de los trabajadores y la relación que la empresa establece con la comunidad donde se inserta; desempeño ambiental, que incluye el impacto del proceso productivo en el ambiente, el uso responsable de los recursos naturales y programas o políticas medioambientales que esté llevando a cabo la empresa; y desempeño económico, donde se encuentran tanto los resultados financieros, así como políticas de empleo, remuneraciones y beneficios, entre otros.

### ESTUDIO MORI

Según los datos recopilados por el estudio Monitor de Responsabilidad Social Corporativa realizado por MORI desde el 2001, la Asociación Chilena de Seguridad aparece por quinto año consecutivo entre las diez empresas socialmente más responsables, ocupando el octavo lugar.

Del estudio se desprende que las principales condiciones estimadas necesarias por los chilenos para declarar a una compañía como socialmente responsable son: su preocupación por la calidad de vida de sus trabajadores (91%); seguido por su preocupación por el medio ambiente (82%); su preocupación por sus consumidores y el precio accesible para todos (82%) y que trate a todos por igual (74%), ámbitos en los cuales la ACHS logró ser evaluada positivamente.

## THE REPUTATION INSTITUTE

Un importante estímulo a su labor en prevención de riesgos y salud obtuvo la ACHS al ser reconocida como una de las 14 mejores empresas con mejor reputación corporativa, según el estudio Global RepTrackPulse 2006 Report, realizado a nivel nacional por la consultora The Reputation Institute y la Facultad de Comunicaciones de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

El informe consideró a 70 empresas del país, nacionales y transnacionales, enfocándose en las dimensiones Liderazgo, Ciudadanía, Gobierno, Trabajo, Innovación, Finan-

zas y Oferta (Productos y servicios). Fue justamente este último ámbito el más asociado con la reputación de la ACHS, siendo destacado por el 98% de los encuestados.

Comparada con la industria de los seguros a nivel mundial, la Asociación Chilena de Seguridad se ubicó en el primer puesto. Tal como asegura el informe, "el hecho de dar prestaciones médicas asociadas al seguro de salud, donde es muy reconocida por la calidad de su servicio, parece ser la clave de su éxito, logro que la convierte en un caso único dentro de las 750 empresas estudiadas en 25 países".

## ACCIÓN RSE: ACHS PIONERA EN REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

ACHS fue distinguida por Acción RSE por ser una de las empresas pioneras en el país en realizar y publicar un reporte de sustentabilidad para dar a conocer las acciones de responsabilidad social corporativa implementadas en las áreas económica, social y medioambiental.

La distinción fue recibida por el Gerente General, Eduardo Undurraga, de manos del presidente de Acción RSE, Javier Irarrázaval, en el transcurso de una ceremonia en la que se anunció el lanzamiento del premio al Mejor Reporte de Sustentabilidad, el cual comenzará a entregarse a partir de agosto de 2007.

En la ocasión, el presidente de Acción RSE destacó la iniciativa que tuvieron las empresas pioneras de dar el ejemplo en este tema, señalando que "marcaron la senda y el camino a seguir". Además, manifestó que la idea de instituir el premio es que otras organizaciones se incentiven y -a la vez- se obliguen a seguir los mismos estándares por los que se rigen las empresas que tienen reporte de sustentabilidad.



Reconocimiento Acción RSE

## CERTIFICACIÓN ISO 9001:2000

Uno de los grandes hitos vivido por ACHS el 2006 fue haber obtenido la certificación bajo el estándar de calidad ISO 9001:2000, otorgado por la empresa auditora internacional Applus. Así lo expresó Eugenio Heiremans durante la ceremonia de entrega del certificado, que contó con la presencia de la Subsecretaria del Previsión Social, Lissette García, al señalar que “este logro es el inicio de un largo camino hacia la excelencia de nuestros servicios y procesos”.

El título certifica que el sistema de Gestión de Calidad de la ACHS está en conformidad con los requisitos de la norma internacional para los servicios de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones económicas, servicios de salud a empresas afiliadas y privados, servicios de evaluación laboral y psicológicas y procesos de soporte logísticos y administrativos.

Con esta certificación, la Asociación asume un compromiso de trabajo en equipo para revisar y mejorar permanentemente su sistema de gestión de calidad, con el fin de seguir brindando una excelente atención a sus clientes. El período de validez del título es de tres años e incluye revisiones periódicas semestrales y anuales a contar del año 2007.

## BUEN CIUDADANO EMPRESARIAL

La Cámara Chileno Norteamericana de Comercio, AmCham, busca crear dentro del empresariado una mayor conciencia acerca de la necesidad de proveer a la comunidad programas de apoyo social, considerando las características propias de cada empresa y las de la comunidad en la que están insertas.

Es así como se dio origen al Premio del Buen Ciudadano Empresarial que fue lanzado el año 2003 y al que durante 2006 ACHS y Metrogas, decidieron participar en conjunto resultando finalistas con el programa Detectores del cual se entregan más detalles en las páginas **x** a la **xx** de este reporte.



Certificado ISO 9001:2000

## ACHS DENTRO DE LAS 35 MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR: GREAT PLACE TO WORK

La Asociación Chilena de Seguridad se ubicó nuevamente entre las mejores empresas para trabajar en Chile, de acuerdo al ranking anual efectuado por la revista Capital y Great Place to Work Institute, el cual fue aplicado a 175 compañías, que representan un universo de 18.500 personas.

La ACHS ocupó el lugar número 29, pasando por cuarta oportunidad al Cuadro de Honor de las mejores empresas nacionales. Para definir el resultado se ponderaron las respuestas de los empleados con un 75% y las de la organización con un 25%.

# Dimensión

## Económica y Financiera

INDICADORES.....	28
INVERSIONES 2006.....	31





Centro de Salud Ocupacional Antofagasta con el mural de la artista Carmen Aldunate.

Desde una perspectiva eminentemente económico - financiera, unos de los fines principales de la organización es la generación de los flujos de fondos necesarios para el financiamiento del crecimiento de la empresa y asegurar su continuidad y desarrollo en el tiempo.

Lo anterior, junto con permitirnos entregar nuestros servicios a los trabajadores de las empresas adheridas en forma adecuada en lo que a calidad, cantidad y oportunidad se refiere, genera las condiciones requeridas para contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de todas las personas que trabajan en la institución, así como para entregarles su justa retribución por el aporte individual realizado, objetivo absolutamente consistente con los fines perseguidos por la gestión socialmente responsable de ACHS.

En el año 2006, la Asociación Chilena de Seguridad presenta una sólida posición financiera, con índices de rentabilidad, solvencia y liquidez en niveles óptimos y endeudamiento con terceros poco significativo. Los resultados financieros son los mejores de su historia todos los cuales serán reinvertidos en ampliar y mejorar tanto la infraestructura como el equipamiento disponible para dar las prestaciones contempladas en el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Su situación financiera se puede apreciar en la siguiente serie de indicadores para los últimos cuatro años:

## ✓ INDICADORES

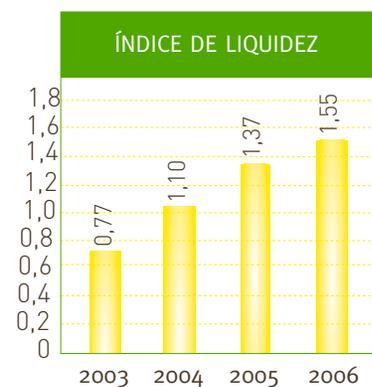


**MARGEN OPERACIONAL:**

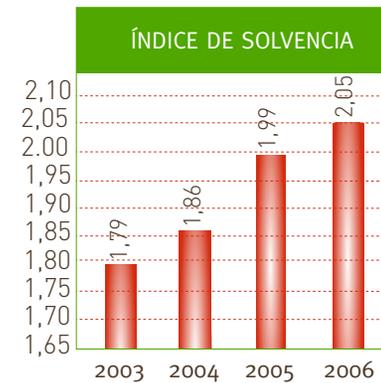
Como consecuencia de la aplicación de los programas establecidos en el plan estratégico y que han permitido incrementar los ingresos de la empresa en una proporción mayor a los costos asociados a una mayor actividad, la rentabilidad de los ingresos ha ido mejorando en forma sustancial en los últimos cuatro años.

**LIQUIDEZ:**

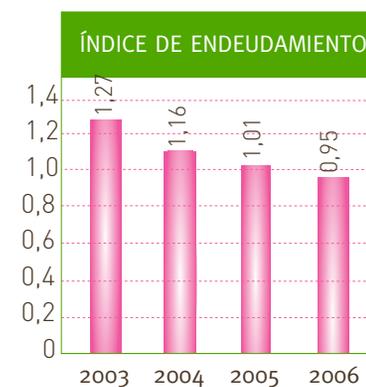
La capacidad de generación de recursos propios de corto plazo ha colocado a la empresa en una posición financiera muy sólida respecto a las obligaciones con un horizonte de término equivalente. Es así como la Asociación cuenta en la actualidad con 1,55 pesos para hacer frente a cada peso de pasivo circulante existente.

**SOLVENCIA:**

La capacidad de generación de recursos de corto plazo mencionada en el indicador de liquidez tiene una directa relación con el aumento de la solvencia de la empresa. En efecto, los activos constituidos en el período y acumulados de períodos anteriores equivalen a 2,05 veces el pasivo total de la Asociación.

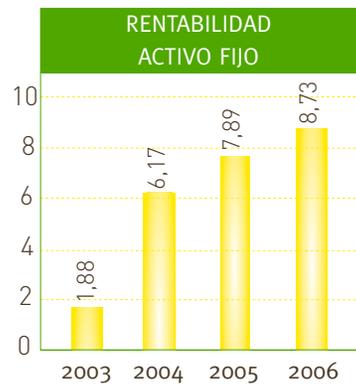
**ENDEUDAMIENTO:**

El nivel de endeudamiento de la empresa, entendido como la razón Pasivos a Patrimonio es de 0.95. Si a los pasivos le sustraemos los Capitales Representativos que equivalen a las reservas que se constituyen para hacer frente al pago futuro de las pensiones vigentes, este indicador se reduce a 0.18.



### RENTABILIDAD DEL ACTIVO FIJO:

La política vigente de inversiones en equipamiento e infraestructura así como la eficiente administración de los recursos generados han resultado en que la rentabilidad de los activos demuestre un importante alza en los últimos cuatro años, terminando el 2006 con un 8,73%



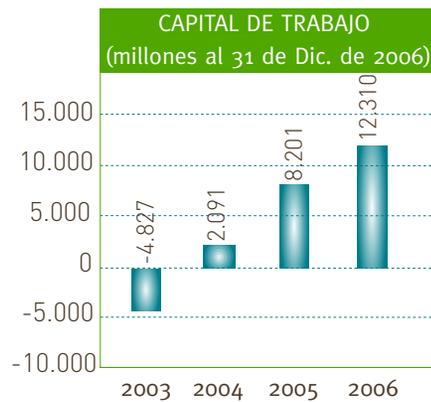
### PRODUCTIVIDAD:

La incorporación de eficiencia en los procesos que resultó en la certificación de la Asociación en la norma ISO 9001 - 2000 y la incorporación de un modelo de Gestión por Competencias ha permitido incrementar en forma sostenida la productividad del personal.



### CAPITAL DE TRABAJO:

La eficiente administración de los recursos de corto plazo han permitido pasar de una situación de Capital de Trabajo negativo en el año 2003 a una situación superavitaria el año 2006 y con niveles de liquidez satisfactorios para la industria.



## ✓ INVERSIONES 2006

Durante el año 2006 la Asociación Chilena de Seguridad destinó a inversiones fondos por 19.898 millones de pesos. De estos, 4.925 millones de pesos se colocaron en inversiones en el mercado de capitales, mientras que los 14.971 millones de pesos restantes correspondieron a proyectos de infraestructura y equipamiento.

Las inversiones en mercado de capitales se distribuyen en 3.671 millones de pesos destinados a los fondos exigidos por la ley (74,5%) y cuyo objeto es garantizar un normal funcionamiento del sistema y 1.254 millones de pesos en fondos de libre disposición (25,5%).

Por su parte, los 14.971 millones de pesos de inversión en equipamiento e infraestructura se distribuyen en 11.012 millones de pesos en nuevos proyectos de infraestructura ( 73,6%) y 3.959 millones de pesos en habilitaciones y adquisición de equipamiento nuevo o de reemplazo (26,4%).

Las inversiones en infraestructura a su vez tuvieron como destino un 61% a regiones, un 8% a la Región Metropolitana, un 14% a la Casa Matriz y un 17% al Hospital del Trabajador de Santiago. Información más detallada al respecto se encuentra en la página 10 del presente Reporte.

### EMPRESAS RELACIONADAS

Mediante acuerdos de Directorio, ACHS se ha fijado políticas de inversión en empresas relacionadas, lo que ha permitido descentralizar decisiones y concentrar el foco de la empresa en sus tareas específicas. Es así como actualmente tiene participación directa en 30 empresas, con porcentajes accionarios que van del 10,6% al 75%.

La creciente obsolescencia tecnológica y el aumento sostenido del costo de los nuevos equipos son variables que afectan en forma decisiva la rentabilidad de los proyectos asociados al área de la salud. Frente a esta realidad la ACHS ha debido asociarse con terceros con el objeto de sumar a las necesidades del Seguro de Accidentes del Trabajo demanda de pacientes particulares, fórmula que ha sido particularmente exitosa y ha permitido entregar a nuestros beneficiarios y a la comunidad en general servicios de alta calidad y con tecnología de punta.

En este mismo contexto y como una manera de evitar la sobre inversión en el área de salud, que por su complejidad tiene aparejados altos costos fijos de operación, se creó la sociedad Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A. a través de la cual la ACHS participa en la propiedad de diversos centros asistenciales que junto con atender a los accidentados del trabajo están abiertas a la comunidad en general entregando una amplia gama de prestaciones en todas las especialidades médicas.

Ellas son Clínica La Portada S.A. (Antofagasta); Clínica Elqui S.A. (La Serena); Clínica Los Coihues (Santiago); Clínica Valparaíso S.A. (Valparaíso); Clínica Puerto Montt S.A. (Puerto Montt); y Clínica Los Andes S.A. (Los Angeles).

Estas clínicas están sometidas a una permanente supervisión y evaluación para garantizar que las prestaciones médicas que se otorguen a los beneficiarios del seguro cumplan con los estándares de calidad establecidos por la ACHS en sus centros asistenciales propios.



Llevo un año como administradora y ha sido una muy buena la experiencia. De este trabajo me gusta todo. Cuando recién llegué a este casino le dije a mi grupo de trabajo que teníamos que hacer de éste el mejor del área. Que la gente a la que atendemos dijera "este casino es súper bueno, la comida es rica y el personal nos atiende estupendo" ya que eso es motivante.

Es harta responsabilidad tener que dirigir a 18 personas que a veces tienen problemas que no les permiten cumplir al 100%. Pero hemos logrado que el equipo se afiate y que hagan correctamente las cosas. Eso nos evita andarlos vigilando. Una plantilla contenta permite que estemos todos felices y cuando la gente anda contenta se nota en su buen trato hacia los clientes.

Este es un bonito contrato. Tenemos reuniones mensuales con el cliente y nunca hemos tenido un problema o algún tire y afloje. Uno puede llegar a ellos y explicarles cuando a veces no les gusta algo. A lo mejor no siempre estamos de acuerdo, pero nunca se pierde la comunicación. De hecho cuando regresé de mis vacaciones hubo gente de ACHS que me saludó afectuosamente y que me hizo notar su cariño y su preocupación, y eso da gusto ya que quiere decir que cuando uno trata de hacer bien las cosas, se reconoce.

Administradora de Casino de la Asociación Chilena de Seguridad  
Central de Restaurantes Aramark Ltda.

Tamara Cáceres

## RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

El 2002 la ACHS decidió evaluar la externalización de algunos de sus servicios con el objetivo de incrementar la calidad de sus prestaciones tanto para clientes internos como externos, y a la vez racionalizar los costos de éstos. En ese momento, la institución se planteó como exigencia dejar en manos de proveedores externos o contratistas sólo aquellas áreas en que manifiestamente existan terceros que estén en mejores condiciones técnicas de realizar determinadas tareas. Por ende, el espectro de servicios requeridos por la institución abarca desde áreas básicas tales como los servicios de aseo, lavandería, seguridad y alimentación, así como parte del transporte de pacientes a prestaciones de alta calificación técnico-profesional.

Durante 2006 se determinaron nuevas condiciones para regir la entrega de prestaciones en las sedes ubicadas en la Región Metropolitana. El objetivo es poseer un proveedor de calidad para la entrega de los servicios de alimentación, aseo y seguridad, con el objeto de "homogenizar los niveles de calidad percibida en estas prestaciones, proceso que estamos replicando en regiones y dando un fuerte énfasis a los programas de aseguramiento de la calidad", enfatiza Andrés Cárcamo, subgerente de Gestión y Contratos de la Gerencia de Finanzas e Inversiones.

Es así como la relación establecida con los proveedores y prestadores de servicios es de Socios Estratégicos, a los cuales se invita a compartir las políticas y principios rectores de la empresa en cuanto a temas esenciales de Responsabilidad Social tales como Calidad de Vida Laboral, preocupación por el Medio Ambiente e incorporación de trabajadores discapacitados en las operaciones del contrato. Estos principios, contenidos internamente en la Política de Contratos, Manual del Administrador de Contratos y el Procedimiento de Contratación de Bienes y Servicios, son entregados a los contratistas como antecedentes principales en las Bases Generales de todo proceso de licitación.

## INFORMES CONTABLES

Tal como define el giro de la empresa, la Asociación Chilena de Seguridad es una corporación administradora de un seguro social y por lo tanto el tema de la transparencia adquiere una dimensión mucho mayor respecto de la generalidad de los casos toda vez que se gestionan recursos de terceros.

Los informes contables son preparados de acuerdo a las normas contables impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social y en lo no previsto por ellas, de acuerdo los principios de contabilidad generalmente aceptados en Chile emitidos por el Colegio de Contadores de Chile A.G.

Su presentación se hace en el Formato Único de Presentación de Estados Financieros (F.U.P.E.F.) establecido por la Superintendencia de Seguridad Social y que contribuye a la transparencia del sistema al obligar a todos sus actores a presentar su información de una manera equivalente, lo que facilita su interpretación y comparación.

Principal preocupación ha sido la implementación de herramientas computacionales de clase mundial (ERP) asociadas a procesos seguros y estandarizados en todas las sedes de la empresa que garanticen una eficiente y confiable gestión de los fondos y un correcto registro de la información asociada a esta gestión la cual enviada mensualmente al ente regulador, que es auditada por la empresa PriceWaterhouseCoopers, y se somete a la aprobación de la Junta Anual de Asociados.

## PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN EXCEDENTES

De acuerdo a lo establecido por el Directorio de la Institución, en forma unilateral, voluntaria y provisoria conforme las facultades que le otorga la legislación que norma a la empresa, ACHS participa anualmente a sus trabajadores de un porcentaje de los excedentes obtenidos en el ejercicio financiero de cada año, los que en 2006 alcanzaron la suma de \$ 16 mil millones.

Para calcular el beneficio de cada trabajador, sobre la efectiva existencia de excedentes, se considera el logro de las metas de la empresa. Y si los excedentes reales superan los excedentes del plan operativo anual aprobado por el directorio se entrega un monto fijo, el que se determina dividiendo los excedentes que superen lo presupuestado por el número de trabajadores.

