



reporte de
sostenibilidad
2008





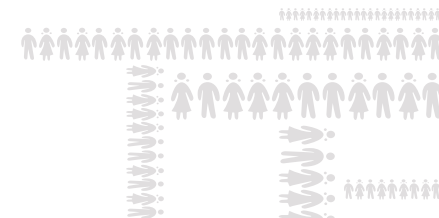


índice

mensajes	4
antecedentes generales	10
dimensión económica financiera	28
dimensión social	34
dimensión medioambiental	60
indicadores GRI	68



Fragmento del mural "Vida y Trabajo", que ACHS puso a disposición de la comunidad en la estación de metro Parque Bustamante.



Mensaje del presidente

El año 2008 alcanzamos uno de los hitos más relevantes de nuestra historia: en diciembre, el número de trabajadores afiliados superó los 2 millones de personas, afianzándose así el liderazgo de ACHS entre las entidades de seguridad social del país.

Desde tiempos fundacionales -hace ya cinco décadas- nuestra vocación de servicio permanece incólume: promover trabajos seguros y saludables en las empresas, y simultáneamente avanzar en la construcción de una cultura preventiva integral y en el desarrollo de una mejor calidad de vida para todos los chilenos.

Esta consistencia a los fines y principios de nuestro quehacer es premiada y reconocida con la fidelidad y adhesión de las 37 mil empresas afiliadas y sus trabajadores con quienes compartimos una fructífera alianza cuyo objetivo central ha sido obtener una drástica reducción de la siniestralidad laboral.

La preocupación preferente por nuestros 3.600 colaboradores ha sido un elemento clave de nuestra estrategia; ellos integran un equipo talentoso y leal con elevados índices de satisfacción laboral que nos permiten exhibir el galardón de ser una de las "mejores empresas para padres y madres que trabajan en Chile".

Asimismo la comunidad nacional ha sido testigo de los aportes institucionales en el campo del arte, cuya manifestación concreta se exhibe en las 126 obras de artistas nacionales, asequibles a cuantos acuden a nuestros centros de atención a lo largo del territorio nacional. La exposición itinerante "Geografía del Trabajo" y el mural para el Metro de Santiago "Vida y Trabajo", fueron dos íconos que durante el 2008 dieron testimonio de la contribución ACHS al patrimonio artístico cultural del país.

El presente Reporte recoge los principales ejes recorridos por la Asociación en el ámbito de la RS que reflejan su compromiso inquebrantable por desarrollar un negocio económicamente sustentable donde trabajamos con altos estándares de eficiencia, calidad, seguridad, salud laboral y protección al medio ambiente.

Asimismo, como lo demuestran nuestros indicadores, los estados económicos, las auditorías financieras y sociales, ejecutamos nuestra operación con total transparencia, mediante negociaciones y decisiones justas y equitativas, siendo legitimados y reconocidos por todos nuestros stakeholders.

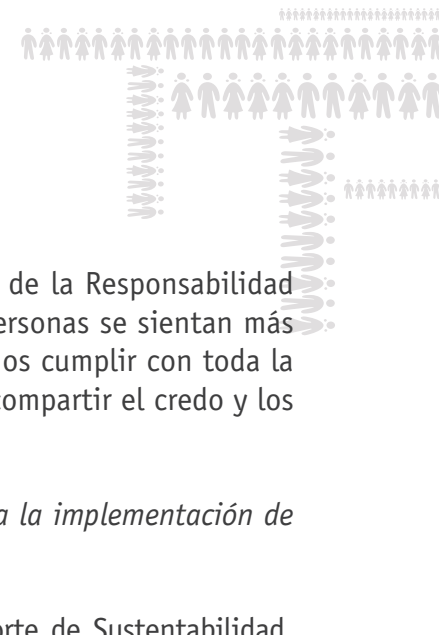
Y sobretodo avalada por una rigurosa ética empresarial. En éste contexto, nos corresponde el imperativo de desarrollar y desplegar todo el conocimiento necesario para la correcta y eficaz aplicación de nuestras políticas, planes y programas de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional.

Para eso, nos asiste la convicción de que debemos impulsar niveles superiores de excelencia, innovación y creatividad en el otorgamiento de nuestros servicios.

En ese afán, la Asociación Chilena de Seguridad quiere ser un actor permanente.

Eugenio Heiremans Despouy
Presidente





Entrevista a Eduardo Undurraga gerente general

¿Cuáles fueron, a su juicio, los hitos más importantes en 2008 en materia de Responsabilidad Social (RS) para la empresa?

Lo más importante en 2008 fue la incorporación de la Responsabilidad Social en la estrategia de la empresa, como parte del plan estratégico. Esto en la práctica se integra a través del Balanced Scorecard que tiene distintos niveles. Aquí se abordan los clientes, resultados de la compañía, procesos y en la base están las personas. En estos distintos grupos nosotros incorporamos la RS para que se aplique de forma transversal a lo largo del país en todas las actividades. Entendemos la Responsabilidad Social no como una tarea, sino como una forma de actuar comprometidos con las personas, la comunidad y el medioambiente; asimismo de acuerdo a los principios éticos de nuestra Institución.

Del mismo modo, cabe destacar el significativo aumento de la cobertura de riesgos laborales para las instituciones, llegando al record histórico de 2 millones de trabajadores afiliados; y la baja en la tasa de accidentabilidad, llegando a 5,6, lo que en definitiva está reflejando el cumplimiento de la misión de la Institución que es promover trabajos sanos y seguros en las empresas.

También es un hecho importante los logros en materia de estabilidad en el empleo para los trabajadores ACHS, más aún considerando el contexto actual que atraviesa el país.

¿De qué manera se involucra a todos los trabajadores en este nuevo Plan Estratégico?

Durante 2008 los colaboradores ACHS realizaron el curso “La estrategia avanza”, paso fundamental para que estemos todos alineados. La idea es ir focalizando los énfasis de este año, que corresponden a la innovación,

la disminución de costos fijos, la incorporación de la Responsabilidad Social en la estrategia de la empresa, que las personas se sientan más motivadas y dispuestas a colaborar y que podamos cumplir con toda la normativa vigente. En definitiva, que podamos compartir el credo y los valores alineados con la misión y la visión.

¿Cuáles son los planes de acción que existen para la implementación de la RS en la compañía?

Un ejemplo es todo lo que aparece en este Reporte de Sustentabilidad. Nada es casual, es algo que se quiso hacer, mantener una estabilidad en las empresas afiliadas, tener un registro de mediciones medioambientales, tratar de lograr identificación del personal con la organización, la incorporación al Pacto Global de Naciones Unidas, son todas actividades que se han hecho porque queremos promover una cultura en torno a la RS.

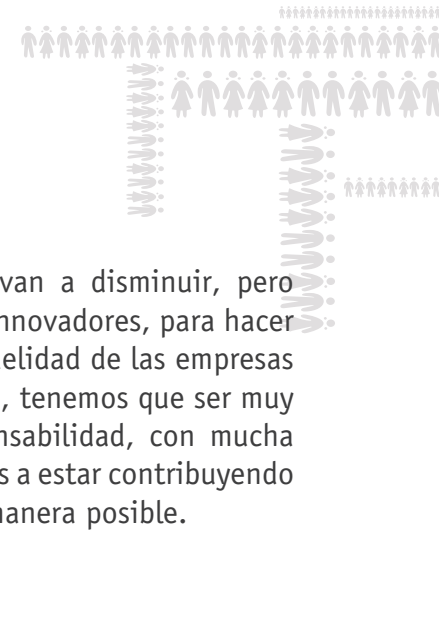
¿Y por eso se decidió volver al Pacto Global?

Volvimos porque coincidimos plenamente con los 10 principios. Por otra parte, tenemos un código de ética y conducta en donde se refleja la transparencia y se promueve la anticorrupción. De igual forma, nos interesa colaborar y promover una cultura de Responsabilidad Social no solamente en Chile sino también a nivel mundial.

¿En qué consiste el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y cómo ayuda a la gestión de la RS?

El SIG es un sistema que estamos implementando, y que esperamos certificar a fines de este año, contempla la acreditación en materia de las ISO 9001-2008, que son normas de calidad, la ISO 14.001, medioambiental; y las OHSAS 18.001 que se refiere a seguridad y salud ocupacional. En la medida que ACHS pueda acreditarse y cumplir con esa normativa, va a aumentar la eficiencia en nuestra gestión y, entre otras cosas, va a ayudar a mejorar los sistemas de registro, para justamente poder desarrollar de mejor forma la recopilación de información del Reporte de Sustentabilidad acorde a la metodología GRI.





En 2008 causó revuelo la decisión de externalizar personal ACHS dependiente de recintos hospitalarios, ¿Qué sucedió en concreto con el Hospital del Trabajador de Concepción (HTC)?

Concretamente lo que sucedió en Concepción es que se aprobó por el Directorio ACHS la creación de una sociedad operadora en que ACHS entrega en arriendo el HTC a dicha sociedad. En estos momentos nosotros tenemos la política de mantener 100% en manos de la Asociación la atención primaria de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La atención primaria le da cobertura a más del 90% de los trabajadores accidentados, mientras que la atención secundaria y terciaria se podría externalizar y compartir esas instalaciones con otras instituciones.

