



# Reporte de Sustentabilidad

Económico - financiero, Social y Medioambiental

2005



• Mensaje del Presidente	4
• Antecedentes Generales	7
• Dimensión Económico Financiera	21
• Dimensión Social	29
• Dimensión Medioambiental	63
• Indicadores GRI	69
• Encuesta de Retroalimentación	

## Mensaje del Presidente



Estimados amigos:

Este es el tercer año consecutivo en que ACHS reporta sus avances y retrocesos en materia de responsabilidad social. Quienes han leído las dos versiones anteriores encontrarán algunos cambios significativos, no sólo en los indicadores, sino también en el formato y en los contenidos.

Ello, en parte importante, se debe a los diálogos que hemos sostenido con nuestros stakeholders, quienes nos han manifestado su interés en encontrar el material ordenado de acuerdo a las tres grandes dimensiones que aborda esta temática: la económica-financiera, la social y la medio ambiental.

Asimismo, en esta oportunidad hemos recogido la opinión de PricewaterhouseCoopers que en 2005 realizó una lectura crítica del Reporte Social 2004 y nos sugirió una serie de cambios, destinados a avanzar en criterios de verificabilidad y certificación.

También hemos avanzado en la utilización de las herramientas provistas por Global Reporting Initiative, el mejor estándar internacional para reportar responsabilidad social existente a la fecha, esperando que en el informe de sustentabilidad correspondiente a 2006 podamos encontrarnos en condiciones de reportar usándolo plenamente.

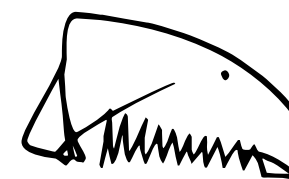


a mano  
Mano a  
ano a mano  
Mano a  
Mano a ma  
mano a mano  
Mano a ma  
no a mano  
ano a mano  
ano a mano  
Mano a ma

Desde su fundación, ACHS busca en su accionar no sólo lograr su misión de promover trabajos seguros y saludables en las empresas, sino que ha integrado los intereses de todos los sectores con los cuales se relaciona: con sus propios trabajadores; con los empresarios afiliados y las asociaciones gremiales que les representan; con los trabajadores beneficiarios y las confederaciones sindicales que les agrupan; con las autoridades gubernamentales; y, por cierto, con la prensa, cuya colaboración es vital para mantener informada a la ciudadanía sobre nuestro actuar.

Queremos avanzar en todas nuestras líneas de negocios, en forma ética, comprometida con nuestros clientes, con nuestros beneficiarios, con nuestros trabajadores, con nuestros proveedores, con nuestra competencia. Queremos hacer de ACHS una empresa aliada en el desarrollo sustentable de Chile, la “empresa” más grande y que nos acoge a todos por igual.

Cordialmente,



**Eugenio Heiremans D.**  
Presidente Ejecutivo



## Antecedentes Generales

En este capítulo usted podrá encontrar los siguientes temas:

ADHESIÓN AL PACTO GLOBAL.....	8
HISTORIA DE ACHS.....	8
PERFIL DE LA EMPRESA.....	9
GOBIERNO CORPORATIVO.....	10
PRINCIPIOS Y VALORES.....	12
VISIÓN DEL NEGOCIO.....	14
SERVICIOS.....	14
INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD.....	18

*Mano a*



## Adhesión al Pacto Global

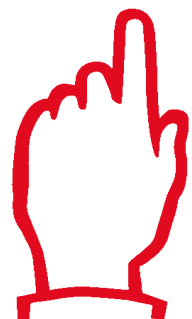
En enero de 1999, en el transcurso del *Foro Económico Mundial de Davos*, Suiza, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, hizo un ferviente llamado a los empresarios y altos ejecutivos asistentes a buscar un nuevo camino que permitiese a la humanidad obtener, con el aporte decidido de las empresas, un desarrollo económico, social y medioambiental más armónico, sustentable y sostenible en el largo plazo.

La convocatoria de Kofi Annan fue acogida por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la que el 23 de abril de 2003 suscribió los principios del Pacto Global y, como consecuencia directa de su incorporación, inició el reporte de su accionar socialmente responsable.

El primer paso fue establecer, a través del instrumental provisto por el modelo del Boston College, de una metodología de trabajo destinada en primera instancia a discernir sus objetivos estratégicos socialmente responsables, estos son *Promover una Cultura de Prevención Integral* y *Promover la Calidad de Vida Laboral* y luego, a determinar y priorizar los stakeholders, asignando el carácter de programas emblemáticos a aquellos que estando alineados con los objetivos estratégicos resultasen de mayor impacto y menor costo para los principales públicos de interés.

## Historia de ACHS

La Asociación Chilena de Seguridad nace como una iniciativa socialmente responsable de un grupo de empresarios ligados a la Sociedad de Fomento Fabril y a la Asociación de Industriales Metalúrgicos, quienes, preocupados por un problema social álgido y abandonado en ese entonces por el Estado, como era la absoluta falta de prevención de riesgos y la nula atención de salud especializada para los trabajadores que a causa o con ocasión de su empleo habían perdido toda o parte de su capacidad de ganancia, crearon la entidad el 26 de junio de 1958.



“Fue un pequeño germen que progresivamente tomó cuerpo. Se fundó el Hospital del Trabajador con un gran esfuerzo económico y con el empuje personal de sus colaboradores. Se abarataron los costos y se hizo muy eficiente”.

**Manuel Montt B.**

Rector Universidad  
Diego Portales

## Fue una Aventura Notable...

Yo diría que Eugenio Heiremans, con esa intuición y talento para captar donde está lo creativo, inmediatamente se hizo cargo de una idea que circuló entre algunas personas vinculadas a la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, entre ellas Ladislao Lira Larraín, quien también era muy creativo.

Eugenio captó y se hizo eco de la idea de crear una entidad de servicios para los trabajadores que sufrían accidentes o enfermedades con motivo o a causa del trabajo y que no fueran las clásicas Compañías de Seguro. Eso le valió una lucha interna en la propia SOFOFA y con las compañías de seguros que hicieron notar su preocupación ante un cambio que no compartían. No obstante, impuso su visión innovadora. De allí nació la Asociación Chilena de Seguridad.

A mí, como abogado de SOFOFA en la época, me tocó redactar los estatutos y vincularme con quienes fueron los que concretaron el proyecto. Fue una aventura notable, sesionábamos en una casona de la calle Agustinas abajo, donde las paredes se llovían aunque no estuviese lloviendo... ¡un misterio!.

El equipo era muy sencillo: un traumatólogo, una enfermera y una camilla. Fue un pequeño germen que progresivamente tomó cuerpo. Se fundó el Hospital del Trabajador con un gran esfuerzo económico y con el empuje personal de sus colaboradores. Se abarataron los costos y se hizo muy eficiente. Efectivamente creo haber contribuido, pero el gran motor fue y sigue siendo Eugenio Heiremans.

**Manuel Montt B.**

Abogado, Universidad de Chile;  
Fundador y Presidente de la Fundación Diego Portales;  
Rector Fundador de la Universidad Diego Portales;  
Abogado y Fiscal de SOFOFA (1955-1976);  
Delegado Empresarial ante la Asamblea General de OIT (1963 a 1996)  
y Miembro de su Consejo de Administración.

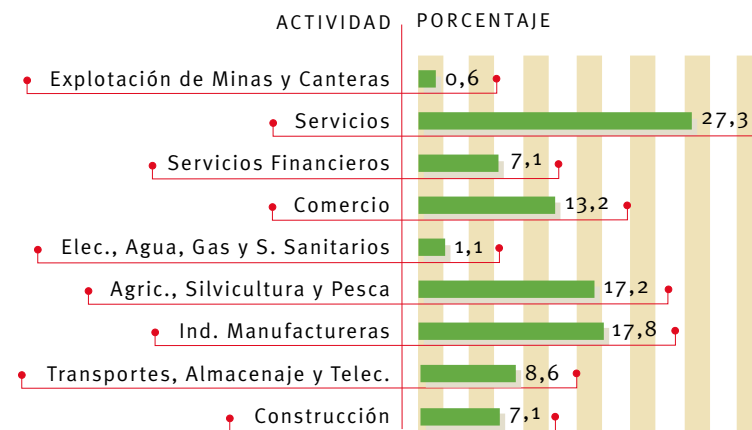


Este hito ocurre diez años antes de la promulgación de la ley 16.744 que, con ligeras modificaciones, regula hasta el día de hoy las materias relativas a accidentes laborales y enfermedades profesionales. Fue así como ACHS dio origen a la creación formal de un sistema exitoso que, sin aportes fiscales ni grandes capitales privados, entrega mediante las cotizaciones de los empresarios adheridos un servicio de alta calidad para sus trabajadores afiliados.

## Perfil de la Empresa

Como administradora del seguro obligatorio de accidentes del trabajo, al 31 de diciembre de 2005, tiene 36.000 empresas afiliadas de los más diversos sectores de la producción y los servicios, y brinda atención directa a 1.700.000 trabajadores de las más variadas ramas productivas y de servicios. Aproximadamente un tercio de los trabajadores beneficiarios son mujeres.

### Empresas afiliadas por actividad económica



Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología

## Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo de ACHS depende de un Directorio Paritario compuesto por un número igual de representantes de los trabajadores y de los empresarios afiliados, lo que favorece un diálogo fecundo entre las partes interesadas en prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tanto desde sus implicancias económicas y de gestión, como de la salud y el bienestar de las personas.

El Directorio, elegido en junio de 2005 por un período de 3 años, está constituido por los directores empresariales titulares Eugenio Heiremans Despouy; Jorge Matetic Riestra y José Moreno Aguirre, así como por los directores laborales titulares José Luis Cordero Barrera; Freddy Fritz Chacón; y Víctor Riveros Infante.

### Directorio



#### Directores Titulares

①  
Eugenio Heiremans D.  
Presidente Ejecutivo Representante de las Empresas

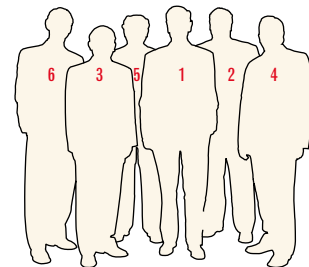
②  
Jorge Mátetic R.  
Representante de las Empresas

③  
Víctor Riveros I.  
Representante de los Trabajadores

④  
Freddy Fritz Ch.  
Representante de los Trabajadores

⑤  
José Moreno A.  
Representante de las Empresas

⑥  
José Luis Cordero B.  
Representante de los Trabajadores



#### Directores Suplentes

Son directores empresariales suplentes 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.



## Administración Superior

Para entregar sus servicios, ACHS cuenta con 3.864 trabajadores distribuidos en sus sedes a lo largo del país. Su administración superior está encabezada por el Presidente Ejecutivo, Eugenio Heiremans Despouy, y está constituida por la gerencia general, las gerencias divisionales, las gerencias nacionales, las gerencias regionales y las gerencias zonales.



**EDUARDO UNDURRAGA U.**  
Gerente General



**EUGENIO CANTUARIAS L.**  
Gerente División Operaciones



**MARIO BRAVO M.**  
Gerente División Administrativa Financiera



**ALFREDO GRASSET M.**  
Fiscal



**RODOLFO RETAMALES DEL C.**  
Gerente de Planificación y Tecnología



**JUAN FRANCISCO URMENETA DE LA B.**  
Gerente de Personal y Bienestar



**MARTÍN FRUNS Q.**  
Gerente Prevención de Riesgos



**MARCELO TRUCCO B.**  
Director Médico  
Hospital del Trabajador Santiago



**ÁNGEL MANSILLA P.**  
Gerente Asuntos Corporativos



**SERGIO JERÉZ F.**  
Gerente Hospital del Trabajador Santiago



**JOAQUÍN RISOPATRÓN I.**  
Gerente de Asociados



**JULIO ANDRADE A.**  
Gerente Metropolitano



**PATRICIO LUCERO CH.**  
Gerente Desarrollo de Productos y Servicios



**PATRICIO PINTO F.**  
Contralor



## Principios y Valores

La Misión de ACHS es “Procurar para el hombre de trabajo, en conjunto con las empresas asociadas, ambientes laborales sanos, seguros y exentos de riesgos a fin de preservar en plenitud su integridad tanto física como psíquica”, lo que se resume en la expresión: “Promovemos trabajos seguros y saludables en las empresas”.

Los principios y valores de la empresa son compartidos por sus trabajadores quienes frecuentemente entregan su visión a través de la participación en encuestas aplicadas por terceros como la que en 2005 realizó Great Place to Work o la emprendida en igual año por Fundación PROhumana, en conjunto con la Confederación de la Producción y del Comercio, CPC, y la Revista Capital, en el marco del Ranking de las Empresas Socialmente más Responsables y donde ACHS obtuvo el séptimo lugar.

Esas encuestas, aplicadas a un diez por ciento de los trabajadores, dieron como resultado una percepción positiva de la responsabilidad social de la organización, particularmente por la preocupación constante de la dirección superior por mejorar la calidad de vida de quienes laboran en ACHS.

Por su parte, el Credo institucional, formulado en 1993, recoge los principales valores que la compañía explícitamente profesa y fomenta: Respeto, Tesón, Honradez, Colaboración, Creatividad, Diligencia y Eficacia.

### Principios y Guías de Conducta Ética

Para orientar el accionar de la ACHS de manera coherente con sus principios y valores, en noviembre de 2003 se constituyó un Grupo de Trabajo interdisciplinario que elaboró durante 2005 un completo Manual de Principios y Guías Éticas, al tiempo que la Dirección Superior creó el Comité de Ética institucional.

Las materias abordadas por el documento incluyen los conflictos de intereses; la protección de la información confidencial; el uso debido de los recursos de la empresa; los pagos indebidos y sobornos; la relación con y entre los trabajadores; la relación con los competidores; la relación con los clientes; la relación con proveedores y contratistas; las contribuciones a campañas políticas; las relaciones con autoridades públicas y privadas; y la protección del medio ambiente.

Las guías de conducta ética se aplican tanto a las personas que trabajan en la Asociación Chilena de Seguridad, como a la organización como tal, lo que significa que no sólo son los directivos y ejecutivos de la institución quienes deben velar por su correcta aplicación y cumplimiento, expresados en las decisiones que se adopten y a través de los órganos que se definen con ese propósito, sino que todos los trabajadores de la organización.



## Objetivos de las guías éticas para la ACHS

1. Hacer explícitos y difundir los valores fundamentales y principios básicos que guían a la ACHS.
2. Lograr que el comportamiento de los integrantes de la institución coincida con los principios éticos de ésta.
3. Mantener la mayor coherencia entre lo que se declara y lo que se hace.
4. Incrementar en el personal el sentido de pertenencia, cohesión y responsabilidad.
5. Evitar comportamientos de empleados, clientes, proveedores y contratistas que sean contrarios a los valores y principios de la ACHS.

### Comités de Ética Médica

La relevancia del quehacer médico para cumplir los fines que establece la misión de la ACHS, se pone de manifiesto por la tarea que llevan a cabo desde hace 8 años los dos comités de ética médica.

El Comité de Ética Asistencial tiene como objetivos promover el correcto cumplimiento de las normas técnicas del HTS, y difundir los conceptos, principios y conductas éticas entre sus profesionales y personal.

En tanto que el Comité de Investigación tiene por objetivo promover y asegurar una adecuada protección de las personas, que sean sujetos de estudios clínicos o experimentales en los cuales participe personal del HTS, se realicen en sus dependencias y/o con sus equipos.

### Contraloría Nacional Médica

Complementariamente, a contar del año 2003, la Contraloría Nacional Médica estableció un Manual de Estándares, habiéndose realizado el proceso de evaluación por estándares o Acreditación, en 20 establecimientos de la red asistencial de ACHS.

Durante el transcurso de 2005 se auditaron fichas clínicas de 353 médicos, lo que representa un 90.5% del total de estos profesionales que trabaja en la ACHS.

### Contraloría Nacional de Gestión

La ACHS, en su afán de mantener altos estándares y plena coherencia en su gestión, realiza constantemente revisiones rutinarias de acuerdo a un programa anual, presta asesoría y orienta a las diversas unidades para que den pleno cumplimiento a las normativas de la empresa, así como efectúa auditorías internas, las que son llevadas a cabo por la Contraloría Nacional de Gestión.



## Visión del Negocio

ACHS se relaciona con sus clientes -empresas asociadas- y sus usuarios o beneficiarios -trabajadores de empresas asociadas- en la constante búsqueda de servicios de calidad con una clara orientación hacia sus clientes y usuarios.

En 1995 se crea la *Dirección de Calidad* al interior de la empresa cuyo trabajo primordial es la creación de un sistema de medición de satisfacción de los clientes y usuarios y de la lealtad de éstos con la organización.

Este compromiso puede visualizarse también al interior de ACHS puesto que la participación de las personas es clave para el mejoramiento del desempeño. Para ello se realizan en forma constante talleres para desarrollar habilidades y competencias a fin de promover la creación de planes de mejoramiento, ajustar los servicios sobre la base de retroalimentación y fomentar el trabajo en equipo. Otro grupo relevante son los proveedores, quienes deben garantizar el cumplimiento conjunto de los requisitos de calidad ACHS, los intereses del cliente y usuarios y los niveles de calidad y desempeño exigidos.

De este modo, la Dirección de Calidad, alinea su trabajo con las siguientes competencias organizacionales: *Respeto, Orientación al Logro, Trabajo en Equipo y Calidad de Servicio al Cliente*.

La Dirección de Calidad elaboró, en diciembre de 2005, una política que permitirá cumplir con los requisitos que exige la certificación bajo la norma ISO 9001.

A fin de facilitar el acceso a los servicios ACHS, particularmente a las PyMES, en 2005 la *Gerencia de Desarrollo de Productos y Servicios*, implementó en forma satisfactoria la plataforma virtual que busca hacer más rápida y segura la gestión en prevención de riesgo y salud laboral de las empresas asociadas. A través de ella, se puede acceder a variados productos virtuales autogestionables, lo que se combina con soporte en línea de especialistas en prevención de riesgos, temas comerciales y técnicos.

## 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 derivadas de la pérdida de capacidad de ganancia sufrida por los trabajadores a causa o con motivo del trabajo y que se desglosan en subsidios, indemnizaciones y pensiones.



## Prevención

Prevenir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales es la primera prioridad de ACHS, para lo cual ha establecido una política de prevención que señala “consideramos fundamental satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, orientándolos en el desarrollo de sus capacidades preventivas como un medio efectivo para la protección de sus trabajadores, lo que mejora la productividad y, a la larga, se incrementa el patrimonio de la empresa”.

Es así como toda empresa al incorporarse a la ACHS, se integra en el Programa de Gestión y Riesgos Ocupacionales, cuyo objetivo es evaluar las condiciones riesgosas de cada empresa en cinco áreas: Seguridad Industrial; Higiene Industrial; Vigilancia Médica; Capacitación y Programas Especiales.

Entre estos últimos se cuenta el Programa de Asistencia Ambiental, que tiene por objetivo orientar y apoyar a las empresas afiliadas en la regularización ambiental de las mismas, con énfasis en la producción limpia. Mayores antecedentes sobre este programa se relata en las páginas 67 y 68 de este mismo Reporte.

Los resultados de esta búsqueda de permanente mejoramiento de la seguridad en el trabajo, han permitido disminuir drásticamente las tasas de siniestralidad<sup>(1)</sup> por incapacidades temporales, la que bajó de 97 en 2003, a 86 en 2004 y a 85 en 2005, 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.

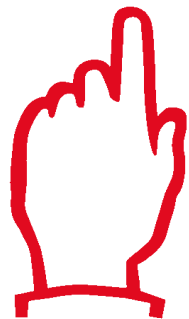
Durante el 2005 la ACHS realizó capacitaciones en prevención de riesgos a las empresas afiliadas y sus trabajadores, a través 10.550 cursos con 191.802 participantes y un total de 910.575 horas hombre de capacitación.

Asimismo, se publicaron 17 manuales, 39 folletos y 13 afiches, además de 12 videos, destinados a talleres o relativos a la temática de prevención y medicina.

El *Centro Integral de Evaluación Laboral*, CIEL, fue creado en 1985 con el objetivo de responder a las necesidades de gestión de las empresas, a través de servicios complementarios en el ámbito de gestión de recursos humanos y salud ocupacional.