En 2006 el monto fijo por trabajador fue de \$ 95.733 que sumado a la parte variable alcanzó un total promedio de 1,66 sueldos bases efectivos, lo que supera en un 10,2% el promedio del año anterior, que fue de 1,5 sueldos bases efectivos.

# Dimensión

## medioambiental

GESTIÓN DE MANEJO DE RESIDUOS.....	36
TEMAS AMBIENTALES ESPECÍFICOS.....	37
TRABAJOS CON TERCEROS.....	37
PARTICIPACIÓN EN APL SECTORIALES.....	39
OTROS TEMAS AMBIENTALES.....	40
INDICADORES MEDIOAMBIENTALES ACHS.....	41



Sistema digital de radiografías.

## ✓ GESTIÓN de manejo de residuos

---

En una actividad como la que realiza ACHS, los residuos hospitalarios son, ante los ojos de muchos, los más controvertidos respecto a lo que significa un buen manejo de ellos en función de la peligrosidad que representan, especialmente en lo que se refiere al destino o forma de eliminación de tales desechos. Sin embargo están compuestos de una gran cantidad de desperdicios que son considerados no peligrosos, por cuanto se trata de residuos similares a los que se generan en una casa habitación, tales como desechos de alimentos, ropa y plásticos, si bien también incluyen residuos inflamables, corrosivos, reactivos y tóxicos.

En la ACHS el servicio de manejo de residuos se encuentra externalizado y se rige según la normativa oficial vigente; vale decir, el Decreto Supremo N° 148, del 16 de junio de 2004 y la norma especial para el manejo de residuos Hospitalarios que aún se encuentra en trámite de publicación.

La gestión actual de residuos en el HTS, principal productor de estos desechos en ACHS, posee tres niveles en cuanto a generación, recolección y acopio o almacenamiento de residuos. Existe una generación primaria de residuos que da origen a un Acopio Primario, que se produce cuando se origina el residuo y se junta prácticamente en el mismo lugar donde se genera. También hay un Almacenamiento Secundario o Intermedio, en las inmediaciones del lugar de origen y donde se acumulan residuos provenientes de distintos puntos de generación y, por último existe un Acopio Terciario, donde se produce el almacenamiento final, antes de que sea retirado hacia el exterior.

Para que no se produzcan problemas entre las 3 etapas y con el objeto de mejorar la manipulación de los mismos, el HTS elaboró un Informe diagnóstico sobre Manejo de residuos hospitalarios, el cual corresponde a una evaluación de la actual gestión de residuos, entendiéndose por gestión todos los procedimientos técnicos, administrativos y legales, respecto al manejo de los residuos de distintas características: peligrosos, radiactivos, infecciosos y asimilables a domiciliarios, generados en el establecimiento.

Teniendo como base el diagnóstico elaborado por el Programa de Asistencia Ambiental respecto al manejo actual de los residuos sólidos, el HTS se encuentra realizando un cambio sustantivo para que se establezca un procedimiento que abarque de manera nacional, coherente y conexa, aspectos sanitarios y ambientales, incluyendo recursos físicos y humanos, que le permitan colocarse a la vanguardia en el manejo de residuos hospitalarios, de manera de tener un manejo sustentable de sus residuos sólidos, a la altura del tradicional prestigio de la ACHS.

Los aspectos en los que se está trabajando son: la definición de responsabilidades del personal en la gestión de residuos sólidos, clasificación y segregación de los residuos hospitalarios, almacenamiento de residuos, recolección, equipos de protección, implementación de un sistema de registro, transporte externo, destinatarios externos para la recepción de los residuos y, principalmente, la capacitación de los funcionarios que intervienen en la gestión de los mismos.

## ✓ TEMAS ambientales específicos

Durante 2006 se continuó trabajando en el proyecto de migración de radiografías tradicionales a radiografías digitales con la finalidad de que las imágenes obtenidas en los procesos médicos se archiven en formato electrónico y así puedan ser manipuladas y accesadas desde cualquier lugar a través de una red computacional o por medio de internet. Lo anterior contribuirá a disminuir los residuos líquidos y sólidos con criterio de producción limpia.

De este modo, en 2006 se inició la capacitación del personal que se verá involucrado en este proceso, se realizaron reuniones periódicas del personal, tanto del área médica como de informática, con la finalidad de que se familiaricen con el manejo de los aparatos y se instaló el primer equipo digital en Urgencia del HTS para que los profesionales a cargo pudieran tener una primera aproximación a esta herramienta, como también trae significativos beneficios

para los pacientes quienes tendrán una exposición optimizada a los rayos x.

El proyecto además contempla la creación de una ficha clínica digital modo que todo examen que se tome a los pacientes sea guardado como archivo digital, evitar así su extravío y puedan ser accesibles desde cualquier servicio del HTS.

De acuerdo a la planificación de este proyecto, se espera que en marzo de 2007 se ponga en marcha el servicio en el sector de Imágenes del HTS y, luego de una etapa de marcha blanca, se extenderá al resto del Hospital, lo que significa que durante ese año se trabajará en el cambio completo de la plataforma analógica a una digital. En la última etapa de este proyecto, contemplada para 2008, se incorporará la red de agencias de ACHS.

## ✓ TRABAJOS con terceros

### VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO LEGAL AMBIENTAL

Durante el 2006 se realizaron 31 Verificación de Conformidades Legales, las cuales consisten en una revisión del grado de cumplimiento que tienen las organizaciones con los requisitos legales ambientales aplicables y orientación en cuanto a su regularización en caso que sea necesario. El objetivo es apoyar a las empresas a que conozcan aquellos requisitos legales ambientales aplicables y cumplan con ellos.

Para este efecto se desarrolla un checklist electrónico, programa computacional que permite analizar a la empresa desde distintos ángulos. Primero se verifica que toda la documentación que posee la empresa respecto al rubro que trabaja esté de acuerdo con la patente comercial propia.

Al chequear toda la documentación legal de la patente, se investiga todo lo que tiene que ver con el tema ambiental, principalmente lo relacionado con los permisos que

entregan las municipalidades. Vale decir, es un checklist legal respecto a la radicación industrial, que es el lugar en donde se encuentra la empresa. Después tiene otras secciones en que se ven todos los aspectos de seguridad y género ocupacional. Posteriormente, se analiza toda la parte ambiental, la que se divide en residuos industriales líquidos, residuos industriales sólidos, residuos peligrosos, emisiones a la atmósfera y emisión de ruidos; para finalmente entregar a la empresa una serie de conclusiones y recomendaciones.

## ASESORÍAS AMBIENTALES

El Programa de Asistencia Ambiental, con el fin de apoyar en temas específicos al interior de sus empresas adheridas ha desarrollado sistemas de trabajo en áreas relacionadas con residuos líquidos, residuos peligrosos, emisiones atmosféricas y sistemas de gestión.

Normalmente, este servicio se deriva de haber aplicado las verificaciones de cumplimiento legal ambiental. Las empresas solicitan asesoría en los temas mencionados anteriormente, en donde muchas veces existe una serie de decretos de alta complejidad. Al ser estos de difícil aplicación en la práctica pero de fácil fiscalización por los organismos especializados, las empresas necesitan ser asesoradas.

La ACHS atendió a 345 empresas, tratado de abordar las asesorías por actividades económicas. Por ejemplo, se dio bastante énfasis a todo lo que es la agroindustria, al constituir un sector que exporta y que, por ende, tiene que cumplir con una serie de normativas.

En comparación al 2005, se experimentó una gran demanda de los planes de manejo de residuos peligrosos. Esto mismo llevó al Programa de Asistencia Ambiental a desarrollar actividades paralelas, como por ejemplo, un curso-taller de aplicación de los decretos. Esos talleres no pertenecen a las asesorías ambientales.

Una iniciativa que si es parte de las asesorías es un software, instrumento de enseñanza y capacitación para las empresas, utilizado cuando hay temas que son muy complejos y se ve que es muy recurrente la demanda por los servicios. Normalmente, año tras año, se ha tenido un aumento sostenido de un 20% anual de asesorías ambientales.

## Noticias ambientales

Hace 7 años que se elabora un boletín electrónico, resumen de noticias aparecidas en prensa y recopiladas de lunes a domingo, sobre temas relevantes relacionados con el medioambiente, incluyendo alertas tempranas que dan cuenta de cambios legales ambientales. El noticiero tiene 10 tópicos que van desde la mencionada alerta temprana hasta Noticias Internacionales, pasando por Noticias de Contaminación, Agua, Aire, Residuos, Impacto y otros relacionados con temas de Gestión.

Actualmente hay 7.721 suscriptores a los que se envía semanalmente el boletín. El público incluye a gran parte de la sociedad, ya sea empresas, particulares, organismos estatales, universitarios y ONG'S entre otros.

## ✓ PARTICIPACIÓN en APL sectoriales

Un Acuerdo de Producción Limpia (APL) es un instrumento de gestión que permite mejorar las condiciones productivas, ambientales, de higiene y seguridad laboral de un sector empresarial y de las empresas que lo suscriben, generando sinergias y economías de escala en el logro de los objetivos acordados con la autoridad competente en las materias del convenio.

Una primera instancia de los APL son las medidas blandas ambientales, correcciones administrativas que se introducen en la empresa para mejorar su comportamiento ambiental. En ese sentido, la ACHS ha ido más allá aportado con medidas técnicas-administrativas e incluso con cambios de tecnología, materializado en sistemas de trabajo, equipos y maquinarias, a las empresas que quisieron mejorar sus procesos productivos desde el punto de vista ambiental.

En definitiva, ACHS participó en 2006 en el establecimiento y consolidación de tres APL sectoriales: Aserraderos, Servicios de Comida y Servicios de Comida Rápida. Ellos fueron apoyados en forma directa en la mejora de sus procesos productivos para que generen menos residuos, introduciendo una serie de medidas que incluyen - entre otros procesos - mejoras tecnológicas.

Destacó el sector de la agroindustria, enmarcado dentro del rubro de alimentación. Se mantuvieron encuentros muy positivos tanto para la ACHS como para las industrias en el tema agroindustrial, por ejemplo en las plantas lecheras y los packing. A ellos se les brindó un fuerte apoyo en este tema para que pudieran cumplir con los APL y también algunos requerimientos de la comunidad económica europea.



La Asociación Chilena de Seguridad en su conjunto es un aliado estratégico para Cerámicas Cordillera ya que, además de los temas relacionados con Prevención de Riesgos, estamos trabajando con el Programa de Asistencia Ambiental en temas relacionados a la implementación de la Norma Internacional ISO-14001:2004.

Todo comenzó el verano del 2005, con los primeros levantamientos de información acerca de las brechas que tenía la empresa respecto a dicha norma. Para esto, los ingenieros de la ACHS no tardaron en dar respuesta acerca de las fortalezas y debilidades para enfrentar su implementación.

Durante ella, han sido varios los temas en los cuales el Programa de Asistencia Ambiental de la ACHS nos ha dado ideas y sugerencias, como por ejemplo: temas relacionados con los residuos peligrosos, emisiones atmosféricas y respuestas acerca de la norma propiamente tal.

En general los ingenieros del PAA siempre se han ocupado de dar una asesoría efectiva, rápida, ágil, sin inconvenientes y amigable, aspectos que creo importantes para cualquier relación de trabajo.

Bajo este marco de trabajo en agosto del 2006 Cerámicas Cordillera consiguió la certificación ISO-14001:2004, y en estos momentos nos estamos preparando para la auditoría de seguimiento.

Encargado del sistema de Gestión Medioambiental.

Ceramicas Cordilleras S.A.

Oscar Liguemil

## ✓ OTROS temas ambientales

Continuando con la labor de apoyo a gremios empresariales, en 1997 ACHS firmó un convenio de cooperación con ASIQUM, la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile. Con este grupo de empresarios se ha realizado un fructífero trabajo en conjunto durante estos 10 años que apunta principalmente al desarrollo de herramientas de prevención específicas para el sector.

Es así como durante 2006 destaca el apoyo entregado a esa entidad gremial con quienes se trabajó en conjunto un set de material de prevención relativo a Conducta Responsable. Estos documentos abordaron el Sistema de Gestión, Cuestionario de Prácticas y un afiche alusivo al tema central.

El nuevo Sistema de Gestión de Conducta Responsable de ASIQUM es consistente con los sistemas de gestión genéricos, tales como la ISO 14.000 o la OSHAS 18.000, con algunas mejoras, pues entrega un esquema específico para el sector químico.

Este material fue presentado en la Reunión Mundial de Conducta Responsable, organizada por ASIQUM en nuestro país y que congregó a cerca de 500 expertos en la temática.

En 2007 este set será lanzado en el ámbito nacional para que las diversas empresas del sector reciban esta valiosa información.



## ✓ INDICADORES medioambientales ACHS

ACHS, preocupada por una gestión económica de sus recursos, asociada a una política de preservación del medio ambiente en lo que a consumo de combustibles se refiere, ha definido como factor clave el logro de la máxima eficiencia en la operación de su equipamiento. A modo de ejemplo se puede mencionar la instalación en las calderas de los centros asistenciales más importantes de quemadores de gas, la implantación de software de gestión de la energía eléctrica y el registro y control del consumo y rendimiento del equipamiento lo que permite detectar fugas o desviaciones de la eficiencia esperada.

En ACHS existe el convencimiento que una mantención y monitorización adecuada del equipamiento permitirá reducir los consumos y generar eficiencia en la operación con lo que se reduce la contaminación producida y se demanda menor cantidad de combustibles lo que en definitiva redonda en un trato amigable con el medio ambiente.

### CONSUMOS:

Consumo de Combustible				
Tipo de Combustible	Unidad	2005	2006	M2 Construido
Combustible para calefacción	GJ	77.059	71.312	0,401
Electricidad	GJ	60.765	64.868	0,499
Agua	M <sup>3</sup>	466.241	457.161	2,199

Consumo por metro cuadrado construido estimado a partir 2006.

(\*) Dotación vehículos rescate Área Metropolitana externalizado en año 2006.

Consumo de Combustible				
Consumo y Rendimiento	Unidad	2005	2006	(Kms / lt)
Vehículos bencineros	GJ	22.045	13.925	7,1
Vehículos diesel (petróleo)	GJ	23.285	19.981	9,1

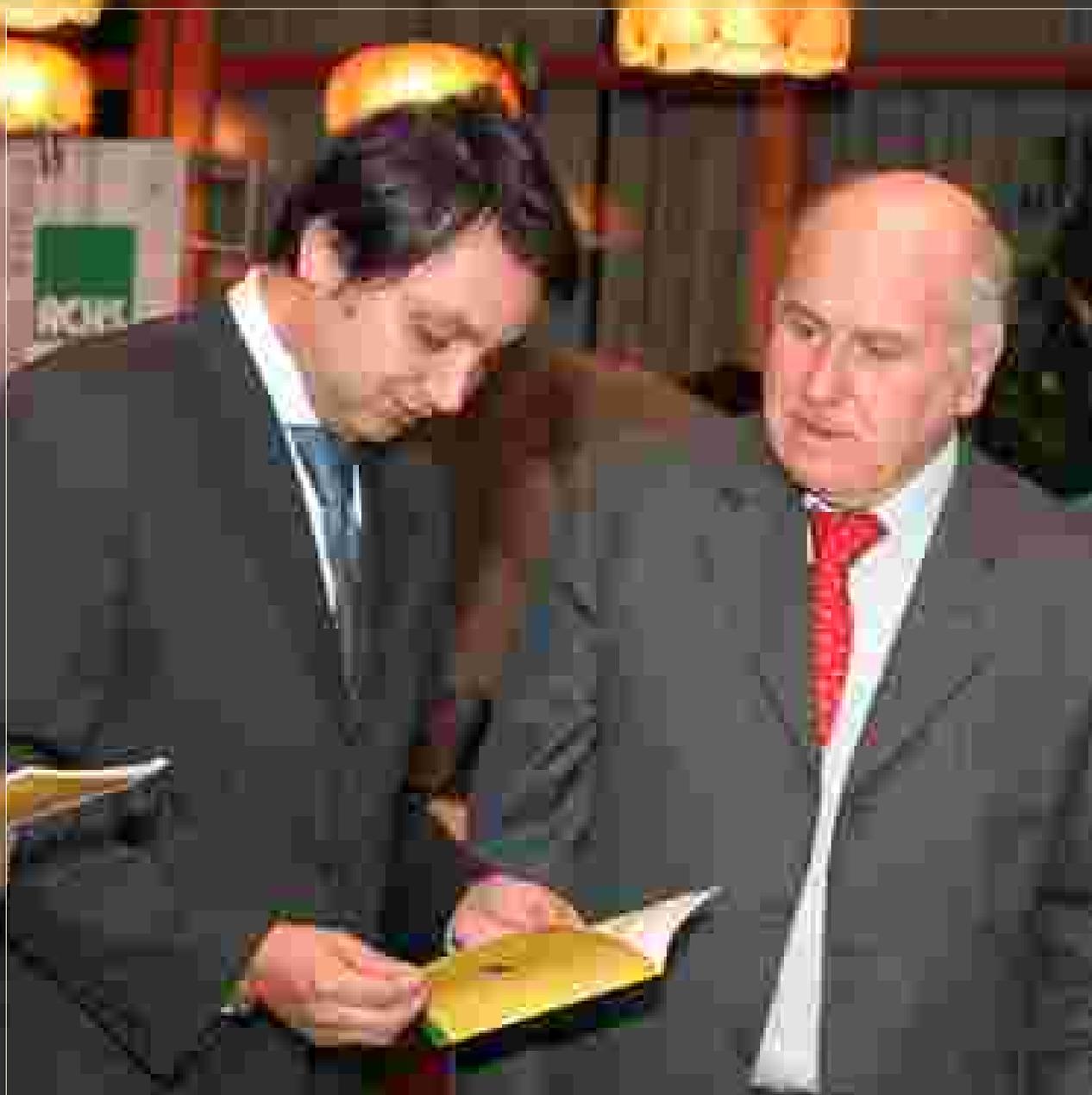
Rendimiento de vehículos (Kms / lt) estimado a partir 2006.

En abril de 2006 se externalizó el Servicio de Rescate y Traslado de Pacientes para el Área Metropolitana.

# Dimensión

## Social

RELACIONES CON TERCEROS.....	44
PROGRAMAS CON LA COMUNIDAD.....	55
RELACIONES CON EL PERSONAL.....	70



Javier Fuenzalida, Superintendente de Seguridad Social y Eduardo Undurraga, Gerente General ACHS en la primera sesión de Diálogos Sociales.

## ✓ RELACIONES con terceros

---

El aspecto más trascendente de la Responsabilidad Social dice relación con el diálogo con stakeholders o grupos interesados, lo que unido al respeto de los derechos humanos, las buenas prácticas laborales y el involucramiento con la comunidad, han sido reconocidos por los expertos internacionales que están dando forma a la ISO 26.000 de Responsabilidad Social como los temas esenciales de la misma.

ACHS, desde su creación, ha privilegiado estas áreas siguiendo la máxima "Servir y servir con cariño" impulsada por su Presidente Ejecutivo como uno de los valores distintivos de la empresa. En ella se recoge tanto su diálogo permanente con los grupos interesados que va desde la existencia de su directorio paritario, situación particular que permite considerar desde la instancia más alta de la gestión la opinión de quienes son tanto sus clientes como sus beneficiarios: ACHS ha sido reconocida como punto de encuentro entre empresarios y trabajadores, procurando incansablemente aunar criterios, consensuar medidas y desarrollar políticas que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

El capítulo que sigue intenta recoger en la forma más didáctica y breve la multiplicidad de actividades que desarrolla ACHS junto al sector empresarial, los trabajadores, las autoridades gubernamentales, las ONG's, así como los organismos internacionales y académicos, entre sus principales stakeholders, sin olvidar el esfuerzo que se despliega por formar en la niñez y la adolescencia conductas preventivas que a lo largo de la vida les permitirá tener una vida más productiva y más feliz.