El objetivo de ser parte de una sociedad administradora es aportar una mayor experiencia en prestaciones médicas y entregar tecnología de punta porque todo eso significa inversión, especialización y mayor costo, cosa que solos no podemos enfrentar. Por ejemplo, con la Mutua de Seguridad trabajamos juntos en algunos proyectos lo que es muy positivo para las empresas y trabajadores afiliados, por el aumento de prestaciones de salud en lugares en donde antes sólo se entregaba servicio de traumatología, ahora se incorporan otras especialidades como maternidad, por ejemplo.

En resumen, es importante aplicar con innovación, mecanismos y herramientas que otorguen beneficios para nuestros clientes, porque les da una oferta de salud más amplia y de alta calidad, como también para nuestro personal porque esto se traduce en estabilidad en el empleo. Si tenemos altos costos de operación, y eso significa pérdidas para la Institución, no es sostenible en el tiempo y no podríamos dar esa tranquilidad a nuestros trabajadores. Eso lo logramos brindando atención primaria y compartiendo la atención secundaria y terciaria.

¿Cómo ve el futuro en la empresa, considerando el contexto internacional?

La crisis nos afecta directamente, porque todo lo que involucre a las empresas y a los trabajadores, repercute también en la ACHS. En este momento tenemos 37 mil empresas y si éstas empresas aumentan su índice de desempleo, nuestros ingresos disminuyen.

En consecuencia, probablemente los ingresos van a disminuir, pero tenemos que ser lo suficientemente creativos e innovadores, para hacer el trabajo de manera óptima, manteniendo la fidelidad de las empresas y no realizar gastos innecesarios. En ese sentido, tenemos que ser muy firmes en hacer bien nuestra tarea, con responsabilidad, con mucha conciencia y con austeridad y de esta forma vamos a estar contribuyendo a que la crisis la podamos trabajar de la mejor manera posible.

¿Qué medidas ha tomado la ACHS?

Las medidas básicas que se han tomado incorpora una disminución en el presupuesto de la empresa y no se contemplan aumentos de planta de personal, lo que significa que el trabajo que hay que efectuar, hay que hacerlo con la misma cantidad de personas. Como política interna, buscamos asegurar el máximo posible el empleo, pero ello exige una identificación del personal, colaboración, actitud de servicio de nuestros trabajadores, eficiencia y el cumplimiento de todos los valores institucionales.

Como Gerencia General estamos abiertos a recibir de los colaboradores propuestas que apunten a mejoras, a través de instancias como el Sugiere Ideas, encuestas anónimas. Pero en lo concreto la Asociación está preparada para la crisis, no obstante se necesita una amplia colaboración del personal a todo nivel.

¿Qué le falta a la ACHS en materia de RS?

Nos falta mejorar los sistemas de registro de la información especialmente en el área medioambiental y también frente a la comunidad. Hay una serie de indicadores que es necesario mejorarlos y tener los datos más a mano.

El hecho de que la RS esté involucrada en la estrategia de la empresa va a ayudar a que estemos plenamente alineados a ese objetivo. Ese es el desafío, involucrar a todas las personas en la política de responsabilidad social de la empresa.

Es por eso que invito a los lectores a conocernos y enviar sus sugerencias y comentarios a rse@achs.cl Este trabajo tiene un objetivo muy noble y que genera mucha satisfacción en todo el personal.

Acerca de este reporte

Perfil y cobertura

El presente Reporte de Sostenibilidad de Asociación Chilena de Seguridad, contiene la información del desempeño en los ámbitos social, ambiental y económico referida al año calendario 2008, de todas las oficinas e instalaciones a lo largo del territorio nacional. Asimismo, no se incluyen en el presente reporte las empresas relacionadas ACHS.

Este es el sexto año consecutivo en que ACHS reporta su que-hacer socialmente responsable. Las versiones anteriores pueden ser encontradas en el sitio web corporativo, www.achs.cl

Alcance del Reporte

Para la confección del presente Reporte se siguieron las pautas del GRI en su versión G3.

Adicionalmente, debido al gran interés de seguir avanzando en la relación de ACHS con sus grupos de interés, se incluye al final de este Reporte y en el sitio www.achs.cl un formulario de retroalimentación para conocer la opinión de los lectores, conjuntamente con los datos de contacto para poder recibir cualquier otro tipo de retroalimentación o consultas respecto a este documento.

Comité Editorial de Sostenibilidad

Los contenidos del presente reporte fueron evaluados por el Comité Editorial de Sostenibilidad, creado en 2006, debido a la necesidad de mostrar cada vez en forma más completa y transparente los avances y retrocesos en materia de responsabilidad social. Lo conforman el Gerente General; el Gerente Divisional de Administración y Finanzas; el Gerente Divisional de Operaciones; el Fiscal; el Gerente de Asuntos Corporativos; el Gerente de Planificación y Tecnologías; el Gerente de Prevención; el Gerente de Personal y Bienestar y la Directora de Relaciones Institucionales.

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



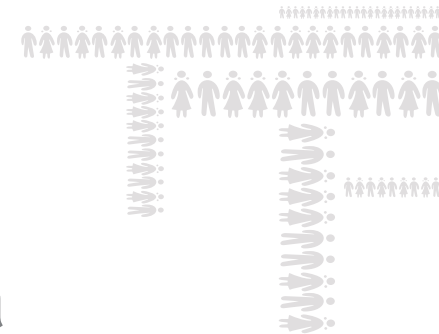


antecedentes
generales





ACHS pone a disposición de los públicos de interés la información que permite conocer algunos antecedentes de la organización.



Perfil de la Empresa

La Asociación Chilena de Seguridad es una mutual, corporación de derecho privado sin fines de lucro, que administra el seguro contemplado por la ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El organismo encargado de regular y fiscalizar la labor de ACHS es la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, que vela por el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social y garantiza el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias.

Dimensión ACHS

ACHS cuenta con más de 116 puntos de atención distribuidos a lo largo del territorio nacional, de los cuales 18 están ubicados en la Región Metropolitana

Principios y Valores

Misión ACHS

“Promovemos trabajos seguros y saludables en las empresas”.

Visión ACHS

“Líderes en Seguridad y Salud Ocupacional, reconocidos por la calidad de los servicios con plena satisfacción de nuestros clientes”

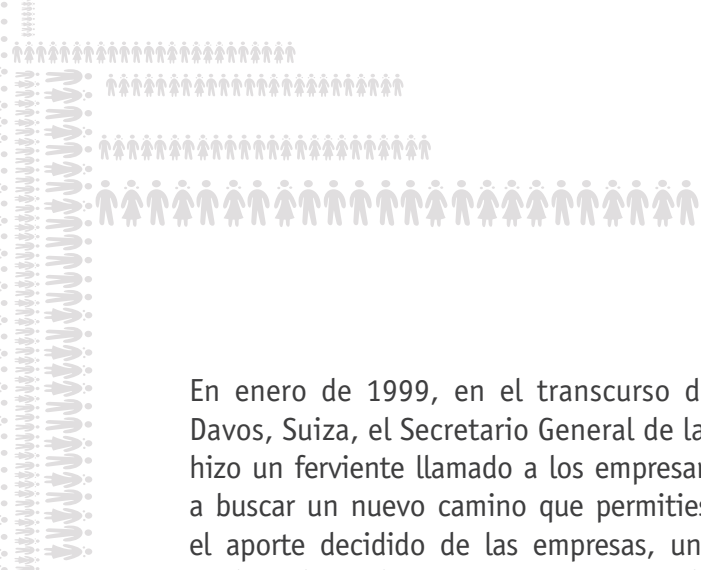
Asimismo y desde 1993 ACHS cuenta con un Credo institucional que recoge los principales valores que la compañía explícitamente profesa y fomenta: Respeto, Tesón, Honradez, Colaboración, Creatividad, Diligencia y Eficacia.

Para orientar el accionar de 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.

Historia de ACHS

El 13 de noviembre de 1957 un grupo de empresarios planteó en sesión de directorio de la Sociedad de Fomento Fabril la necesidad de contar con una institución que velase por los trabajadores en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

De este modo se determinó la creación de ACHS, institución que comenzó a operar oficialmente en junio de 1958, adelantándose una década a la promulgación de la ley 16.744 que regula hasta el día de hoy las materias relativas a accidentes laborales y enfermedades profesionales.