El *área de ergonomía*, en tanto, busca colaborar junto con otras disciplinas de la salud ocupacional, en la creación de condiciones de trabajo seguras; promover la salud y el bienestar de los trabajadores y prevenir y/o corregir situaciones laborales que lleven a la fatiga o a la incomodidad, estableciendo condiciones fisiológicas, sociales y psicológicas adecuadas.

<sup>(1)</sup> Tasa de siniestralidad son las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



“Me pareció que una institución preocupada por los riesgos de terceros, como son los bancos, no podía descuidar sus propios riesgos internos.

Mi trabajo consistió en motivar y brindar apoyo a los equipos que se habían formado”.

**Enrique Marshall R.**

Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras

### Premiando la Prevención

El trabajo de prevención que desarrolla la ACHS está estrechamente ligada a las actividades que se realizan en conjunto con las empresas afiliadas. Como un estímulo y reconocimiento entrega el Premio Anual de Seguridad que, en 2005 reconoció la labor desarrollada en prevención de riesgos a 26 personas, 18 comités paritarios y 40 empresas.

### Premios de Honor

Distinguen a cinco empresas que en sus respectivas categorías de riesgo, hayan demostrado en los últimos tres años las menores tasas de accidentabilidad y riesgo. Aquí destacaron en 2005 la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; Minera Candelaria; ENTEL Telefonía Local; Roberto Gutiérrez R. y Compañía; y Servicios Integrales Bernardo Aravena Fuentes Forestal.



### Premio Visión Empresarial

Fue otorgado al empresario José Said Saffie, Presidente de Parque Arauco S.A. y Director de Embotelladora Andina por su permanente preocupación de la prevención de riesgos en la formación y desarrollo de sus empresas.

### Premio Labor Profesional “Walter Dümmer Oswald”

Distingue anualmente a un experto en prevención de riesgos por el exitoso desarrollo de programas de trabajo en las empresas que asesora, lo que contribuye a crear una cultura preventiva integral. Durante la ceremonia 2005 este galardón fue entregado a Jorge León Romo, Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos de Metrogas S.A.

### Mi trabajo consistió en motivar y brindar apoyo ...

Cuando asumí como Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras me encontré con un grupo de funcionarios preocupados por la prevención, que venía trabajando desde hacía tiempo, con altos y bajos, como suele ocurrir en estos casos.

Me pareció que una institución preocupada por los riesgos de terceros, como son los bancos, no podía descuidar sus propios riesgos internos. En esta materia, al igual que en los otros temas importantes, las más altas autoridades, esto es el Directorio y el Gerente General deben involucrarse, lo que implica entregar lineamientos y directrices, definir políticas generales y efectuar el debido seguimiento. Mi trabajo consistió en motivar y brindar apoyo a los equipos que se habían formado, pero la parte ardua y dura la hizo el Comité Paritario.

Cuando me comunicaron que recibiríamos el Premio de Honor 2005, se los informé y les dije que éste era un reconocimiento para ellos y para el conjunto del personal. Por eso concurrimos juntos a recibir esta distinción, que se convirtió en un excelente estímulo para seguir trabajando en la línea trazada.

**Enrique Marshall R.**

Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras  
Premio de Honor ACHS 2005



### Un aliciente para continuar...

En un mundo globalizado, la seguridad y salud física y mental de las personas en los lugares de trabajo constituye un factor de competitividad potente y un componente esencial para un trabajo decente, meta tan anhelada por todos.

Gestionar los riesgos es inversión y ahorro. El costo de lesiones, muertes y enfermedades en forma de ausencias al trabajo, tratamientos y prestaciones por incapacidad y fallecimientos, se traduce en pérdidas de alrededor del 4% del Producto Interno Bruto mundial, de acuerdo a la OIT, cifra que debiera conmovernos.

Tener una cultura preventiva, que se inicie en las etapas más tempranas de vida, con jardines infantiles con muebles ergonómicos, creando hábitos sanos y seguros y con planes de estudios en todos los niveles que incorporen estas materias, es una manera de contribuir a mejorar la calidad de vida y de paso hacer ahorros millonarios en gastos de salud.

Incentivar la prevención, premiar y destacar a quienes se esfuerzan por mejorar los ambientes de trabajo, en todos sus aspectos, y a los distintos estamentos que en ello participan, constituye un hito importante para quienes los reciben y un aliciente para continuar esta senda.

#### Pedro Álvarez N.

Presidente del Colegio de Expertos de Grado Profesional Universitario en Prevención de Riesgos A.G.

### Prestaciones de Salud

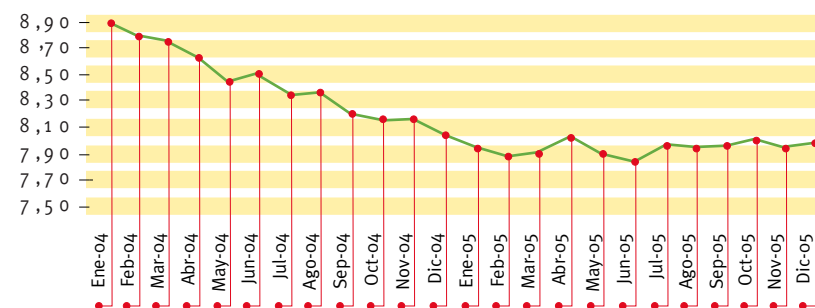
Dada la importancia que las empresas cuenten con trabajadores sanos física y psicológicamente y a objeto de incrementar la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades laborales más allá de los programas preventivos ya detallados, ACHS pone a disposición de las empresas una serie de programas médicos preventivos que permiten desarrollar hábitos y conductas saludables y exentas de riesgos, entre las que podemos encontrarlas evaluaciones médicas preventivas, los programas de vigilancia epidemiológica y los programa de prevención de Abuso de Alcohol y uso de otras drogas así como el de prevención de VIH/Sida en recintos laborales.

Cuando no es posible evitar un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, la ACHS cuenta con una red de atención que garantiza una atención eficaz y cálida reincorporando al trabajador en las mejores condiciones y en el menor tiempo posible.

Para ello cuenta con una extensa red territorial de salud de más de 140 puntos de atención médica con diferentes grados de complejidad, que incluye 4 hospitales, 12 clínicas, 96 policlínicos y otros puntos de atención tanto en algunas sucursales, como externos.

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.

### Promedio de días tratados 2004-2005



Fuente: Gerencia de Salud ACHS

*Mano a mano*



“La seguridad y la salud física y mental de las personas en los lugares de trabajo constituye un factor de competitividad potente y un componente esencial para un trabajo decente, meta tan anhelada por todos”.

#### Pedro Álvarez N.

Presidente Colegio de Expertos U. Prevención de Riesgos





### **Hospital del Trabajador de Santiago**

Dentro del ámbito de las prestaciones de salud, cabe destacar el HTS, inaugurado el 26 de septiembre de 1971, que nace como un proyecto de gran envergadura que busca devolver la salud a los accidentados y enfermos laborales. Este centro hospitalario cuenta actualmente con 212 camas y 11 pabellones quirúrgicos además de importante equipamiento tecnológico como las cámaras hiperbáricas, los resonadores magnéticos de última generación y la moderna unidad de cirugía ambulatoria que permite resolver patologías que requieren hospitalización de carácter transitorio.

### **Prestaciones Económicas**

Cuando un trabajador se accidenta o se encuentra padeciendo una enfermedad profesional, la ley 16.744 estipula que debe recibir desde el primer día un subsidio por la pérdida de ganancia.

Las prestaciones económicas que se otorgan son subsidios, indemnizaciones y pensiones, esto es: Pago de remuneraciones a los trabajadores incapacitados en forma temporal o permanente debido a un accidente o enfermedad profesional; Pago de pensiones de viudez y orfandad a los beneficiarios de un trabajador fallecido; Atención médica, quirúrgica, hospitalización, medicamentos, prótesis, aparatos ortopédicos y rehabilitaciones necesarias a raíz de un accidente del trabajo, accidente de trayecto o enfermedad profesional.

En 2005, hubo un total de 6.575 pensiones vigentes, constituyéndose 370 nuevas pensiones. Asimismo se constituyeron 891 indemnizaciones. Los subsidios pagados por pérdida temporal de capacidad de ganancia alcanzaron a los M\$ 14.540.213.

El costo de este seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es uno de los más bajos del mundo: actualmente la prima promedio para las empresas afiliadas a ACHS es de 1,7% de las remuneraciones imponibles, lo que se compara muy favorablemente con el 3,3% de Bélgica, el 2,7% de España o el 2,9% de Alemania.

Adicionalmente, el costo promedio del seguro para las empresas asociadas muestra una tendencia decreciente, dado que depende de la siniestralidad efectiva, la que ha disminuido significativamente desde los inicios del sistema y que en 1969 en promedio era de 3,5%, esto es una baja de más de 50%.

## **Indicadores de Accidentabilidad**

El trabajo sistemático y deliberado que realiza la ACHS con sus empresas afiliadas a objeto de reducir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades laborales, ha permitido mejorar significativamente las estadísticas de accidentabilidad del país, 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 a nivel nacional.

La Gerencia de Prevención lleva un detallado registro anual, denominado Anuario Estadístico, que 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.

Es así como en 36 años, desde 1969 a 2005, la tasa de accidentabilidad ha disminuido desde un 35,3% a sólo 6,6%.

Resumen Estadístico		2.005		2.004	
Nº de Empresas (Casas Matrices)		40.004		38.511	
Nº de Empresas (Casas Matrices y Sucursales)		78.624		76.706	
Promedio Mensual de Trabajadores Afiliados	Hombres =	1.024.035	63,6%	950.378	63,0%
	Mujeres =	585.416	36,4%	557.051	37,0%
	Total =	1.609.451	100,0%	1.507.429	100,0%
Accidentes del Trabajo con Tiempo Perdido	Hombres =	77.680	73,4%	77.142	73,9%
	Mujeres =	28.212	26,6%	27.264	26,1%
	Total =	105.892	100,0%	104.406	100,0%
Accidentes del Trayecto	Hombres =	9.099	49,7%	8.779	50,2%
	Mujeres =	9.214	50,3%	8.713	49,8%
	Total =	18.313	100,0%	17.492	100,0%
Accidentes Fatales del Trabajo	Hombres =	94	93,1%	103	100,0%
	Mujeres =	7	6,9%	2	0,0%
	Total =	101	100,0%	105	100,0%
Accidentes Fatales del Trayecto	Hombres =	32	82,1%	38	74,5%
	Mujeres =	7	17,9%	10	25,5%
	Total =	39	100,0%	48	100,0%
Enfermedades Profesionales	Hombres =	470	43,5%	727	39,3%
	Mujeres =	610	56,5%	1.123	60,7%
	Total =	1.080	100,0%	1.850	100,0%
Días Perdidos Accidentes del Trabajo	Hombres =	1.045.680	78,9%	1.005.848	79,2%
	Mujeres =	280.007	21,1%	264.371	20,8%
	Total =	1.325.687	100,0%	1.270.219	100,0%
Días Perdidos Accidentes del Trayecto	Hombres =	168.373	57,1%	156.956	58,5%
	Mujeres =	126.705	42,9%	111.439	41,5%
	Total =	295.078	100,0%	268.395	100,0%
Días Perdidos por Enf. Profesionales	Hombres =	15.683	43,9%	12.366	37,8%
	Mujeres =	20.014	56,1%	20.366	62,2%
	Total =	35.697	100,0%	32.732	100,0%
Tasa de Accidentabilidad de Accidentes del Trabajo	Hombres =		7,6%		8,1%
	Mujeres =		4,8%		4,9%
	Total =		6,6%		6,9%
Tasa de Accidentabilidad de Accidentes del Trayecto	Hombres =		0,9%		0,9%
	Mujeres =		1,6%		1,6%
	Total =		1,1%		1,2%
Tasa de Riesgo	Hombres =	104		107	
	Mujeres =	51		51	
	Total =	85		86	
Tasa de Fatalidad del Trabajo (100.000 Trabajadores)	Hombres =	9,2		10,8	
	Mujeres =	1,2		0,4	
	Total =	6,3		7,0	
Tasa de Fatalidad del Trayecto (100.000 Trabajadores)	Hombres =	3,1		4,0	
	Mujeres =	1,2		1,8	
	Total =	2,4		3,2	

Fuente: Gerencia de Prevención ACHS.

La información estadística completa puede ser descargada a través del sitio web o solicitada a Gerencia de Prevención ACHS.



## Dimensión Económica y Financiera

En este capítulo usted podrá encontrar los siguientes temas:

INDICADORES.....	22
PARTICIPACIÓN DE EXCEDENTES.....	25
TRANSPARENCIA EN INFORMES CONTABLES.....	25
EMPRESAS RELACIONADAS.....	26
RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.....	26

*Mano a*





## Reporte de Sustentabilidad 2005

En ACHS consideramos que ser socialmente responsables también involucra mostrar adecuados resultados financieros o de gestión. Puesto que no es sustentable una política de responsabilidad social sin cumplir con el objetivo de toda empresa: ser rentable.

En este contexto, hemos incluido en este reporte los indicadores financieros y de productividad que dan cuenta de una favorable evolución también en estos aspectos.

ACHS ha priorizado tanto sus inversiones como sus gastos, orientándolos estrictamente a su función mutual, para responder adecuadamente a todos los requerimientos que la ley indica cubrir, entre los que se incluyen, las actividades de prevención de riesgos, las prestaciones médicas, las prestaciones económicas y el sostenimiento de una red de atención nacional para las empresas asociadas y sus trabajadores.

Aparte de cumplir eficientemente con estas obligaciones, ACHS genera excedentes, los que son reinvertidos en beneficio de las empresas y trabajadores afiliados.

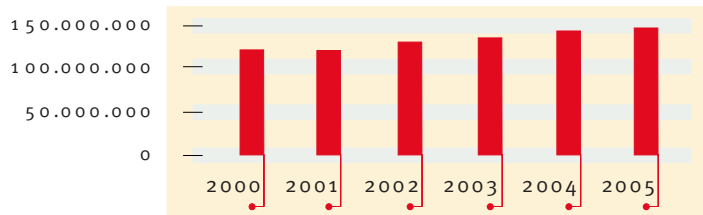
Durante el año 2005, consecuentemente con el mejoramiento del resultado operacional y de los excedentes, casi todos los indicadores financieros mostraron un alza. En efecto, al aumentar los ingresos netos, se cuenta con más liquidez para financiar el capital de trabajo, llevando a la baja el índice de endeudamiento y, por lo tanto, a una mayor solvencia.

Al mismo tiempo, se observa simultáneamente, un incremento en la productividad mientras el índice de liquidez se mantuvo en el mismo rango, al igual que el de solvencia. Aumentó la productividad y por lo tanto, lo hicieron también los ingresos operacionales, los ingresos totales, el índice de excedentes sobre ingresos, el retorno sobre activo fijo y el patrimonio.

## Indicadores

A continuación se explicitan los principales indicadores que demuestran el estado económico y financiero de la empresa, esto es ingresos totales, ingresos operacionales, margen operacional, retornos sobre activos fijos, liquidez, solvencia, endeudamiento, productividad y patrimonio.

### Ingresos Totales (miles de \$ al 31 de diciembre 2005)

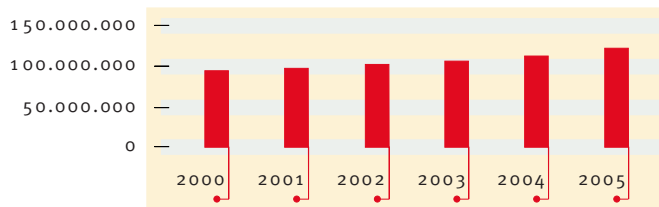


Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

### Ingresos Operacionales

(miles de \$ al 31 de diciembre 2005)

Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

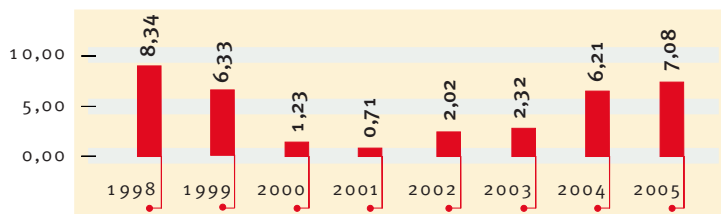


La mayor eficiencia se demuestra también en el indicador de margen operacional, que mide cuánto excedente se generó por cada peso de ingresos, cuya evolución se aprecia en el siguiente gráfico:

### Margen Operacional

(excedentes sobre ingresos)

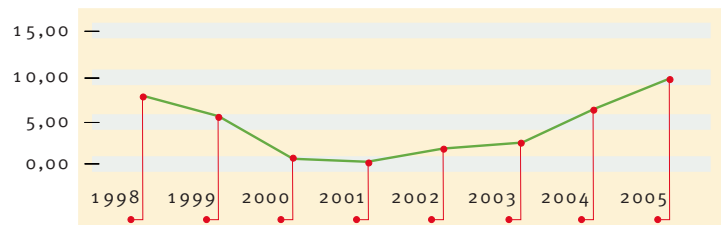
Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS



Al mostrar mejores resultados, también se obtiene una mejor rentabilidad o rendimiento respecto al activo fijo, que está constituido básicamente por nuestra red de salud, además de las instalaciones de prevención y administración.

### Retorno sobre Activo Fijo

Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

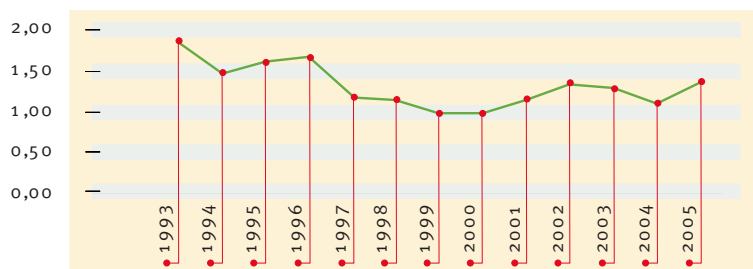


Existió un mejoramiento en el indicador de liquidez, dados los mayores ingresos, mejorando además el índice de endeudamiento y aumentando la solvencia.

### Índice de Liquidez

(activo circulante / pasivo circulante)

Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

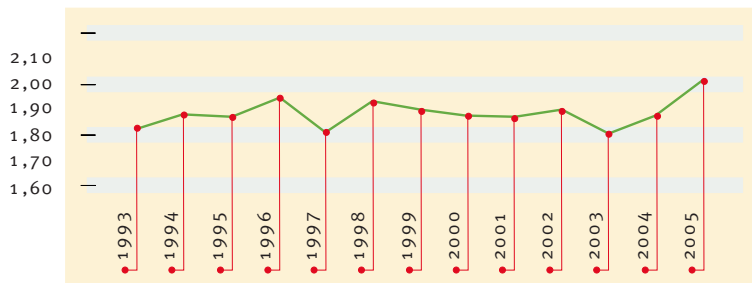


El índice de liquidez para el año 2005 indica que por cada peso de deuda de corto plazo ACHS puede responder 1,37 veces con sus activos de corto plazo.



## Reporte de Sustentabilidad 2005

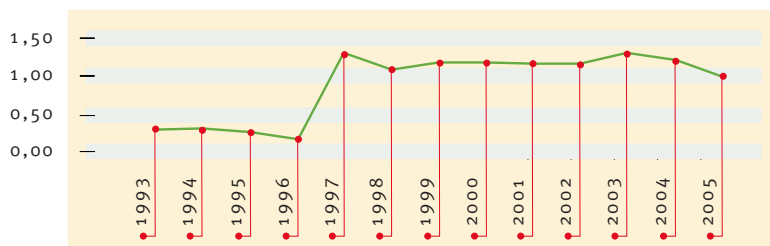
### Índice de Solvencia (total activos / total pasivos)



Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

Respecto de su paridad Activos/Pasivos, ACHS cubre toda su deuda con recursos propios, tanto la de corto como la de largo plazo. Por cada peso de compromiso, en 2005 tuvo 1,99 de recursos para responder.