### DIÁLOGO CON PÚBLICOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)

Siguiendo las indicaciones de la metodología GRI, en el Reporte de Sustentabilidad de 2005 se incorporó una encuesta de retroalimentación a objeto de obtener una visión despojada de sesgo de parte de nuestros grupos de interés. No obstante lo anterior, ello arrojó nulos resultados pese a la entrega de 2.700 ejemplares que la incluían. Consultadas otras empresas nacionales que usan este tipo de instrumento, confirmaron que la participación por este medio en el país es prácticamente igual a cero.

Ello nos llevó a desarrollar otras vías para mantener un diálogo fluido y fructífero con los diversos stakeholders, escuchando sus proposiciones tanto de forma como de fondo sobre el Reporte de Sustentabilidad y sobre el accionar socialmente responsable de ACHS mediante diversas visitas y entrevistas realizadas a autoridades gubernamentales, de gremios empresariales y sindicatos laborales, así como a académicos que desarrollan docencia e investigación en la temática de RSE en sus respectivas casas de estudios superiores.

Adicionalmente se realizaron algunos estudios formales. Dentro de estos últimos, el documento más interesante y concreto obtenido en el ámbito externo a la empresa es el Estudio de Seguimiento de Marca realizado en noviembre de 2006 por la empresa Harris/Interactive, en que por primera vez se incluyó dentro de los parámetros encuestados la responsabilidad social.

Los resultados fueron sorprendentes: en el capítulo correspondiente a Atributos de marca Responsabilidad Social obtuvo 39 puntos para ACHS, seguidos por su más cercano competidor con 28 puntos y por el tercero con 11, e igualando el valor "Responsabilidad Social" como atributo de marca ACHS a los de "Asesoría más completa" y "Capacitación", propios de su quehacer preventivo. Los trabajadores afiliados a ACHS otorgan a esta variable 62 puntos, en un máximo de 100.

Consultado el mismo universo - trabajadores C1, C2, C3 y D de las 13 principales ciudades de Chile - porque considera a ACHS socialmente responsable, las respuestas fueron absolutamente congruentes con lo que internacionalmente se ha consensuado por Responsabilidad Social: se preocupa por los trabajadores; está orientada a la familia, la comunidad y el entorno; es seria, cumple, responde; informa, educa; no tiene fines de lucro; tiene trayectoria, antigüedad, prestigio; brinda atención médica completa y segura; tiene buenas instalaciones e infraestructura; y se preocupa de la recuperación y hace seguimiento.

Otros resultados interesantes, esta vez en el ámbito interno, fueron los proporcionados por el Estudio de Medios Internos de Comunicación, elaborado directamente por la Dirección de Comunicaciones Sociales de ACHS, que tenía por objetivo medir la aceptación de los medios internos, su impacto sobre los trabajadores y la percepción que tienen de éstos.

Los trabajadores se pronunciaron sobre el Diario Electrónico ACHS; la página de Intranet; el Diario ACHS en su versión impresa; la revista Entre Nosotros y Señal ACHS, moderno sistema de video-revista de carácter semanal que se sube a la Intranet además de ser enviada al personal a través de sus correos electrónicos.

Si bien la totalidad de los medios internos fue bien evaluado, con notas - en una escala de 1 a 7 - que van desde 5,6 a 6,1, el medio mejor evaluado fue la revista Entre Nosotros. La más alta valoración de los temas de interés tratados en los medios internos fue otorgada en el ámbito nacional a los aspectos relativos a Personal (administración, desarrollo, bienestar y prevención), seguido de Estrategia ACHS y evolución de indicadores estratégicos; relación con clientes y resultados financieros de la empresa.

De la multiplicidad de comentarios abiertos registrados destaca el alto número de sugerencias de perfeccionamiento o temas de interés factibles de ser abordados en el futuro, demostrando un fuerte nivel de compromiso. Entre las sugerencias más frecuentes se cuenta la inclusión de temas sobre la familia y consejos para mejorar la calidad de vida, así como potenciar la información proveniente de regiones.

### GREMIOS EMPRESARIALES

Al igual que en años anteriores ACHS, a través de su Dirección de Relaciones Institucionales, desarrolló una potente vinculación con algo más de 190 asociaciones gremiales empresariales, tanto de base como federaciones y confederaciones, representativas de todos los sectores productivos y de servicios del país.

Destaca dentro de ellos, producto de la alianza estratégica firmada el 2005 entre la Asociación Chilena de Seguridad y la Asociación Gremial de Empresarios Hoteleros de Chile, la elaboración durante 2006 el Manual de Buenas Prácticas de Seguridad para la Industria Hotelera.



ACHS es una institución sólida, implementada, muy profesional, que ha tenido un desarrollo espectacular, de punta, no sólo liderando en el ámbito nacional sino que comparable a instituciones de trayectoria en países desarrollados. Nosotros, como gremio, nos sentimos muy tranquilos y orgullosos de participar de ella, tanto en las actividades conjuntas como en la posibilidad de trabajar con la ACHS a través de nuestras Empresas.

En 2005 firmamos un convenio, que en 2006 se plasmó en la edición de un Manual de riesgos específico para el sector hotelero, lo que está directamente relacionado con el proceso de la nueva certificación hotelera, en la que para poder calificar hay que tener una serie de herramientas, dentro de las cuales el tema de la seguridad laboral es muy importante.

Este manual no sólo tiene el objetivo de plasmar por escrito la seguridad interna y decir que ya estamos cumpliendo por el hecho de tener este manual. La idea es ponerlo en práctica y que como resultado bajen los índices de accidentabilidad en el sector y que desde los hoteles más grandes hasta los más pequeños, seamos mucho más eficientes y más seguros.

Para cualquier sector de negocios, no solamente para los hoteleros, el hecho de tener un procedimiento de seguridad que disminuya las posibilidades de accidentes laborales es un beneficio para sus trabajadores y para las empresas.

Presidente Hoteleros de Chile.

**Mauro Magnani**

El objetivo de este manual es que las empresas del rubro, de las cuales hay 390 afiliadas a ACHS, cuenten con información concreta y específica que les permita reforzar la cultura preventiva para evitar accidentes y proteger la seguridad, tanto de los clientes como de los trabajadores, velando por la excelencia en el servicio. Asimismo, se busca contribuir de manera tangible y práctica en el propósito de crecimiento en el ámbito turístico, considerando la gran y creciente cantidad de extranjeros que visitan anualmente nuestro país.

El documento final, que además se encuentra en [www.achs.cl](http://www.achs.cl), fue entregado por el gerente general de ACHS, Eduardo Undurraga, al presidente de Hoteleros de Chile A.G, Mauro Magnani, durante la tradicional cena de camaradería de fin de año de ese gremio.

En él, cada lector puede encontrar diversas materias de interés referentes al rubro, como lo son: conceptos básicos de prevención de riesgos, aspectos básicos de la seguridad e higiene industrial en el sector hotelero, prevención de riesgos de incendios, prevención de riesgos eléctricos, emergencia y evacuación en hoteles, primeros auxilios y qué hacer en caso de amenaza de artefactos explosivos.

### Lanzamiento código buenas prácticas CPC

A fines de 2006 ACHS fue seleccionada por sus buenas prácticas laborales como empresa sede para la realización del lanzamiento del Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no Discriminación en la Empresa, documento elaborado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) sobre la base de un documento similar entregado por el Gobierno a las empresas estatales algunos meses antes.

El código que plasmó el compromiso de la empresa privada, lo entregó el presidente de CPC, Hernán Somerville, a la

Presidenta Michelle Bachelet, en una ceremonia realizada en el hall de acceso del Hospital del Trabajador de Santiago.

Por su parte, el presidente ejecutivo de la ACHS, Eugenio Heiremans, destacó que la Asociación Chilena de Seguridad se siente orgullosa de haber sido escogida por las autoridades de Gobierno y de la CPC, para ser anfitriones en la presentación de esta guía, “pues representa el espíritu de nuestra institución de estar constantemente preocupados por el bienestar, calidad de vida y seguridad de los trabajadores”.

Añadió que “aplaudimos y destacamos - por lo tanto- esta Guía de Buenas Prácticas Laborales, por cuanto, junto con avalar las conductas ya existentes en este sentido, promueve e incentiva la incorporación de iniciativas similares en las empresas, las que además de favorecer la satisfacción de las personas que trabajan, contribuyen a hacer más eficiente la productividad”.

### SINDICATOS Y COMITÉS PARITARIOS

ACHS ha mantenido el fluido contacto con los trabajadores de las empresas adheridas a través de la Subgerencia Laboral, estableciendo vínculos directos con sindicatos del sector privado, organizaciones gremiales del sector público y comités paritarios, a través de la firma de convenios de cooperación, charlas, seminarios, visitas técnicas y otras actividades.

Es así como se ha seguido trabajando con la Central Unitaria de Trabajadores, CUT; con la Central Autónoma de Trabajadores, CAT; con Unión Nacional de Trabajadores, UNT; con la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, ASEMUCH; con la Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada, CONFUSAM; con la Confederación y Federación Nacional

de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros y Automotrices, CONSFETEMA; con la Asociación Nacional Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, AJUNJI; con la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas, FENAMOP; con la Confederación de Trabajadores Forestales, CTF; con la Federación de Trabajadores de Medios de Comunicación Social, FENATRAMCO; y con el Colegio de Profesores, por mencionar los principales.

Durante 2006 se entregaron 174 seminarios o cursos de capacitación, con un total de 230 horas. 63 de ellos, con una asistencia de 2.516 dirigentes y miembros de los Comités Paritarios, en la Región Metropolitana y 111 en regiones con una asistencia de 1.328 trabajadores.

Las principales materias abordadas fueron:

- Guía Práctica de Orientación a Dirigentes y Comités Paritarios.
- Modificaciones legales (Enfermedades Profesionales).
- Accidentes de Trayecto.

En el ámbito nacional, se visitaron 4.208 empresas, contactando tanto a los miembros de los Comités Paritarios como a los dirigentes sindicales y gremiales donde se exploraron las inquietudes de los trabajadores a fin de elaborar planes y programas que busquen resolver sus inquietudes.

### GOBIERNO

En 2006 se mantuvo e incrementó la vinculación con las autoridades de Gobierno, destacando entre las múltiples actividades realizadas la creación de los llamados Diálogos Sociales sobre Seguridad Social: Ganamos todos.

# Buenas Prá

- ✓ Igual acceso a capacitac
- ✓ Promoviendo la conv
- ✓ Entornos laborales
- ✓ Igualdad



# Buenas Prácticas Laborales, *un Compromiso País*

...ción y promoción laboral para mujeres y hombres

...iliación... la vida... al y famil...

...s m... os, ... y e... ara la

...res

Lanzamiento Código Buenas Prácticas Laborales sobre  
no Discriminación en la Empresa realizado en el Hall  
Central del Hospital del Trabajador de Santiago.

Esta iniciativa, encabezada por la Superintendencia de Seguridad Social y realizada en conjunto con la Organización Internacional de Trabajadores y las Mutuales de Seguridad, realizó 4 Diálogos: uno para el área agroindustrial, otro para el sector salmonero, un tercero para el sector minero y el cuarto para el sector forestal.

A la ACHS le correspondió organizar el primero de estos encuentros, en Buin, al que concurrieron empresarios y trabajadores del área agroindustrial, representantes de mutuales y del Gobierno para hablar sobre la prevención de riesgos y seguridad laboral del sector.

Para Javier Fuenzalida, Superintendente de Seguridad Social, la seguridad es un patrimonio indispensable que no debe ser transado, por lo que cree que este tipo de encuentros entre todos los actores sociales significará “implementar mejoras en calidad de prevención en distintas áreas de la industria y poder llegar a un buen acuerdo, entre trabajadores y empresarios”.

En total, esto es en las 4 sesiones de diálogo, participaron 48 empresas de los rubros agrícola, minero, forestal y salmonero, 6 asociaciones sectoriales ligadas a los mismos, 8 instituciones gubernamentales y 4 mutualidades con una cifra final de 173 asistentes.

También en este período destaca la realización de los Diálogos Sociales Agrícolas, realizados en conjunto con el Ministerio de Agricultura y la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA).

En el transcurso de estas reuniones el Ministro de Agricultura, Álvaro Rojas, hizo un llamado a las empresas exportadoras agrícolas para que éstas desarrollen buenas prácticas laborales y propicien una gestión responsable y comprometida con su entorno.

En la oportunidad estuvieron también presentes Cecilia Leiva, Subsecretaria de Agricultura; Luis Schmidt, Presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura; y Eugenio Heiremans, Presidente Ejecutivo de ACHS; como representantes de las instituciones co-organizadoras de la iniciativa.

## ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

A lo largo del año se mantuvieron excelentes relaciones con la totalidad de las organizaciones internacionales con las que normalmente se relaciona ACHS: la Organización Nacional del Trabajo, OIT; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL; la Organización Mundial de la Salud, OMS; la Organización Panamericana de la Salud, OPS; la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, FISO y otras.

Sin embargo, en ese período ACHS se vio obligada a comunicar al entonces Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, la decisión de poner fin a la adhesión a la Iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas debido a la inclusión de diversas iniciativas que han ido desvirtuando el origen de dicha instancia.

Es así como, a través del Punto Focal de Pacto Global en Chile se pretendió constituir en el país una persona jurídica para lo cual se fijó un aporte monetario de carácter mensual, destinado a pagar a personal que en ese momento desempeñaba sus tareas en PNUD y toda una estructura de apoyo a sus funciones, lo que desviaría los escasos recursos que las empresas chilenas pueden destinar a sus propios proyectos en pro del bienestar de sus trabajadores y de las comunidades locales.

No obstante lo anterior, mayor importancia revistió para adoptar la decisión informada al Secretario General de Naciones Unidas, el establecimiento de un cuestionable "Mecanismo de Queja" aplicable a la "esfera de influencia" de la empresa principal, en este caso la totalidad de las empresas adherentes a ACHS, por lo que tras dos informes jurídicos, la Dirección Superior tomó esa difícil decisión, considerando que mantenerse en el Pacto eventualmente podría causar graves perjuicios a la reputación tanto de ACHS como de algunas de sus diversas empresas afiliadas.

El alejamiento de ACHS - y de otras dos importantes organizaciones nacionales - al Pacto Global de Naciones Unidas es de carácter formal y no significa renunciar a seguir aplicando los Principios de ésta, que son internacionalmente reconocidos, aceptados e internalizados por ACHS.

### ENTIDADES PROMOTORAS DE RSE

Como ha sido la intención permanente de ACHS, durante 2006 se mantuvo una amplia y estrecha relación con las organizaciones que operan en el país con la intención de promover la responsabilidad social y diseminar las mejores prácticas.

Es así como se trabajó activamente con Vincular-RSE de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, con PROHumana, con AcciónRSE, con USEC, con Generación Empresarial, con SofofaRSE, con el Instituto Nacional de Normalización y otras entidades, de las que a continuación destacamos lo más significativo.

#### Alianza Vincular, USEC, Boston College

En respuesta a la necesidad de las empresas de contar

con un instrumento para implementar la Responsabilidad Social Empresarial y hacerla parte de su gestión, desde el año 2004 se estableció una alianza con Vincular - RSE, el centro especializado en la temática de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, con quienes se desarrolló el Primer Modelo de Gestión de la RSE, financiado por Fondef, en el cual también participaron como socios estratégicos el Centro para el Ciudadano Corporativo del Boston College y la Unión Social de Empresarios y Ejecutivos Cristianos (USEC).

A fines de 2005 dicho consorcio se adjudicó un segundo proyecto Fondef, que tiene por objetivo formular un Modelo de mejoramiento de Competitividad, basado en la Calidad de Vida Laboral y para cuyo desarrollo se está utilizando la metodología del Balance Social Interno de ACHS, primer programa de este tipo en Chile y Latinoamérica.

Durante el primero de los 3 años de trabajo que contempla este proyecto, las partes aportaron sus conocimientos para formular una metodología que permitiese unificar criterios relativos a los parámetros centrales, esto es que cualquier empresa deberá considerar en su medición y que le permitirán hacer un benchmark con cualquier tipo de organización; los parámetros complementarios que dicen relación con el tipo de industria o servicio que utilice el modelo y que les permitirán hacer benchmark con establecimientos de su mismo rubro; y, finalmente, los de carácter adicional que son importantes para que la empresa pueda hacer un benchmark interno o consigo misma.

Los primeros resultados de este trabajo se darán a conocer en 2007, al tiempo que se comenzará una etapa de implementación mediante empresas pilotos para tener, a fines de 2008 o principios de 2009 un proceso plenamente operativo.

Del mismo modo, se apoyó la edición y el lanzamiento de los primeros 10 reportes de sustentabilidad de Pymes y del primer reporte de sustentabilidad sectorial de Pymes producto del trabajo de diez empresas y de la Corporación Chilena del Vino, las que participan en el Proyecto de implantación del modelo de Responsabilidad Social Empresarial en las Pequeñas y Medianas Empresas en Chile, financiado mediante un proyecto FOMIN, en el que el Gerente General de ACHS participa como miembro de su Directorio.

La iniciativa, pionera en el ámbito regional, se presentó en un encuentro internacional, organizado por Vincular-RSE, la P. Universidad Católica de Valparaíso, la SOFOFA y ACHS, con el patrocinio del Global Reporting Initiative y el Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID); aquí representantes de las Pymes por sector productivo se refirieron a los aprendizajes de la adopción de la RSE y los beneficios que implica el proceso de desarrollo del reporte.

Por otra parte, se trabajó en la primera serie coleccionable de 5 textos especialmente redactados para divulgar y difundir el modelo de gestión de Responsabilidad Social Empresarial aplicable a empresas y organizaciones de países emergentes.

La serie, primera de su tipo en América Latina, tiene como objetivo dar a conocer a las empresas interesadas en explorar su incursión en RSE los conceptos, tendencias y herramientas que permitan su adopción en forma efectiva y eficiente.

El contenido de las guías, abordan el Modelo de gestión de RSE; Cómo incorporar la RSE a su empresa; la RSE en Chile; Casos de éxito en Pymes, donde se abordan situa-

ciones específicas de empresas manufactureras, agrícolas y vitivinícolas de pequeño tamaño que ya están aplicando el modelo en sus instalaciones; y Casos de éxito en grandes empresas.

A través de estas publicaciones, las Pymes estarán en condiciones de emprender individualmente y con altas probabilidades de éxito el reto de obtener beneficios creando valor económico, medioambiental y social tanto para sus propietarios como para la sociedad en su conjunto. Estas publicaciones están disponibles para la comunidad a partir de enero de 2007 en [www.achs.cl](http://www.achs.cl)

### Acción RSE

Con Acción RSE se trabajó activamente en la Guía de Convivencia Sustentable con la Comunidad, que en sus sesenta páginas recoge los aprendizajes de Casa de la Paz con relación a sus intervenciones comunitarias y la revisión de otros casos nacionales e internacionales con empresas privadas.

El documento, que fue editado por Acción RSE para adecuarlo al mundo de los negocios, tiene como objetivo poner a disposición de las organizaciones una nueva herramienta para perfeccionar las acciones de RSE focalizada en la relación entre compañías y comunidad.