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 suscribió los principios del Pacto Global que se describen a continuación:

Derechos Humanos

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;
Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

Normas Laborales

Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
La abolición del trabajo infantil;
La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

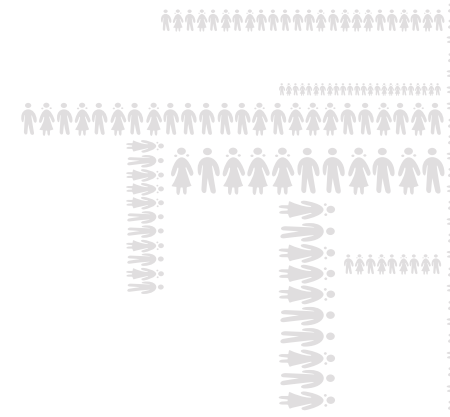
Anticorrupción

Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Organismos a los que pertenece ACHS

- Sociedad de Fomento Fabril
- Asociación de Industriales Metalúrgicos
- Cámara Nacional de Comercio
- Cámara de Comercio de Santiago
- Cámara Chileno Norteamericana de Comercio
- Cámara Chileno Alemana de Comercio
- Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- AcciónRSE
- Fundación PROhumana
- Fundación Iberoamericana de Salud Ocupacional
- Sociedad Nacional de Agricultura
- Sociedad Nacional de Minería
- Consejo Nacional de Seguridad
- Cámara Chileno-Belga
- Unión Social de Empresarios Cristianos, USEC
- Generación Empresarial
- Icare

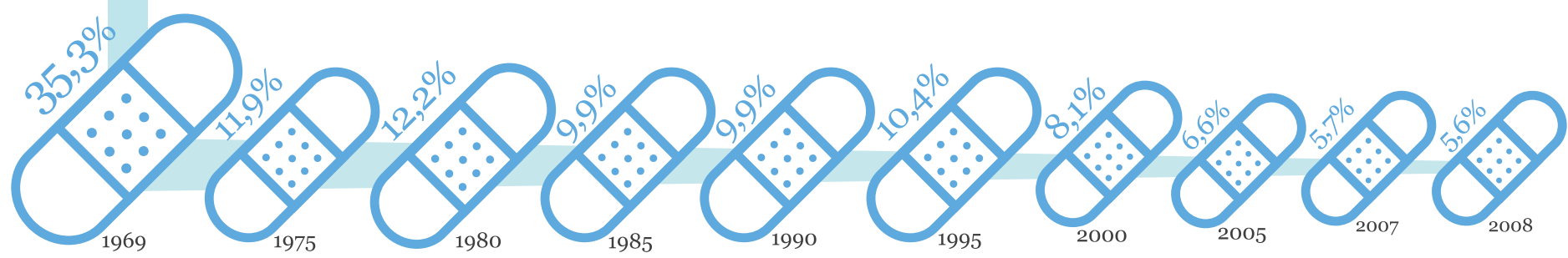
Y además ACHS está vinculada con más de 200 gremios empresariales.



Tasa de accidentabilidad

(accidentados por cada 100 trabajadores)

Lograr trabajos sanos y seguros es nuestro principal objetivo. Las menores tasas de accidentabilidad significan un aporte fundamental a la productividad de las empresas afiliadas a ACHS y al bienestar de los trabajadores afiliados.

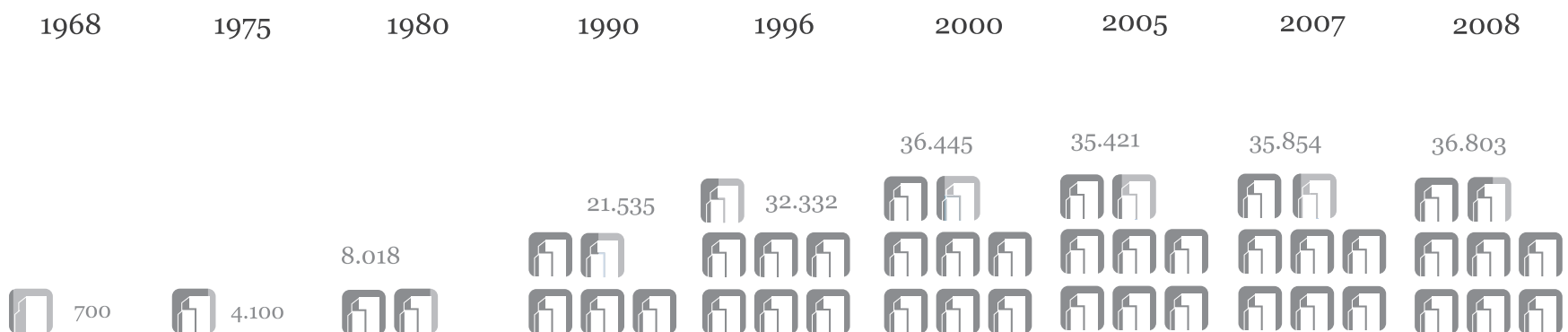


Crecimiento institucional

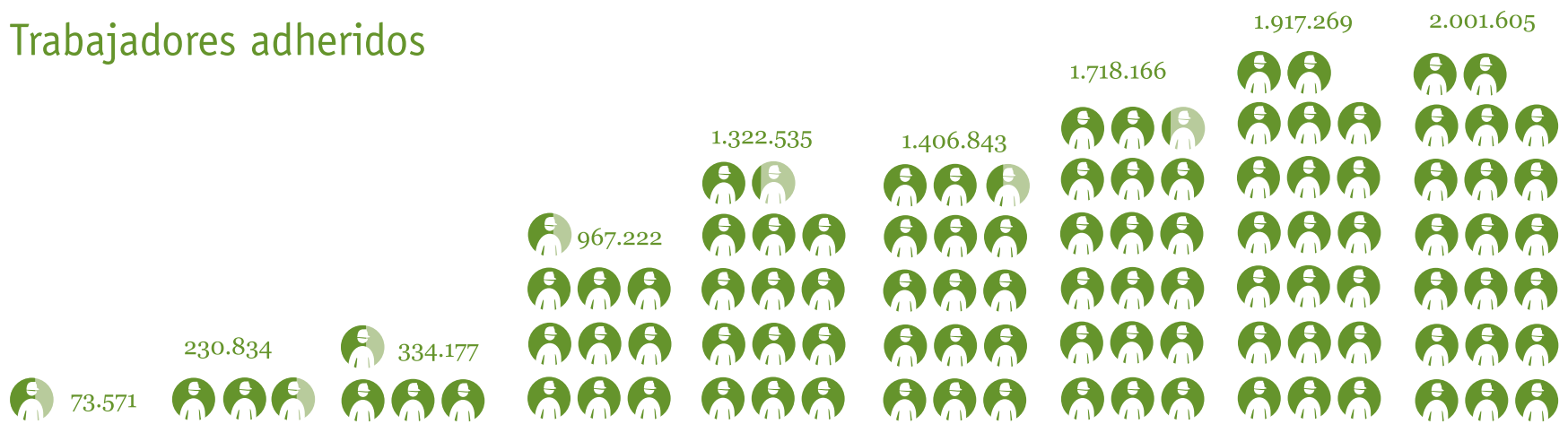
(a diciembre de cada año)

El crecimiento en términos de empresas y trabajadores avalan nuestro servicio de excelencia. El año 2008 alcanzamos la cifra récord de más de 2 millones de trabajadores afiliados.