### Endeudamiento Bruto (total pasivo exigible / patrimonio)

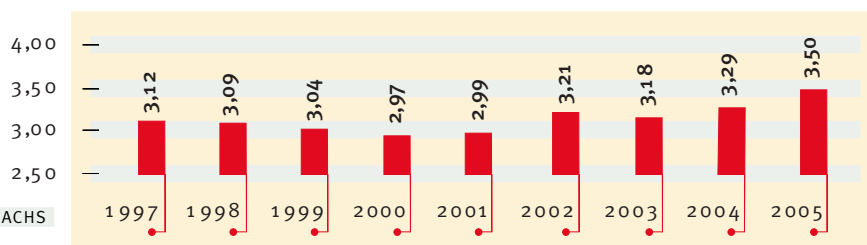


Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

Respecto de la capacidad de responder a sus compromisos con recursos propios, la ACHS cubre con suficiencia toda su deuda. Este gráfico nos muestra que con su patrimonio, ACHS más que cubre el total del pasivo exigible.

Estos resultados se dieron además con un incremento en la productividad, reflejando el esfuerzo del personal de ACHS en ser eficientes.

### Productividad (ingresos totales / gastos de remuneración)



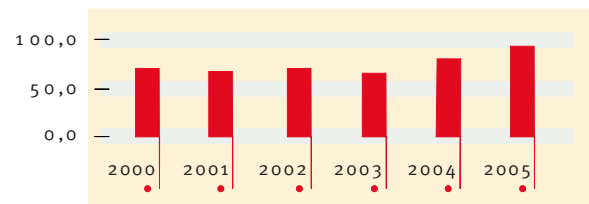
Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS



El patrimonio también aumentó el último año, consecuentemente con los mejores resultados.

### Patrimonio

(miles de millones de \$ al 31 de diciembre de 2005)



Fuente: Gerencia de Planificación y Tecnología ACHS

Resumiendo, tenemos que el 2005 los ingresos totales aumentaron un 8,6% entre 2004 y 2005, alcanzando este último año más de \$141 mil millones, mientras los gastos totales lo hicieron en 7,5%, lo que generó un incremento de los excedentes de 24%, llegando a \$11 mil millones. Estos mejores resultados se han dado en un contexto de sanidad financiera, tal como se aprecia en los resultados de los indicadores financieros mostrados en este capítulo, lo que permite ser optimistas para el futuro.

## Participación de Excedentes

ACHS, de acuerdo a lo establecido por el Directorio de la institución, realiza anualmente una repartición de parte de los excedentes obtenidos del ejercicio financiero de cada año. Sólo hay participación de excedentes cuando la empresa genera resultados positivos. El 80% se destina a inversiones y el 20% restante a un incentivo monetario que se relaciona con el grado de cumplimiento de las metas acordadas de cada ejercicio financiero por ACHS, por cada gerencia y por cada unidad.

La participación está conformada por 2 componentes: el primero dice relación con el cumplimiento de metas ya descrito y el segundo con un monto fijo sobre los excedentes que superen lo presupuestado. Este monto fijo tiene un efecto redistributivo, ya que proporcionalmente, es mayor para los sueldos más bajos.

El total de excedentes disponibles para su repartición entre el personal en 2005 fue de \$2.800.000.000. El valor del componente fijo fue de \$246.000 para cada trabajador.

## Transparencia en Informes Contables

Los valores éticos que guían el accionar de ACHS, se reflejan en la transparencia de los informes contables. Así se emiten estados financieros preparados de acuerdo a normas específicas impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social y en lo no previsto por ellas, con los principios de contabilidad generalmente aceptados en Chile, expresados por auditorías externas realizadas a contar de 2005 por la empresa PricewaterhouseCoopers.

Internamente se han desarrollado procedimientos contables estandarizados, los cuales son aplicados en todas las sedes regionales, zonales y agencias de la Región Metropolitana.

## Empresas Relacionadas

El dinámico crecimiento y expansión de ACHS, unido a la gestión, la han llevado a definir mecanismos que le permiten reducir costos fijos y optimizar su quehacer sobre la base de un desarrollo armónico, sin descuidar la característica principal del servicio que es la atención personalizada y oportuna de sus afiliados.

En tal sentido ha creado empresas dependientes de ACHS, pero con la autonomía necesaria para concretar sus proyectos, basadas en los principios éticos planteados por la institución y comprometidas con la misma misión y visión.

Es así como el 1º de enero de 2005 se creó la empresa ESACHS a la que se suman sociedades anónimas donde participa con parte de la propiedad, como es el caso de la Sociedad de Resonancia Magnética SOREMA, Clínica Los Coihues, Clínica Los Andes de los Angeles, las clínicas Chillán, Elqui, Portada, Valparaíso, Puerto Montt, San José, Tarapacá, El Loa y Magallanes.



## Relaciones con Proveedores y Contratistas

Desde diciembre de 2002, oportunidad en que ACHS decidió evaluar la externalización de algunos de sus servicios con el objetivo de entregar una mejor calidad de servicio tanto a sus clientes internos como externos, y a la vez racionalizar los costos de éstos, se ha avanzado significativamente en la materia.

La ACHS se ha planteado como exigencia traspasar a proveedores externos o contratistas solo aquellos aspectos en que manifiestamente hay terceros que están en mejores condiciones técnicas de realizar una determinada tarea. Los servicios actualmente externalizados por ACHS son aseo, lavandería, seguridad y alimentación, así como parte del transporte de pacientes, materias en las que naturalmente no radica su mayor experticia.

Asimismo, la ACHS privilegia a aquellos proveedores que poseen políticas de incorporación de personas con un alto grado de discapacidad. Como ejemplo, se pueden nombrar las empresas 'Projection & Consulting' y 'Mermarket', en cuya contratación influyó el hecho de que ambas utilizaran en el etiquetado de sus productos médicos a personas en rehabilitación de la Clínica Los Coihues, empresa relacionada de ACHS.

## La Transparencia es una exigencia...

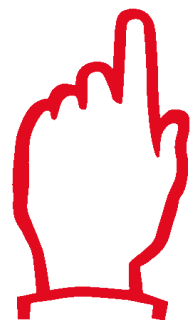
En ACHS practicamos la transparencia mediante un actuar limpio, con claridad, y honestidad, logrando redes de confianza hacia nuestros clientes.

Una empresa como ACHS, que cuenta con treinta y seis mil empresas adheridas y más de un millón setecientos mil trabajadores beneficiarios, tiene el imperativo de transparentar todas sus acciones, particularmente aquellas de carácter económico-financieras, pero también las de carácter social y medioambiental que emprende, a fin de ser consistentes con nuestros valores, nuestro credo institucional y con nuestras guías de conducta ética.

La transparencia en las sociedades modernas es una exigencia y no una opción. Exigencia, no sólo desde un punto de vista ético, sino que también desde la óptica de cómo hacer los negocios. La ética nos indica que no sólo tenemos que hacer aquello que podemos y queremos, sino que también lo que debemos y a la vez ser coherentes entre lo que se dice y lo que se hace. Dentro de nuestro deber está dar cuenta pública de todos los aspectos propios de nuestra operación regular y de nuestros programas emblemáticos.

Realizar un Balance Social Interno, con la opinión de más de 3.000 empleados, que se publica anualmente junto a nuestro balance económico y difundir nuestro Reporte de Sustentabilidad nos moviliza a que esta transparencia sea cada vez más creciente y nos permita seguir avanzando en este camino.

**Eduardo Undurraga U.**  
Gerente General ACHS



“La transparencia en las sociedades modernas es una exigencia y no una opción. Exigencia, no sólo desde un punto de vista ético, sino que también desde la óptica de como hacer los negocios”.

**Eduardo Undurraga U.**  
Gerente General ACHS





## Transparencia: un activo intangible en la empresa...

La transparencia es un activo intangible porque ayuda a mejorar la productividad de la empresa a través de la construcción de la confianza. De acuerdo al Doctor Miguel Ruiz, la transparencia tiene tres supuestos para lograrla: El primero dice relación con hablar impecablemente: tener respeto frente a tus compañeros, ser claro y concreto. Tiene que haber una coherencia entre lo que estás pensando y sintiendo.

El segundo supuesto es que no supongas nada. Tú tienes la obligación de entender lo que te pide tu jefe o tus compañeros, para eso tienes que hacer preguntas para estar segura que comprendiste y permitir que hagan preguntas.

El último supuesto es hacer lo mejor posible. Cada vez que estás en un trabajo tienes que dar lo máximo dentro de tus posibilidades.

Cuando ejercitas estos tres pilares logras confianza y cuando hay confianza en un equipo de trabajo se producen dos cosas: hay una comunión en los objetivos y mejora la eficiencia de la empresa.

### Macarena Velasco L.

Gerente Departamento Legal  
Procter & Gamble Chile



Reporte de Sustentabilidad 2005

### Premio Proveedores HTS

En marzo de 2005 se premió a las empresas externas del HTS con la finalidad de distinguir a aquellas organizaciones que prestan una excelente calidad de servicio y se encuentran comprometidas con el accionar de ACHS.

Fue así como en la ceremonia resultaron premiadas las siguientes empresas:

- Empresa ASBA en la categoría Premio al Mérito.
- Empresa Laboratorios ACHS-Arauco Salud en la categoría Premio al Compromiso.
- Central de Restaurantes en la categoría Calidad de Servicio.

### Guía de Conducta Ética para relación con Proveedores y Contratistas

La ACHS busca establecer con sus proveedores, contratistas y prestadores de servicios en general, relaciones transparentes, justas y estables. La forma de implementarlas es privilegiando el llamado a propuestas o licitaciones o bien, en su defecto, por negociación directa con más de un proveedor.

La ACHS garantiza un acceso igualitario a todos aquellos proveedores que cumplen con sus estándares y políticas.

Así, en este ámbito, la ACHS asegurará:

1. Que las bases de licitación y las condiciones de negociación sean adecuadamente informadas y justificadas, garantizando que todos los proveedores accederán a la misma información en forma oportuna.
2. En el caso de propuestas o licitaciones, su adjudicación se efectuará con las formalidades y normas establecidas en el reglamento respectivo.
3. Que las condiciones de todos los contratos estén claramente establecidas, sin ambigüedades y sean respetadas en su totalidad.
4. Evitar el abuso al tratar con proveedores de menor capacidad de negociación.
5. Evitar generar expectativas a los proveedores que los lleven a comprometer grandes recursos, sin una formalización previa que garantice que la relación comercial no sea suspendida arbitraria o prematuramente.
6. Resguardar y proteger la información confidencial de nuestros proveedores.
7. Que el personal de ACHS no acepte obsequios o pagos en productos o servicios de parte de los proveedores, que le signifiquen comprometerlo personalmente o a la institución.

El balance económico-financiero auditado por PricewaterhouseCoopers está disponible en forma íntegra en [www.achs.cl](http://www.achs.cl) así como en la Memoria Anual 2005, la que puede solicitarse a la Dirección de Comunicaciones Sociales ACHS.

*Mano a mano*



“Cuando hay confianza en un equipo de trabajo se producen dos cosas: hay una comunión de objetivos y mejora la eficiencia de la empresa”.

### Macarena Velasco L.

Gerente Departamento Legal  
Procter & Gamble Chile



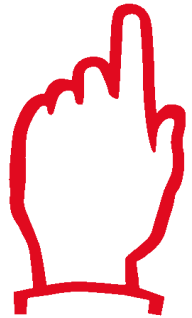
## Dimensión Social

En este capítulo usted podrá encontrar los siguientes temas:

RELACIONES CON TERCEROS.....	30
PROGRAMAS CON LA COMUNIDAD.....	36
RELACIONES CON EL PERSONAL.....	45
DISTINCIONES RECIBIDAS POR ACHS.....	58
BALANCE SOCIAL INTERNO.....	58

*Mano a*





“El apoyo de la ACHS no sólo es para el trabajador, sino también para su familia y eso es muy importante porque influye en todo el grupo familiar y en la empresa”.

**Salvador Castro H.**

Presidente CONSFETEMA

## Relaciones con Terceros

ACHS desde su fundación, busca en su accionar no sólo lograr su misión de promover trabajos seguros y saludables en las empresas sino que integrando los intereses de todos los sectores con los cuales se relaciona: con sus propios trabajadores; con los empresarios afiliados y las asociaciones gremiales que les representan; con los trabajadores beneficiarios y las confederaciones sindicales que les agrupan; con las autoridades gubernamentales; y, por cierto, con la prensa.



## Relaciones con Gremios Empresariales y Confederaciones Laborales

A objeto de vincular a la empresa con las cúpulas gremiales empresariales, las autoridades de gobierno ligadas al quehacer de la empresa, los líderes de opinión, los entes culturales y los organismos internacionales, generando espacios de diálogo y alianzas que al fortalecer y acrecentar niveles de confianza recíproca favorecen las estrategias de negociaciones conjuntas, ACHS realiza un trabajo sistemático y deliberado a través de su Dirección de Relaciones Institucionales.

**Se va a beneficiar el 100% de la comunidad..**

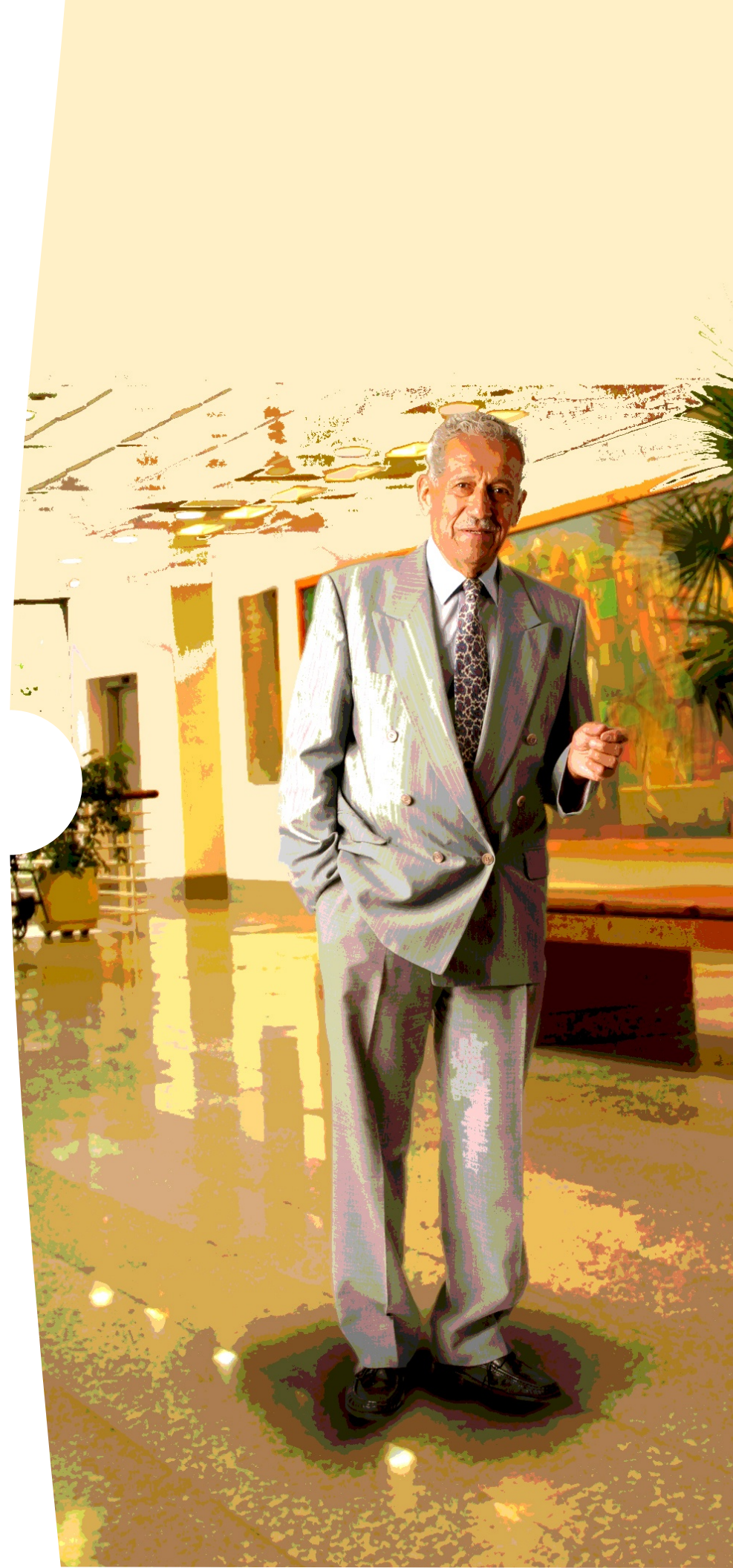
Cuando un trabajador resulta accidentado, el apoyo de la ACHS no sólo es para el trabajador, sino también para su familia y eso es muy importante porque influye en todo el grupo familiar y en la empresa.

Además la Asociación nos colabora en la capacitación de los trabajadores, su familia y la comunidad. Mire lo que digo: la comunidad. Por ejemplo, con minera Los Pelambres, los sindicatos y la Municipalidad, estamos realizando un trabajo en Salamanca e Illapel del cual se va a beneficiar 100% la comunidad.

La ACHS ha sido un gran apoyo a través de los comités paritarios, pues nos permite capacitarnos de igual manera a la gente de la empresa y a los trabajadores.

**Salvador Castro H.**

Presidente del Consejo Ejecutivo de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federación de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros y Automotrices





### Se preocupa que los trabajadores retomen su vida normal...

La ACHS siempre ha tenido gran importancia por la naturaleza de nuestro negocio y el tema de la prevención y de ahí hemos tomado acciones para que los trabajadores tengan un trabajo más seguro.

La ACHS nos entrega buenos planes de capacitación y además ha sido un muy buen punto de encuentro, porque está muy validada entre los trabajadores y también por los sectores industriales.

Además se preocupa de que los trabajadores que han sufrido un accidente retomen su vida normal en el menor tiempo posible. Trabajar de esta manera es un imperativo de nuestros tiempos.

Se están realizando capacitaciones a la comunidad, como por ejemplo en primeros auxilios, y ahí es donde tenemos una sinergia muy positiva entre empresas, Asimet, los trabajadores y la ACHS.

**Arturo Lyon P.**  
Presidente de ASIMET

Para lograr estos objetivos ACHS suscribe convenios y acuerdos de cooperación; auspicia y organiza eventos tales como visitas institucionales, charlas, seminarios y conferencias; organiza el despacho masivo y sistemático de las publicaciones institucionales; participa en instancias deliberativas de terceros y mantiene presencia activa en las publicaciones de índole sectorial de terceros, incluyendo un universo de 192 gremios empresariales.

Es así como durante 2005 se puede destacar la firma de dos convenios de alianza estratégica: el primero con la *Sociedad de Fomento Fabril* con la finalidad de promover la alimentación saludable como una herramienta de fomento de la salud en los trabajadores, donde ambas entidades acordaron promover Programas de Alimentación Laboral comprometidos con el bienestar físico, psíquico y en armonía con el medio social y familiar de los trabajadores, colaborando con el logro de mejores indicadores de salud, así como la contribución a una mejor calidad de vida de los mismos. Esta alianza se concretará a través de seminarios de promoción de alimentación saludable en las empresas, en el desarrollo de programas de alimentación de trabajadores, de cartillas y material de difusión de buenas prácticas alimentarias en el lugar de trabajo y de estudios aplicados a la materia.

El segundo convenio a destacar es el firmado por ACHS con *Hoteleros de Chile* donde se estableció una alianza estratégica a fin de aunar los objetivos de ambas instituciones, en el campo de la prevención de riesgos, la salud y la seguridad de los trabajadores, sus familias y sus huéspedes.

*Mano a mano*



**“Se preocupa de que los trabajadores que han sufrido un accidente retomen su vida normal en el menor tiempo posible”.**

**Arturo Lyon P.**  
Presidente de ASIMET



A través de la Subgerencia Laboral, se establece un vínculo directo con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el sector privado y gremiales en el sector público. Durante 2005 cabe destacar la firma de los convenios con la *Central Autónoma de Trabajadores (CAT)* y con la *Unión Nacional de Trabajadores (UNT)*, ambas organizaciones tienen carácter nacional y con las cuales se estableció realizar capacitación a sus socios.

La Dirección de Relaciones Institucionales, dependiente de la Gerencia de Asuntos Corporativos, está a cargo del plan estratégico de RSE donde se preocupa de la vinculación entre entidades de RSE y la ACHS. En este campo puede destacarse que en 2005, invitados por *Comunidad Mujer* se participó en la elaboración de las propuestas para un debate público conducente a visibilizar la nueva realidad de las mujeres trabajadoras y madres, en un alto porcentaje jefas de familia; en tanto que con *Fundación Casa de la Paz* se participó en el Taller de Capacitación Involucramiento con la Comunidad: Conducta Responsable de la Asociación Gremial de Industriales Químicos, (Asiquim), y con la *Corporación Domos* en seminarios relativos a la aplicación de la ley de Acoso Sexual en las empresas y en el análisis de la violencia doméstica y su impacto en el trabajo de las mujeres.