### Generación Empresarial

Con Generación Empresarial, por su parte, se trabajó en conjunto en 15 encuentros empresariales durante 2006. Destaca además el lanzamiento del libro de Ética Aplicada donde más de treinta profesionales analizan la aplicación de la ética en diversas áreas: la ética de proveedores, clientes, superiores, de relaciones entre jefes y subordi-

gados, de empresas familiares, multinacionales, de contrataciones.

El aporte concreto de ACHS para esta publicación fueron los artículos proporcionados por el Director de la Fundación Científica y Tecnológica (FUCYT) Dr. Gustavo Contreras que abordó la Ética médica y salud ocupacional, en tanto que el segundo, de la Directora de Relaciones Institucionales, Bárbara Délano, que versó sobre Ética y maternidad en la empresa.

### PROhumana

Por otra parte, con PROhumana se trabajó en la RED PROhumana Empresarial, donde ACHS participa como entidad fundadora, y que está formada por empresas, fundaciones empresariales y organizaciones de origen empresarial de excelencia.

Uno de sus principales objetivos es darle visibilidad, tanto nacional como internacional a las distintas iniciativas, prácticas, proyectos y modelos de gestión en RSE que están desarrollando sus Adherentes y Fundadores y así potenciar el intercambio entre ellos.

### Instituto Nacional de Normalización, INN

Durante 2006 se mantuvo un activo trabajo en el seno del Comité Espejo Nacional para la formulación de la norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social, tomando parte en los debates de los grupos de trabajo y asistiendo en calidad de experto del sector Otros al tercer Working Group de ISO, realizada en el mes de mayo en Lisboa, Portugal.

En dicha oportunidad se consensuaron 7 aspectos como propios de la responsabilidad social: Prácticas laborales,

Derechos Humanos; Medio Ambiente; Gobierno Corporativo, Prácticas justas de negocios; Asuntos con los consumidores e Involucramiento con la Comunidad y Desarrollo de la Sociedad.

En el transcurso de dicha reunión ACHS planteó una vez más, y tal como lo venía haciendo desde el primer Working Group realizado en marzo de 2005 en Salvador de Bahía, Brasil, la necesidad de considerar la Salud y Seguridad Laboral como un aspecto esencial de la Responsabilidad Social, separado de las prácticas laborales donde corría el riesgo de quedar subsumido dentro de otros aspectos tales como la conciliación de vida familiar y trabajo, las negociaciones con sindicatos y otras materias.

Asimismo, la delegación chilena - previa autorización del Comité Espejo Nacional - planteó la postulación de Chile para realizar el Working Group del primer semestre de 2008 en Chile, la que fue aceptada.

### RELACIONES CON LA PRENSA

Para ACHS es una tarea fundamental mantener informadas a las empresas, a los trabajadores y a la comunidad sobre sus programas de prevención, salud y mejoramiento de la calidad de vida. Es por dicha razón que la Dirección de Comunicaciones Sociales ha centrado su labor en los medios de comunicación que representan un gran apoyo para llevar a cabo esa misión.

Para ello se vincula permanentemente con los medios de comunicación social mediante la constante emisión de comunicados de prensa, la realización de conferencias de prensa, visitas a terreno, coordinación de entrevistas y reportajes, además del empleo de medios propios como el diario electrónico, la revista Tiempo Seguro, el periódico

El Orientador y la revista Vivir Sano y Seguro, se ha contribuido a una vinculación con los medios de comunicación de masa.

“Señal ACHS”, canal de televisión interactivo disponible en intranet, es una iniciativa liderada por la Dirección de Comunicaciones Sociales en conjunto con la subgerencia de Marketing, cuyo rol fundamental es apoyar la difusión de la Estrategia Comunicacional de la empresa y reforzar la acción de los diferentes medios existentes, a través de una herramienta de fácil acceso y alta tecnología.

#### Premio Carmen Puelma al periodismo positivo

Este galardón, instaurado hace 13 años por ACHS en homenaje a la brillante labor desarrollada por la destacada periodista Carmen Puelma Acorssi, busca incentivar el periodismo positivo, entendido como aquella disciplina que resalta valores y principios éticos y morales como parte de su labor profesional y de apoyo al progreso y engrandecimiento del país.

El jurado de la versión 2006, estuvo integrado por el presidente ejecutivo de ACHS, Eugenio Heiremans; la presidenta de la Asociación de Mujeres Periodistas, Gloria Leiva; el director de la Escuela de Periodismo de la Universidad de Chile, Gustavo González; la directora de la Escuela de Periodismo de la Universidad Católica de Chile, María Elena Gronemeyer; la directora de la Escuela de Periodismo de la Universidad Gabriela Mistral, Loreto Caviedes; la directora de Comunicaciones Sociales de ACHS, Verónica Reyes, y los ganadores de versiones anteriores Raquel Correa y Emilio Sutherland.

El premio 2006 fue otorgado al editor general del diario El Mercurio, Héctor Olave, reconociéndose su calidad de profesional destacado gracias a la excelencia de su trabajo

y servicio a la comunidad, lo que se traduce en un enfoque profesional que beneficia el desarrollo armónico de la sociedad. Dentro de la trayectoria del también Premio Nacional de Periodismo (2003) se cuenta el haber trabajado en los periódicos Las Últimas Noticias, El Sur de Concepción, La Tercera, Primera Hora y El Nuevo Día de Puerto Rico; así como también haber sido productor ejecutivo de Sábados Gigantes (EE.UU) y asesor de la Editorial América en Miami.

#### PENSIONADOS DE INVALIDEZ Y SUPERVIVENCIA

Hace 32 años el Departamento de Acción Social de la ACHS creó una Agrupación de Pensionados de Invalidez y Supervivencia cuyo objetivo es entregar apoyo y orientación a estas personas para superar el duro desafío que significa la reinserción ya sea al mundo laboral o simplemente a la sociedad.

Actualmente, esta agrupación la integran un total de 115 pensionados y cuentan con una organización y directiva que funciona en forma permanente.

Con el propósito de afianzar y dar un nuevo impulso a la agrupación, con fecha 5 de julio de 2006 se suscribió un convenio con la Caja de Compensación y Asignación Familiar “Los Héroes” que tiene como objetivo el aprovechar la experiencia de esta institución en la administración de planes orientados a personas pensionadas así como la infraestructura con que cuenta.

Los beneficios a los que accedieron nuestros pensionados y sus beneficiarios con la firma de este convenio abarcan desde una propuesta recreativa hasta talleres de desarrollo personal, pasando por convenios que mantiene la Caja Los Héroes con empresas comerciales, acceso a redes de salud

y dental, bonificaciones en dinero y acceso a la infraestructura de parques.

Solo a modo de ejemplo se pueden nombrar algunas actividades, talleres y fiestas temáticas en que han participado: Bienvenida del nuevo año, Día de la madre,

“Pasamos Agosto” y Fiesta Patrias; talleres de desarrollo personal, físico o de recreación, tales como Coro, Baile, Natación, Computación, Yoga, Reactivación cognitiva e Inglés; Convenio con Farmacias, Red de Salud Los Héroes, Red Dental Los Héroes y Viajes para la Tercera Edad, entre otros.

## ✓ PROGRAMAS con la comunidad

Tal como señalábamos en párrafos precedentes, los casi 400 expertos internacionales participantes del Working Group de ISO 26.000 en Lisboa, Portugal, consensuaron que el involucramiento con la comunidad y el desarrollo de la sociedad en que las organizaciones están insertas son parte de los aspectos esenciales de la Responsabilidad Social.

En esta materia ACHS ha sido pródiga a lo largo de su existencia. Es sí como en 2002 cuando se hizo un primer catastro de los programas, acciones y actividades realizados en pro de la comunidad se detectaron 77 diferentes líneas de acción.

Siguiendo el modelo propuesto por el Centro del Ciudadano Corporativo del Boston College, se seleccionaron aquellos que estando más alineados con los objetivos estratégicos de la empresa y con sus principales stakeholders, tenían un menor costo y un mayor impacto.

Es así como se eligieron el programa de Prevención de riesgos escolares (PRIES); el programa preventivo de Abuso de alcohol y uso de otras drogas lícitas e ilícitas en el trabajo y la familia; el programa de Reinserción laboral de personas portadoras de gran discapacidad; el Programa de Prevención de Riesgos Laborales en Recintos Penitenciarios; el programa Mujer y Trabajo y el programa Cultura y Trabajo. Posteriormente se agregaron los programas de Prevención del VIH/SIDA en recintos laborales, el de Erradicación del Trabajo Infantil y el programa de Atención a Pacientes Institucionalizados, sobre los que tratan las próximas páginas.

### PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESCOLARES, PRIES

Este programa, desarrollado desde 1983 por ACHS, posee como objetivo generar entre los niños y jóvenes una cultura preventiva integral para que la apliquen en su vida cotidiana, en sus hogares y escuelas y, posteriormente, cuando estén insertos en el mundo laboral la seguridad sea un valor superior e imprescindible.





Segurito y sus amigos de distintas empresas como extensión del programa PRIES.

En 2006 se implementaron cursos e-learning para el sector educación, promoviéndose el llamado Futuro Trabajador Seguro en la modalidad de plan piloto, con lo cual se logró capacitar a 1000 estudiantes durante el año, los que se incrementarán en 2007. También se hizo entrega a lo largo del país del curso-taller Auto cuidado de la voz, enfocado a la prevención de las disfonías a nivel de docentes y educadoras de párvulos.

Se mantuvieron las alianzas estratégicas con instituciones y empresas tales como MINEDUC, MINSAL, ONEMI, CONASET, ANDEPA, Chilectra, Metrogas, Minera Los Pelambres, Pfizer, Colegio de Profesores, Minera Cerro Colorado y SOFOFA, junto a la cual se realizó la ceremonia del Día Nacional de la Prevención de Accidentes Escolares en donde participaron todos los colegios de dicha institución.

De igual manera se continuó una estrecha relación y aporte profesional con los medios de difusión nacional, ya sea televisión, prensa escrita y radio, con el objetivo de promover una cultura preventiva, en el ámbito de la comunidad.

Durante 2006 se realizaron las siguientes campañas preventivas: "Colegio Seguro ACHS", "De la casa a la escuela Seguro con la ACHS", "Invierno Seguro ACHS", "Automovilista y peatón Seguro", "Hogar Seguro ACHS", "Volantín Seguro ACHS", "Bicicleta y motos Seguras", Piscinas Seguras, "Navidad Segura ACHS" y "Verano seguro ACHS", las que tuvieron una buena acogida en el ámbito de la comunidad.

Otro evento relevante fue el Concurso Nacional de Dibujos y Afiches escolares 2006, el cual se realizó con la participación de 30.000 estudiantes en el ámbito nacional.

## Segurito

El 2006 se continuó con la mantención y gestión del sitio web Segurito.cl, plataforma principal del proyecto y que permite la interacción directa con los niños. En este portal, ellos pueden inscribirse como socios de la Brigada Segura e interactuar y aprender a través de juegos de seguridad, encuestas, información, concursos, promociones y descuentos, entre otras actividades desarrolladas para la instauración de una cultura de seguridad. En el año se lograron 20.763 nuevos socios, lo que cumplió con las metas establecidas, contándose a la fecha con 45.916 socios, esto es un incremento del 155% con relación a 2005, debido a la creación de una campaña publicitaria que buscaba específicamente aumentar las cifras de socios de la brigada de Segurito.

Con el objeto de ampliar la difusión de la seguridad a nivel nacional, se realizaron 38 placements en programas de televisión conducidos por Segurito y la animadora del programa infantil Zoolo TV de Megavisión, Catalina Palacios, con consejos de seguridad para los niños, los cuales fueron exhibidos durante 3 meses en ese programa.

En cuanto al trabajo en alianza con otras empresas, se mantuvieron aquellas cuyo funcionamiento ha sido exitoso. En este sentido, se renovó el spot de Segurito que se exhibe antes de todas las funciones en las 96 salas que tiene Cinemark a lo largo de Chile. En tanto que con Metrogas, se presentó en 60 colegios de la Región Metropolitana la función de títeres protagonizada por Segurito y Gaspar, realizándose 115 exhibiciones, lo que considera un impacto en aproximadamente 12.000 niños y niñas, esto significa repetir las cifras de 2005 con respecto a las presentaciones y cobertura del programa.

Asimismo, se renovó la campaña Volantín Seguro con la Fundación Chilectra Activa, para incentivar a los niños conductas y hábitos seguros en el uso del volantín. Finalmente se continuó trabajando en la certificación de los Playland de Mc Donald's, colocando sellos de certificación, conforme al convenio y protocolo establecido.

### ABUSO DE ALCOHOL Y USO DE OTRAS DROGAS

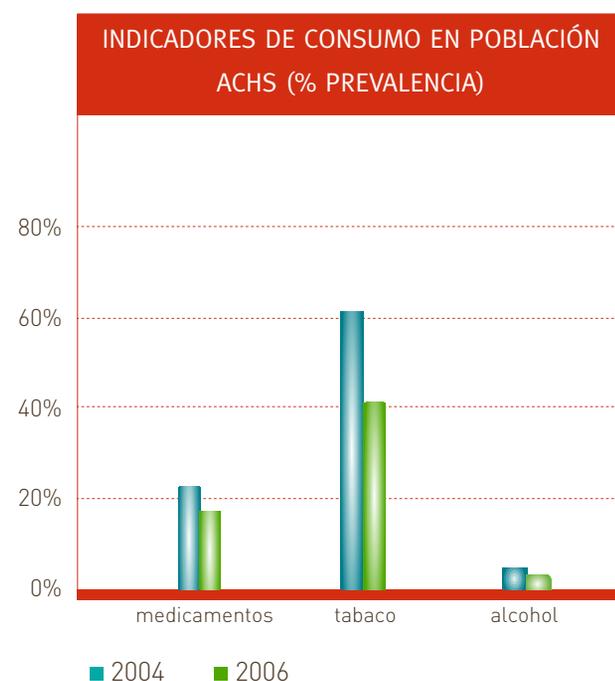
Desde el año 2000 la Asociación Chilena de Seguridad ofrece a sus empresas asociadas y no asociadas el Programa de Prevención de Alcohol y Drogas en el Trabajo y la Familia desarrollado por un equipo multidisciplinario de profesionales. Este es un programa fundamentalmente preventivo destinado a todos los trabajadores de la empresa cuyas acciones están dirigidas principalmente a la población sana y en riesgo. Para ello el modelo establece una analogía entre el consumo de alcohol y drogas y las luces del semáforo, de este modo, las personas se distribuyen en tres grupos de bajo a alto riesgo: verdes, amarillos y rojos. El propósito es obtener un cambio de actitud y de conducta de las personas en cuanto a adoptar un consumo responsable de alcohol y a no consumir drogas ilícitas.

Desde el inicio del programa la Asociación Chilena de Seguridad ha realizado una permanente sensibilización lo que ha permitido su instalación progresiva en las empresas. Durante los primeros dos años de programa se alcanzó una cobertura de 5.500 trabajadores, los dos años siguientes se agregaron 6.500 trabajadores más, por lo que al final del año 2004 la cobertura alcanzaba a 12.000 trabajadores. Durante los años 2004 al 2006 se han sumado al programa un importante número de empresas, lo que ha incrementado las cifras en 11.000 trabajadores más. De acuerdo a lo anterior, a fines del 2006, se registran 25 empresas en programa con una cobertura de 23.000 trabajadores más sus familias.

En estas empresas sus directivos y trabajadores han conocido la magnitud del problema de consumo mediante diagnósticos de hábitos de consumo y sociocultural de la empresa. En todas ellas se ha formulado una política escrita de prevención de alcohol y drogas y se ha elaborado un programa de actividades destinadas a mejorar los indicadores de consumo alterados.

La evaluación "diagnóstico final de hábitos de consumo" realizada en las primeras empresas que han concluido la implantación del programa, muestran resultados favorables en cuanto de consumo de drogas lícitas e ilícitas con una disminución de entre 1 a 10 puntos porcentuales en los indicadores.

Mayoritariamente se observa modificación en otros indicadores asociados: disminución de la accidentabilidad, de los ausentismos laborales y mejoramiento de las redes de comunicación en la empresa.



Internamente la Asociación ha realizado interesantes avances que se resumen en la disminución del consumo de alcohol, tabaco, y drogas. El diagnóstico bianual efectuado el año 2006, comparado con el último del año 2004, evidenció bajas significativas en el consumo, lo que se tradujo en la mejora de los indicadores del Programa Alcohol, Tabaco y Drogas que se lleva a cabo con la población ACHS a nivel nacional.

### REINSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON GRAN DISCAPACIDAD

Para la ACHS es de suma importancia apoyar el proceso de reintegro al trabajo de quienes sufren un accidente laboral o enfermedad profesional, teniendo como consecuencia algún grado de discapacidad. Por tal motivo, el programa de rehabilitación considera un enfoque integral basado en el paradigma de inclusión y autonomía. En su larga trayectoria de intervención en esta línea es que ha podido constatar y proyectar el éxito en la participación social y productiva que logran los sujetos atendidos en el Servicio de Rehabilitación del Hospital del Trabajador de Santiago.

El Estudio de Seguimiento en actual desarrollo y que se aplica a toda la población atendida en Terapia Ocupacional, entre el año 2002 y 2004, con 32.5% o más de capacidad de ganancia perdida, muestra que el 89.0% ha vuelto a trabajar después del accidente y solo un 11% no lo ha hecho. Dato relevante si se considera que el grupo estudiado corresponde a un 82.7% de personas con mediana a moderada discapacidad y un 12.7 % de severa discapacidad, sin que la Ley establezca alguna normativa en este sentido. Esto está en gran medida determinado por una atención personalizada, oportuna e interdisciplinaria, que incorpora de manera especial la participación de la familia y la intervención en la empresa.

Estos resultados han permitido y motivado el diseño de diversas alternativas de solución para aquellos que no logran una ubicación laboral productiva. Entre ellos, cabe mencionar el Servicio de Intermediación Laboral y Banco de Empleo, que en el marco de la responsabilidad social, pretende constituirse en una estrategia de oferta de trabajo y la colocación de personas con severo déficit en Talleres Laborales Protegidos.

Esta amplia y dilatada experiencia, motivó a Terapia Ocupacional a proponer el desarrollo y generación de la Política de contratación de personas con discapacidad en la ACHS, para que constituya un programa más de compromiso social desde la Gerencia de Personal y Bienestar. Esta permitió la definición de 1% mínimo de personas con discapacidad, como parte de la planta de la institución a nivel nacional.

Desde la especificación de esta política, la contratación de personas con discapacidad grave experimentó un alza de 25%. En diciembre de 2006 se concretó un nuevo avance con Central de Restaurantes Aramark Ltda., proveedor que se adhirió a la política de integración de personas con discapacidad, provenientes de las fundaciones Coanil y Tacal.

Asimismo, desde hace 20 años entrega un reconocimiento a empresas que se hayan destacado por colaborar en el reintegro social y laboral de trabajadores rehabilitados. Posteriormente, en 1992, se estableció un estímulo a los trabajadores rehabilitados que se destacan por su espíritu de superación personal en el ámbito familiar, comunitario, social y laboral.

Estos reconocimientos por una parte pretenden fomentar en las empresas adheridas a mantener en sus trabajos a quienes hayan sufrido accidentes del trabajo quedando

con algún tipo de secuela o a crear puestos para personas portadoras de algún tipo de discapacidad, como a estimular a personas que han sufrido accidentes que les han dejado secuelas y que sienten que no tienen mayores oportunidades ni alicientes en el ámbito laboral, que aún pueden aportar sus capacidades a la sociedad y a sus familias.