Empresas afiliadas



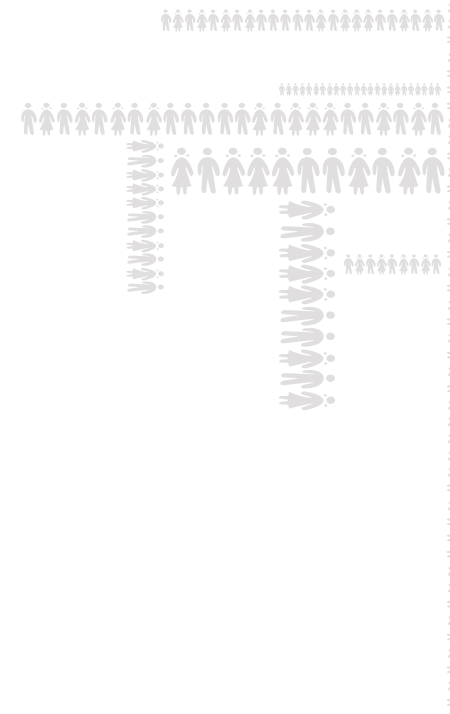
Trabajadores adheridos



5.000 empresas



100.000 trabajadores



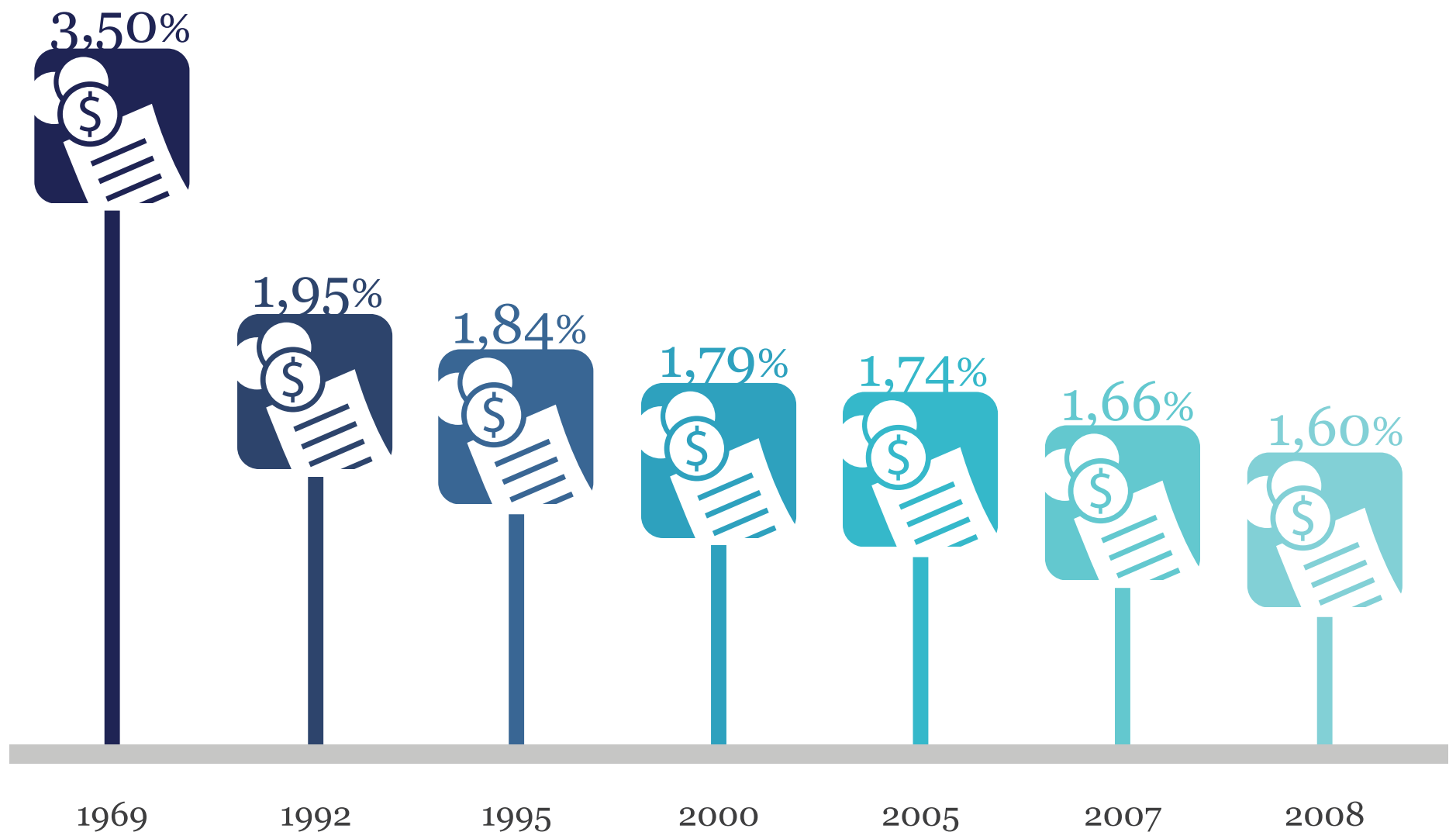
Participación de mercado

En estos 51 años de existencia, hemos mantenido el liderazgo en el mercado mutual. El año 2008 la participación de mercado alcanzó un 53%.



Tasa de cotización promedio

La efectividad de la prevención de riesgos entre las empresas afiliadas a ACHS ha logrado rebajar significativamente el costo del seguro de ellas.





Nuevas instalaciones entregadas en 2008

Durante el año 2008 en proyectos y construcción de nuevas sedes, así como la remodelación y reciclaje de otras, involucró actividad para un total de 33.400 m², de los cuales 25.000 m² corresponden a obras nuevas y 8.400 m² a remodelaciones.

A continuación un cuadro de las principales obras terminadas de edificación desarrolladas durante el año 2008:

OBRAS TERMINADAS 2008	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO
Ampliación y remodelación Agencia Osorno	Oct-07	Nov-08
Construcción Agencia Ancud	Abr-07	Mar-08
Habilitación Edificio Subgerencia de administración	Dic-07	Ago-08
Ampliación Servicios Exámenes preventivos Antofagasta	Mar-08	Oct-08
Remodelación auditorio Edificio C Casa Central	Ene-08	Abr-08
Pisos 3 y 4 de Edificio E - Concepción	Ene-08	Ago-08



Gobierno Corporativo



Directorio ACHS

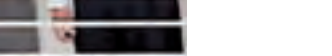
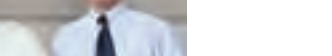
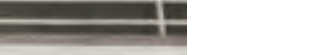
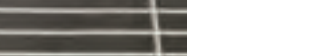
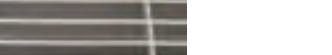
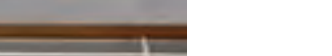
La Asociación Chilena de Seguridad es dirigida y administrada por un directorio paritario; es decir, constituido por tres representantes de las empresas adherentes, elegidos por la Junta Ordinaria de Asociados, y tres de trabajadores de empresas afiliadas, designados en votación directa por los representantes titulares de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las empresas adheridas a la Asociación. Asimismo, son electos igual número de Directores suplentes.

Directores Titulares

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Eugenio Heiremans D. | Presidente, representante de las Empresas |
| 2. Jorge Matetic R. | Representante de la Empresas |
| 3. José Moreno A. | Representante de las Empresas |
| 4. Víctor Riveros I. | Representante de los Trabajadores |
| 5. Freddy Fritz CH. | Representante de los Trabajadores |
| 6. Mario Pinto R. | Representante de los Trabajadores |

Directores Suplentes

Fernando Agüero, Alejandro Covarrubias, Fernán Gazmuri, Juan Pardo, Fabio Valdés y Pedro Parra.



Administración Superior

La Presidencia de ACHS es ejercida por Eugenio Heiremans Despouy. Su administración superior está constituida por la Gerencia General, las gerencias divisionales, las gerencias nacionales y las gerencias regionales.

Administración Superior

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. Eduardo Undurraga | Gerente General |
| 2. Mario Bravo | Gerente División Administrativa Financiera |
| 3. Eugenio Cantuarias | Gerente División Operaciones |
| 4. Alfredo Grasset | Fiscal |
| 5. Rodolfo Retamales | Gerente Planificación y Tecnología |
| 6. Ángel Mansilla | Gerente Asuntos Corporativos |
| 7. Oscar Heiremans | Gerente Asociados |
| 8. Martín Fruns | Gerente Prevención |
| 9. Juan Francisco Urmeneta | Gerente Personal y Bienestar |
| 10. Sergio Jerez | Gerente HTS |
| 11. Marcelo Trucco | Director Médico HTS |
| 12. Patricio Lucero | Gerente Regional Metropolitana |
| 13. Patricio Pinto | Contralor |

Consejos Regionales

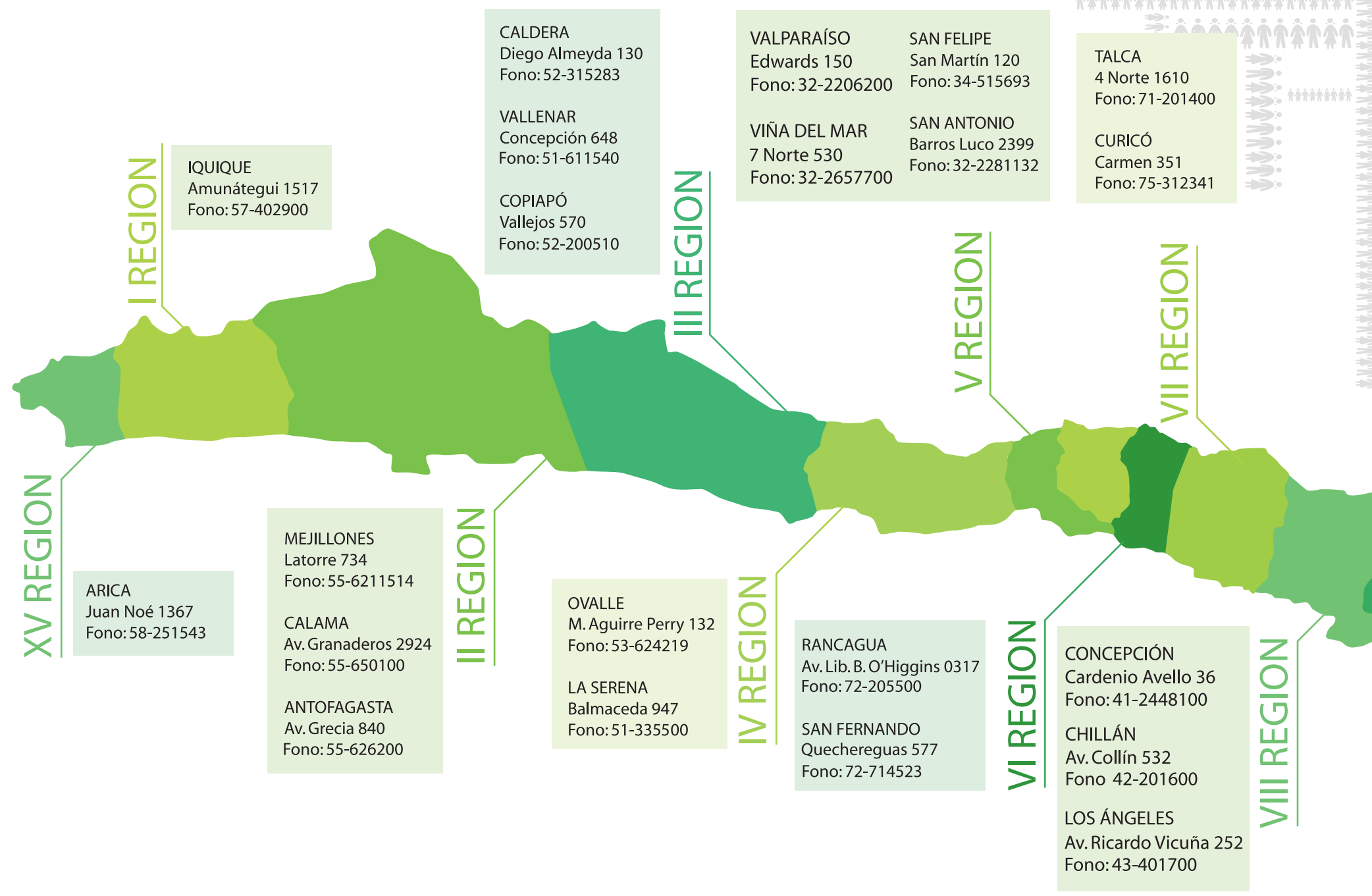
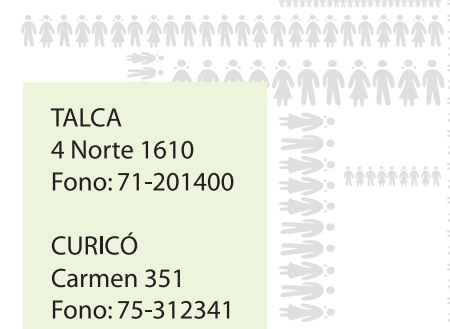