## Alianza Estratégica: Fondef

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 el centro especializado en la temática *Vincular* de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

La ACHS junto a Vincular, la *Unión Social de Empresarios y Ejecutivos Cristianos (USEC)* y el *Boston College* desarrolló un proyecto financiado por Fondef destinado a establecer un modelo de gestión de Responsabilidad Social Empresarial en países emergentes.

La transferencia de este modelo comenzó en 2005 financiado por el *Banco Interamericano de Desarrollo*, BID. Esta iniciativa, pionera a nivel mundial, tiene como objetivo incrementar la competitividad de pequeñas y medianas empresas de los principales sectores productivos del país. Para ello se cuenta con el apoyo de ASOEX, ASEXMA, CCV, Fedefruta y ASIMET, así como con la participación de SOFOFA y de ACHS en calidad de miembros del directorio.

En el marco de estos proyectos emblemáticos, se constató que en Chile la RSE está asociada principalmente a calidad de vida laboral, lo cual además ha sido corroborado por otros estudios, tales como la encuesta MORI.



## Reporte de Sustentabilidad 2005

Es por esta razón que se postuló a un segundo proyecto Fondef, el cual fue aprobado a fines del 2005, y que tiene por objetivo desarrollar un modelo que permita incrementar la productividad de las empresas a través del mejoramiento de la calidad de vida laboral, para cuyo desarrollo se utilizará la metodología del Balance Social Interno de ACHS, primer programa de este tipo en Chile y Latinoamérica.

Asimismo, se desarrolló el primer programa de televisión sobre RSE que fue emitido por las pantallas de UCV Televisión durante los meses de diciembre de 2005 y enero de 2006.

### Relaciones con la Autoridad

La guía de conducta ética de ACHS establece el marco específico de sus relaciones con las autoridades, sean estas públicas o privadas, señalando que estas deben transcurrir en un plano de formalidad, corrección y transparencia.

Concretamente, señalan que “la ACHS considera inaceptable falta grave que su personal ejerza, haciendo valer su calidad de tal, influencia o acciones ante funcionarios de Gobierno, Partidos Políticos o Instituciones Contraloras u otras Autoridades Públicas o Privadas, con la intención de obtener ventajas personales”.

A objeto de resguardar la transparencia de sus acciones, ACHS ha establecido en su guía de comportamiento ético que “todas las transacciones que se hagan en nombre de la ACHS deben ser adecuadamente registradas de acuerdo a los procedimientos establecidos y sujetos a auditoría”.

A ello agrega que “el Personal de la ACHS no podrá aceptar ni otorgar dádivas, sobornos, dinero, obsequios o recompensa alguna como retribución por actos que se relacionan con su trabajo en la ACHS. tampoco como incentivo o recompensa por facilitar algún trabajo que la ACHS realiza o contrata”.

### Independencia política

También, y en consonancia con las leyes nacionales, puntualiza que la empresa “se abstiene de adherir a partidismos políticos” y que “sin perjuicio de las restricciones legales que existan sobre la materia, ninguna propiedad o fondo pertenecientes a la ACHS podrá utilizarse para hacer contribuciones o apoyar partidos o candidatos políticos”.





“Es un periodismo que tiene un impacto porque constituye un aporte para la persona y para la comunidad, y también un periodismo realizado con sentido ético”.

**María Elena Gronemeyer F.**

Directora Escuela Periodismo PUC

## Organismos Internacionales

Durante 2005 destaca la carta de intenciones firmada entre la OIT y ACHS, donde ambas instituciones se comprometieron a desarrollar un programa de colaboración, consistente en poner en práctica una experiencia piloto en materia de prevención y lucha contra el VIH/SIDA. Este programa se realizará a partir de 2006, para lo cual un equipo multidisciplinario se encuentra trabajando en la temática.

Por otro lado, el mismo año se participó en la III Conferencia Interamericana sobre Responsabilidad Social de la Empresa realizada en el mes de septiembre y que fue organizada por el Banco Interamericano de Desarrollo, la Confederación de la Producción y del Comercio, y la Corporación de Fomento de la Producción.

Asimismo, en este aspecto cabe destacar la participación de ACHS en el Comité Espejo que desarrolla la normativa *ISO 26.000 sobre Responsabilidad Social* y que coordina el Instituto Nacional de Normalización.

A lo largo de todo el año, se trabajó activamente en las reuniones del TG4, grupo de trabajo encargado de establecer la identificación de los stakeholders, su involucramiento y los aspectos comunicacionales de la ISO 26.000 y se analizó la propuesta chilena que fue presentada en el Segundo Working Group que se desarrolló en Bangkok, Tailandia.

## Relaciones con la Prensa

Mantener informadas a las empresas, a los trabajadores y a la comunidad sobre los programas de prevención, salud y mejoramiento de la calidad de vida es una tarea fundamental para ACHS. Es así como la Dirección de Comunicación Social centra su labor en los medios de comunicación que son un gran apoyo en esta tarea.

Asimismo, se trabaja en lograr que cada integrante de ACHS conozca, internalice y se apropie de la misión, visión, credo y estrategias institucionales para que contribuya de manera creativa a su consecución y desarrollo, lo que se logra mediante una adecuada gestión de la comunicación interna.

Es un periodismo que pone en el centro a la persona...

La importancia de premiar una acción de periodismo positivo es que con ello estamos avalando y distinguiendo un ejercicio periodístico que cumple con exigencias éticas fundantes del trabajo informativo.

En primer lugar, este periodismo satisface el derecho de las personas a información pública de relevancia social, que es el fin de nuestra profesión. Además, es un trabajo informativo realizado con fidelidad a los principios que orientan el ejercicio del periodismo, desde la selección de las noticias que se ponen en pauta, pasando por las prácticas de reporteo, la adecuada edición y difusión de los mensajes, hasta la responsabilidad por los posibles efectos de nuestras publicaciones.

Es un periodismo que tiene un impacto porque constituye un aporte para la persona y para la comunidad, y es también un periodismo realizado con sentido ético. Eso significa que este trabajo informativo pone en el centro de su quehacer a la persona y respeta su dignidad. Es jugársela por la verdad en materias que el público necesita conocer para la toma de decisiones informadas y hacerlo con respeto a las personas involucradas en el hecho y quienes van a recibir el mensaje.

**María Elena Gronemeyer F.**

Directora Escuela Periodismo  
Pontificia Universidad  
Católica de Chile  
Miembro del Jurado Premio  
Carmen Puelma 2005



## Haces periodismo de denuncia, es una paradoja...

El premio fue un gran estímulo porque debe ser uno de los galardones más importantes en periodismo, considerando que los miembros del jurado son personalidades del quehacer periodístico. Así también lo pude percibir a través de los múltiples llamados de felicitaciones que recibí.

Cuando mis colegas me comentaban: cómo te dieron el premio al periodismo positivo si tú haces periodismo de denuncia, es una paradoja... Yo creo que no lo es tanto, siento el orgullo de que mi trabajo sea, efectivamente, una muestra de periodismo positivo en el sentido en que muchas veces hemos logrado modificar la legislación o llamar la atención sobre determinadas conductas que han permitido poner freno o cambiar situaciones que eran anómalas o irregulares.

### Emilio Sutherland S.

Periodista Programa  
Contacto Canal 13  
Premio Carmen Puelma 2005

Una tarea fundamental en este aspecto cumplen los corresponsales, trabajadores ACHS que han sido debidamente capacitados para efectuar labores de corresponsalía a lo largo de todo Chile.

La vinculación con los medios de comunicación de masa se realiza mediante la emisión de comunicados de prensa, la realización de conferencias de prensa, visitas a terreno, coordinación de entrevistas y reportajes, además de ocupar medios propios como el diario electrónico, la revista Tiempo Seguro, el periódico El Orientador y la revista Vivir Sano y Seguro.

Esta última, que se distribuye de manera trimestral en los puntos de atención ACHS y con un tiraje de 40.000 ejemplares, fue lanzada en septiembre de 2005 con el objetivo de poner a disposición de la comunidad información relevante que contribuya a mejorar la calidad de vida y bienestar, poniendo especial énfasis en la prevención y el autocuidado.

### Premio Carmen Puelma

Hace doce años que ACHS entrega el Premio al Periodismo Positivo "Carmen Puelma Accorsi", galardón que distingue al profesional que se haya destacado por 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.

Este premio, en su versión 2005, recayó en el destacado periodista de Canal 13, *Emilio Sutherland* quien se ha especializado en reportajes denuncias emitidos por el programa Contacto.

El presidente ejecutivo de ACHS, Eugenio Heiremans, recordó que ACHS instituyó este galardón en homenaje y reconocimiento a Carmen Puelma y como una forma de reafirmar el valor que tiene la información oportuna y veraz en la gestión que lleva a cabo la Institución.

*Mano  
a mano*



“Siento el orgullo de  
que mi trabajo sea  
efectivamente, una muestra  
de periodismo positivo”.

**Emilio Sutherland S.**

Premio Carmen Puelma 2005



## **Agrupaciones de Pensionados, Invalidez y Sobrevivencia**

Dentro de la convivencia sustentable que ACHS propicia con sus diferentes stakeholders, los pensionados de invalidez y los pensionados de sobrevivencia, esto es las viudas e hijos menores de trabajadores que han muerto a causa o como consecuencia de un accidente del trabajo o de trayecto, ocupan un lugar prioritario.

Para ellos, la ACHS -a través del Departamento de Acción Social del HTS- procura entregarles servicios integrales que den respuesta real a sus necesidades más allá del cumplimiento de la ley. Es así como se ha apoyado y financiado durante 30 años el funcionamiento de las agrupaciones de Pensionados de Invalidez y de Viudez, cuyo objetivo ha sido establecer una instancia de orientación, comunicación y recreación con esta población, lo que fue paulatinamente fortaleciendo un vínculo y el sentido de pertenencia a la institución.

En las reuniones mensuales se les acoge y da respuesta a sus inquietudes, otorgándoseles información vigente en materias previsionales, educando y proporcionando orientación frente a distintas problemáticas sociales, así como fomentando y facilitando actividades de recreación.

Durante 2005, fuera de las reuniones mensuales, se realizaron clases de artesanías y exposición y venta de las mismas, confeccionadas en los talleres, así como celebraciones especiales para Fiestas Patrias y Navidad.

## **Programas con la Comunidad**

Bajo la denominación de “Programas Emblemáticos” ACHS agrupa aquellas actividades extraordinarias -o fuera de su operación regular y cotidiana- que estando fuertemente alineadas con sus objetivos estratégicos abordan stakeholders específicos de carácter prioritario.

### **Programa Preventivo de Accidentes Escolares, PRIES**

Este programa, que se desarrolla hace 26 años en la ACHS, tiene por objetivo generar en los niños y jóvenes de hoy una cultura preventiva integral donde la seguridad sea un valor superior en empresas, hogares y escuelas del país.

Durante 2005 se elaboraron cinco informativos nacionales con temas orientados a la prevención de riesgos por parte de los trabajadores, así como también de estudiantes y de la comunidad en general, los que fueron distribuidos a lo largo del año.

Asimismo, se coordinó en el ámbito nacional un programa de capacitación de trabajadores, estudiantes y comunidad escolar, promoviéndose la realización de jornadas preventivas, en comunas como Coyhaique, Talagante, Salamanca, Quilicura, Providencia, Santiago y Osorno, entre otras.



## Reporte de Sustentabilidad 2005

Además, se realiza el *Concurso Nacional de Afiches de Prevención* en el que toman parte trabajadores de las empresas afiliadas y otro de carácter bi-anual en que participan alumnos de todas las categorías de enseñanza, desde el primer ciclo básico hasta técnico-profesionales, incluyéndose una categoría de alumnos que sufren algún tipo de discapacidad física o mental.

Respecto al avance del programa sobre la formación de una cultura preventiva, destaca la organización del *Día Nacional de la Prevención de Accidentes Escolares*; la firma del convenio con la Corporación Educacional Sofofa; mantención de la página web [www.segurito.cl](http://www.segurito.cl); publicación de los informativos nacionales “Prevención Escolar”; elaboración y asesoría en la certificación de la calidad en jardines infantiles y salas cunas en Chile; realización de diez campañas preventivas a nivel nacional y aporte, a través de distintas actividades, a la temática de RSE.

### Segurito y Gaspar

La alta coincidencia de intereses de ACHS y Metrogas S.A. en sus metodologías de trabajo para actuar socialmente responsable, les llevaron a unir esfuerzos para potenciar los resultados de algunos programas ya existentes, disminuyendo costos, aumentando cobertura, perfeccionando los mensajes preventivos y mejorando sustancialmente la calidad de la interacción con un público relevante para ambos.

En ese contexto asociativo han perfeccionado y ampliado el programa “Detectores” que Metrogas ya tenía implementado en el ámbito escolar, integrando a un equipo profesional multidisciplinario, conformado por publicistas, diseñadores, actores y psicólogos, para difundir los mensajes claves a nivel de escolares de primer ciclo básico.

En 2005, ambas mascotas corporativas -“Segurito” y “Gaspar”- visitaron 138 escuelas tanto privadas, como subvencionadas y municipalizadas, centrándose en estas últimas, con una entretenida obra de títeres llamada “La Casa de la Tía Eulalia” a la que asistieron 13.800 alumnos entre 6 y 9 años, con lo que en total el programa ha cubierto una población de 38.860 niños.

### Otras actividades de Segurito

Durante el primer semestre de 2005 se reestructuró el sitio [www.segurito.cl](http://www.segurito.cl) de acuerdo a las percepciones y necesidades de los niños detectadas en un estudio de navegación realizado en este grupo objetivo. Con el fin de facilitar y aumentar la interacción general y en especial con los 27.000 niños socios de la Brigada de Segurito se simplificaron accesos, se explicitó la información, se jerarquizó contenidos, se rediseñaron secciones y se generaron nuevos productos.

Asimismo, se renovó el spot de segurito en Cinemark, que se exhibe en sus 96 salas de cine. Se realizó una nueva alianza con la *Fundación Chilectra Activa*, de Chilectra, y se promovió en conjunto la campaña *Volantín Seguro 2005* que incluyó un concurso de dibujos donde se recibieron 2.700 trabajos.

### Programa Preventivo de Abuso de Alcohol y Uso de Drogas en el Trabajo y la Familia

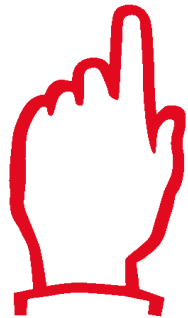
El programa Preventivo de Abuso de Alcohol y Uso de otras Drogas en el Trabajo y la Familia prioriza la prevención e incorpora a todos los trabajadores de la empresa, al tiempo que entrega las herramientas para llevar a cabo actividades de valorización de la vida destinadas a disminuir el consumo de drogas.

Durante el año 2005 se logró aumentar la cobertura del programa en empresas asociadas, alcanzando una cobertura actual de 20.000 trabajadores más sus familias.

Se sensibilizó a 1.000 trabajadores a través de las Jornadas para Comités Paritarios de la XII Región; del Seminario Internacional de Psicología Clínica, Trastornos de Ansiedad y Adicciones en la Universidad Las Américas; de las Jornadas de Prevención organizadas en Calama, en Agencia ACHS Parque Las Américas y el Servicio Electoral.

Además se traspasó la metodología de ACHS a un equipo de profesionales seleccionados por la Fundación Iberoamericana de Salud Ocupacional, FISO, a través de una jornada de capacitación en Buenos Aires, Argentina.

Asimismo, por invitación del Departamento de Estado de los Estados Unidos, se realizó una visita a esa nación donde se integró un equipo de 8 profesionales latinoamericanos que trabajan en prevención drogas.



**“Todo va en la naturalidad con que tu te tomes la discapacidad. Para enfrentar a la sociedad, tienes que vivir tu discapacidad”.**

**Rodrigo Coloma B.**

Premio Trabajador Rehabilitado 2005

### Si la cargas, vas a andar dando pena...

Cuando tú arrastras la mochila de la discapacidad es problemático. Si yo pensara solamente en el hecho de tomar una micro... sería complicado. Diría, filo! He trabajado desde que salí del liceo. Sólo lo interrumpí el año y medio que estuve yendo a terapia para recuperar mi independencia. Después comencé a hacer clases de computación y asesorías de accesibilidad.

Por mi trabajo fuimos a la playa y tuve mi primera experiencia en kayak. Fui a La Serena y ahí conocí a mi novia.... ¡es más linda! Después de eso me pidieron evaluar el programa de Vacaciones para la Tercera Edad, me di cuenta que la hotelería no está preparada para la discapacidad.

Todo va en la naturalidad con que tú te tomes la discapacidad. Para enfrentar a la sociedad, tienes que vivir tu discapacidad, no cargarla en una mochila. Si tú la vives, puedes hacer todo. En cambio, si la cargas vas a andar dando pena.

**Rodrigo Coloma B.**

Premio Trabajador Rehabilitado  
ACHS 2005



### Más oportunidades para todos...

Yo empecé a trabajar a los 28 años. Antes no me preocupaba de eso, pero llega el minuto en que tienes que empezar a hacer cosas por ti mismo.

Mis inquietudes al entrar al mundo del trabajo, tenían que ver con cómo me iban a calificar y como iba a desarrollarlo.

Se presentó la oportunidad de trabajar acá por un programa de reinserción laboral, así que postulé y quedé. En la Asociación me han acogido muy bien, me he sentido súper bien en estos seis años.

Además me parece bueno que haya una política de incorporación de discapacitados en la empresa porque hay muchos temores sobre cómo abordar una entrevista de trabajo y generalmente te dicen “te llamamos” y ese llamado nunca llega.

Ahora, gracias a la ACHS y a otras empresas que incorporan discapacitados, van a haber más oportunidades para todos.

**Luis Jaramillo J.**

Administrativo Contraloría ACHS

## Reinserción Laboral de Personas con Gran Discapacidad

ACHS colabora intensamente con el reintegro al trabajo de las personas que han sufrido un accidente o enfermedad profesional y que quedan con algún grado de discapacidad. Es así como en 2005 estableció una política clara y definida de Contratación de Personas con Discapacidad, la cual entró en vigencia para todas las dependencias a lo largo del país.

Esta política en lo medular:

1. Propende a que el 1% de su personal de planta, corresponda a personas que tengan alguna discapacidad;
2. Como empresa que adhiere a los principios de no discriminación en el empleo considera por igual a personas con discapacidad, en todos los procesos internos o externos de reclutamiento y selección que realiza para cubrir un cargo, de acuerdo con las características y necesidades del puesto de trabajo específico;
3. En los casos en que se contraten personas con discapacidad, ACHS toma las medidas necesarias para facilitar su inserción laboral: capacitación del nuevo trabajador y de las personas de la unidad donde se integra, habilita las dependencias y el puesto de trabajo;
4. ACHS valora positivamente para la selección de sus proveedores a aquellas empresas que cuenten con prácticas similares en cuanto a la contratación efectiva de personas con discapacidad.

Asimismo, ha diseñado alternativas de reincorporación laboral; de reubicación temporal o definitiva, así como ajustes ergonómicos y modificación o cambio de técnicas de trabajo en las empresas donde desarrollarán sus funciones.

Además, a través del equipo especializado de terapia ocupacional del HTS, participa en el Grupo Latinoamericano para la Integración, Inclusión y Participación de Personas con Discapacidad GLARP-IIPD, y en los Consejos Comunales de la Discapacidad.

*Mano a mano*



“Me parece bueno que haya una política de incorporación de discapacitados en la empresa porque hay muchos temores sobre como abordar una entrevista de trabajo”.

**Luis Jaramillo J.**

Administrativo Contraloría ACHS





### **Galardones que incentivan**

Desde el año 1987, la ACHS entrega un reconocimiento a empresas que se hayan destacado por colaborar en el reintegro social y laboral de trabajadores rehabilitados. Más tarde, en 1992, se estableció un estímulo a trabajadores rehabilitados que se hayan destacado por su espíritu de superación personal en el ámbito familiar, comunitario, social y laboral.

### **Premios de Honor**

En esta categoría se reconoció la labor de la empresa Heufemann Paulsen Peter-Fundo Cuquillar; la empresa Servicio de Mantención Limitada, perteneciente el holding de empresas Ariztía, y la empresa Master Pack S.A.