En la ceremonia de premiación del 2006, que fue encabezada por el presidente ejecutivo de ACHS, Eugenio Heiremans; por el subsecretario de Planificación, Gonzalo Arenas; por el Superintendente de Seguridad Social (s), Alvaro Elizalde; y por la directora suplente de Fonadis, Leonor Cifuentes, fueron distinguidas las empresas Bernardo Guiñez Rojas, Transportes Palguin Ltda.; Productos Fernández S.A. y Escuela Particular Padre Luis Amigo y los trabajadores Ricardo Higuera, Servando Campos y Luis Arzola.

En la oportunidad, Soledad Fernández, Jefe de Terapia Ocupacional del HTS destacó los años de experiencia que tiene el Programa de Rehabilitación Integral de Trabajadores y la experiencia positiva que se tiene cuando se trabaja por la integración de la persona con la empresa y la familia. "La tríada que debe existir entre persona, entorno y empresa o puesto de trabajo es fundamental", precisó.

Estos casos representan un ejemplo respecto de las difíciles condiciones que experimentan los trabajadores y trabajadoras, cuando alguno de los componentes mencionados anteriormente no se da en el proceso de rehabilitación. Esto implica un esfuerzo especial y significativo para que las personas se sobrepongan a las dificultades del entorno y accedan a un trabajo alternativo. Es el caso de Ricardo Higuera, quien tuvo que asumir el desafío de convertirse en un pequeño empresario para lograr mantener su nivel de vida y el de su familia, el de

Luis Arzola, quien se enfrentó al dolor del quiebre familiar, hoy ha logrado formar una nueva familia y de Servando Campos quien ha canalizado sus intereses hacia el trabajo comunitario como una forma de asegurar su participación y reintegro social pleno.

El compromiso de ACHS se proyecta en una diversidad de áreas propias al quehacer social de las personas, de allí que con una mirada puesta en el derecho a la inclusión social, desde hace 4 años se ha apoyado el desarrollo de un Tour de Tenis en Silla de Ruedas, programa que se plantea llevar el Tenis adaptado a diferentes ciudades del país, para que los usuarios en silla de ruedas de las diferentes clínicas de la ACHS puedan participar junto a tenistas profesionales con discapacidad en un taller, una clínica de tenis, un mini torneo y en la entrega de diplomas. La actividad, que está orientada a la toda la comunidad y es gratuita, tiene como objetivo principal entregar una herramienta de reincorporación y rehabilitación a todas aquellas personas que se encuentran en este complejo proceso.

Durante el año 2006 se desarrolló en Antofagasta, Curicó, Temuco, Puerto Montt y Santiago y participaron 63 personas con discapacidad, lo que representa un aumento de un 35 % respecto de la misma actividad en 2005.

### RIESGOS LABORALES EN RECINTOS PENITENCIARIOS

Mirado desde la perspectiva de los derechos humanos, entre ellos el de poder trabajar libre y productivamente tras cumplir una condena por la comisión de un delito, y con la finalidad de ofrecer apoyo técnico para lograr la rehabilitación social de los internos que laboran en talleres establecidos al interior de los recintos penales de Gendarmería de Chile se firmó, en mayo de 2000, un convenio con

el Ministerio de Justicia, donde además se acordaron acciones de apoyo a la calidad de vida del personal de Gendarmería que trabaja en dichos recintos.

A lo largo del primer lustro de funcionamiento de este programa se desarrollaron diversas actividades que van desde el levantamiento de diagnósticos de la infraestructura existente en los Centros Laborales de Gendarmería hasta talleres sobre prevención de VIH/SIDA, pasando por diversos cursos de Monitores de Prevención de Riesgos, lo que permite realizar posteriormente un escalamiento en cascada, esto es a través de la enseñanza de los monitores formados por ACHS a otros trabajadores internos.

Es así como durante 2006 se realizó un taller de prevención de riesgos a internos de Colina II y se becó a un funcionario de Gendarmería en la carrera de Prevención de Riesgos obteniendo positivos resultados.

## MUJER Y TRABAJO

También dentro del ámbito de los derechos humanos, ACHS ha mantenido desde hace 5 años una amplia participación en organizaciones cuyo objeto principal es facilitar a las mujeres su incorporación plena al ámbito del trabajo, sea como empresarias o como dependientes.

Es así como ha trabajado con Comunidad Mujer, Mujeres Empresarias, Fundación Domos y FINAM, sin abandonar sus propios trabajos de investigación en temas de prevención de riesgos específicos de aquellos accidentes del trabajo, del trayecto y dolencias profesionales que son propios del género, tales como la disfonía (profesores) y la tendinitis (secretarías y administrativas).

De esta manera en 2006 se participó activamente en la Comisión de Economía de Comunidad Mujer con el objeto de elaborar una propuesta destinada a apoyar el desarrollo de políticas públicas que fomenten el micro empresariado femenino nacional.

Por otra parte, con el Club de Mujeres Empresarias además de realizar un completo programa de encuentros empresariales, se actuó por quinto año consecutivo como jurado del Premio Joven Emprendedora que culminó con el seminario "Mujeres emprendedoras: un aporte para Chile".

Asimismo, con la presencia de la Presidenta de la República se desarrolló la quinta versión del premio 100 Mujeres Líderes, organizado por Mujeres Empresarias y diario El Mercurio, el que incluyó entre las galardonadas a Gina Ocqueteau, Directora de Marketing del Hospital del Trabajador de Santiago, seleccionada entre más de 500 nominadas.

Instaurado en el 2002, 100 Mujeres Líderes nació en el marco de un seminario llamado "El desafío de ser mujer", que convocó a más de mil mujeres que revisaron su rol en la sociedad. Fue en esa ocasión que se destacó, por primera vez, a mujeres provenientes de los distintos ámbitos de la comunidad: empresarias, investigadoras, académicas y políticas entre otras, forman parte de este grupo.

Con Fundación Domos se trabajó a lo largo del año en la temática relativa a las repercusiones de la violencia intrafamiliar en el ámbito laboral, tema que aún está en franca discusión ya que reviste diversas aristas: por una parte, recibir emolumentos por el trabajo independiza a la mujer y le permite tomar decisiones en forma autónoma, ya que está segura de poder sustentarse a sí misma y sus

hijos; por otra parte, esa misma independencia suele costarle una mayor dosis de violencia frente a la pareja que siente amenazado su rol de proveedor, reaccionando muchas veces con provocaciones en el lugar donde la mujer desempeña sus actividades remuneradas, causándole no sólo un daño psicológico, sino también laboral y material.

Finalmente, invitados por la Universidad Católica de Chile y FINAM se participó en la Primera Feria Internacional de la Mujer con una exposición sobre Mujer y Trabajo en que junto con destacar las particularidades del trabajo femenino tanto dependiente como independiente, se analizaron las cifras de accidentabilidad de las mujeres y se debatió sobre el aporte económico y social que éstas realizan a la sociedad gracias a su trabajo remunerado.

Estadísticas según género

Promedio Mensual de Trabajadores Afiliados		
Hombres	1.075.811	64,1%
Mujeres	603.139	35,9%
TOTAL	1.678.951	100%

	Accidentes				Enfermedades Profesionales		Total	
	Trabajo	%	Trayecto	%	Nº de Casos	%	Nº de Casos	%
Hombres	77.127	72,00	8.736	48,7	660	41,4	86.523	74,3
Mujeres	29.976	28,00	9.209	51,3	933	58,6	29.998	25,7
TOTAL	107.103	100,0	17.945	100,0	1.593	100,0	116.521	100,0

	Nº de Trabajadores	Número de casos		Tasa de accidentabilidad	
		Trabajo	Trayecto	Trabajo	Trayecto
Hombres	1.075.811	77.127	8.736	7,2%	0,8%
Mujeres	603.139	29.976	9.209	5,0%	1,5%
TOTAL	1.678.951	107.103	17.945	6,4%	1,1%

	Nº Días Perdidos	Nº Trabajadores	Tasa de Riesgo
Hombres	1.058.298	1.075.811	100
Mujeres	303.755	603.139	56
TOTAL	1.362.053	1.678.951	84

## CULTURA Y TRABAJO

Desde hace 34 años, con motivo de la en ese entonces próxima inauguración del HTS, se realizó el primer concurso que daría origen al programa Cultura y Trabajo destinado a ofrecer acceso directo al arte contemporáneo chileno a cuantos concurren a los recintos ACHS, particularmente a aquellos de carácter clínico, para generar un ambiente cálido, acogedor contribuyendo a desdramatizar el trauma del accidente.

### Acervo de obras plásticas ACHS

Es así como desde la década de los '70 se han instalado en las diversas dependencias de ACHS importantes obras plásticas entre esculturas, murales y pinturas de gran formato, acervo cultural que en la actualidad reúne 116 piezas de 79 destacados artistas contemporáneos chilenos.

Durante 2006 se trabajó en la tercera versión del libro de arte donde se presentan dichas obras, las que buscan mostrar al hombre y la mujer de trabajo expresiones artísticas que, al tiempo que estimulan sus sentidos, atenúan la incertidumbre y el dolor de quienes visitan como pacientes o como acompañantes de éstos los recintos hospitalarios ACHS.

En esta publicación se presentan las obras inmersas en su entorno además de un análisis de cada una de ellas y de los autores.

En 2006, el programa Cultura y Trabajo incorporó 4 nuevos murales para el Centro Médico del Hospital del Trabajador de Santiago: "Composición amarillo 2" de Francisca Aninat; "Todos los Paisajes" de Marcela Illanes; "El Oficio del Yo Pintor" de Camilo Yañez; y "Sin Título" de Francisca Ovalle.

En tanto que el nuevo edificio de calle Jofré 075 donde quedó la Sala Cuna y el Centro de Capacitación cuenta con un mural - "Sin Título" de Paula Zegers - y una serie de 3 esculturas de María Isabel Busta, tituladas "Nadador".

Asimismo, durante 2006 se terminó la ejecución de las obras de arte correspondientes a la Capilla María Reina de la Paz del Hospital del Trabajador de Concepción, que incluyen un mural, una escultura de la Virgen María embarazada, además de 20 sobre relieves de los misterios del rosario ejecutados en cerámica, todas obras del renombrado artista Claudio di Girólamo.

Adicionalmente se entregó en comodato para el Edificio del Ministerio de Educación la cyber instalación mural 5+5= infinito, del artista Gonzalo Mezza, y para la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se ejecutó el mural "Alegoría de La Historia de la Medicina" del artista nacional Mario Toral.

### Concurso "Mi vida, mi Trabajo"

Por otra parte, bajo el nombre de Mi vida, mi trabajo, por quinto año consecutivo se realizó un concurso de cuentos cuyo objetivo es abrir canales de expresión y estimular a

hombres y mujeres de trabajo en torno a uno de los aspectos fundamentales de la sociedad como lo es el mundo laboral.

Un total de 442 participantes hicieron llegar los relatos donde resultó ganador Max Valdés con su cuento "Un vendedor de máscaras"; el segundo lugar lo obtuvo Roberto Briones con "Una hora al día para Chile"; y Mario Silva obtuvo el tercero con "Juanita la Pistolera".

El presidente del jurado 2006, el galardonado escritor nacional José Luis Rosasco, valoró esta iniciativa explicando que "este es un concurso que permite que personas que no han dedicado su vida a la literatura nos den la sorpresa de contarnos, desde sus experiencias propias, una historia que pasa de la realidad a la fantasía y la ficción, de lo que les ha significado el trabajo. La literatura es más importante que otras disciplinas, pues nos permite ver cómo vive y piensa una comunidad".

### "Crecer Cantando"

Desde julio de 1998 la Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de Santiago y la ACHS resolvieron trabajar en conjunto para promover el desarrollo de la actividad coral entre los escolares de todo el país, a través de monitorías especializadas, capacitación de directores y un certamen coral anual.

Gracias a este convenio son miles los estudiantes que al participar en los coros de sus respectivos establecimientos acceden a una iniciativa cultural de alcance nacional. Es así como en 2006 se contó con la participación de 600 coros y 1.800 estudiantes, en tanto que para el 2007 se pretende crear un Coro Crecer Cantando, el cual reunirá a los mejores exponentes de cada establecimiento educacional participante.

## ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Dentro de los parámetros importantes a ser medidos recomendados por GRI está la erradicación del trabajo infantil, principio al que el país está sujeto por su adhesión a los respectivos tratados internacionales, aceptándose en consecuencia el trabajo decente, esto es sujeto a contrato, con pago de salario y leyes laborales y respeto a descanso semanal y anual, para menores de 18 años y mayores de 14, sujetos a la autorización notarial de los padres o tutores.

En esta materia Chile se destaca dentro del concierto regional por su baja frecuencia, si bien estudios de OIT y otras entidades reconocen la existencia de algunos bolsones de trabajo infantil, incluso de las llamadas peores formas de trabajo, las que incluyen la prostitución.

En el caso de ACHS, junto con tomar todos los resguardos necesarios para ofrecer empleo sólo a mayores de edad y de vigilar la observancia de esta misma norma por parte de sus proveedores, se resolvió hace 3 años medir los ingresos a sus centros de salud fuese por accidentes del trabajo o del trayecto, así como por enfermedades profesionales experimentados por trabajadores menores de 18 años provenientes de sus empresas adheridas, a objeto de vigilar la accidentabilidad de este segmento etario, las causas de los mismos, sensibilizar a sus stakeholders frente a la necesidad de procurarles un trabajo digno que les permita continuar su crecimiento físico, intelectual y psicológico e incrementar los esfuerzos en procura de disminuir al máximo la ocurrencia de accidentes.

También en este marco la ACHS desarrolla esfuerzos constantes por capacitar en seguridad en el trabajo a los jóvenes en edades escolar, con el objetivo de proveerles conocimientos y prácticas protectoras de su seguridad y bienestar cuando se incorporen al mundo del trabajo.

Es así como podemos informar que durante el año 2006 ingresaron en los Centros de Salud de la Asociación Chilena de Seguridad para solicitar atención por un evento de salud relacionado con el trabajo 2.028 trabajadores entre 14 y 18 años de edad. Este número representa el 0.12% de los 1.687.228 trabajadores afiliados para ese año.

De este grupo, el 76% fueron hombres y el 24% mujeres, con una edad promedio de 17.6 años. En cuanto a la distribución por edad, hubo 10 trabajadores de 14 años; 24 de 15 años; 146 de 16 años; 399 de 17 años y 1.449 de 18 años.

En 1.837 casos éste fue su primer ingreso a la ACHS por un accidente del trabajo, 170 tenían al menos un ingreso previo y sólo 21 casos habían consultado en dos o más ocasiones previas por un motivo laboral.

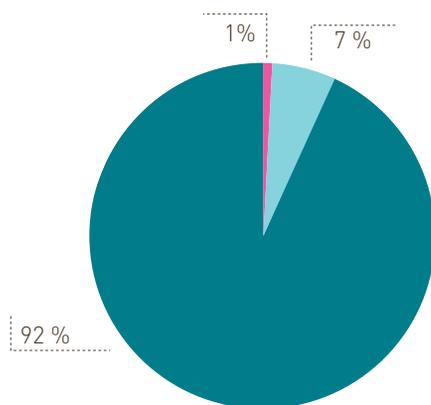
El tipo de evento de salud relacionado con el trabajo correspondió en un 92% a accidentes del trabajo, un 7% a accidentes del trayecto y un 1% a enfermedades profesionales. (Gráfico 1) El total de días de reposo laboral de estos casos fue de 12.392, con un promedio de días de tratamiento de 6 días, 5.35 para las mujeres y 6.35 para los hombres, siendo los accidentes del trayecto los con mayor promedio de días perdidos: 11 días. El 93% de los casos requirió menos de 10 días de reposo, con un 29% de casos sin tiempo perdido.

En cuanto a la distribución por actividad económica el 30% de los ingresos provino de la agricultura, el 26% de servicios y el 12% de comercio (gráfico 2), con una distribución estacional con mayor número de accidentes entre octubre y marzo, siendo diciembre el mes con mayor número de casos.

En los años 2004 y 2005 el número de trabajadores en este grupo de edad que consultaron por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales fue inferior a mil personas. El alza observada en el año 2006 puede deberse a mayor incorporación de trabajadores en este rango de edad con contrato de trabajo y por lo tanto cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adquiriendo de este modo acceso a los beneficios que la ley otorga a los trabajadores en materias de salud, seguridad y prestaciones económicas, lo que sería beneficioso en comparación a la situación de trabajo informal a que pueden verse expuestos los jóvenes.

#### TIPO DE ACCIDENTE EN TRABAJADORES ≤ 18 AÑOS ACHS 2006

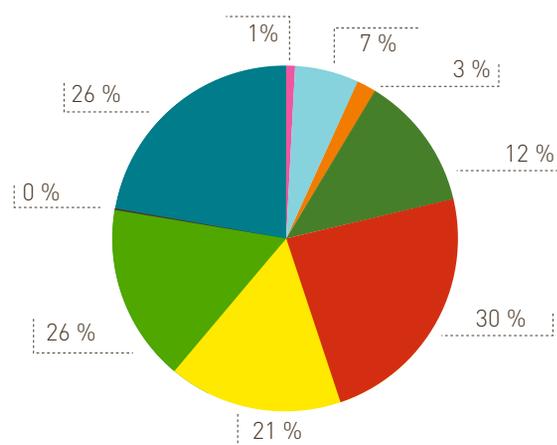
Gráfico 1



- Enf. Profesional
- Trayecto
- Trabajo

#### PORCENTAJE DE ACCIDENTES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 2



- Servicios 26 %
- Elec., Agua, Gas y S. Sanitarios 1 %
- Construcción 7 %
- Transportes, Almacenajes y Telec. 3 %
- Comercio 12 %
- Agric., Silvicultura y Pesca 30 %
- Ind. Manufactureras 21 %
- Servicios Financieros 26 %
- Explotación de Minas y Canteras 0 %

Si bien este grupo de trabajadores representa un porcentaje pequeño de la masa afiliada, la sola ocurrencia de accidentes del trabajo/trayecto/enfermedades profesionales en estos trabajadores refuerza la necesidad de mantener las actividades dirigidas a la entrega de conocimientos de

seguridad en el trabajo desde edades tempranas y de actividades tendientes a adquirir actitudes adecuadas de autocuidado en salud común y laboral desde la enseñanza básica.

Esta situación nos impulsa como ACHS a sostener y aumentar los esfuerzos en el Programa Preventivo del Sector Educación (PRIES) que se aborda en las páginas 55 a la 59 de este reporte, ya que es una forma directa de incorporar contenidos de seguridad y salud en el trabajo a los estudiantes antes de que se constituyan en trabajadores y también requiere de las empresas el compromiso de mantener condiciones seguras y saludables para todos sus trabajadores, además de buenos programas de inducción, especialmente para los trabajadores jóvenes que se inician en el campo laboral.

### PACIENTES INSTITUCIONALIZADOS

La Gerencia de Salud de la ACHS, durante el segundo semestre del año 2001, crea el Programa de Pacientes Institucionalizados, PPI, que consiste en dirigir, coordinar y supervisar la entrega de servicios de cuidados a pacientes institucionalizados, ya sea a través de la internación en clínicas privadas externas o en el domicilio dependiendo de las características del caso.