El gobierno corporativo ACHS lo integran también los Consejos Regionales, instancias constituidas el 2003 por igual número de representantes de empresas asociadas y trabajadores para mejorar la gestión preventiva en su región.

Estos Consejos operan como delegación del Directorio Nacional de ACHS, y su objetivo es velar por el cumplimiento de los planes, programas y estrategias institucionales a nivel local.

Entre sus atribuciones y obligaciones están promover dentro de los empleadores y trabajadores de la región un cabal conocimiento de ACHS, sus funciones y realizaciones; apoyar programas de prevención y seguridad en las empresas; preocuparse por incentivar la constitución de Comités Paritarios; velar por la eficiencia en el otorgamiento de las prestaciones económicas y de salud de sus regionales; aprobar los convenios de prestaciones médicas que le proponga el gerente de la regional y asesorar al gerente de la regional en diversas materias.

En la actualidad, se encuentran operando en las regiones II, III, IV, VII, VIII, IX, X y XIV, donde la experiencia ha sido especialmente valorada por aportar a un diálogo social que permite apreciar los beneficios de este trabajo en conjunto.



Hans Schmauck
Gerente XV Región
de Arica y Parinacota



Ana María Tiemann
Gerente I Región
de Tarapacá



Pedro Cárdenas
Gerente II Región
de Antofagasta



Daniel Uribe
Gerente III Región
de Atacama



Alejandro Pino
Gerente IV Región
de Coquimbo

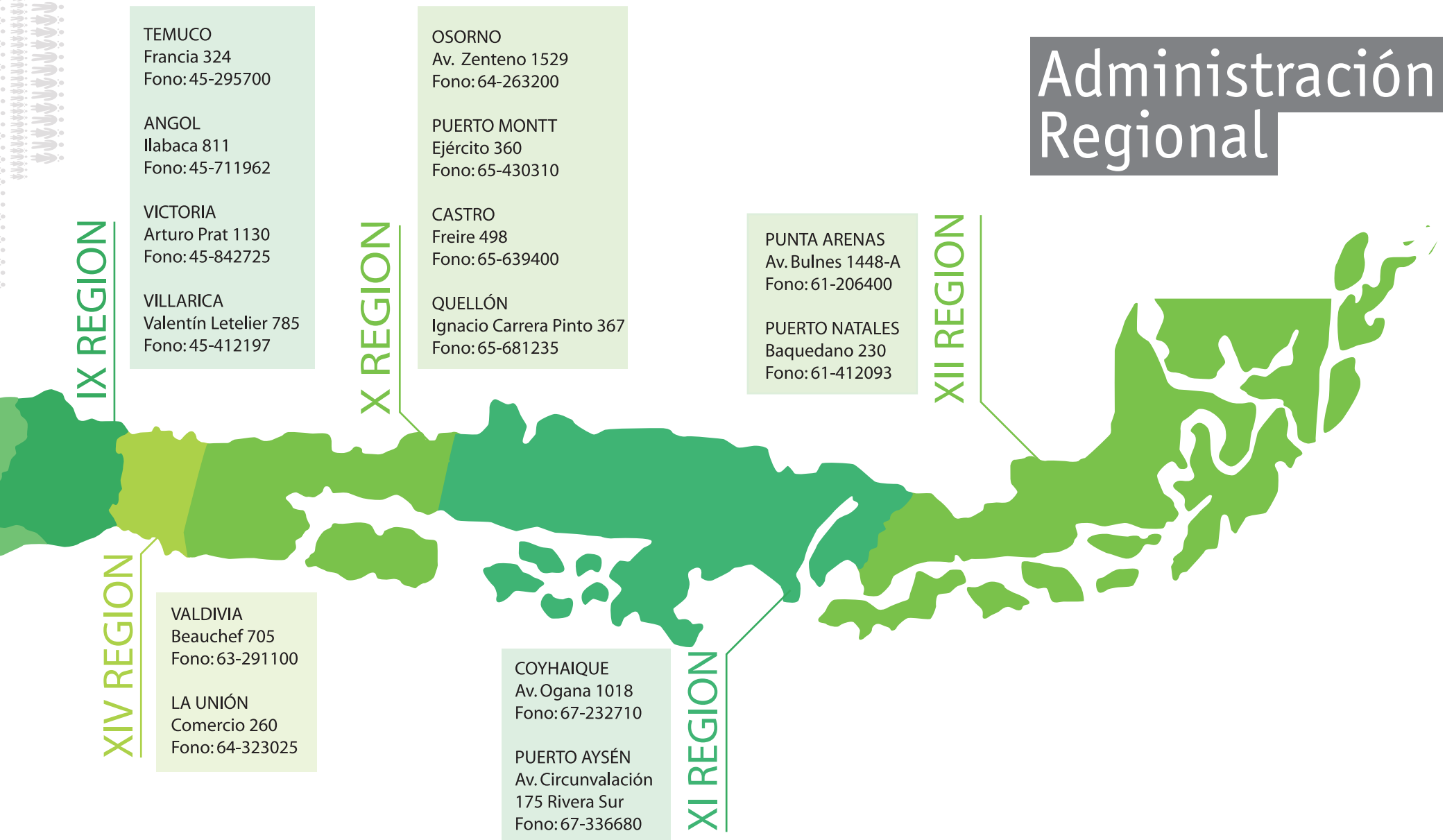


M. Ángel Martínez
Gerente V Región
de Valparaíso



Juan Pablo Fernández
Gerente VI Región
del Lib. Gral Bernardo
O'Higgins

Administración Regional



Marcelo Court
Gerente VII Región del Maule



Pedro Ramírez
Gerente VII a Región de Bío Bío



Rodrigo Munita
Gerente IX Región de la Araucanía



Manuel Bueno
Gerente XIV Región de Los Ríos



Felipe Cahill
Gerente X Región de Los Lagos



Renato Pérez
Gerente XI Región de Aysén del Gral. Carlos Ibañez del Campo



Robert Weissohn
Gerente XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena



Servicios ACHS

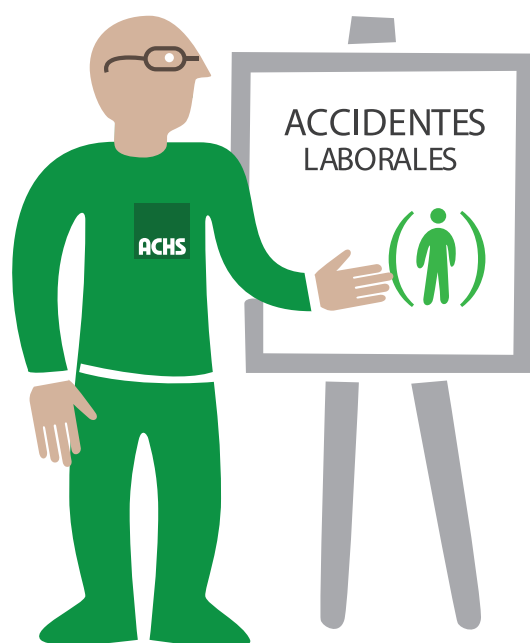
ACHS entrega a sus empresas y trabajadores afiliados tres grandes grupos de prestaciones.

1. Prevención de riesgos

El área de prevención de ACHS cuenta con varios programas, tales como: Capacitación (e-learning y presencial), seguridad industrial, apoyo a Comités Paritarios, programa de prevención de uso de alcohol y drogas, Gestión Preventiva Superior (GPS), formación de monitores de prevención en Pymes, Programa de Ergonomía, Programa de Higiene Industrial, entre otros.

Con los programas de Prevención de Riesgos se busca inculcar una cultura de prevención en las empresas, de tal forma que nuestras recomendaciones formen parte de la gestión de la empresa.