### **Premio Espíritu de Superación**

El Premio Espíritu de Superación 2005 fue otorgado a los trabajadores José Luis Ñanca Fuentes, Rodrigo Coloma Burgos y Luis Macías Montecinos.

## **Prevención de Riesgos Laborales en Sectores Productivos de Recintos Penitenciarios**

ACHS comenzó en diciembre de 1999 una relación con Gendarmería de Chile, cuyo objeto era ofrecer apoyo técnico para lograr la rehabilitación social de los internos que laboran en talleres establecidos al interior de los recintos penales.

Con la finalidad de concretar este objetivo, en mayo de 2000 se firmó un convenio con el Ministerio de Justicia que permitió la implantación de un programa piloto en la Región Metropolitana, en el que adicionalmente se acordaron acciones de apoyo a la Calidad de Vida del personal de Gendarmería que trabaja en dichos recintos.

Como principales hitos en 2005 se pueden resumir cinco talleres sobre prevención de riesgos en el trabajo y el hogar, al que asistieron 150 internos de penales de transición a la libertad ubicados en las comunas de Colina, Buin, Santiago y Osorno.



En forma paralela, el Programa de Prevención de VIH/SIDA, fue solicitado por Gendarmería como parte del programa de trabajo que se realiza con los internos. Para ello, en el segundo semestre del 2005 se realizaron tres seminarios-talleres, en las localidades de Arica y Santiago, llegando a un total de 90 personas.

## Mujer y Trabajo

Un tema al que ACHS ha dado especial importancia en los últimos cuatro años y que ha implicado un fructífero trabajo público privado es el que dice relación con Mujer y Trabajo.

Entre los aspectos relevantes se encuentran la apertura de una línea de acción relativa a problemas preventivos propios del trabajo femenino en el Departamento de Ergonomía y la Fundación Científica y Tecnológica ACHS, que se concretó en el programa de *Ergonomía para Trabajadoras de la Fruticultura*, que incluye, entre otros, el diseño y confección de la silla Parado - Sentado o Silla Adriana, que alivia significativamente la fatiga física producto de este tipo de trabajo.

Asimismo, el Departamento de Ergonomía desarrolló un programa orientado al control y prevención de las “disfunciones dolorosas de extremidades superiores”, que son una de las causas de ausentismo en el sector acuícola, producto de la tarea de despinar manualmente el salmón. Este programa permitió la creación de la tijera despinadora con características ergonómicas que ayuda a evitar la tendinitis de origen laboral, mejorando la productividad y la calidad de vida de las trabajadoras de las empresas salmoneras.

Por otro lado, en 2005 se trabajó arduamente en la Comisión Mujer y Empleo coordinada por CEPAL y Comunidad Mujer, la que elaboró una propuesta transversal a los candidatos presidenciales en torno a las políticas públicas necesarias de aplicar a objeto de incorporar crecientemente a la mujer en empleos de calidad, documento que contempla 14 iniciativas de incentivo desde la perspectiva de los empleadores, aspecto en que se centró el aporte de ACHS.



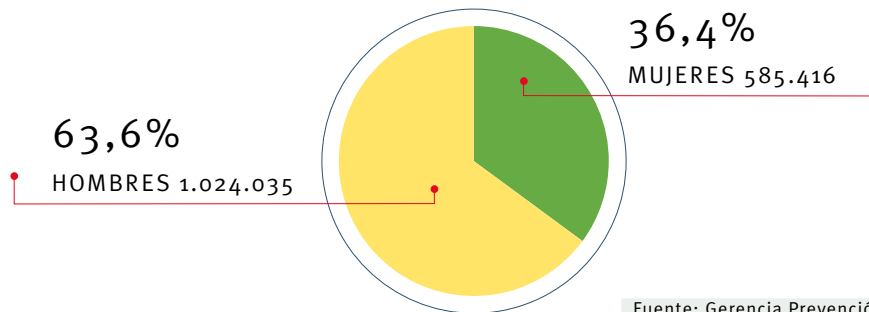
### Estadísticas de Accidentabilidad Según Género

Los gráficos por género demuestran que la cantidad de mujeres afiliadas a ACHS es menor a la de hombres. La tasa de riesgos femenina, es menos de la mitad de la masculina, 51 versus 104.

Sin embargo, en lo relativo a número de accidentes del trayecto practicamente se equiparan, mientras la tasa de accidentes del trabajo es mayor en los hombres.

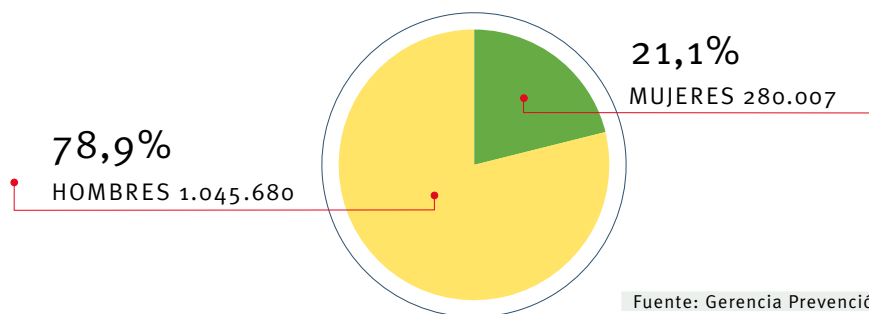
Estas cifras y gráficos nos confirman que ambos géneros sufren riesgos y accidentes diferentes y que por lo tanto, la prevención y las atenciones de salud pueden ser especialmente dirigidas.

#### Trabajadores afiliados según género



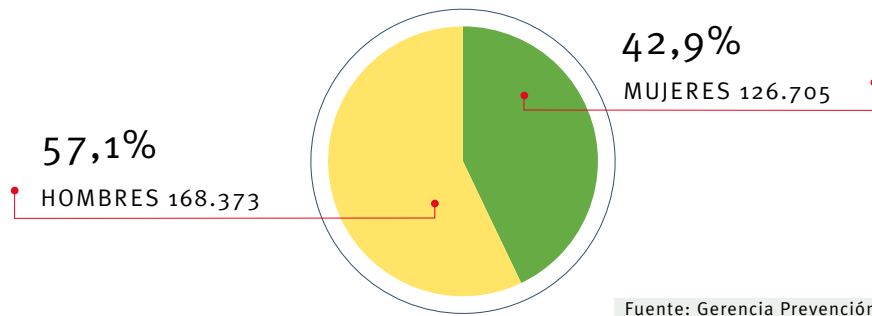
Fuente: Gerencia Prevención ACHS

#### Días perdidos por accidentes de trabajo

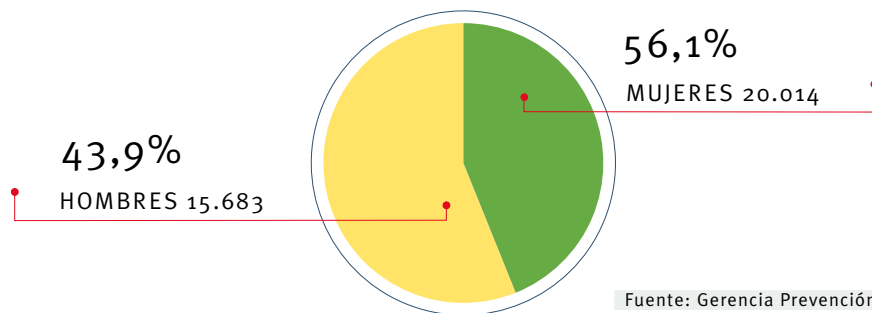


Fuente: Gerencia Prevención ACHS

### Días perdidos por accidentes del trayecto



### Días perdidos por enfermedades profesionales



## Cultura y Trabajo

El programa Cultura y Trabajo nace como una acción complementaria al quehacer de la ACHS, buscando entregar a los trabajadores de las empresas afiliadas, a nuestros propios funcionarios y al público en general acceso a obras de arte chileno contemporáneo, instalándolas en cada local de nuestra institución.

El propósito de este programa obedece a una política humanizadora de los ambientes de trabajo de la institución, particularmente aquellos de uso médico, lo que contribuiría a generar un ambiente físico y humano de mayor calidad para quienes los visiten.

Fue así como en 1972, cuando se inició la construcción del Hospital del Trabajador de Santiago se incorporó una pieza de arte en la concepción global del edificio para lo cual se llamó a concurso nacional y resultó ganador la obra de la *Brigada Ramona Parra*, que hasta el día de hoy está instalada en el hall central del HTS.

El acervo de obras de arte ha ido en constante aumento y son una muestra representativa del panorama plástico nacional contemporáneo.

Asimismo, la Fundación Científica y Tecnológica de la ACHS realizó un estudio psicosocial para evaluar el impacto percibido de cuatro murales instalados en el HTS.



## Reporte de Sustentabilidad 2005

Como resultado se obtuvo que más de dos tercios de los pacientes, visitas y personal tienen una apreciación positiva de dichas obras de arte y las estiman beneficiosas, especialmente los pacientes.

El estudio arrojó además evidencia de que el ambiente es importante para la sanación, para reducir el estrés asociado a la experiencia de la hospitalización y para el sentimiento de bienestar de los enfermos.

### **Capilla oratorio “María, Madre de La Paz”**

Un destacado proyecto del artista Claudio di Girólamo se encuentra en plena etapa de realización. Se trata de la capilla que se construye en el patio central del nuevo edificio del Hospital del Trabajador de Concepción.

Durante los meses de junio y julio esta obra a escala real fue montada, con el nombre *Capilla 1:1*, en el Museo de Bellas Artes de Santiago donde el público pudo apreciar el oratorio que contenía los elementos reales, tanto pictóricos como escultóricos, que serán colocados en la capilla definitiva.

### **Mi Vida Mi Trabajo**

Esta iniciativa, consistente en un concurso de cuentos, organizada por la Dirección del Trabajo y la ACHS, congregó a trabajadores de todo Chile y de distintos oficios y profesiones. 491 personas participaron desde regiones, una desde el extranjero (Francia) con un 40% de mujeres entre los concursantes.

En el año 2005 resultó ganador *La Paila del 69*, relato de Miguel González San Martín de la comuna de Puente Alto; el segundo lugar fue para *Susanita y don Cipriano*, de Branny Cardoch, de Providencia y el tercer lugar lo alcanzó *El Perro, las ocho y yo*, de León Tchimino, de Independencia.

## **Erradicación del Trabajo Infantil**

Un aspecto significativo en la búsqueda de cumplir los principios de Derechos Humanos más allá de lo que la ley señala y relativos a la erradicación del trabajo infantil, se encuentra en la incorporación de un indicador específico en el Reporte de Sustentabilidad, donde además de dar cuenta de la inexistencia de menores de 18 años en su personal, tanto de planta como de terceros contratados por ACHS, se incluyó el número de trabajadores externos menores de 18 años atendidos por accidentes del trabajo en el HTS.

De acuerdo a los datos obtenidos en 2005 se registraron 537 casos de accidentes en menores de 18 años: 158 mujeres y 379 hombres. Lo que significa una sustantiva baja con respecto de 2004 donde se registraron 1.020 casos.

En cuanto a rubros de actividad económica, el que presenta un mayor número de casos es agricultura con 262 casos y 1.410 días perdidos, seguido por servicios con 102 casos y 780 días perdidos. Luego, en orden de frecuencia, serían manufacturas, construcción, comercio, transporte y electricidad.



## Relaciones con el personal

Para la ACHS la principal preocupación en materias de Responsabilidad Social dice relación con la calidad de vida de sus trabajadores. Coincidentemente con este punto, el estudio realizado cada año por la empresa MORI-Chile a contar del 2001 ha mostrado fehaciente y crecientemente que para la opinión pública chilena el factor más importante para juzgar si una empresa es o no socialmente responsable es, justamente, la preocupación que ésta muestre hacia la calidad de vida de sus trabajadores.

### Relación con y entre los trabajadores

La ACHS tiene con todos sus trabajadores un trato equitativo, apegado a la ley, inspirado en sus valores y principios éticos declarados. Más allá de las especificaciones contenidas en el Reglamento Interno Institucional dicho trato se manifiesta en las siguientes conductas:

1. Todo trabajador tiene el derecho y la obligación de formular consultas, sugerencias, inquietudes y reclamos ante su jefatura, utilizando los canales y mecanismos establecidos. Las jefaturas estarán abiertas para escuchar, analizar, ponderar y responder oportuna y adecuadamente esas inquietudes. El trabajador, en todo caso, podrá recurrir a instancias superiores.
2. Las jefaturas y los trabajadores deben promover relaciones de confianza, cada uno asumiendo las responsabilidades que les corresponden.
3. El trato respecto de los trabajadores de la ACHS será justo, equitativo y respetuoso, sin discriminación alguna.
4. La ACHS valora y promueve la colaboración y el trabajo en equipo, aunando la inteligencia, energía y esfuerzo para ser los mejores y actuar como tales.
5. Los trabajadores de la ACHS, de acuerdo a los valores expresados en el Credo institucional y los Principios éticos que la guían, deben cumplir los compromisos contraídos con seriedad, formalidad y responsabilidad.



## Indicadores de Desempeño Social Interno

Los indicadores que se exponen a continuación y que han sido preparados por la Gerencia de Personal y Bienestar de ACHS, guardan relación con la dimensión social de la sustentabilidad y se refieren fundamentalmente a prácticas laborales y derechos humanos, así como al fomento de la calidad del entorno laboral y de la relación con los trabajadores.

### Seguridad en el Empleo

Durante el año 2005 la Asociación Chilena de Seguridad mantuvo un promedio mensual de 3.864 trabajadores de planta, equivalente a -1 puntos porcentual respecto de 2004.

Las nuevas contrataciones aumentaron en un 2,5% respecto de 2004. Por su parte, la movilidad interna del personal significó el 2005 un total de 78 ascensos y 76 promociones, que representan una baja de -17 puntos porcentuales respecto del año 2004, específicamente por una menor cantidad de promociones, ya que los ascensos se mantuvieron similares al 2004.

El 2005 hubo 37 términos de contrato por necesidades de la empresa, equivalente a un 1,03% sobre la planta provista promedio, manteniéndose la tendencia observada el 2004.

La antigüedad en la empresa, medida en años de servicio, varió de 10,7 a 11,02 años.

La Estabilidad en el Empleo continuó siendo el indicador social prioritario para los trabajadores. Si bien, en la encuesta de Balance Social, esto es el instrumento específico con el cual ACHS desde hace 30 años mide 19 parámetros que permiten evaluar la calidad de vida laboral en la empresa, este indicador experimentó un leve descenso desde 75,51 puntos el año 2004 a 73,94 puntos el año 2005.

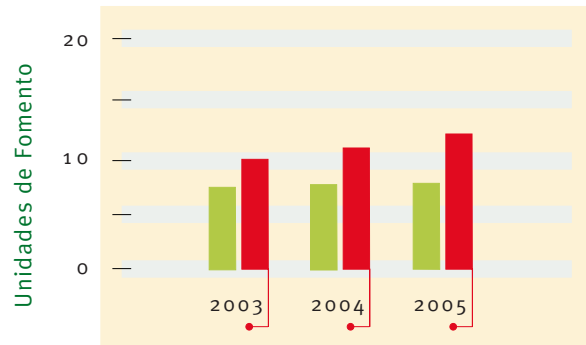
### Prioridades 2006:

1. Estabilidad en el empleo
2. Sistema de remuneraciones
3. Satisfacción Laboral
4. Capacitación y Desarrollo
5. Relaciones Interpersonales

### Remuneraciones

El salario mínimo vigente remuneracional en Chile, al 31 de diciembre de 2005, ascendía a U.F. 7,09<sup>2</sup> o su equivalente de \$ 127.500 pesos chilenos.

SALARIO MÍNIMO PAÍS   
 PROMEDIO ACHS



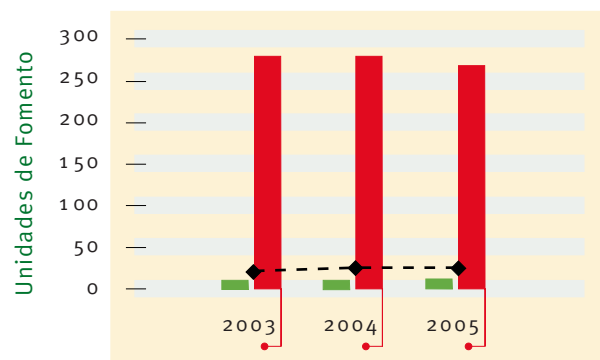
La menor remuneración del personal de la Asociación Chilena de Seguridad, al 31 de diciembre de 2005, alcanzaba a U.F. 11,13 o su equivalente de \$200.000.

La remuneración mínima en la empresa es superior al salario mínimo vigente en Chile y se ha ido acrecentando ligeramente desde el año 2003 (1,34 veces) y 2004 (1,46 veces). Actualmente esta diferencia es de 1,57 veces.

Asimismo, la brecha remuneracional ha continuado descendiendo desde 2003 y 2004 (29,9 veces y 27,2 veces respectivamente la diferencia entre la menor y la mayor remuneración), para quedar el año 2005 en 23,84 veces.

La remuneración referida incluye sueldo base, asignación de estímulo, asignación de antigüedad, asignación por llamada a servicio, asignación por turnos nocturnos especiales, asignación por trabajos nocturnos y asignación por trabajo en faena minera, cuando corresponde.

MENOR   
 MAYOR   
 MEDIANA



La mediana, que indica el valor central de la distribución, dejando a un 50% de los trabajadores por sobre ella y al otro 50% por bajo ella, se ha desplazado de U.F. 21,84 (2003), a U.F. 22,65 (2004) y a U.F. 23,55 (2005).

<sup>2</sup> Todos los datos relativos a remuneraciones se reportan en Unidades de Fomento (U.F.), medida reajutable basada en la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.). Al 31 de diciembre de 2005, 1 U.F. equivalía a \$17.974,81 (Fuente: www.sii.cl).





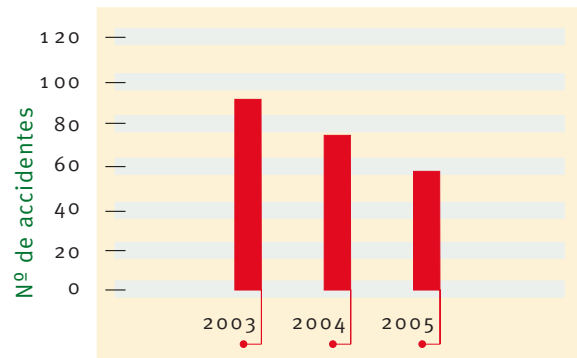
## Reporte de Sustentabilidad 2005

En la encuesta de Balance Social, la percepción acerca del indicador remuneraciones experimentó un leve ascenso desde 73,66 puntos el año 2004 a 75,22 puntos el año 2005 (+1,56 puntos). Con nivel de excelencia fueron evaluados el año 2005 tanto el subindicador oportunidad y forma del pago, como comprensión y forma de cálculo del mismo, destacando la transparencia en este sentido.

### Accidentabilidad Interna

En cumplimiento con la legislación laboral, el 100% de los trabajadores de la ACHS se encuentra cubierto por el Seguro Social que establece la Ley 16.744. Asimismo, el 100% de trabajadores es asesorado por un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (32 Comités existentes a nivel nacional, esto es en todas las sedes con 25 ó más trabajadores), cuya finalidad es asesorar o instruir a los trabajadores en materias de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

### Nº Accidentes en planta provista

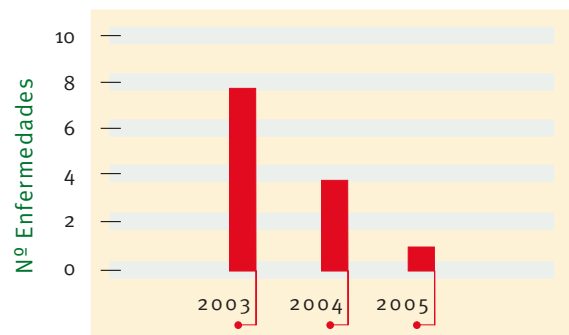


Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS

El número de *Accidentes de Trabajo* en planta provista (considerando accidentes del trabajo y accidentes de trayecto) se redujo el año 2005 en un 20% con relación al año 2004, continuando con la tendencia a la baja observada entre los años 2004 y 2003.