Se entiende por Paciente Institucionalizado, “la persona que en razón de las secuelas del accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional ha quedado con un severo daño físico, neurológico o mental que, por la naturaleza de su déficit, la complejidad de su manejo y las condiciones sociales de su medio, lo hacen dependiente en las actividades de la vida diaria y cuya plena integración familiar y social no es posible bajo condiciones normales y habituales”.

El PPI ha orientado su trabajo en la importancia de incorporar a la familia en el tratamiento de manera de fomentar la integración de las personas con discapacidad. El PPI, ha puesto en marcha mecanismos de atención en centros especializados externos, cuidados personalizados en el propio hogar del trabajador, educación para la familia y la comunidad que es parte de la vida del paciente, incorporación a Talleres Laborales protegidos, entre otras acciones.

La cobertura del PPI a Diciembre de 2006, alcanza a 219 pacientes en el ámbito nacional que reciben atención y servicios a través de sus modalidades. La tendencia es a impulsar el trabajo con el paciente en domicilio y apoyo terapéutico ambulatorio en actividades dirigidas y supervisadas.

Distribución Personal utilizado en Modalidad Domicilio Familiar/Auxiliar Cuidadora a nivel nacional 2002-2006				
2002	2003	2004	2005	2006
46	60	76	80	150

A Diciembre del año 2006, se cuenta con :

- a. Pacientes en Domicilio
  - Modalidad Familiar / Auxiliar Cuidador 117
  - Programa de Autocuidado. 60
- b. Centros de Atención Externos 42 pacientes atendidos, distribuidos en 5 centros.

Durante el año 2006, el PPI tuvo un gasto anual de M \$1.160, (Tabla) por concepto de atenciones en las distintas modalidades de atención que contempla el programa,

siendo los Centros de Atención Externa, los que concentran mayores gastos, en ellos: Los Coihues, Capredena y Los Alerces, (76% del total de los gastos), con un total de 38 pacientes.

La diferencia del gasto total entre el 2006 / 2005 en el PPI es de un 14% más que lo gastado al año 2005. En el transcurso del 2006 aumentaron en 8 pacientes los casos con Auxiliar / Familiar Cuidador, aumentando también la atención ambulatoria de las clínicas.

Distribución de gastos efectuados de acuerdo a prestaciones otorgadas, Diciembre 2006

Prestador	Nº de Pacientes	Gasto Anual Efectuado	Gasto Promedio
Familiar Cuidador	40 (1)	88.593.140	7.382.762
Auxiliar Cuidador	45 (2)	123.521.215	10.293.435
Clínica Capredena	10	214.190.863	17.849.239
Clínica Los Coihues	17	550.282.721	45.856.893
Clínica Los Alerces	11	120.077.222	10.006.435
Clínica Sta Cecilia	2	36.334.920	3.027.910
Clínica EL Carmen	1	27.781.222	2.315.102
TOTAL		1160.781.303	96.731.775

#### 1. Pacientes en Domicilio:

Se refiere a pacientes que han quedado con secuelas y se decide enviar a su hogar, en razón que las condiciones médicas lo avalan y cuenta con familia debidamente estructurada para otorgarle el cuidado que el paciente requiere, ya sea bajo la modalidad de Familiar, Auxiliar Cuidadora o Programa de Autocuidado.

#### 2. Pacientes en Centros de Atención Externa:

Se trata de aquellos pacientes que por la complejidad de su lesión, manejo de la misma y condición de entorno deben ser atendidos en centros especializados, brindándoles con ello ayuda técnica de un tercero.

En estos centros especialmente en Clínica Los Alerces (11 pacientes) y Clínica Los Coihues (17 pacientes) se realizan actividades terapéuticas destinadas a recuperar las capacidades remanentes de los pacientes desde la discapacidad física e intelectual. Así también el potenciar la capacidad de resiliencia de nuestros pacientes ante la adversidad.

#### 3. Desafío ACHS

Ciertamente el gran desafío para la ACHS y el PPI lo constituyen aquellos pacientes con secuelas graves en lo cognitivo o motor y en los cuales la reinserción laboral al mundo productivo y competitivo no es del todo posible debido a los bajos niveles de funcionalidad con que algunos de estos pacientes quedan a consecuencia de un accidente. Sin embargo, se asume la responsabilidad para generar la búsqueda de otras alternativas de integración, que permitan contribuir a mejorar su calidad de vida razón por la cual se desarrollan programas en:

3.1 Integración Laboral, cuyo objetivo es otorgar al paciente el poder ejercer el rol de trabajador. Facilitar la mantención, el desarrollo de hábitos laborales y relaciones sociales desde un acercamiento al mundo del trabajo para su transferencia a sus actividades funcionales en general. Participan un total de 21 pacientes tanto en Clínica Los Coihues y Alerces en talleres de envasado de pañales, armado de cajas, chocolatería y Huerto.

3.2 Preparación Integral, su objetivo es favorecer procesos de exploración de intereses y habilidades; facilitar la mantención y desarrollo de hábitos fun-

cionales, habilidades motoras, cognitivas, perceptivas y psicosociales. Adaptar herramientas y métodos de desempeño ocupacional; proporcionar instancias de desarrollo de actividades de tiempo libre y de interacción social. Participan 11 pacientes principalmente en la Clínica Los Alerces en talleres de música, acondicionamiento físico y supervisión de ayudas técnicas y tratamiento ortésico.

3.3 Integración Personal, Familiar y Comunitaria, cuyo objetivo es activar redes sociales, familiares e institucionales; Facilitar desempeño de habilidades, hábitos y roles en el entorno comunitario; proporcionar instancias de desarrollo de actividades recreativas de integración e interacción social en la comunidad.

#### 4. Interacción Pacientes y Comunidad.

Estas actividades externas se han extendido a toda nuestra red de atención y a los pacientes en domicilio, facilitando con ello la integración a la comunidad. Entre estas actividades se encuentran: salidas con acompañamiento individual para facilitar actividades de la vida diaria y actividades de tipo socioculturales, como asistencia a obras de teatro, cine, conciertos y otros.

El PPI de la ACHS ha estado orientado a los trabajadores accidentados y enfermos profesionales desde una perspectiva de contribución social, realizando esfuerzos para disponer de los mejores y más renovados Programas de Rehabilitación Integral. Esta experiencia y conocimiento le han permitido colaborar con instituciones estatales y privadas, dedicadas a la integración social de personas con discapacidad.

#### VIH SIDA

Durante 2006 ACHS participó en la formación de la Mesa Regional de trabajo multisectorial cuyo fin es disminuir la discriminación laboral a las personas viviendo con VIH, objetivo que viene trabajando desde 2005, oportunidad en que firmó una minuta de acuerdo con OIT para abordar esta temática.

Esta iniciativa, conocida por la sigla PWIHI, fue convocada por CONASIDA y Vivo Positivo en conjunto con la SEREMI de Salud Región Metropolitana y la Dirección Regional del Trabajo quienes realizaron una mesa de trabajo para el Proyecto de Asociatividad destinado a crear conciencia entre las empresas y la población en general sobre la discriminación laboral a Personas Viviendo con VIH y lograr su inserción o reinserción en el mundo laboral.

En la primera reunión de trabajo se reflexionó sobre la realidad que afecta a muchos chilenos, que en la mayoría de las ocasiones tienen que enfrentar su enfermedad en forma totalmente anónima, con una gran carga económica asociada y además tienen que enfrentarse con la falta de comprensión y discriminación del mundo laboral.

Fruto de este grupo de trabajo el 10 de mayo se realizó el Seminario Sobre No Discriminación a PWIHI en el Mundo del Trabajo realizado en el Palacio Ariztía. En ese encuentro ACHS expuso el tema Experiencia en el ámbito laboral en la no-discriminación en VIH donde se abordó lo desarrollado en prevención laboral para trabajadores expuestos a riesgo biológico y en educación a distintos grupos.

## ✓ RELACIONES con el personal

---

En la ACHS existen diferentes instancias de relaciones con el personal siendo una de las más importantes la encuesta anual de Balance Social Interno, cuya aplicación se inició el año 1975. La ACHS, además, mantiene una política de "Puertas Abiertas", que facilita las comunicaciones personales entre trabajadores y jefaturas (directas, intermedias y superiores) siendo ésta la forma de comunicación más valiosa e incentivada al interior de la empresa. Existen una serie de medios utilizados para canalizar y optimizar las comunicaciones, entre ellos la Intranet Corporativa, una señal de televisión propia, revistas, diarios y reuniones trimestrales con sistema de videoconferencia y transmisión a nivel nacional. Anualmente las jefaturas se reúnen individualmente con sus trabajadores con ocasión del proceso de apreciación del desempeño.

La ACHS da empleo a 3.571 trabajadores, con una antigüedad promedio de 11 años de servicio. El año 2006 hubo 270 nuevas contrataciones (10% más que el año 2005), 75 ascensos y 128 promociones, que representaron un 41% adicional respecto del año anterior, conforme a la política de favorecer el desarrollo de carrera y la promoción al interior de la empresa. La estabilidad laboral es otra fortaleza en la relación con los trabajadores y se expresa en un índice de rotación de 0,82% (inferior al 1,03% observado el año 2005).

La empresa cuenta con el 100% de sus Comités Paritarios constituidos (32 en total a nivel nacional) y con elecciones al día.

Los resultados de la encuesta anual de Balance Social Interno son trabajados en casa sede por un Comité de Balance Social constituido por trabajadores de cada gerencia. Estos Comités cumplen un rol asesor del Gerente en el diseño e implementación de acciones correctivas y preventivas relativas a los indicadores sociales prioritarios para los trabajadores de cada sede, y su objetivo es la mejora de la calidad de vida laboral que incluye, entre otros, indicadores de comunicación e integración del personal.

### DIÁLOGO CON PÚBLICOS DE INTERÉS INTERNOS

El diálogo con los grupos de interés interno es amplio y fructífero, abarcando diversas áreas, entre las que se cuentan comunicaciones internas, donde colabora activamente la Dirección de Comunicación Social y que cuenta con un amplio abanico de medios para integrar las diferentes unidades de la empresa; relaciones con los sindicatos; y el Balance Social Interno, por mencionar los principales.

#### Comunicaciones Internas

Lo principal es lograr que cada miembro de la Asociación conozca, interiorice y se apropie de la misión, visión, credo y estrategias institucionales y logre, finalmente, contribuir de manera creativa a su alcance y desarrollo. Esto, en gran medida, se consigue mediante una adecuada gestión de la comunicación interna, así como fundamentalmente con la comunicación diaria y efectiva, la que por ejemplo se ha materializado gracias a la capacitación de una serie de

trabajadores ACHS, los cuales efectúan labores de corresponsalía a lo largo de todo el país.

Otras herramientas internas que han permitido mantener informados a los integrantes de la Asociación es Intranet y el Diario ACHS electrónico, los cuales experimentaron un considerable aumento en las visitas mensuales durante los últimos cinco meses del 2006, alcanzando las tasas de estadísticas más altas registradas desde que existe la red interna. En el Estudio de Medios Internos de Comunicación, ya mencionado en páginas anteriores de este Reporte, se informó que en el caso de la Intranet, se registró un peak de 78.075 visitas durante el mes de noviembre, lo que significa un aumento del 20,93% para dicho período.

Por su parte, el Diario ACHS electrónico, durante el segundo semestre de 2006 presentó un importante aumento en el flujo de lecturas diarias, lo que se tradujo en un alza en el promedio de visitas mensuales. Del periodo entre julio y diciembre la cifra subió a 21.556, lo que significó un crecimiento del 35,7%. Asimismo, el promedio de lecturas diarias también aumentó de 756 en julio, a 1026 en diciembre.

Por otro lado, la ACHS tiene un total de 332 trabajadores sindicalizados, equivalente al 9% de su planta. Existen 3 sindicatos a nivel nacional, en Santiago, Concepción y Copiapó. Durante el año 2006 se implementó el 100% de las reuniones mensuales programadas, además de las reuniones extraordinarias que se solicitaron o convocaron por las partes. Los contratos colectivos se renuevan cada dos años y la fecha de vigencia de los actuales se extiende hasta el 31 de agosto de 2007 en el caso de Santiago, 30 de junio de 2007 en Concepción y 31 de octubre de 2007 en Copiapó, correspondiendo la próxima negociación colectiva el año 2007. La directiva sindical está encabezada

por Víctor Quijada Pinto, Mónica Bolton Araya y César Iván Quiroz Umaña, en Santiago, Concepción y Copiapó respectivamente. La relación se canaliza a través de la Gerencia de Personal y Bienestar y, específicamente, a través del Departamento de Relaciones Laborales de la misma.

## INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL INTERNO

### Prioridades 2006

Para el total de 19 indicadores sociales medidos a través de la Encuesta de Balance Social Interno, los trabajadores señalaron como prioritarios para el 2006 cinco de ellos: Sistema de Remuneraciones, Estabilidad en el Empleo, Satisfacción Laboral, Capacitación y Desarrollo y Relaciones Interpersonales.

La remuneración promedio ACHS fue 1,49 veces el valor de la remuneración promedio de las empresas afiliadas a la ACHS, experimentando un leve retroceso con relación al año anterior (1,55 veces). La mayor fortaleza de este indicador radicó en el sistema de pago de la empresa, destacándose la puntualidad en el cumplimiento de las fechas y la transparencia del sistema de cálculo de las remuneraciones.

La estabilidad en el empleo, que alcanzó a 99,18% el 2006 (versus 98,97% el 2005), se vio reflejada en una mejora en la percepción de este indicador por parte de los trabajadores (de 73,94 a 75,93 puntos), lo que contribuyó a los activos sociales de la empresa.

Un total de 117 personas se acogieron a jubilación el año 2006, integrándose al Programa "Alianza". Este programa fue creado como respuesta a la inquietud de un grupo de trabajadores ACHS quienes, deseando el retiro de la

empresa para realizar proyectos personales, veían lejana esta posibilidad por la disminución de sus fondos previsionales y la pérdida de beneficios obtenidos en ACHS.

Alianza es un programa de acompañamiento y asesoría que entrega a los trabajadores ACHS un conjunto de herramientas que faciliten su proceso de desvinculación de la empresa consistente en una asesoría integral dirigida a la preparación de su retiro laboral.

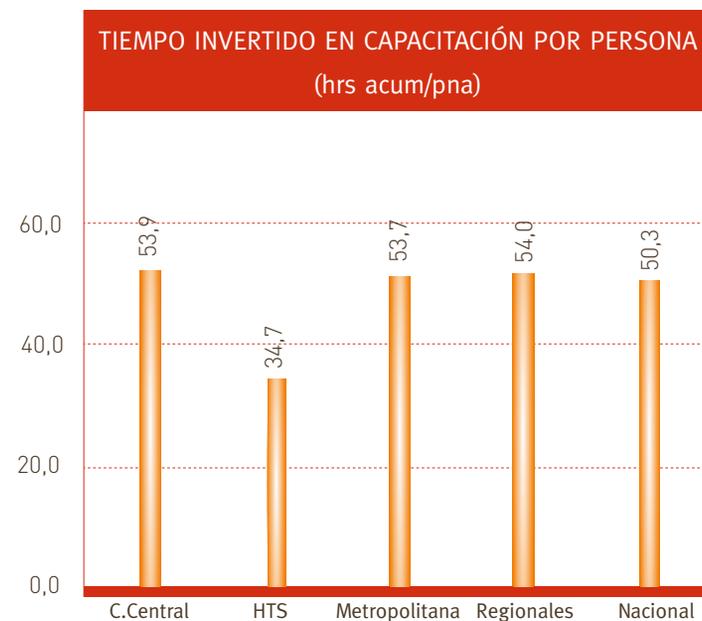
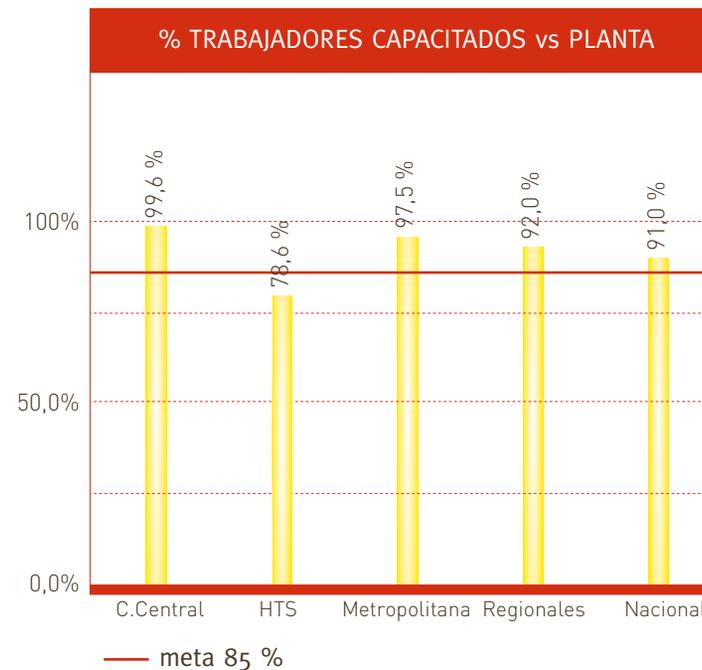
Los beneficios obtenidos por los trabajadores consisten en prestaciones previsionales, salud, educación y recreación, entre otros.

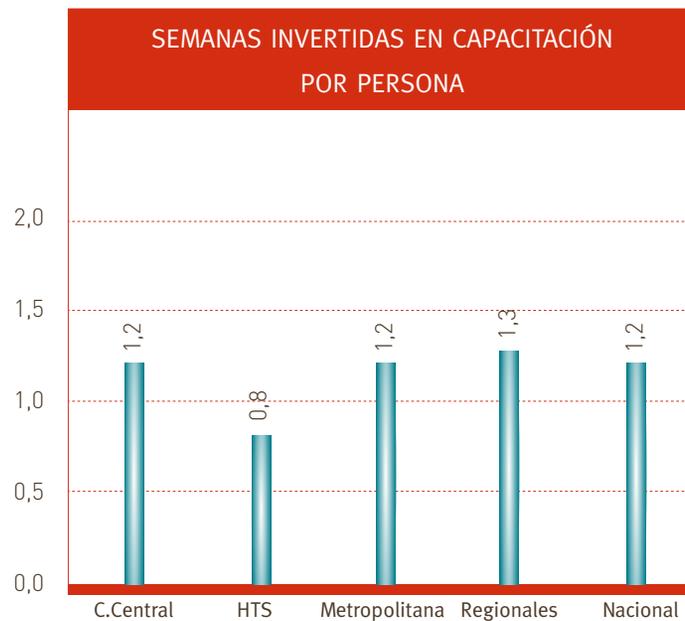
Asimismo, ACHS otorgó en 2006 un beneficio transitorio a todos los trabajadores en edad de jubilar, consistente en un bono equivalente al 20% de la indemnización, cancelado como depósito convenido extraordinario en su A.F.P. (Asociación de Fondos Previsionales). Aquellos trabajadores que anticiparon su jubilación entre 5 y 10 años antes de la edad legal para ello, recibieron adicionalmente el beneficio del equivalente al monto de la cotización básica por el período entre su fecha de egreso y la fecha de cumplimiento de la edad mínima para jubilar. El Programa "Alianza" les permitió recibir capacitación orientada al desarrollo de actividades laborales independientes y acogerse a una serie de beneficios en su nuevo rol de ex trabajadores ACHS.