Capacitación



Detección y Control de Riesgos



2. Prestaciones de salud

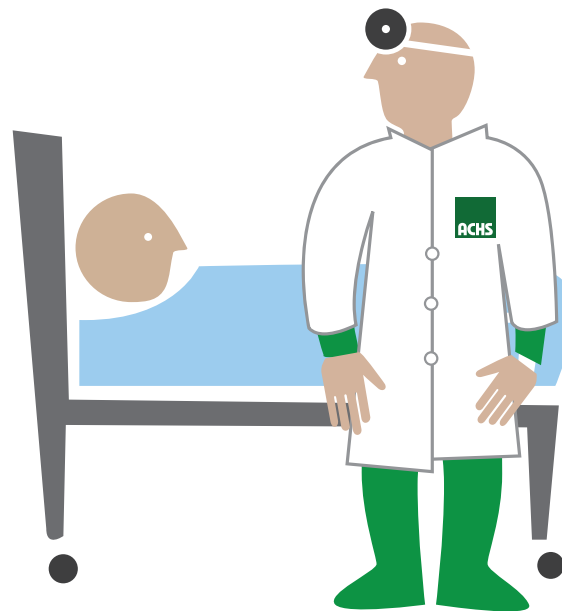
Atenciones que tienen por objetivo curar y rehabilitar al trabajador en caso de sufrir un accidente o enfermedad laboral.

Las prestaciones de salud incluyen lo siguiente: rescate o traslado, atención ambulatoria u hospitalización y rehabilitación.

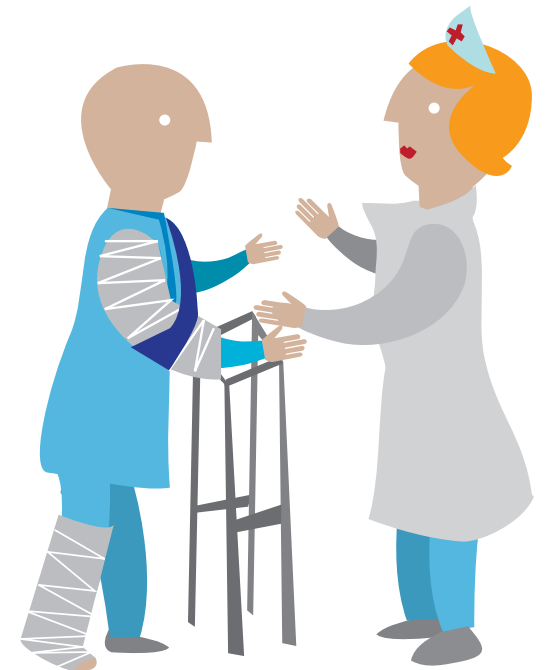
Rescate



Hospitalización y atención ambulatoria



Rehabilitación

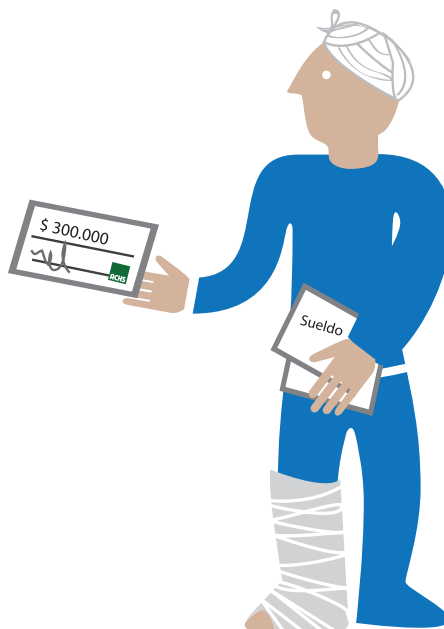


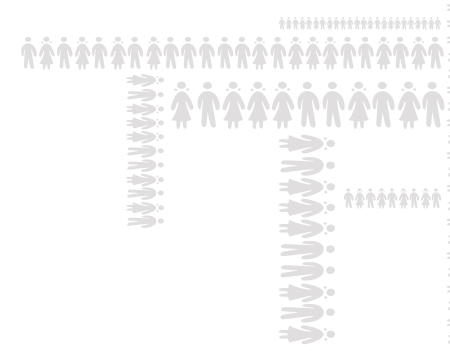
3. Prestaciones Económicas

a. Pago de subsidios durante los períodos de incapacidad temporal provocados por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

b. Indemnización o pensión en caso de incapacidad permanente a causa de un infortunio laboral, dependiendo en uno u otro caso, del grado de invalidez del accidentado.

c. Pensiones de orfandad y/o viudez con ocasión de fallecimiento.