El número de *Enfermedades Profesionales* notificadas en trabajadores ACHS se redujo de 8 el 2003, a 4 el 2004 y a tan sólo 1 el 2005.

### Nº Enfermedades profesionales notificadas

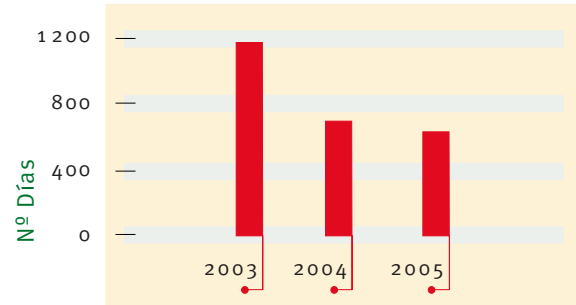


Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS



## Evolución días perdidos

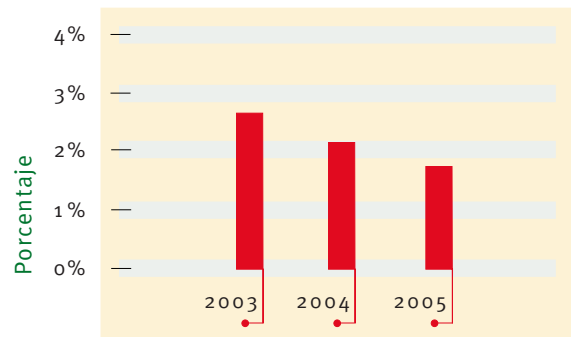
Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS



Los *Días Perdidos*, esto es aquellos en que el trabajador se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, en planta provista se redujeron en un 15% el 2005 en referencia al 2004 (considerando que el 2004 se observó una reducción del 45% con respecto al año 2003), lo que da cuenta de una exitosa gestión en la baja de incapacidades temporales derivadas de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

## Tasa de accidentabilidad

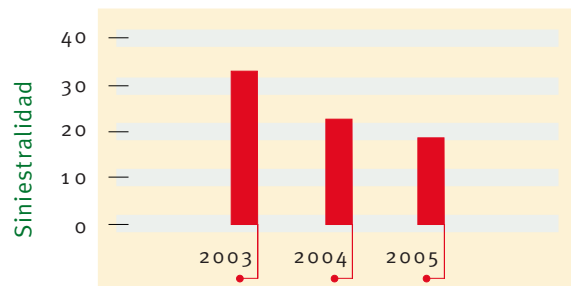
Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS



La *Tasa de Accidentabilidad*, esto es el número de lesionados por cada 100 trabajadores continúa con su tendencia a la baja, evolucionando de 2,20% a 1,80% entre el año 2004 y 2005, con una mejora de 0,4 puntos porcentuales.

## Tasa de siniestralidad

Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS



La *Tasa de Siniestralidad*, esto es la suma de la tasa promedio de siniestralidad por incapacidades temporales y la tasa de siniestralidad por invalideces y muertes, también continúa su tendencia a la baja, observándose una reducción del 16% entre el 2004 y el 2005.



## Reporte de Sustentabilidad 2005

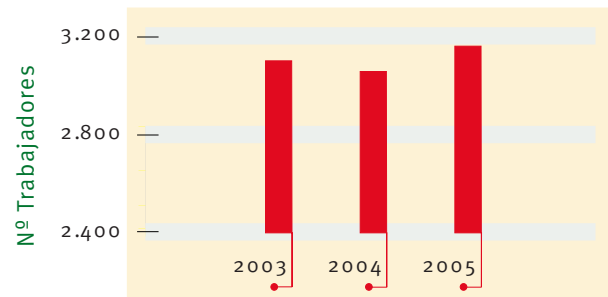
En el ámbito nacional, el año 2005 se efectuaron 229 visitas técnicas a centros laborales y 85 simulacros de evacuación, todo lo cual ha reforzado las acciones correctas y las condiciones seguras en los lugares de trabajo.

### Capacitación y Desarrollo

La proporción de personas becadas y capacitadas, tanto en el país como en el extranjero, respecto a la planta provista del año, aumentó en 3,44 % el 2005 con respecto al año 2004, recuperándose y superándose los valores alcanzados en los dos años anteriores.

### Capacitación: trabajadores capacitados

Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS



El número de horas de capacitación contratadas descendió 4% respecto del año 2004. La tendencia a la baja de horas contratadas puede relacionarse con el aumento de la capacitación masiva vía e-learning, que tuvo mayor alcance en número de trabajadores y menos horas de capacitación que las modalidades presenciales tradicionales.

La inversión anual en capacitación alcanzó a U.F. 27.127, similar a la del año 2003 e inferior en 16% a la del año 2004. En tanto que en el año 2004 se utilizó el 96% de la Franquicia Tributaria Sence, versus el 100% utilizado el año 2003. A la fecha de impresión de este Reporte, SENCE aún no ha puesto este dato a disposición oficial.

Capacitación y Desarrollo se posicionó el año 2005 (al igual que el 2004) como cuarta prioridad de los trabajadores, después de Estabilidad en el Empleo, Remuneraciones y Satisfacción Laboral. En la encuesta de Balance Social, la percepción acerca de este indicador experimentó un leve descenso desde 71,56 puntos el año 2004 a 70,61 puntos el año 2005.

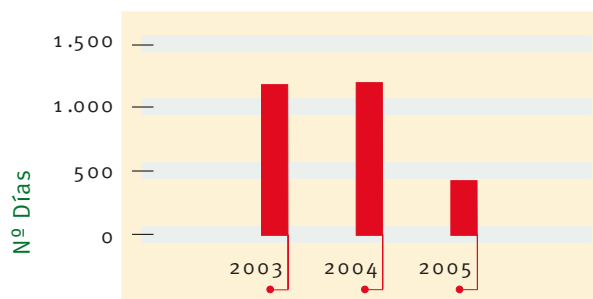
### Organización del Tiempo de Trabajo

Si bien desde hace casi una década la jornada ordinaria de trabajo más usual (83,8% al año 2003 y 92,3% al año 2004), en ACHS era de 45 horas semanales, esto es 3 horas menor que lo establecido por la ley chilena, a contar del 1º de enero de 2005, fecha en que entró en plena vigencia la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, se avanzó hasta lograr el 100%, demostrando el compromiso institucional con las personas y fortaleciendo la compatibilidad entre trabajo y familia.



## Ausentismo por permiso administrativo

Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS



Asimismo, los días de ausentismo por Permiso Administrativo mostraron una notoria baja con relación a los dos años anteriores, alcanzando a 576 días.

El Permiso Administrativo es un beneficio que tienen los trabajadores de la ACHS consistente en la autorización para ausentarse de su lugar de trabajo a efectos de resolver problemas de carácter personal, para lo cual cada trabajador dispone de hasta 27 horas en el semestre.

Un 32% de la planta de la Casa Central hizo uso del beneficio de Horario Flexible, consistente en el uso de horarios diferidos de inicio y término de la jornada laboral, la que puede desplazarse en hasta media hora, con tres horarios de entrada (8:00, 8:30 y 9:00 horas). Quienes inician su jornada a las 8:00 horas se retiran los días viernes a las 15:00 horas. La jornada que se inicia a las 8:30 finaliza a las 17:30 y la jornada que se inicia a las 9:00 horas finaliza a las 18:00 horas, de lunes a viernes, exceptuando los trabajadores y trabajadoras con sistema de turnos.

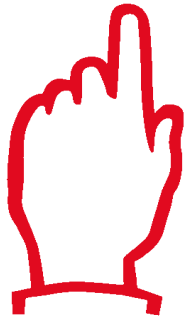
Un 17,43 % de la planta provista hizo uso de su factibilidad para reducir la jornada de trabajo a jornada parcial, con una remuneración proporcional y manteniendo los beneficios institucionales.

## Bienestar Social

Una de las constantes preocupaciones de la ACHS hacia sus trabajadores se refiere a la satisfacción de necesidades básicas fundamentales, relacionadas con educación, salud, alimentación, seguridad social y vivienda, entre otras, las que se hacen extensivas no sólo al trabajador sino también a su grupo familiar.

En relación al Fondo de Salud, que reembolsa gastos médicos y dentales de trabajadores y cargas familiares y que es cofinanciado por la empresa y los trabajadores, el aporte de la ACHS, en 2005, ascendió a U.F. 29.237, mientras que el año 2004 fue de U.F. 32.220 y el año 2003 de U.F. 32.207.

Las atenciones del Servicio Médico del Personal experimentaron un leve descenso con relación a los años anteriores, en tanto que las atenciones del Servicio Dental del Personal, por su parte, aumentaron en un 15% respecto de años anteriores.



“Una empresa puede tener muchos beneficios para las mujeres embarazadas, pero si tienes un jefe que te mira feo por estar embarazada, da lo mismo los beneficios”.

**Sandra Ochoa C.**

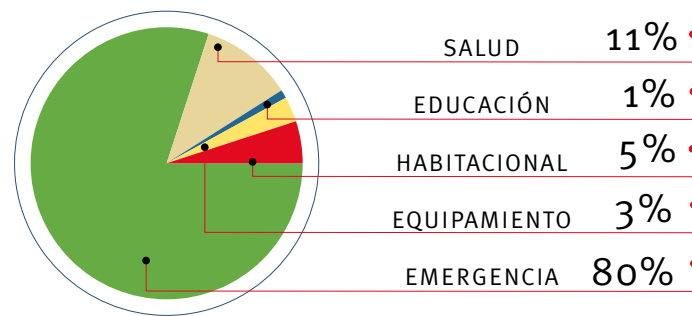
Asistente de Marketing ACHS

En el *Programa Preventivo de Consumo Abusivo de Alcohol y uso de otras Drogas*, se invirtió un total de U.F. 616, inferior a años anteriores en que las cifras alcanzaron a U.F. 808 (2004) y U.F. 928 (2003), lo que guarda relación con la consolidación del funcionamiento del programa a nivel nacional.

La incorporación de trabajadores al *Programa de Desvinculación Laboral Asistida* (“Programa Alianza”), registró 39 nuevos participantes a nivel nacional (versus 73 el año 2004). Creado como respuesta a la inquietud de un grupo importante de trabajadores que optaban al retiro laboral, “Alianza” consiste en un programa de acompañamiento y asesoría que entrega a los trabajadores de la ACHS un conjunto de herramientas que faciliten su proceso de desvinculación laboral con la empresa, así como beneficios asistenciales y de promoción que contribuyan a mantener su calidad de vida familiar.



### Distribución de préstamos institucionales 2005



Fuente: Gerencia Personal y Bienestar ACHS

Los beneficiarios de *préstamos institucionales* totalizaron 1.935 el año 2005. Accedieron a préstamos de emergencia el 80% de los beneficiarios (1.553 trabajadores versus 1.757 el año 2004), con un monto promedio de U.F. 3,3, similar a años anteriores.

### Lo importante es la actitud frente al embarazo...

Aquí cuando dices que estás embarazada, todos te felicitan, lo cual significa que ya tienes un apoyo de verdad. Después tienes las facilidades como sala cuna, colación a media mañana y un horario de trabajo que se respeta, pero más que las cosas físicas, lo importante de la Asociación es la actitud positiva de las personas frente al embarazo.

Una empresa puede tener muchos beneficios para las mujeres embarazadas, pero si tienes un jefe que te mira feo por estar embarazada, da lo mismo los beneficios. La ACHS tiene internalizado que tener guagua es una responsabilidad de la empresa para que sus mamás puedan seguir trabajando y eso es lo que marca la diferencia. Acá se preocupan que uno se sienta contenta y es de corazón.

Así como la empresa te apoya, también hay una responsabilidad que uno tiene que asumir, hay un contrato de trabajo de por medio y hay que cumplir con su parte. En la medida que uno cumpla con eso, más beneficios tiene.

**Sandra Ochoa C.**

Asistente de Marketing ACHS  
Mamá de María Jesús  
(1 año y 5 meses) y  
Antonia (4 meses)





### Me encantaría que fuera replicable...

Las mujeres se postergan y eso no está bien, porque los hijos y la familia es una concepción de a dos. Si este país quiere que haya mayor incorporación de la mujer al trabajo, tiene que legislar para ayudarlas, para que pueda trabajar tranquila, sin sentirse culpable por el abandono de sus niños. Para eso tienen que involucrarse los hombres.

La baja natalidad que existe ahora no tiene que ver con que la mujer se niegue a la maternidad. Tiene que ver con un problema que no está resuelto; cuando haya apoyo de la pareja, del estado y de la empresa, vamos a tener muchas más mujeres incorporadas al mundo del trabajo sin culpa ni frustraciones.

Lo que está haciendo la ACHS es compartir la tarea del cuidado de la familia. Me encantaría que esta experiencia fuera replicable, sin necesidad que las empresas lo tuvieran que hacer por ley. Somos distintos y el mundo se construye de a dos... ¡Qué viva la diferencia!

**Ana María Muñoz C.**

Secretaría de condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial y Medioambiente  
Central Unitaria de Trabajadores

El 11% de los trabajadores solicitaron préstamos de salud, por un monto promedio de U.F. 18,2 (8% superior al observado el año 2004). Un 5% de los beneficiarios optaron al préstamo habitacional por un monto promedio de U.F. 30,6 (8,5% superior al observado el año 2004).

Cabe hacer notar que en la última encuesta a propietarios de vivienda, respondida por el 65% de la dotación de planta, mostró que los trabajadores propietarios de vivienda se incrementaron al 36,7% versus 34% el año 2004.

### Conciliación de Vida Familiar y Trabajo

En su constante preocupación por dar seguridad laboral a sus trabajadores y, con ello, a sus familias, la ACHS ha desarrollado varios mecanismos para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de sus trabajadores y trabajadoras. Un factor interesante de destacar es que la mayoría de estas prácticas se aplican por igual a hombres y mujeres, con la finalidad de proteger al núcleo familiar y de estimular el rol activo del padre y de la madre en el hogar.

Para ACHS la maternidad es un valor fundamental y por ello desarrolla programas específicos que permiten a las trabajadoras embarazadas y/o en período de lactancia materna sentirse acogidas por la empresa.

Es sí como desde 2004 se les entrega diariamente una colación fría consistente en una fruta fresca y un yogurt light a media mañana. Durante el año 2005 hubo un alza del 60% con relación al año anterior. En tanto que el número de trabajadoras participantes en el programa de lactancia materna, que incluye otros beneficios, disminuyó en un tercio.

*Mano a mano*



“Cuando haya apoyo de la pareja, del estado y de la empresa, vamos a tener muchas más mujeres incorporadas al mundo del trabajo sin culpas ni frustraciones”.

**Ana María Muñoz C.**

Central Unitaria de Trabajadores

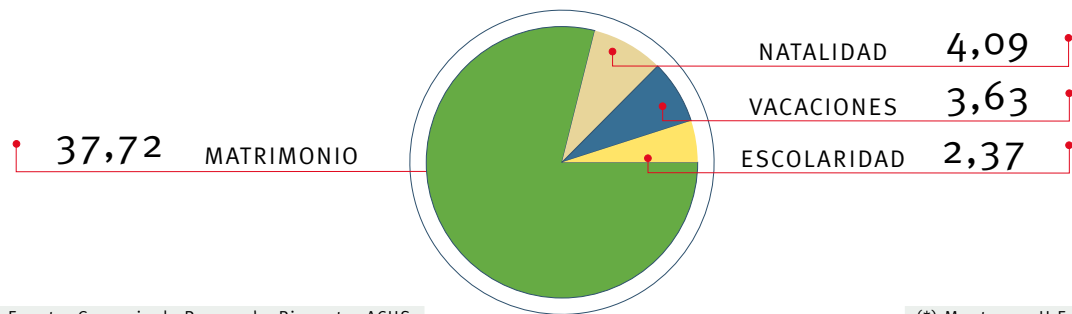


Un aspecto primordial para las madres trabajadoras es contar con el cuidado oportuno y de calidad para sus hijos pequeños. Es así como ACHS cuenta con Sala Cuna y Jardín Infantil que acoge a todos los niños desde el término del post-natal hasta los 4 años y medio. Si bien este beneficio está concebido para las madres trabajadoras, en caso que algún trabajador varón lo requiera por viudez, enfermedad grave de la madre u otra causal significativa, se le ofrece un cupo para que pueda afrontar sin esa preocupación su paternidad.

A objeto de perfeccionar el cuidado infantil de los hijos de las trabajadoras de ACHS, durante 2005 se comenzó la construcción de un nuevo edificio con una superficie construida de 1.040 metros cuadrados, especialmente diseñado para este objeto.

En 2005 la Sala Cuna de Santiago ofreció atención directa a 85 niños. Las parvularias a cargo de su cuidado tienen un promedio de permanencia en la empresa de 9,3 años, lo que ofrece a las madres una gran confianza en el cuidado exhaustivo que reciben sus hijos.

### Asignaciones 2005 (\*)



Fuente: Gerencia de Personal y Bienestar ACHS

(\*) Montos en U.F

### Educación para los hijos

Con el fin de incentivar el proceso educacional de los hijos de todos los trabajadores y trabajadoras, se otorga anualmente el Premio de Excelencia Académica para quienes tienen un promedio de notas igual o superior a 6,5 en educación básica y a 6,2 en educación media. El año 2005 fueron distinguidos 630 hijos de trabajadores.

Asimismo, anualmente se otorgan 10 Becas "Jorge García R.", que financian completamente la educación superior para hijos de trabajadores(as) que obtienen mejor promedio de notas en 4º medio y puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (PSU).





## Campaña de Salud Preventiva

La ACHS acorde a su misión de “Promover trabajos Seguros y Saludables” y con la convicción de que las personas representan el valor más importante al interior de la empresa, a contar de 2004 estructura su *Programa de Salud Preventiva del Personal* cuyo Coordinador Nacional tiene por misión planificar y desarrollar políticas y programas de salud.

Este Programa pretende sistematizar y estandarizar las acciones relacionadas con la salud de los trabajadores a lo largo de la red ACHS y se basa en los conceptos de la Organización Mundial de la Salud que la define no meramente como la ausencia de enfermedad sino como el estado de completo bienestar físico, mental y social; y el concepto de promoción de la salud, entendiendo por éste, el proceso mediante el cual los individuos y las comunidades están en condiciones de ejercer un mayor control sobre los factores determinantes de la salud y de ese modo mejorarla.

Así, durante 2005 esta iniciativa contó, entre otras, con las siguientes acciones:

- Creación del boletín mensual “Comunicando Salud”, que entrega a los trabajadores información sobre temas de interés en las áreas de promoción y prevención en salud;
- Se desarrolló una Campaña de autocuidado cuyo objetivo fue sensibilizar a los trabajadores;
- Se efectuó un programa de vacunación que logró la adhesión voluntaria de 1.509 personas, logrando una cobertura nacional del 72,8%;
- Se reactivó el programa *Muévete*, en el que participaron 407 personas con un 94% de asistencia periódica. Se observó una disminución de las molestias músculo esqueléticas en un 25%, mientras que el 21% cree que el programa ha mejorado las relaciones interpersonales con sus compañeros;
- El programa de *Salud de la Mujer* consistió en la detección precoz de factores de riesgos para enfermedades propias del género para lo cual se realizó una entrevista cuyo objetivo era pesquisar el estado de vigencia de controles y exámenes médicos para enfermedades como el cáncer de mama y cáncer de cuello de útero, y en la realización de una densitometría de tobillo, examen preventivo, no invasivo cuyo objetivo fue evaluar el estado del hueso del talón mediante un equipo de ultrasonido y determinar así riesgo para Osteoporosis;
- Asimismo se realizó un Chequeo Auditivo mediante la aplicación de audiometría portátil, examen que detecta la pérdida del sentido de la audición y un Scringing Visual que midió la agudeza visual de 194 trabajadores;
- El programa de Salud Bucal aplicó una encuesta de salud bucal y un examen médico-dental básico, realizado por el odontólogo de la sección;
- Finalmente, la Campaña del Mes del Corazón, contempló mensajes interactivos a través del correo electrónico, la distribución nacional de un cuadernillo informativo y la determinación del colesterol, glicemia y medición de IMC.

### Premios ACHS

La empresa anualmente distingue tanto la permanencia de sus trabajadores, mediante la celebración de la jornada de *Premiación por Años de Servicios* como la realización de acciones desinteresadas que vayan más allá del estricto cumplimiento de sus funciones, así como también les incentiva su creatividad.