### Capacitación y Desarrollo

El indicador capacitación y desarrollo experimentó alzas a nivel del número de personas distintas capacitadas el año 2006 (91% versus 88,7% el año 2005), en el porcentaje de horas contratadas de capacitación respecto del total de horas contratadas (2,38% versus 2,32%) y en la percepción de los trabajadores, que mejoró en 1,35 puntos. La inversión anual en capacitación aumentó un 28%. Los siguientes

gráficos dan cuenta de la gestión implementada por la empresa, a nivel nacional.





### Otros Indicadores Sociales

#### Beneficios de Salud

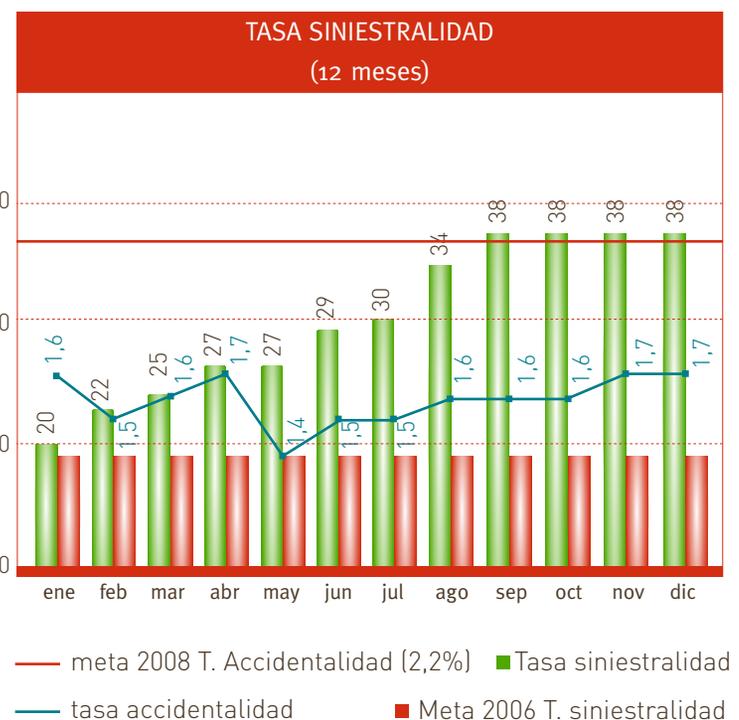
El aporte paritario de la ACHS al Fondo de Salud de los trabajadores, que bonifica prestaciones médicas, dentales y medicamentos de los trabajadores y sus cargas familiares, creció en un 5% respecto del monto aportado el año 2005. A nivel de la Región Metropolitana, se entregaron 798 prestaciones en Medicina del Personal y 1.953 prestaciones en Servicio Dental del Personal.

Durante el año 2006, el Programa Nacional de Salud Preventiva del Personal desarrolló diversas campañas de salud (screening visual, cardiovascular, prostático y de salud oral). Estas campañas tuvieron una asistencia del 98,5% sobre la meta esperada, con un total de 655 trabajadores beneficiados y una calificación de 99,7% de notas 6 y 7 en calidad del servicio prestado (en escala de 1 a 7, equivaliendo 7 a "Excelente").

#### Prevención de Riesgos

La Tasa de Siniestralidad Interna alcanzó a 38 puntos, con una fuerte desviación respecto de la meta establecida para el año 2006 (19 puntos). Esto se debió fundamentalmente a la ocurrencia de unos pocos casos de enfermedades profesionales que generaron un fuerte aumento en la cantidad de días perdidos, los que se incrementaron de 729 días el año 2005 a 1.149 días el año 2006 (37%).

El trabajo preventivo en terreno se incrementó el 2006 en un 7% adicional de visitas técnicas a centros laborales, focalizadas fundamentalmente en el Programa "Oficina Saludable", que implicó diagnósticos y acciones de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo. Durante el año se continuó con el Programa de Ejercicios Compensatorios en el puesto de trabajo, con una cobertura





Sofía (6) empezó a venir a la Sala Cuna en 2001 y el 2004 se incorporó Benjamín (4), que ya está en su último año del Jardín Infantil. Me decidí por la experiencia positiva que me transmitieron mis colegas que habían tenido a sus niños aquí. También era importante la cercanía física y la alta calidad del servicio que prestaba.

Creo que dos palabras definen mi relación con la Sala Cuna: seguridad y tranquilidad. Sé que están realmente muy bien cuidados, están siendo estimulados en todas las áreas: cognitiva, afectiva y motora, y tengo absoluta confianza en el personal que trabaja aquí. Tanto las educadoras como las auxiliares son súper responsables en el cuidado de los niños. La comunicación constante y la presencia de un médico tres veces a la semana son esenciales.

Tras egresar, la Sofía no tuvo ningún problema. Se adaptó de inmediato ya que llegó al colegio siendo totalmente independiente y ha tenido un buen rendimiento.

El nuevo edificio es estupendo porque el espacio se diseñó pensando en los niños y cumple con todos los requerimientos en cuanto a metraje, calidad del piso, los baños, el mobiliario. Se nota que para la ACHS la maternidad es importante. Siento que se ha preocupado especialmente de solucionarme un problema que para uno es súper difícil: con quien dejar a los niños y poder trabajar. No creo que hubiera podido desarrollarme profesionalmente en otra empresa como lo he hecho en la ACHS, la cual me brinda todo su apoyo.

Kinesióloga-Terapia Física HTS.

**María Soledad Rodríguez**

del 61% de la población, que logró mejoras reportadas de un 30% en las dolencias músculo esqueléticas y de 19% en indicadores de flexibilidad corporal.

### CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y TRABAJO

La ACHS ha desarrollado varios instrumentos con el objeto de facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de sus trabajadores y trabajadoras, debido a su preocupación por dar seguridad laboral a sus trabajadores y, con ello, a sus familias. Por lo mismo, las prácticas implementadas van dirigidas tanto a hombres como mujeres, para así proteger al núcleo familiar y estimular el rol activo del padre y de la madre en el hogar.

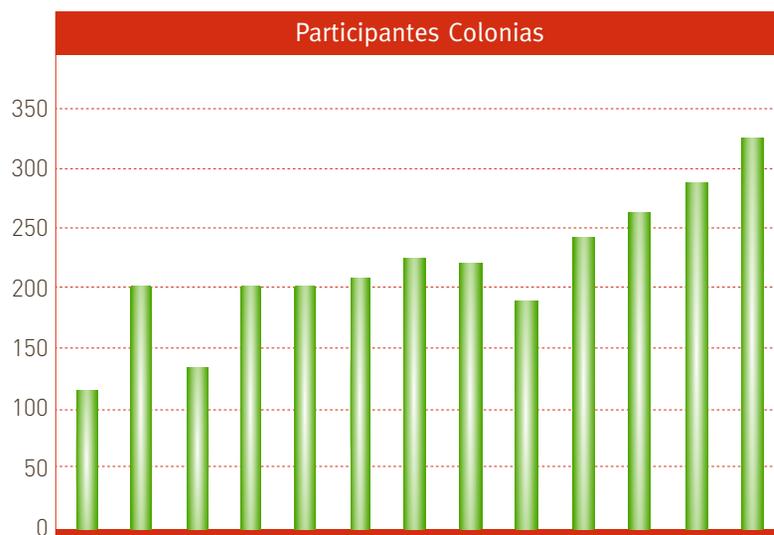
Este es el caso de la Escuela para Padres, serie de cartillas educativas escritas por la psicóloga Neva Milicic, que fueron repartidas en 2006 y cuyo objetivo fue fortalecer la calidad de vida de las familias de los trabajadores de la ACHS, por medio de la información de temas relacionados con la crianza y el desarrollo de los hijos.

Asimismo, y como una forma de que los hijos de los trabajadores conocieran la ACHS y les dejaran un mensaje a sus padres, el año recién pasado, se invitó a los hijos de trabajadores a pintar lo que posteriormente sería un mural que adorna el acceso al casino de los colaboradores ACHS.

Además se invitó a un grupo hijos de trabajadores que cursaban el tercer o cuarto año de enseñanza media a participar de una Jornada de Orientación Profesional especialmente dirigida a aquellos estudiantes del área biología. En la ocasión se les hizo una charla del sistema mutual, se recorrieron las instalaciones del HTS y se culminó la actividad con una once donde compartieron con sus padres.

Anualmente se realizan las colonias de verano y de invierno para los hijos de trabajadores ACHS donde, mediante un aporte paritario, se busca vincular a los niños con la empresa cumpliendo un objetivo recreativo y entregando un espacio sano en vacaciones y por medio del cual los niños y jóvenes pueden compartir en un entorno apropiado para ellos y evitar que algunos de ellos se queden solos en sus casas mientras sus papás trabajan.

Los profesores que acompañan a los niños en estas actividades son ex colonos de las mismas quienes al haber vivido esta experiencia pueden traspasar sus conocimientos y aportar de lo aprendido.



También se realizan colonias juveniles destinadas a jóvenes entre 13 y 18 años donde el principal objetivo es fortalecer lazos de amistad, compañerismo y convivencia y además se les entrega la responsabilidad de ejecutar muchas de las tareas como las comidas, camas, organizar jornadas culturales, deportivas y recreativas, entre otras.

Otra actividad recreativa organizada por ACHS son los talleres, donde participan trabajadores y miembros de sus familias. En 2006 se realizaron clases de guitarra, pintura al óleo, pintura en cerámica al horno, cueca, bonsái, salsa y yoga. Estas actividades también son cofinanciadas por los asistentes y por la empresa.

Otras actividades:

- Club deportivo ACHS
- Aporte paritario para gimnasio
- Ramas deportivas
- Convenios culturales
- Olimpíadas internas
- Navidad con sentido

Otro tema importante dentro de la compañía es el de la maternidad. Por lo mismo implementa programas específicos que han permitido a las trabajadoras embarazadas y/o en período de lactancia materna sentirse acogidas por la institución.

### Sala Cuna

El año 2006 se amplió a nivel nacional el beneficio de Jardín Infantil hasta los 4 años cumplidos del menor. Resultado de ello fue el aumento en 41% (de 85 a 143 niños) de matrícula en Jardín Infantil, propio o en convenio, beneficiando a un importante número de madres, desde Arica a Punta Arenas.

Durante el año 2006 se continuó con el beneficio de Colación Fría para madres embarazadas y en período de amamantamiento, lo que implicó la entrega diaria de fruta y yogurt, en el puesto de trabajo, a un promedio de 25 madres a nivel nacional.

## PREMIOS INTERNOS OTORGADOS POR ACHS

Otra modalidad de reconocimientos entregada por la ACHS son aquellas dirigidas a sus propios trabajadores. Una de ellas busca destacar acciones que vayan más allá del estricto cumplimiento de sus funciones. La segunda pretende premiar e incentivar la creatividad de quienes que deseen contribuir al engrandecimiento de la compañía, mientras que el tercero rescata la calidad de servicio otorgado a los clientes.

### Premio Acción Destacada y Premio “Olivia Bunster Saavedra: Mejor de los Mejores”

El objetivo de éste es reconocer al trabajador o equipo de ACHS que realice una acción destacada, en forma espontánea, superando las expectativas del cliente y tendiendo como parámetros los valores institucionales.

Este premio lo entrega trimestralmente cada Gerencia. Al término del año, se elige la mejor acción destacada de la Gerencia para ser postulada al Premio Olivia Bunster Saavedra, “Mejor de los Mejores”, donde se elige la mejor acción destacada a nivel nacional.

El año 2006 se hizo acreedor a este importante premio, el paramédico de la IV Región José Sáez Cea, con 14 años de servicio en la ACHS, por el espíritu de servicio, sumado a su profesionalismo y compromiso institucional mostrado el 19 de julio del año 2005.

El hecho ocurrió en la localidad de Vicuña, cuando salvó la vida de una pequeña de 1 año y 6 meses quien, mientras se dirigía junto a sus padres a una farmacia, sufrió un ataque que la tuvo al borde de la muerte.

Una vez constatada la situación, los padres pidieron ayuda al paramédico de la ACHS quién sin pensarlo dos veces,

recibió a la pequeña, la tendió en la camilla y le aplicó las maniobras de resucitación indicadas, logrando estabilizarla. Posteriormente, Sáez la derivó al hospital de Vicuña, donde la pequeña tuvo la atención médica que requería para recuperar su salud. Gracias a eso, hoy disfruta de buenas condiciones junto a sus padres.

### Sugiere Ideas

El Premio “Sugiere Ideas” fue creado en 1988 con el fin de incentivar, promover y difundir la participación activa de los trabajadores en los desafíos de la empresa, mediante la formulación de ideas o sugerencias innovadoras tendientes a crear y/o mejorar sistemas y procedimientos.

La idea es simplificar, perfeccionar y optimizar el trabajo; y que esto a su vez se vea traducido en una disminución de costos; mejora de la calidad de vida al interior de la Asociación y de los servicios que se brinda al cliente; fomentando además el desarrollo y crecimiento personal; la satisfacción laboral y el fortalecimiento de las relaciones entre los trabajadores, con la empresa y entre sí.

El año 2006 se recibieron 15 ideas y quedaron preseleccionadas 13 de ellas, a nivel nacional. Los premios y menciones honrosas se comunicarán y entregarán en Junio de 2007.

## BALANCE SOCIAL INTERNO

El Balance Social 2006 recoge la percepción de 3.238 trabajadores ACHS, quienes en forma voluntaria y anónima respondieron a la encuesta anual. Este número representa el 96,98% del personal de planta con derecho a participar de ella, es decir, aquellos con contrato de planta vigente por un período mínimo de 6 meses a la fecha de aplicación de la encuesta.

Se evaluaron 19 indicadores sociales, considerando tanto la percepción del personal, es decir, la medición cualitativa, como datos cuantitativos relacionados con dichos indicadores. La calificación asignada en la encuesta al comportamiento de cada indicador se refleja mediante puntaje, donde 100 puntos equivale a la máxima satisfacción y 20 puntos a la máxima insatisfacción.

### Resultados

El Balance Social 2006 arroja un superávit social de 109 USS<sup>1</sup>, que resulta de la diferencia de Activos Sociales (311 USS) y Pasivos Sociales (202 USS). Esto representa haber superado el déficit social del año anterior, que se debió fundamentalmente a un pasivo de 282 USS en materia de Reconocimiento de Méritos, el que fue reducido considerablemente el año 2006, a un pasivo de 16 USS.

El superávit resultante este año se explica fundamentalmente por el avance del Indicador Sistema de Promociones y Ascensos, que se desplazó de un Pasivo Social de 72 USS el 2005 a un Activo Social de 108 USS el año 2006.

### Logros

En la columna de Activos, Logros y Satisfacciones se destaca por su contribución a los Activos Sociales el Indicador Sistema de Promociones y Ascensos (108 USS versus un Pasivo de 72 USS el año 2005). El año 2006 se creó el cargo de Ejecutivo de Admisión Salud, que fue cubierto en su totalidad con promociones internas. Una situación similar se derivó de la creación del cargo de Experto Supervisor en la mayoría de las Agencias de la Gerencia Metropolitana, que dio lugar a un 65% de los ascensos en esa Gerencia. La reorganización interna de

la Gerencia Hospital del Trabajador Santiago generó también más ascensos, con la creación de nuevas Subdirecciones y Subgerencias. Un 55% de quienes se vieron beneficiados con estos ascensos y promociones fueron mujeres.

El Indicador Derecho a Opinión (56 USS versus un pasivo de 22 USS el año 2005), mejoró de acuerdo a la percepción de los trabajadores, con un alza de 3,97 puntos porcentuales respecto del año anterior. Las mayores alzas de puntaje a nivel nacional se observaron en jefaturas, ejecutivos de empresa, ejecutivos de agencia y ejecutivos de admisión.

El Indicador Reconocimiento de Méritos evolucionó de un pasivo de 282 USS a un pasivo de 16 USS, con un alza en la percepción de los trabajadores, particularmente respecto del factor oportunidad del reconocimiento. El año 2006, se modificó el cálculo cuantitativo de este indicador. Los balances anteriores reflejaban el porcentaje de anotaciones en la Hoja de Vida en relación con la planta provista del periodo. A partir del 2006, el indicador expresa la razón de anotaciones por trabajador, que asciende a 0.24, es decir, una anotación cada cuatro trabajadores. La meta institucional es llegar a un mínimo de dos anotaciones anuales por trabajador, lo que plantea un claro desafío en materia de planes sociales para este indicador.

### Retrocesos

En la columna de Pasivos, Tensiones y Conflictos, el indicador de mayor incidencia es Prevención de Riesgos. La tasa de accidentalidad bajó de 1,8% a 1,7% con relación al 2005, la tasa de siniestralidad subió de 19 a 38. Los días perdidos aumentaron de 729 (2005) a 1.505 (2006).

En el ámbito de planes sociales, se nos presenta la oportunidad de reforzar los esfuerzos que actualmente

<sup>1</sup> Unidades de Satisfacción Standard (USS): Medida de activo o pasivo que sirve como referencia para comparar anualmente el avance o retroceso en materia de indicadores sociales.





Sala Cuna ACHS Mercedes Ezquerra.

realiza la ACHS para la prevención de enfermedades profesionales: Programa de Alimentación Saludable y Gimnasia de Pausa, entre otros. Proyectándonos en el tiempo será importante avanzar en la educación de nuestros trabajadores en materias tales como administración del tiempo y manejo del conflicto, de modo de prevenir y reducir el impacto negativo de eventos externos estresores.

### Prioridades para el año 2006

El desplazamiento observado el año 2005 en el Indicador Sistema de Remuneraciones, que pasó de tercera a segunda prioridad, continuó este año 2006, posicionándose como prioridad uno. La equidad interna y externa ha pasado a constituir un factor relevante para los trabajadores en los últimos dos años. Como en años anteriores, los indicadores Estabilidad en el Empleo (2º), Satisfacción Laboral (3º), Capacitación y Desarrollo (4º) y Relaciones Interpersonales (5º) siguen integrando el primer nivel de prioridades.

Las prioridades de Nivel II muestran una importancia creciente del Indicador Estilo de Liderazgo, que avanza de la posición 12 a la 10, desplazando al Indicador Sistema de Promociones y Ascensos al Nivel III. El Indicador Derecho a Opinión se moviliza del 7º al 6º lugar.

En las prioridades de Nivel III se conservan prácticamente los mismos indicadores, con la excepción ya señalada del reemplazo de Estilo de Liderazgo por Sistema de Promociones y Ascensos. El Indicador Fondo de Indemnización se desplaza de lugar (14º el 2005 a 12º el 2006). Promociones y Ascensos. El Indicador Fondo de Indemnización se desplaza de lugar (14º el 2005 a 12º el 2006).

Los indicadores del nivel IV se mantienen sin variaciones.

El BSI 2006, con un resultado de 311 USS de activos, muestra una tendencia a la recuperación de los activos sociales con relación a resultados de años anteriores (553 USS el año 2002; 604 USS el año 2003; 1.416 USS el año 2004; 117 USS el año 2005).

Las tensiones o insatisfacciones del personal, por su parte, que habían ido en aumento con los años (71 USS el año 2002; 203 USS el año 2003; 334 USS el año 2004 y 517 USS el año 2005), muestran una importante reducción el año 2006, alcanzando a 202 USS, que se relacionan con prioridades del Nivel III, a diferencia del año 2005 en que los pasivos se originaron en el Nivel II de prioridades y del año 2004 donde los pasivos se concentraron en el Nivel I de prioridades.