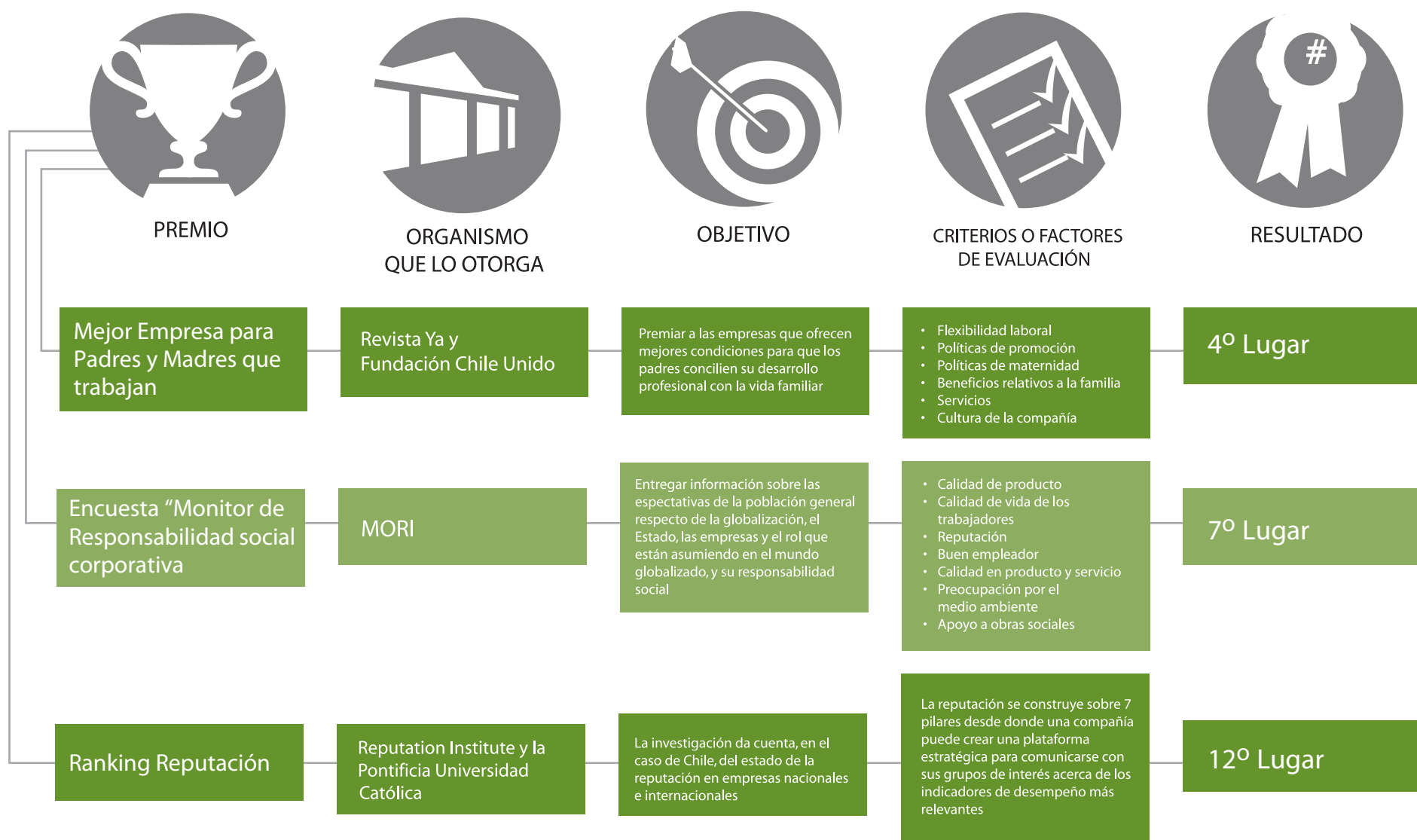


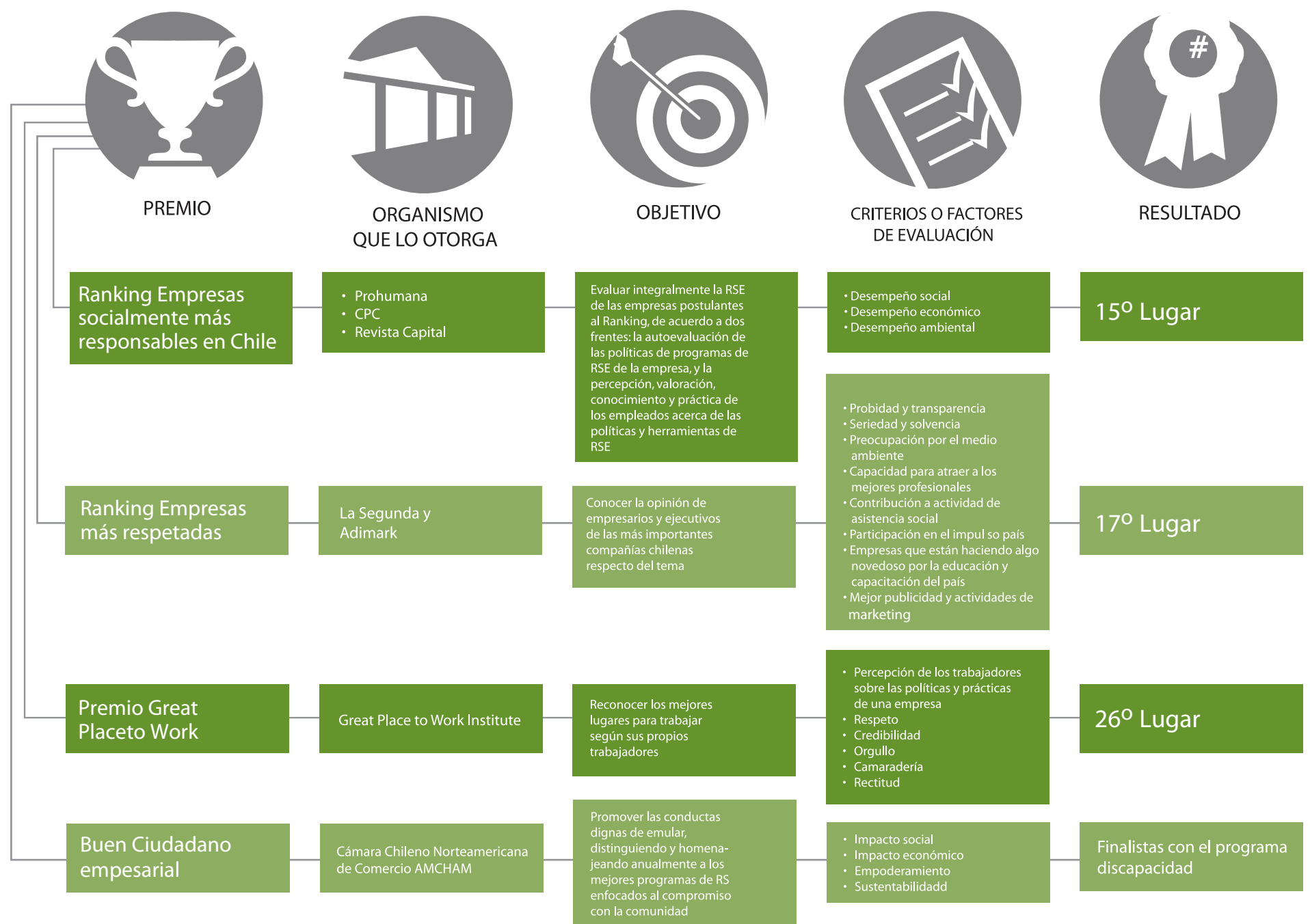


Reconocimientos recibidos en el 2008

Cada uno de estos logros reafirma la labor de la institución y los avances conseguidos por la misma respecto a lo que plantea la implementación de la Responsabilidad Social dentro de los lineamientos internos.

Aquí un resumen de los galardones recibidos en 2008:



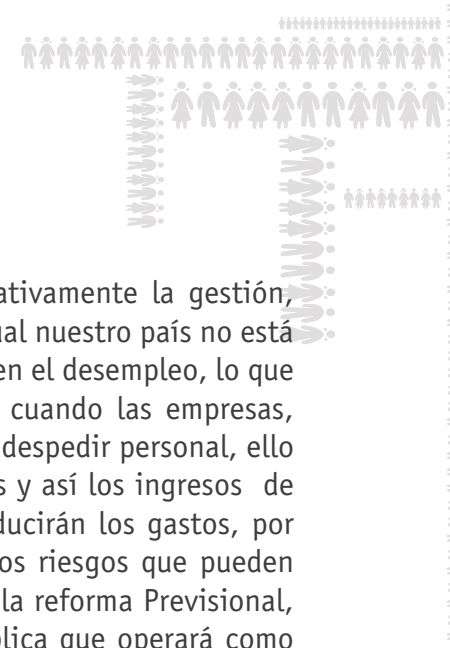




dimensión
económico
financiera



Los buenos resultados económicos de ACHS hacen que sus colaboradores, empresas y trabajadores afiliados enfrenten con optimismo el día a día.



Enfoque de gestión

Para ACHS el obtener excedentes producto de su gestión es prioritario, constituye uno de los fines de toda empresa, tema de responsabilidad social. Los resultados positivos son un asunto de sostenibilidad, que aseguran la continuidad de operación en el tiempo y con ello el trabajo a los colaboradores, su adecuada retribución y desarrollo y la entrega de los servicios comprometidos y de calidad a los asociados: prestaciones de prevención, médicas y económicas. La obtención de excedentes es más relevante aún considerando que ACHS no tiene fines de lucro, lo que significa que estos excedentes, en lugar de repartirse entre los eventuales accionistas, se reinvierten en la operación, logrando así mejores servicios, tanto para la comunidad afiliada como para la comunidad en general, a través de los servicios complementarios ofrecidos a ésta última.

Dentro de la estrategia, uno de los objetivos destacados es el obtener suficientes retornos financieros, pero ello se logra a través de la fidelidad de los clientes por un excelente servicio y por el compromiso para entregarlo por parte de los colaboradores, que poseen las competencias requeridas. El logro de los objetivos de la perspectiva financiera se miden a través varios indicadores, algunos de los cuales se muestran a continuación, con sus metas y valores reales para 2008:

INDICADOR	Meta 2008	Valor Real 2008
Margen Operacional Ajustado	5,7	1,3
Retorno sobre Activo fijo	7,3	1,6
Venta de Servicios Complementarios	22.343	24.775

Tal como se aprecia en el cuadro, no se cumplieron las metas relacionadas con los excedentes, debido a factores exógenos a nuestra gestión, como lo fue una inflación bastante mayor a lo presupuestado, que derivó en mayores costos de servicios, insumos y a un reajuste al fondo de pensiones. Las ventas a terceros, en tanto, mostraron un valor superior a la meta.

La participación de mercado llegó a 53%, aumentando un punto respecto a 2007 cumpliendo la meta planteada en el Plan Estratégico.

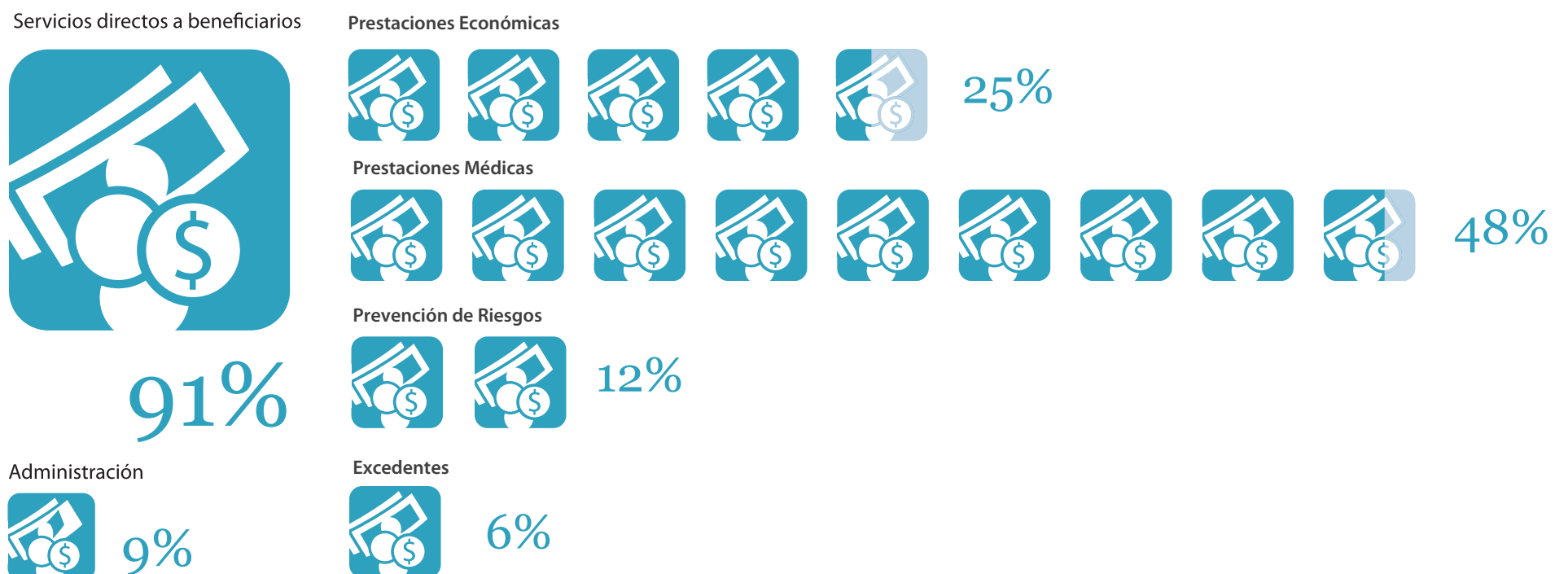
Dentro de los riesgos que podrían afectar negativamente la gestión, están: La crisis económica internacional, de la cual nuestro país no está ajeno y que uno de sus efectos será un aumento en el desempleo, lo que repercutirá sobre nuestros ingresos. En efecto, cuando las empresas, debido a la menor actividad se vean obligadas a despedir personal, ello significará que cotizarán por menos trabajadores y así los ingresos de ACHS disminuirán. Sin embargo, también se reducirán los gastos, por la menor demanda por prestaciones. Otro de los riesgos que pueden afectar el resultado es la creación, en virtud de la reforma Previsional, del Instituto de Seguridad Laboral, entidad pública que operará como Mutualidad del Estado. La reforma Previsional también establece la incorporación voluntaria de los independientes al seguro de accidentes del trabajo hasta 2012 convirtiéndose en obligatoria de ahí en adelante. Es necesario que este grupo esté cubierto por el seguro, pero existe el riesgo de que en algunos casos su cobertura resulte más onerosa que sus cotizaciones, con lo que se podría alterar el equilibrio financiero del sistema.