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

Como una forma de reconocer el aporte y dedicación que la señora Olivia Bunster Saavedra entregó a lo largo de más de cuatro décadas a nuestra Institución y sus trabajadores, ACHS entrega en forma anual el reconocimiento “*Mejor de los Mejores*”.

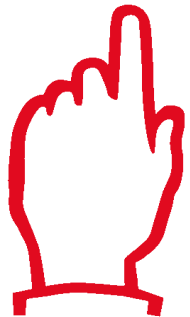


Uno de los requisitos fundamentales que debe cumplir un trabajador para recibir este premio, es realizar alguna acción desinteresada que supere las expectativas de nuestros clientes y que se enmarque dentro de los valores y principios contenidos en el credo institucional.

Pastor Sánchez, Auxiliar de Enfermería del Policlínico Linares, Gerencia VII Región, fue testigo del atropello de un ciclista en dicha ciudad, ante lo cual se bajó del bus que lo llevaba a su domicilio y llamó desde su celular para solicitar una ambulancia.

Mientras tanto, brindó los primeros auxilios al accidentado y luego lo acompañó hasta la Asistencia Pública, al ver que la ambulancia no traía paramédico.

En dicho servicio al accidentado se le diagnosticó un traumatismo encéfalo-craneano en evolución. Gracias a la pronta intervención de Pastor Sánchez el afectado tuvo la atención médica oportuna, lo que le permitió recuperar prontamente su salud.



“A veces uno no tiene tiempo de detenerse y mirar para el lado y ser solidario”

**Pastor Sánchez V.**

Premio Mejor de los Mejores

Es una forma de rescatar lo humano...

El premio es una muy buena forma de rescatar lo humano, en un mundo vertiginoso como en el que vivimos ahora, en donde todo se da tan rápido, que a veces uno no tiene tiempo de detenerse y mirar para el lado y ser solidario.

Me sentí muy contento por la oportunidad de poder ayudar a una persona que estaba desvalida.

Es muy valioso que la ACHS se preocupe de esto. Es un incentivo para seguir haciendo acciones tan sencillas como regalar una sonrisa o hacer un saludo cordial en la mañana en el lugar de trabajo.

**Pastor Sánchez V.**

Auxiliar Paramédico Linares  
Premio Mejor de los Mejores 2005





### Es un excelente estímulo...

Uno tiene una idea y la implementa, pero no sabe como va a ser recibida. Y cuando te dicen que ganaste un premio es muy agradable, porque significa que hay gente que pensó que tu idea es un aporte.

Es un reconocimiento a tu labor. Es un excelente estímulo para que haya mayor cooperación, pues las buenas ideas salen de la gente que trabaja día a día en un lugar específico.

Recibir un premio de ACHS fue una experiencia nueva y muy gratificante.

**Dr. Maximiliano Vega C.**  
Médico Traumatólogo HTS  
Ganador Premio Sugiere Ideas  
ACHS 2005

### Premio Sugiere Ideas

Con el propósito de mejorar el desempeño de sus tareas, los trabajadores de ACHS echan a andar su creatividad y participan del concurso “*Sugiere Ideas*” mediante el cuál la empresa promueve y difunde esta iniciativa que premia anualmente a las mejores ideas o sugerencias de los trabajadores, tendientes a crear y/o a mejorar sistemas y procedimientos, con el propósito de simplificar, perfeccionar y optimizar el trabajo; disminuir costos; mejorar la calidad de vida al interior de la Asociación y de los servicios que brinda a sus clientes; fomentar el desarrollo y crecimiento personal; incrementar la satisfacción laboral y fortalecer las relaciones de los trabajadores con la empresa y entre sí.

Con el primer lugar en el tema del año 2005, *Servicio a clientes*, fue distinguido el doctor Maximiliano Vega, del servicio de traumatología del HTS. Su idea, que ha sido implementada en los pabellones del HTS, consistió en instalar una barra de fierro que se fija a la mesa del instrumental quirúrgico en la cual se enrolla el cable del motor para brocas o sierras utilizado en intervenciones quirúrgicas esqueléticas, de este modo, se ahorra tiempo durante la operación y se previenen posibles contacto con gérmenes.

Como incentivo, quien obtiene el premio, recibe desde un 35% de su sueldo base, en el caso de quienes tienen sueldos más altos, hasta un 100%, para aquellos funcionarios con sueldos más modestos.

### Menciones Honrosas

Filomena Acuña	Servicio de Recuperación HTS
Paulina Armijo	Agencia Santiago Centro
Ivonne López	Pabellones HTS
Jaime Albornoz	Contabilidad
Ivonne Tillería	Gerencia de Personal y Bienestar



“Es un excelente estímulo para que haya mayor cooperación, pues las buenas ideas salen de la gente que trabaja día a día en un lugar específico”.

**Dr. Maximiliano Vega C.**  
Ganador Premio Sugiere Ideas



## Distinciones Recibidas por ACHS

Durante 2005 ACHS recibió importantes reconocimientos en materia de Responsabilidad Social Empresarial. Con estas distinciones se destacó principalmente la calidad de vida de los trabajadores ACHS y los beneficios que obtienen al formar parte de la empresa.

Fue así como se obtuvo el *premio RSÉtica 2004*, organizado por PROhumana en la categoría de Empresas Sin Fines de Lucro, enfatizándose por parte del jurado en la gestión integral de la responsabilidad social de la Asociación y por la aplicación, durante 30 años ininterrumpidos, del Balance Social Interno.

Además se obtuvo el séptimo lugar como la *Empresa Socialmente más Responsable* del país en el ranking realizado por PROhumana, la Confederación de la Producción y del Comercio y Revista Capital, que busca evaluar el desarrollo e implementación de la RSE, contrastando la percepción de la empresa con la de sus propios trabajadores, es decir, refleja la valoración y el conocimiento que éstos tienen del desarrollo del concepto de Responsabilidad Social Empresarial en sus tres dimensiones: económico - financiera; social y medioambiental, en su propia empresa.

Al mismo tiempo, se obtuvo el tercer lugar como *Empresa más Acogedora para Madres que Trabajan* de Revista Ya y la Fundación Chile Unido, debido a las diversas políticas de conciliación de vida laboral y familiar.

## Balance Social Interno

Como parte de su vocación de empresa socialmente responsable, ACHS desde hace 30 años realiza su Balance Social Interno, destinado a medir la calidad de vida laboral al interior de la empresa, constituyéndose en el primer programa de este tipo en Chile y Latinoamérica.

Este instrumento, que se aplica anualmente y que contempla una escala de 20 a 100, en que 20 representa malo y 100 excelente, permite medir en forma objetiva diecinueve parámetros de satisfacción o insatisfacción laboral de su personal y adaptar sus políticas y normas para acercar los intereses de la empresa a los de sus trabajadores.

El Balance Social Interno es publicado en la Memoria Anual de la empresa, junto al Balance Financiero.



## Balance Social Interno 2005. Resultados

Indicadores Sociales	Factor			Resultados				% Avance o Retroceso	Activos:	Pasivos:
	Prioridad	Ponderación	Valores	2004	2005		Logros /		Tensiones /	
<b>Nivel I</b>										
Estabilidad en el Empleo	1	1x19	19	98,91%	75,51	98,97%	73,94	-1,01%	0	19
Sist. Remuneraciones, Bonos	2	1x18	18	1,51	73,66	1,55	75,22	2,38%	43	0
Satisfacción Laboral	3	1x17	17	1,51	82,59		80,89	-2,06%	0	35
Capacitación y Desarrollo	4	1x16	16		71,56	86,70	70,61	-0,01%	0	0
Relaciones Interpersonales	5	1x15	15		83,03		83,20	0,20%	3	0
<b>Nivel II</b>										
Reconocimiento de Méritos	6	1x14	14	20,88%	67,60	12,41%	67,78	-20,15%	0	282
Derecho a Opinión	7	1x13	13		76,68		75,38	-1,70%	0	22
Imagen Institucional	8	1x12	12		85,24		85,05	-0,22%	0	3
Beneficios de Salud	9	1x11	11	19,54	80,66	18,31	80,08	-3,51%	0	39
Sistema Promoción y Ascensos	10	1x10	10	5,50%	63,14	4,27%	68,17	-7,20%	0	72
<b>Nivel III</b>										
Calidad de la Organización	11	1x9	9		75,30		75,91	0,81%	7	0
Estilo de Liderazgo	12	1x8	8		74,31		75,64	1,79%	14	0
Comunicación / Integración	13	1x7	7		75,20		75,77	0,76%	5	0
Fondo Indemnización	14	1x6	6		81,63		81,53	-0,12%	0	1
Prevención de Accidentes y Enfer.	15	1x5	5	2,20%	75,26	1,80%	75,73	8,49%	42	0
<b>Nivel IV</b>										
Condiciones Físico Ambientales	16	1x4	4		73,95		73,71	-0,32%	0	1
Sistema Apreciación Desempeño	17	1x3	3		69,24		69,68	0,64%	2	0
Sistema Préstamos Institucionales	18	1x2	2	66,72%	83,21	53,71%	84,16	-4,36%	0	9
Actividades Extra Laborales	19	1x1	1	142,41%	71,47%	40,47%	72,06	-35,23%	0	35
<b>TOTAL DE LOGROS Y SATISFACCIONES DEL PERSONAL (USS)</b>									<b>117</b>	
<b>TOTAL DE TENSIONES E INSATISFACCIONES DEL PERSONAL (USS)</b>										<b>517</b>
<b>DÉFICIT SOCIAL EN UNIDADES ESTÁNDARES DE SATISFACCIÓN (USS)</b>										<b>-400</b>
<b>TOTALES IGUALES (USS)</b>									<b>117</b>	<b>117</b>



## Resumen del Balance Social Interno

El Balance Social 2005 recoge la percepción de 3.173 trabajadores ACHS, quienes en forma voluntaria y anónima respondieron a la encuesta anual. Este número representa el 95,07% 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.

### Resultados

El Balance Social 2005 arroja un déficit social de -400 USS<sup>3</sup>, que resulta de la diferencia de Activos Sociales (117 USS) y Pasivos Sociales (517 USS). Esto representa una baja de 1.482 USS respecto del año anterior.

El déficit resultante se explica fundamentalmente por el desplazamiento de un Activo Social de 739 USS en el Indicador *Reconocimiento de Méritos* a una situación de Pasivo Social de -282 USS.

### Logros

En la columna de Activos, Logros y Satisfacciones se destacan por su contribución a los Activos Sociales los indicadores *Sistema de Remuneraciones* (43 USS versus un Pasivo de 13 USS el año 2004) y *Prevención de Riesgos* (que baja de 61 USS el año 2004 a 42 USS el año 2005).

Los logros en Remuneraciones se relacionan tanto con una leve alza en la variación de la remuneración imponible promedio anual del personal, respecto de la remuneración imponible anual de los trabajadores afiliados a la ACHS, como con el mejoramiento de la percepción del sistema de remuneraciones por parte de ejecutivos y trabajadores.

Los avances en materia de Prevención de Riesgos, por su parte, se deben a una mejora generalizada tanto de las tasas internas de accidentabilidad y riesgo como de la percepción de los trabajadores, en especial hacia el funcionamiento de los Comités Paritarios y el apoyo prestado por las jefaturas a las medidas de control indicadas.

Este indicador repuntó notablemente el año 2005, por la mejora de las tasas internas de accidentabilidad y riesgo, las que se han estabilizado en una tendencia progresiva de mejora que no genera diferencias tan grandes como las observadas en años anteriores y que está muy superior a las metas estratégicas institucionales.

<sup>3</sup> USS: Unidades Estándares de Satisfacción.



## Reporte de Sustentabilidad 2005

### Retrocesos

En la columna de Pasivos, Tensiones y Conflictos, los indicadores que más inciden son el ya mencionado *Reconocimiento de Méritos* (-282 USS) y *Promociones y Ascensos* (-72 USS versus un Activo de 373 USS el año 2004). Cabe destacar que la percepción de ambos indicadores mejoró. La baja se explica fundamentalmente por la reducción porcentual relativa de la cantidad de promociones y ascensos el año 2005 respecto del periodo 2004.

### Prioridades para el año 2006

Cuatro de las cinco prioridades de Nivel I para el año 2006 se mantienen iguales al año 2005, con algunos reordenamientos. Se mantiene en primer lugar *Estabilidad en el Empleo*, en tanto que *Satisfacción Laboral* pasa al tercer lugar, intercambiando posiciones con *Sistema de Remuneraciones*. *Capacitación y Desarrollo* conserva la cuarta prioridad y *Relaciones Interpersonales* desplaza en importancia a *Reconocimiento de Méritos*, que se moviliza del quinto al sexto lugar.

Las prioridades de Nivel II y III presentan una nueva organización, conservando prácticamente los mismos indicadores, con la excepción ya señalada del reemplazo de *Relaciones Interpersonales* por *Reconocimiento de Méritos*. Dos indicadores se movilizan del Nivel III al II, *Beneficios de Salud* y *Promociones y Ascensos*, recuperando su posicionamiento de años anteriores a 2004. Los indicadores del nivel IV se mantienen sin variaciones.

### Síntesis

El BSI 2005 resulta deficitario evidenciando un deterioro del clima laboral interno, particularmente en relación con los indicadores Reconocimiento de Méritos, Promociones y Ascensos, Beneficios de Salud y Satisfacción Laboral.

El Plan Social 2006 deberá cumplir nuevos desafíos conforme a los pasivos señalados como prioritarios por los trabajadores, en especial Reconocimiento de Méritos.

Los resultados obtenidos, sumados al lema del Balance Social 2005, “1975-2005: 30 años considerando su opinión”, nos invitan a ser más creativos en nuestros planes sociales en pro de seguir siendo nuestra empresa uno de los mejores lugares para trabajar en Chile.





## Dimensión Medioambiental

En este capítulo usted podrá encontrar los siguientes temas:

GUÍA DE CONDUCTA ÉTICA.....	64
RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	64
DIGITALIZACIÓN DE RADIOGRAFÍAS.....	65
GESTIÓN DE MANEJO DE RESIDUOS.....	66
TRABAJO CON TERCEROS.....	67
INDICADORES MEDIOAMBIENTALES ACHS.....	68

*Mano a*





## Guía de conducta ética en materias de protección del medio ambiente

La ACHS esta comprometida, más allá del cumplimiento de las leyes y regulaciones referentes a la seguridad y salubridad de los ambientes laborales, con el cuidado del impacto ambiental de sus operaciones y servicios.

La ACHS, asimismo, promueve entre sus empresas afiliadas y proveedores, políticas y programas de protección del medio ambiente, como parte importante de su responsabilidad social empresarial.

La ACHS presta asesoría a sus empresas asociadas en materias de protección ambiental y representa, por las vías adecuadas, los riesgos de daño ambiental que sus técnicos detectan.

Aún más, la política de la ACHS en este ámbito exige acciones más rigurosas que las contempladas en las leyes y regulaciones aplicables a su quehacer.

Frente a los temas ambientales la Asociación Chilena de Seguridad asume responsabilidades tanto como empresa como hacia terceros; realiza gestión de ellos; trabaja en temas ambientales específicos y genera indicadores de gestión.

## Responsabilidad Ambiental

La responsabilidad por los temas ambientales en la Asociación Chilena de Seguridad tiene una doble connotación, hacia el interior de la empresa y hacia externos. La primera recae en la Gerencia de Personal y Bienestar, en tanto que para empresas externas está bajo la gestión de la Gerencia de Prevención, a través del Programa de Asistencia Ambiental.

Para el período 2006 se ha proyectado diseñar un sistema de gestión ambiental que permita implementar algunas medidas complementarias relacionadas con registros de información necesaria para generar indicadores que permita mejorar el Desempeño Ambiental.

### Temas ambientales específicos

#### Papel para Reciclado

Tiene por objetivo incentivar el reciclado de papel. Consciente de la necesidad de proteger el Medio Ambiente, nuestra empresa invitó a cada uno de los trabajadores a organizarse internamente por Gerencia y a participar activamente de la recolección de papel.

Se ha planificado para el 2006, dar un soporte a esta iniciativa que se realiza desde hace algunos años, mediante el desarrollo de actividades y la definición de roles y responsabilidades tendientes a optimizar su manejo interno y entregar información respecto a su gestión.



### Insumos de Impresión

Se puso en marcha durante el año 2005 en la Región Metropolitana de la ACHS un incipiente programa de gestión de insumos de impresión a modo de plan piloto que luego será extendido a otras dependencias de la empresa y empresas afiliadas.

Este proyecto además de incorporar en nuestra empresa la variable ambiental en su gestión interna cumple un rol social, ya que colabora con la Fundación San José que va en ayuda de niños en riesgo social.

### Recolección de Pilas

Desde 2002, se realiza la Campaña de Recolección de Pilas, distribuyendo a nivel nacional en la ACHS contenedores especialmente diseñados para almacenaje transitorio de pilas utilizadas en el hogar y lugar de trabajo, a fin de poder dar la disposición final que corresponde a este tipo de productos, disminuyendo el impacto sobre nuestro medio ambiente. Las pilas recolectadas en esta campaña demuestran el compromiso de nuestros trabajadores quienes han hecho partícipe a sus familias para que colaboren en ella.

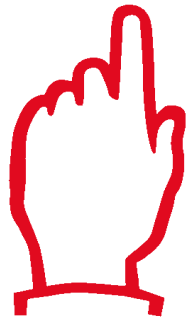
## Digitalización de Radiografías

El proyecto de mayor envergadura en materia medioambiental iniciado por ACHS en 2005 es la migración de radiografías tradicionales a radiografías digitales, lo que permite que las imágenes obtenidas en procesos médicos se archiven electrónicamente para que, entre otros aspectos, puedan ser manipuladas y accesadas desde cualquier lugar, ya sea a través de una red computacional o por medio de internet.

De este modo, se busca aumentar la productividad del servicio de Imagenología; reducir los tiempos de espera en la disponibilidad de las radiografías en las distintas áreas de los centros de atención médica y disponer de las imágenes tanto para consultas múltiples como simultáneas, estando disponible la visualización de la imagen con su informe médico asociado.

Asimismo, en forma paulatina, se dejará de trabajar con reveladores y plata -parte del proceso tradicional de revelado de radiografías- ambos elementos que si son mal manejados, pueden representar riesgos para la salud de los trabajadores involucrados. Desde el punto de vista precautorio del medioambiente, este proyecto presenta como valor agregado la eliminación de los desechos de plata, los que actualmente se recuperan en un 97% y cuyo saldo es envasado y sellado para ser depositado en recintos especialmente acondicionados.

El proyecto también trae significativos beneficios para los pacientes, quienes tendrán una exposición optimizada a los rayos X debido a que las imágenes obtenidas se previsualizan en un computador y se puede corregir la imagen en el mismo, evitando así una sobre exposición a rayos.



“Nos realizaron talleres donde hicimos una tormenta de ideas y surgieron las medidas que finalmente implementamos en el área medioambiental”.

**Mónica Serrano V.**

Directora de Producción  
National Adhesives

Del mismo modo, al ser guardadas en archivos digitales no se tendrá que disponer de un espacio físico de gran magnitud considerando que por ley los establecimientos de salud deben mantener las radiografías de todos sus pacientes durante diez años.

Este proyecto, que significa una inversión cercana al medio millón de dólares, se encuentra actualmente en pleno proceso de planificación y será implementado, en una primera etapa en el HTS para luego extenderse a la red ACHS.

## Gestión de Manejo de Residuos



El manejo de residuos de ACHS, que se encuentra externalizado, se rige de acuerdo a la normativa oficial vigente, esto es el Decreto Supremo N° 148, del 16 de junio de 2004 y la norma especial para el manejo de residuos Hospitalarios que se encuentra en trámite de publicación.

Tanto la Casa Central, como el HTS y las diferentes Agencias de la Región Metropolitana poseen sistemas de manejo de residuos, así como receptáculos, infraestructura y, en algunos casos, equipamiento para hacer pre-tratamiento de residuos.

Su manejo y traslado se realiza en contenedores de basura con germicida, tanto desde los contenedores individuales de cada recinto, como de los contenedores de acumulación, e incluye desechos hospitalarios corto punzantes, residuos de pabellones, restos orgánicos provenientes de laboratorios y de áreas de hospitalización. El traslado de los contenedores de basura se efectúa con una frecuencia mínima de 2 veces al día o más cuando la operación hospitalaria lo requiere.