Los resultados anteriores son satisfactorios en términos de la gestión social interna de la empresa y se vieron respaldados por el re-posicionamiento de la ACHS el año 2006 en el Ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile (Great Place to Work y Revista Capital) y la mantención en los primeros lugares del Ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan (Fundación Chile Unido y Revista Ya de El Mercurio).

El Plan Social 2006 deberá cumplir nuevos desafíos, particularmente en el sentido de aumentar los activos para los indicadores señalados como prioritarios por los trabajadores (Nivel I), esto es Sistema de remuneraciones, Estabilidad en el empleo, Satisfacción laboral, Capacitación y desarrollo y Relaciones interpersonales.

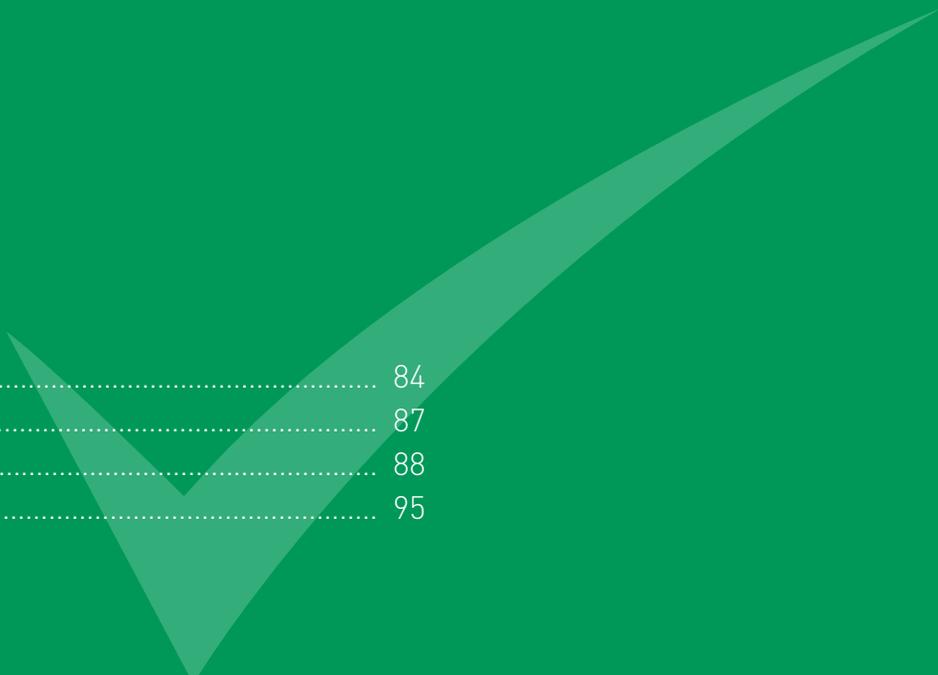
Tal como lo expresa el lema del Balance Social 2006, "Una oportunidad de construir entre todos", los desafíos planteados abren un espacio de mejora continua para garantizar que nuestra empresa se siga manteniendo como uno de los mejores lugares para trabajar en Chile.

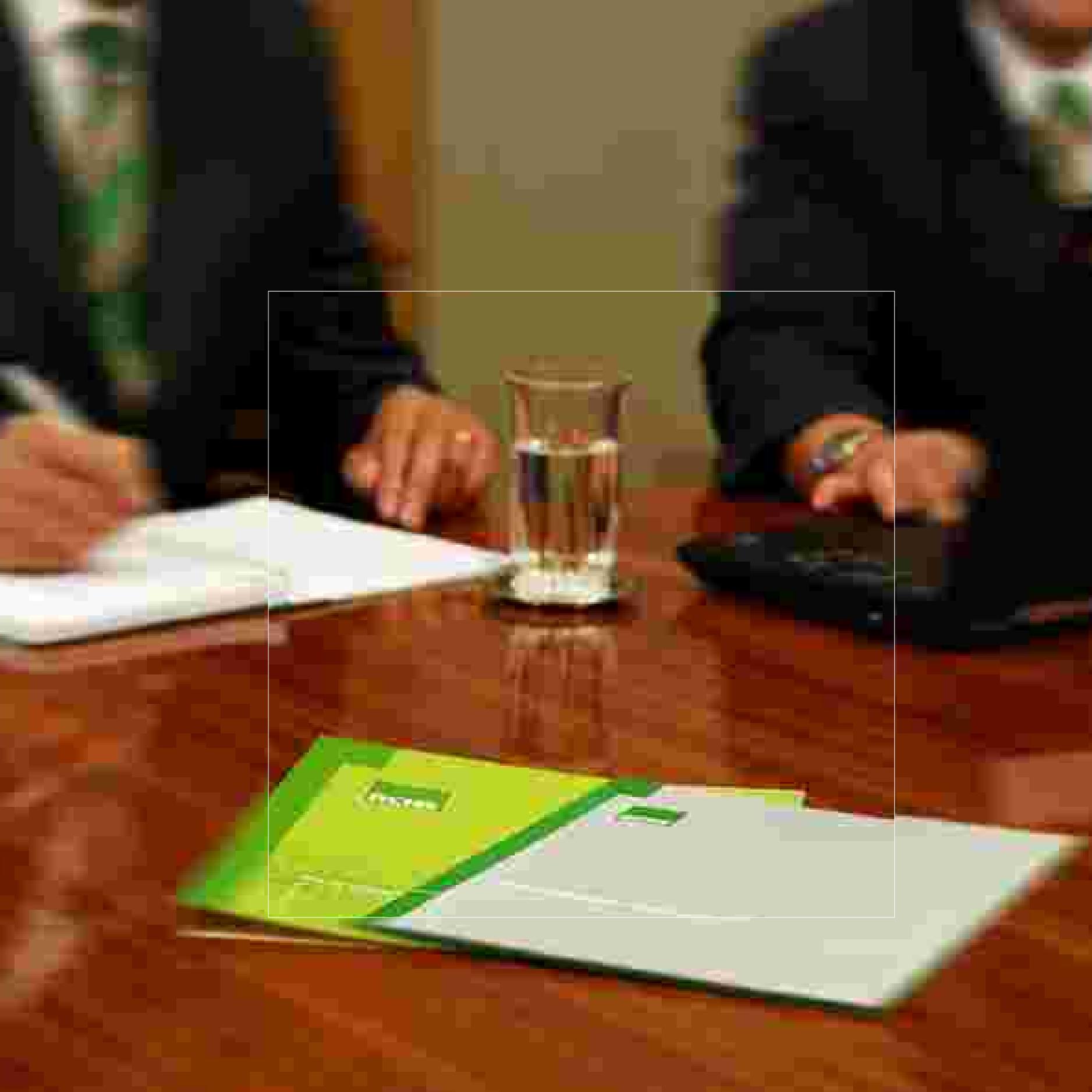
Balance Social Interno										
Indicadores Sociales	Factor			Resultados				% Avance o Retroceso	Activos: Logros/ Satisfacciones	Pasivos: Tensiones/ Conflictos
	Prioridad	Ponderación	Valores	2005		2006				
<b>NIVEL I</b>										
Sist. Remuneraciones, Bonos...	1	1x19	19	1,55 veces	75,22	1,49 veces	75,93	-1,46%	0	28
Estabilidad en el Empleo	2	1x18	18	98,97%	73,94	99,18%	75,93	1,45%	26	0
Satisfacción Laboral	3	1x17	17		80,89		80,31	-0,72%	0	12
Capacitación y Desarrollo	4	1x16	16	86,70% 2,32%	70,61	91,96% 2,38%	71,96	3,29%	53	0
Relaciones Interpersonales	5	1x15	15		83,20		82,65	-0,66%	0	10
<b>NIVEL II</b>										
Derecho a Opinión	6	1x14	14		75,38		78,37	3,97%	56	0
Reconocimiento de Méritos	7	1x13	13	0,25 pp	67,78	0,24 pp	68,86	-1,20%	0	16
Imagen Institucional	8	1x12	12		85,05		83,10	-2,29%	0	28
Beneficios de Salud	9	1x11	11	18,31 U.F.	80,08	19,09 U.F.	79,52	1,78%	20	0
Estilo de Liderazgo	10	1x10	10		75,64		76,11	0,62%	6	0
<b>NIVEL III</b>										
Calidad de la Organización	11	1x9	9		75,91		76,59	0,90%	8	0
Fondo Indemnización	12	1x8	8		81,53		80,88	-0,80%	0	6
Sistema Promoción y Ascensos	13	1x7	7	4,27%	68,17	5,75%	65,52	15,39%	108	0
Comunicación / Integración	14	1x6	6		75,77		77,82	2,71%	16	0
Prevención Accidentes y Enf...	15	1x5	5	1,8% 19	75,73	1,7% 38	74,80	-18,95%	0	95
<b>NIVEL IV</b>										
Condiciones Físico Ambientales	16	1x4	4		73,71		72,86	-1,15%	0	5
Sistema Apreciación Desempeño	17	1x3	3		69,68		70,60	1,32%	4	0
Sistema Ptas Institucionales	18	1x2	2	53,71% 17,28 U.F.	84,16	50,2% 17,72 U.F.	83,64	-1,76%	0	4
Actividades Extralaborales	19	1x1	1	40,47%	72,06	50,77%	74,46	14,39%	14	0
<b>TOTAL DE LOGROS Y SATISFACCIONES DEL PERSONAL (US\$)</b>									<b>311</b>	
<b>TOTAL DE TENSIONES E INSATISFACCIONES DEL PERSONAL (US\$)</b>										<b>202</b>
<b>SUPERÁVIT SOCIAL EN UNIDADES ESTÁNDARES DE SATISFACCIÓN (US\$)</b>										<b>109</b>
<b>TOTALES IGUALES (US\$)</b>									<b>311</b>	<b>311</b>

# Indicadores

GRI

PERFIL.....	84
INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO.....	87
INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL.....	88
INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL.....	95





INDICADORES GRI	Página (s) o Comentario
<b>PERFIL</b>	
<b>Tabla de Indicadores GRI Presentes en este Reporte</b>	
<b>1. Estrategia y Análisis</b>	
1.1 Declaración Pdte., estrategia y visión.	Pág 4 y 5
1.2 Descripción impactos, riesgos y oportunidades.	Pág 4 y 5
<b>2. Perfil de la Organización</b>	
2.1 Nombre de la organización.	Pág 8
2.2 Principales marcas y servicios.	Pág 16
2.3 Estructura operativa de la organización.	Pág 10 - 15
2.4 Sede principal de la organización.	Pág 8
2.5 N° de países donde opera la organización.	Solo opera en Chile, con alcance nacional.
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Pág 8
2.7 Mercados servidos.	Pág 16
2.8 Dimensión de la empresa.	Pág 16 - 21
2.9 Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria.	No existieron cambios significativos en el período.
2.10 Premios y distinciones.	Pág 22 - 25
<b>3. Parámetros de la Memoria</b>	
<b>Perfil de la memoria</b>	
3.1 Período cubierto por la memoria.	Año 2006
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente.	Año 2005
3.3 Ciclo de presentación de memorias.	Anual
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativos a la memoria.	Contraportada
<b>Alcance y cobertura de la memoria</b>	
3.5 Proceso de definición de contenido de la memoria.	Pág 12
3.6 Cobertura de la memoria.	Dimensión Económica Financiera, Medioambiental y Social.

INDICADORES GRI	Página (s) o Comentario
3.7 Indicar existencia de limitaciones de alcance o cobertura de la memoria.	No hay limitaciones al alcance del informe.
3.8 Filiales, subcontrataciones.	Pág 31
3.9 Técnicas de medición de datos y base para realizar cálculos.	A través del informe se explican los ratios e indicadores.
3.11 Cambios significativos relativos a períodos anteriores del alcance.	Pág 12
<b>Índice del contenido GRI</b>	
3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos de la memoria.	Pág 84
<b>Verificación</b>	
3.13 Política y prácticas actuales tendientes a conseguir una garantía independiente para la memoria.	Pág 4 y 12
<b>4 Gobierno, Compromisos y Participación de los Grupos de Interés</b>	
<b>Gobierno</b>	
4.1 Estructura de Gobierno de la organización.	Pág 10 - 15
4.2 Función del más alto ejecutivo.	Pág 12
4.3 Estructura directiva unitaria.	Pág 10 - 12
4.4 Participación de accionistas y empleados.	Para los asociados, se encuentra definido en los Estatutos de la Asociación. Para los empleados, pág 70, 71 y 76 - 81
4.5 Vínculo entre las compensaciones y el desempeño de la organización a los miembros de más alto órgano de gobierno, directivos y ejecutivos senior.	Pág 33

INDICADORES GRI	Página (s) o Comentario
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Se encuentran definidos en los Estatutos de la Asociación y el documento Principios y Guías de Conducta Ética de la Asociación.
4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	Se encuentran definidos en la Ley 16.744 y los Estatutos de la Asociación.
4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social.	Se encuentran declaradas en el Credo Institucional y en el documento Principios y Guías de Conducta Ética de la Asociación.
4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización.	Se encuentran definidos en los Estatutos de la Asociación, Publicación de Memoria, Estados Financieros y Balance Social Interno.
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	Junta Anual de Asociados.
<b>Compromisos con iniciativas externas</b>	
4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Pág 44-55
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Pág 4 y 44 - 55
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca.	Pág 44-55

INDICADORES GRI	Página (s) o Comentario
<b>Participación de los grupos de interés</b>	
4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	Pág 44-55
4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	Pág 44-55
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.	Pág 44 y 45. Para el personal destaca el Balance Social Interno, pág 76 -81
4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés.	Pág 44 y 45. Para el personal destaca el Balance Social Interno, pág 76 -81

INDICADORES GRI	Página (s) o Comentario
<b>INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	
<b>Aspecto: Desempeño Económico</b>	
PRIN 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.	Pág 28 - 33
PRIN EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	No se reciben ayudas financieras.
<b>Aspecto: Impactos Económicos Indirectos</b>	
PRIN EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	Pág 55 - 69

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
<b>INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL</b>			
<b>Indicadores del desempeño de Prácticas laborales y ética del trabajo</b>			
<b>Aspecto: Empleo</b>			
PRIN	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	Pág 70
PRIN	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Pág 70
ADIC	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	Pág 71 - 76
<b>Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores</b>			
PRIN	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Pág 71
<b>Aspecto: Salud y Seguridad en el Trabajo</b>			
ADIC	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Pág 70
PRIN	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	Pág 73
PRIN	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.	Pág 72 y 73

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
<b>Aspecto: Formación y Educación</b>			
PRIN	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	Pág 72
ADIC	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.	Pág 72 y 81. La empresa tiene implementado un Sistema de Gestión por Competencias.
ADIC	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	Pág 81
<b>Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades</b>			
PRIN	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Pág 70
<b>Indicadores del desempeño de Derechos Humanos</b>			
<b>Aspecto: Prácticas de Inversión y Abastecimiento</b>			
PRIN	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	El Comité de Ética Institucional no ha recibido situaciones que hayan motivado análisis.
<b>Aspecto: No Discriminación</b>			
PRIN	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No se registraron incidentes de este tipo.
<b>Aspecto: Libertad de Asociación y Convenios Colectivos</b>			
PRIN	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	Pág 70

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
<b>Aspecto: Explotación Infantil</b>			
PRIN	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Pág 65 - 67
<b>Aspecto: Trabajos Forzados</b>			
PRIN	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Asesoría técnica a empresas asociadas en relación a la Ley 20.001 que regula el peso máximo de carga humana.
<b>Aspecto: Prácticas de Seguridad</b>			
ADIC	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Pág 70
<b>Indicadores del desempeño de Sociedad</b>			
<b>Aspecto: Comunidad</b>			
PRIN	S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	Pág 55 - 69
<b>Aspecto: Corrupción</b>			
PRIN	S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	El Comité de Ética Institucional no ha recibido situaciones que hayan motivado análisis.

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
PRIN	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	En 2005 el 100% de los trabajadores recibió el documento Principios y Guías de Conducta Ética de la Asociación, y cada nuevo trabajador también recibe un ejemplar.
<b>Aspecto: Política Pública</b>			
PRIN	S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	Establecidas en el documento Principios y Guías de Conducta Ética de la Asociación.
ADIC	S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	Por su condición de corporación privada administradora de la Ley 16.744, tiene prohibido realizar cualquier tipo de donación. Las Guías de Conducta Ética de la Asociación también lo prohíben.
<b>Aspecto: Cumplimiento Normativo</b>			
PRIN	S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No se registraron sanciones ni multas significativas.
<b>Indicadores del desempeño de la Responsabilidad sobre productos</b>			
<b>Aspecto: Salud y Seguridad del Cliente</b>			
PRIN	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	Pág 25, sobre la certificación del sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2000. En particular, para la gestión de salud se aplica un programa de evaluación por estándares a todos los centros de atención.

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
ADIC	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No han ocurrido este tipo de incidentes.
<b>Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios</b>			
PRIN	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Se aplica la Ley de derechos y deberes del paciente, en particular el procedimiento de consentimiento informado.
ADIC	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Aplicación anual del Estudio de Percepción de Calidad de Servicio en Clientes.
<b>Aspecto: Comunicaciones de Marketing</b>			
PRIN	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	Establecido en el documento Principios y Guías de Conducta Ética de la Asociación.
<b>Aspecto: Privacidad del Cliente</b>			
ADIC	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	En el Hospital del Trabajador de Santiago se registraron 2 reclamos entre 45.00 pacientes ingresados.
<b>Aspecto: Cumplimiento Normativo</b>			
PRIN	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	La empresa no ha recibido multas.

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
<b>INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL</b>			
<b>Aspecto: Energía</b>			
PRIN	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Pág 41
<b>Aspecto: Agua</b>			
PRIN	EN8	Captación total de agua por fuentes.	Pág 41
<b>Aspecto: Biodiversidad</b>			
PRIN	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	Todas las sedes están ubicadas en zonas urbanas.
<b>Aspecto: Emisiones, Vertidos y Residuos</b>			
PRIN	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	No ha sido cuantificado.
PRIN	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	No ha sido cuantificado.
PRIN	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	No ha sido cuantificado.
PRIN	EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	No ha sido cuantificado.
PRIN	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Pág 36 y 37
PRIN	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	No se han registrado derrames.

INDICADORES GRI			Página (s) o Comentario
<b>Aspecto: Productos y Servicios</b>			
PRIN	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Pág 37 - 41
PRIN	EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	Pág 36 - 37
<b>Aspecto: cumplimiento normativo</b>			
PRIN	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	La empresa no ha recibido multas.
<b>Aspecto: Transporte</b>			
ADIC	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Pág 41





**Diseño:**

Parentesis  
Bernardita Fernández U.  
Trinidad Ossandón D.

**Fotografías año 2007:**

Buller

**Impresión:**

Femar



**Para mayor información visite**

[www.achs.cl](http://www.achs.cl)

**o contáctese con:**

Angel Mansilla P.  
Gerente de Asuntos Corporativos  
Teléfono: 6852730  
[amansilla@achs.cl](mailto:amansilla@achs.cl)

Gina Ocqueteau T.  
Directora de Relaciones Institucionales  
Teléfono: 6852730  
[gocqueteau@achs.cl](mailto:gocqueteau@achs.cl)

Asociación Chilena de Seguridad  
Av. Vicuña Mackenna 152  
Providencia - Santiago  
Teléfono: (2) 685 2000

# ACHS

**Asociación Chilena de Seguridad**  
Av. Vicuña Mackenna 152  
Providencia · Santiago  
Teléfono: (2) 685 2000  
[www.achs.cl](http://www.achs.cl)