## Hemos tenido mejoras significativas...

El aporte en el área medioambiental ha sido fundamental, pues gracias a la Asociación nos certificaron ISO 14.000. Nos dieron apoyo, capacitación y todas las facilidades para poder certificarnos bajo esta normativa en tan sólo un año.

Nuestra idea era cuidar las áreas básicas de consumo de la compañía, ahí la ACHS nos propuso realizar indicadores con la finalidad de monitorear nuestro consumo. Nos realizaron talleres donde hicimos una tormenta de ideas y surgieron las medidas que finalmente implementamos en el área medioambiental. Hemos tenido mejoras significativas en los indicadores de consumo.

**Mónica Serrano V.**

Directora de Producción  
National Adhesives  
Empresa afiliada ACHS





## Trabajamos durante siete meses...

L'Oréal es una empresa que dentro de sus objetivos tiene establecido el cuidado del medioambiente.

Elabora productos de calidad, cuidando el medioambiente y respetando la legislación del país donde está presente la compañía.

Cuando decidimos empezar el proceso de certificación ISO 14.000 nos contactamos con la ACHS, directamente con el Programa de Asistencia Ambiental, pues ya veníamos trabajando con la Asociación otros temas de prevención, seguridad y ergonomía.

Comenzamos con el diseño de manuales y procedimientos como apoyo a la documentación legal de la norma. Trabajamos durante 7 meses en reuniones periódicas con la Asociación, analizando la información que elaboramos, lo que fue muy productivo.

**Cecilia Araya M.**  
Gerente Planta Carrascal  
L'Oréal

Al suscribirse el Contrato de Aseo, se debe asegurar que éste está bajo la responsabilidad de un profesional universitario, con formación en salud y medio ambiente, en tanto que los trabajadores que manejen residuos peligrosos, su transporte, tratamiento y disposición deberán estar capacitados en las materias relacionadas y cumplir con las disposiciones legales correspondientes, entre las que se cuentan tener una salud compatible con el cargo y tener las vacunas necesarias antes del inicio del servicio.

## Trabajo con Terceros

El Programa de Asistencia Ambiental de la ACHS tiene como misión ser la unidad que presta asesorías y apoyo a terceros en temas ambientales, siendo la mayoría de las organizaciones que reciben este servicio sus propias empresas afiliadas. De este modo, se pretende que las empresas afiliadas cuenten con un referente que les permita mejorar, de acuerdo a sus requerimientos, su desempeño en materia ambiental, desde el punto de vista operativo del cumplimiento de requisitos legales. Para lograr este propósito, se han desarrollado varias líneas de acción entre las que se destacan las siguientes:

### Verificación de cumplimiento legal ambiental

Consiste 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. Su objetivo es apoyar a las empresas a que conozcan aquellos requisitos legales ambientales aplicables y cumplan con ellos.

*Mano a mano*



**“Nos contactamos con la ACHS, directamente con el Programa de Asistencia Ambiental, pues ya veníamos trabajando con la Asociación otros temas de prevención”.**

**Cecilia Araya M.**

Gerente Planta Carrascal L'Oréal



### Noticias Ambientales

Se elabora un boletín electrónico con temas relevantes publicados en la prensa escrita y electrónica nacional relacionado con el medioambiente, incluyendo alertas tempranas que dan cuenta de cambios legales ambientales. El boletín electrónico se envía semanalmente a más de 7.000 suscriptores de toda la sociedad (empresas, particulares, organismos estatales, academia y ONG’s entre otros).

### Asesorías Ambientales

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

### Indicadores medioambientales ACHS

La obtención de información de calidad y trazable para elaborar los indicadores ambientales, es un proceso de mejoramiento continuo: así lo entendemos en todas las instalaciones ACHS.

Los parámetros que se presentan en este ámbito son de naturaleza “extensiva”, paralelamente se trabaja en la definición de indicadores ambientales “intensivos” más apropiados a la actividad de la ACHS.

Indicadores ambientales ACHS					
Resumen Nacional	Unidad	Año			
		2004	2005		
EN 3	Combustible Calefacción	G J	69.462	77.059	
EN 4	Electricidad	G J	59.211	60.765	
EN 5	Agua	m <sup>3</sup>	453.400	466.241	
EN 34	Combustible V. B.	G J	31.001	22.045	Disminuyeron 104 V.B.
EN 34	Combustible V. D.	G J	10.992	23.285	Aumentaron 104 V.D.

Fuente:

- Gerencia Prevención
- Departamento de Mantenición Nacional

- Combustible V. B. : Combustible Vehículos Bencineros
- Combustible V. D. : Combustible Vehículos Diesel
- Gj : Giga Joules
- m<sup>3</sup>: metros cúbicos

La tabla precedente ilustra cifras en ascenso acorde con el crecimiento institucional, salvo para el ítem Combustible para vehículos donde es destacable la sustitución de gasolina por diesel, habida cuenta del rendimiento de este último.

En esta oportunidad no se entrega información acerca de la evolución de los ítems Insumos y Residuos por cuanto está en proceso de elaboración un sistema nacional de registro y control que los contenga.

Nuestro esfuerzo en este campo se dirige a la obtención de indicadores comparables en el tiempo que nos permitan diseñar programas efectivos para la preservación y cuidado del medio ambiente.



## Indicadores GRI

Este Reporte de Sustentabilidad sigue las recomendaciones de Global Reporting Initiative, GRI, por lo que entregamos la siguiente tabla de contenidos donde se encuentran los indicadores GRI y su correspondiente ubicación.

Este documento presenta otros aspectos importantes de destacar que no están contempladas en las Guías GRI. A modo de ejemplo, las premiaciones que ACHS realiza para incentivar la prevención de riesgos, principal área de negocios de la empresa, o los premios que entrega a sus propios trabajadores para estimular su creatividad, a la prensa y a trabajadores de terceros que después de un accidente laboral han vivido el proceso de reintegro social y laboral de manera exitosa.

Además, en la dimensión económica los indicadores seleccionados por ACHS permiten que cualquier lector obtenga una visión completa del estado de sanidad económica y financiera de la empresa, entre los cuales, por ejemplo, se informa la participación de excedentes.

Por otra parte el modelo GRI en el ámbito de la salud ocupacional considera accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como programas sobre VIH/Sida, todos los cuales son reportados por ACHS, pero no contempla la aplicación de programas relativos al abuso de alcohol y al uso de otras drogas lícitas e ilícitas, como sí lo hace ACHS.

Asimismo, otro aspecto importante es el diálogo con stakeholders -entre las páginas 30 y 61- que permite cuantificar y percibir en forma más completa la riqueza de ese diálogo más allá de lo que estudios de mercado podrían describir.

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>VISIÓN Y ESTRATEGIA, PERFIL, ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SISTEMAS DE GESTIÓN</b>		
<b>1. VISIÓN Y ESTRATEGIA</b>		
<b>1.1.</b> Exposición de la visión y la estrategia de la organización con respecto a su contribución al desarrollo sustentable.		8, 9
<b>1.2.</b> Declaración del presidente (o de un directivo equivalente) que describe los elementos principales del Reporte de Sustentabilidad.		4, 5





Reporte de Sustentabilidad 2005

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>2. PERFIL</b>		
<b>2.1.</b> Nombre de la organización.		4, 5, 8, 9
<b>2.2.</b> Principales productos y/o servicios, incluyendo marcas, si procede.		14, 15, 16, 17, 18
<b>2.3.</b> Estructura operativa de la organización.		11
<b>2.4.</b> Descripción de los principales departamentos, compañías operadoras, filiales y empresas conjuntas.		26
<b>2.5.</b> Países en los que opera la organización.	Alcance Nacional	Contratapa (mapa)
<b>2.7.</b> Naturaleza de los mercados a los que sirve.		9
<b>2.8.</b> Magnitud de la organización informante.		11
<b>2.9.</b> Lista de partes interesadas, características principales de cada una y relación con la organización informante.		5, 30
<b>2.10.</b> Persona/s de contacto para temas relacionados con el reporte, con sus respectivas direcciones web y de e-mail.	Encuesta de retroalimentación (página sin número)	11, 19, 27
<b>2.11.</b> Período cubierto por este Reporte para la información proporcionada.	1º de enero al 31 de diciembre de 2005	
<b>2.12.</b> Fecha del Reporte previo más reciente (si existe).	2004	
<b>2.13.</b> Cobertura del Reporte.	Económico- Financiero, Social, Medioambiental	
<b>2.14.</b> Cambios significativos en el tamaño, la estructura, la propiedad o los productos / servicios.	No hay	
<b>2.19.</b> Cambios significativos con respecto a años anteriores en los métodos de cálculo aplicados a la información clave, ya sea económica, ambiental o social.	No hay	



## Reporte de Sustentabilidad 2005

<b>Indicadores GRI</b>	<b>Comentario</b>	<b>Páginas</b>
<b>2.20.</b> Políticas y medidas internas para garantizar la precisión, la exhaustividad y la veracidad de la información presentada en el Reporte de Sustentabilidad.		4, 13
<b>2.21.</b> Políticas y medidas actuales orientadas a proporcionar mecanismos independientes para la verificación del Reporte en su conjunto.		27
<b>2.22.</b> Medios a través de los cuales los usuarios pueden encontrar la información adicional o Reportes sobre aspectos económicos, ambientales y sociales.		11, 19, 27
<b>3. ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SISTEMAS DE GESTIÓN</b>		
<b>3.1.</b> Estructura de Gobierno de la organización, con los principales comités dependientes de la junta directiva, responsables del diseño de las estrategias y de la supervisión de la organización incluidos.		10
<b>3.2.</b> Porcentaje de la junta directiva formado por consejeros independientes sin cargo ejecutivo.		10
<b>3.7.</b> Declaración de la misión y valores, principios o códigos de conducta internos y políticas referentes al desempeño económico, ambiental y social, así como su nivel de implementación.		12, 13, 22, 25, 26, 27, 33, 39, 45, 53, 64, 66
<b>3.9.</b> Bases para la identificación y la selección de las principales partes interesadas.		8
<b>3.10.</b> Métodos de consulta a las partes interesadas expresadas en términos de frecuencia de las consultas según el tipo y el grupo de partes interesadas.		4
<b>3.11.</b> Tipo de información generada por las consultas de las partes interesadas.		4



Reporte de Sustentabilidad 2005

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>3.12.</b> Empleo de la información obtenida como resultado de los compromisos con las partes interesadas.		4
<b>VISIÓN Y ESTRATÉGIA, PERFIL Y ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN</b>		
<b>3.13.</b> Explicación sobre si el principio de precaución es tenido en cuenta por la organización y de qué modo.		64, 65, 66, 67, 68
<b>3.14.</b> Compromisos, series de principios u otras iniciativas voluntarias de tipo económico, ambiental o social desarrolladas fuera de la organización que ésta suscribe o apoya.		8, 41
<b>3.15.</b> Pertenencia a asociaciones empresariales e industriales y/o organizaciones asesoras nacionales e internacionales.		30, 31, 32, 34, 39, 40
<b>3.18.</b> Principales decisiones tomadas durante el período de elaboración de la memoria en relación con la ubicación o la modificación de operaciones.		65, 66
<b>3.19.</b> Programas y procedimientos relativos al desempeño económico, ambiental y social.		36, 66
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>		
<b>INDICADORES CENTRALES</b>		
Impactos económicos directos:		
<b>Clientes</b>		
<b>EC1.</b> Ventas netas.		23
<b>Proveedores de capital</b>		
<b>EC7.</b> Aumento / disminución de las ganancias retenidas a final de período.	Ingresos Totales, Ingresos Operacionales, Margen Operacional, Retorno sobre activo fijo, Índice de Liquidez, Índice de Solvencia, Endeudamiento Bruto, Productividad, Patrimonio.	23



Reporte de Sustentabilidad 2005

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>Sector público</b>		
EC10. Donaciones a comunidad, sociedad civil u otros grupos, en metálico y en especie, desglosadas por tipos de grupos.	Por su condición de corporación privada administradora de la Ley 17.644, tiene prohibido por ley realizar cualquier tipo de donación.	
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL</b>		
<b>INDICADORES CENTRALES</b>		
<b>Energía</b>		
EN3. Consumo directo de energía, desglosado por fuentes primarias.		68
EN4. Consumo indirecto de energía		68
<b>Emisiones, vertidos y residuos</b>		
EN5. Consumo total de agua		68
<b>Cumplimiento</b>		
EN16. Episodios y multas asociadas al incumplimiento de los convenios / tratados/ declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales.	La empresa no ha recibido multas durante sus 48 años de operaciones.	
<b>INDICADORES ADICIONALES</b>		
<b>Transporte</b>		
EN34. Impactos ambientales significativos vinculados al transporte con fines logísticos.		68

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL</b>		
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE		
<b>INDICADORES CENTRALES</b>		
<b>Empleo</b>		
<b>LA1.</b> Desglose del Colectivo de trabajadores.		46
<b>LA2.</b> Creación de empleo neta y promedio de facturación desglosados por regiones / países.		46
<b>Relaciones empresa / trabajadores</b>		
<b>LA4.</b> Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones.	ACHS aplica desde hace 30 años un BSI que le permite información y desarrollo del plan social.	58, 59, 60, 61
<b>Salud y seguridad</b>		
<b>LA5.</b> Métodos de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.		19, 42, 43, 48, 49
<b>LA6.</b> Descripción de las comisiones conjuntas sobre salud y seguridad compuestas por la dirección y los representantes de los trabajadores y proporción de la plantilla al amparo de dichas comisiones.		48
<b>LA7.</b> Tasas de ausentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y número de víctimas mortales, relacionadas con el trabajo (incluidos los trabajadores subcontratados).		48, 49
<b>LA8.</b> Descripción de políticas o programas sobre el VIH/SIDA.		17, 34, 41
<b>Formación y educación</b>		
<b>LA9.</b> Promedio de horas de formación por año.		50
<b>Diversidad y oportunidades</b>		
<b>LA10.</b> Descripción de políticas y programas de igualdad y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones.		39, 50, 53, 54

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>INDICADORES ADICIONALES</b>		
<b>Empleo</b>		
<b>LA12.</b> Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por ley.		51, 52, 53, 54, 55, 56, 57
<b>Salud y seguridad</b>		
<b>LA14.</b> Datos evidentes que certifiquen el cumplimiento de las recomendaciones de la OIT en sus directrices relativas a los sistemas de gestión de la salud en el trabajo.		48, 49, 50
<b>Formación y educación</b>		
<b>LA16.</b> Descripción de los procedimientos que fomentan la contratación continua de empleados y gestionan los programas de jubilación.		52
<b>LA17.</b> Políticas especiales enfocadas a la gestión de conocimientos prácticos o la formación continua.		14, 50
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>INDICADORES CENTRALES</b>		
<b>Estrategia y gestión</b>		
<b>HR1.</b> Relación pormenorizada de políticas directrices, estructura corporativa y procedimientos entorno a los derechos humanos vinculados a los operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.		12, 13
<b>HR2.</b> Muestras de que se tienen en consideración los impactos en los derechos humanos a la hora de tomar decisiones sobre los procedimientos, inversiones o elección de proveedores / contratistas.		26, 27
<b>HR3.</b> Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos necesarios para valorar la actuación sobre los derechos humanos con respecto a la cadena de suministro y los contratistas, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.		26, 27



Reporte de Sustentabilidad 2005

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>No discriminación</b>		
<b>HR4.</b> Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos / programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.		45
<b>Trabajo infantil</b>		
<b>HR6.</b> Exposición de la política de rechazo de trabajo infantil tal y como se define en el Convenio 138 de la OIT, grado de información y aplicación y relación de los procedimientos/ programas relacionados a este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.		44
<b>INDICADORES ADICIONALES</b>		
<b>Estrategia y gestión</b>		
<b>HR8.</b> Formación de los empleados en cuanto a las prácticas relativas a los derechos humanos, importantes para el desarrollo de las operaciones.		32
<b>Medidas disciplinarias</b>		
<b>HR9.</b> Descripción de prácticas de apelación relacionadas a los derechos humanos.		45
<b>HR10.</b> Análisis de las políticas de no represalia y de los sistemas de confidencias de queja.		45
<b>HR14.</b> Porcentaje de los ingresos resultantes de las operaciones que se redistribuye a las comunidades locales.	Expresamente prohibido por la ley 16.744	
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: LA SOCIEDAD</b>		
<b>INDICADORES CENTRALES</b>		
<b>Corrupción</b>		
<b>SO2.</b> Descripción de la política, sistemas de gestión / procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados.		33



Reporte de Sustentabilidad 2005

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>Contribuciones políticas</b>		
<b>SO3.</b> Descripción de políticas y sistemas de gestión / procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento dedicados a las contribuciones y los instrumentos de presión política.		33
<b>INDICADORES ADICIONALES</b>		
<b>Comunidad</b>		
<b>SO4.</b> Distinciones recibidas en relación con la actuación social, ambiental y ética.		58
<b>Contribuciones políticas</b>		
<b>SO5.</b> Cantidad de dinero donado a instituciones y partidos políticos cuya función principal es la de financiar a los partidos o a sus candidatos.	Expresamente prohibido por la ley 16.744	
<b>Competencias y precios</b>		
<b>SO7.</b> Descripción de políticas y sistemas de gestión / procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento enfocados a prevenir las conductas contrarias a la libre competencia.		12, 13
<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO</b>		
<b>INDICADORES CENTRALES</b>		
<b>Salud y seguridad del cliente</b>		
<b>PR1.</b> Descripción de política sobre la salud y seguridad del cliente durante la utilización de productos y servicios, grado de información y aplicación y relación de procedimientos / programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.		17





## Reporte de Sustentabilidad 2005

Indicadores GRI	Comentario	Páginas
<b>Productos y servicios</b>		
<b>PR2.</b> Descripción de políticas y sistemas de gestión / procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento referentes al etiquetado y a la información sobre los productos.	No aplica en lo relativo a Prevención ni a los beneficios económicos.	
<b>Respeto a la intimidad</b>		
<b>PR3.</b> Descripción de políticas y sistemas de gestión / procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento concernientes a la intimidad del cliente.	Derechos y deberes del paciente y particularmente el derecho a la información del mismo.	13

Con este Reporte de Sustentabilidad, que muestra los avances y retrocesos experimentados por la Asociación Chilena de Seguridad en el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2005, esperamos dar completa satisfacción a nuestros públicos interesados.

Nuestro afán es continuar perfeccionando este Reporte y avanzando en nuestro quehacer socialmente responsable, por ello agradeceremos a todos nuestros lectores que contesten la encuesta de retroalimentación que acompaña este documento y nos lo hagan llegar a [bdelano@achs.cl](mailto:bdelano@achs.cl) o al fax: 6852731.

Asimismo, si desean enviarnos sugerencias, comentarios o inquietudes, éstas serán muy bienvenidas y nos preocuparemos de darles oportuna y cabal respuesta.

## Encuesta de Retroalimentación

Con sus sugerencias mejoramos todos, por lo que le solicitamos su colaboración contestando a estas preguntas y enviando este cuestionario al *fax 6852731, o al e - mail bdelano@achs.cl*

1. Su relación con ACHS es como:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Cliente                | <input type="checkbox"/> Proveedor        |
| <input type="checkbox"/> Administración Pública | <input type="checkbox"/> Empresa Afiliada |
| <input type="checkbox"/> Trabajador ACHS        | <input type="checkbox"/> Usuario Red ACHS |
| <input type="checkbox"/> Sociedad Civil         | <input type="checkbox"/> Otro:            |

Considerando 1 como pésimo y 7 como excelente:

2. Valore la calidad de la **información Económica Financiera** facilitada en este Reporte de Sustentabilidad:

1  2  3  4  5  6  7

3. Valore la calidad de la **información Social** facilitada en este Reporte de Sustentabilidad:

1  2  3  4  5  6  7

4. Valore la calidad de la **información Medioambiental** facilitada en este Reporte de Sustentabilidad:

1  2  3  4  5  6  7

5. Valore la información facilitada en este Reporte de Sustentabilidad:

1  2  3  4  5  6  7

6. ¿Qué aspecto de este Reporte la pareció más destacable?

7. ¿Qué aspecto de este Reporte considera que debe ser corregido?

8. Si desea expresar alguna otra sugerencia, por favor escríbala en estas líneas o envíenos un e - mail a [bdelano@achs.cl](mailto:bdelano@achs.cl)