Todos estos factores de riesgo han sido considerados en la estrategia ACHS, por lo que cuenta con políticas de reducción de gasto a través de una gestión eficiente y aumento de ingresos por la venta de servicios complementarios.

Dentro de los impactos económicos indirectos de la gestión está la baja en la tasa de accidentabilidad que significa un monto significativo de ahorro para el país, considerando que cada accidente laboral tiene un costo de US\$3.000, incluyendo aquellos indirectos. Por otra parte, se ha entregado servicios de excelencia a la comunidad en general, con descuentos importantes por ser comunidad afiliada, mejorando así su calidad de vida.

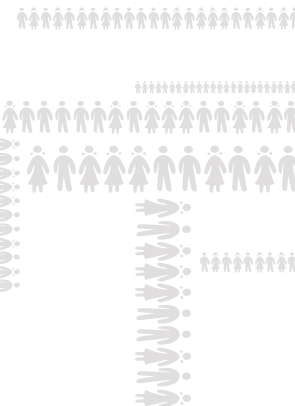
Para obtener mayor información financiera de ACHS se encuentra disponible para la comunidad la memoria anual de la compañía y los resultados de los estados financieros en www.achs.cl.

Distribución Ingresos Percibidos 2008 (sobre ingresos totales)



(*) El 100% de los excedentes se reinvierten en las empresas y trabajadores para optimizar los servicios que se entregan a los beneficiarios.

Tal como se puede visualizar en el gráfico anterior, el 91% de los ingresos totales se devuelven como servicios a los beneficiarios. El mayor gasto lo representa salud, dado el más alto costo de los tratamientos, aunque ello tiene el beneficio de una reinserción laboral temprana: los días promedio de tratamiento han disminuido desde 30 al inicio del sistema a 7,7 el 2008.



Beneficios por gestión económica

Participación de Excedentes

Los colaboradores ACHS reciben un incentivo anual por concepto de Participación, que se otorga cuando la empresa ha logrado excedentes y las respectivas gerencias han cumplido las metas propuestas.

Este bono se entrega en el mes de marzo de cada año. De su total se aplican las respectivas tasas de impuesto y cotizaciones previsionales correspondientes.

En el año 2008 la participación de excedentes correspondió al cumplimiento de metas por gerencia. De esta manera, el excedente institucional total alcanzó a \$14,1 mil millones, con lo cual el 20% resultó de \$2,82 mil millones, que equivalen a un 1,29 sueldos base efectivos promedio mensual de las personas con derecho a recibir dicho beneficio. Este promedio es más bajo que el del año anterior que fue de 1,59 sueldos base efectivos, significando una disminución de un 8,6%.

Conforme el logro de metas las personas resultaron beneficiadas con una participación total que varía entre 0.38 y 2.19 sueldos base efectivos a nivel nacional.

Programa Alianza

El Programa Alianza, creado en agosto de 1999, es una iniciativa de la Asociación Chilena de Seguridad que tiene como objetivo contribuir a mejorar los fondos previsionales de los ex trabajadores – a nivel nacional - y continuar entregando los beneficios que proporciona la empresa.

El Programa Alianza abarca una serie de servicios los que en su mayoría son financiados con los aportes efectuados por el ex-trabajador. Sin embargo, existen algunos de éstos que son cubiertos por la Asociación Chilena de Seguridad sin costo para el usuario.

Dichos beneficios se encuentran divididos en seis áreas, las cuales son:

- Prestaciones
- Salud
- Educación
- Recreación y Cultura
- Comunicaciones y
- Otros.



Edelmira Medina

Ex Secretaria Gerencia de Asuntos Corporativos
Asociación Chilena de Seguridad

“Yo ya había pensado acogerme al programa Alianza, lo venía madurando hace un par de años, entonces no fue algo tan difícil. Lo hice porque te daban un incentivo, una indemnización que era buena, porque llevaba muchos años en la Asociación, 38 exactamente.

Además ya tenía decidido que era bueno que hiciera otras cosas, venían los nietos, quería disfrutar otra vida. También quería tener libertad para hacer lo que nunca hice cuando estuve trabajando porque no tenía el tiempo con los hijos, el trabajo y la casa.

El fondo de salud es el principal beneficio que uso, tengo derecho a bonificación de recetas, además de otros beneficios super útiles.

De todas maneras se echa de menos el trabajo en ACHS, no puedes desligarte de un día para otro de lo que viviste durante tantos años. El otro día fui con mi hijo a Buin a la fiesta de la Vendimia y me dio pena ver el stand de la ACHS. Por primera vez me dio nostalgia...

Ahora hago collares y me he dedicado a hacer cosas específicas para el matrimonio de uno de mis hijos, preparar los regalitos para la postura de argollas, el ramo, etc.”

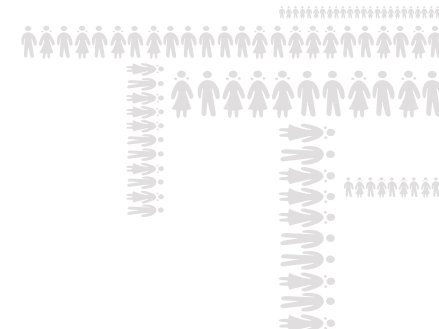




dimensión
medioambiental



En su constante preocupación por el medioambiente, ACHS realiza una correcta gestión de residuos en el HTS.



Política de Responsabilidad Ambiental

Objetivos y Desempeño

El principal esfuerzo desarrollado por ACHS en materia ambiental durante 2008, tiene relación con la continuidad en la implementación de un sistema integrado de gestión (calidad, medio ambiente y seguridad y salud ocupacional), cuyo componente ambiental está basado en la norma ISO 14001. Dicho proyecto, iniciado en el año 2007, tenía como objetivo durante el 2008, desplegar y dar a conocer el sistema de gestión y sus requisitos dentro de la organización. En este marco, destacan los siguientes hitos logrados:

- identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales en cada una de las instalaciones ACHS
- capacitaciones a toda la organización
- realización de primeras auditorías (internas y externas)

Durante el año 2008, también se inició el proyecto relacionado con la gestión de los residuos de ACHS, con el fin de abordar el impacto ambiental de mayor relevancia de la organización. Aunque previamente se habían generado planes y actividades para gestionar residuos en algunas instalaciones y áreas de ACHS (Hospital del Trabajador de Santiago y Gerencia Región Metropolitana), el desafío para 2008 era generar una Pauta de Gestión de Residuos corporativa, basada en la realidad de nuestras instalaciones. En este proyecto, la tarea que más destaca es el levantamiento (identificación, cuantificación y clasificación) de residuos de cada una de las instalaciones ACHS.

Política

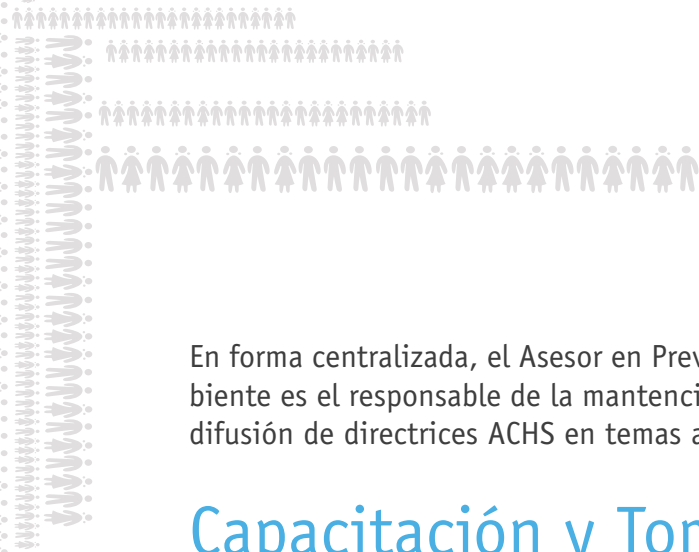
Asimismo, destaca la publicación y difusión de la Política de Calidad, Medio Ambiente, de Seguridad y Salud Ocupacional:

La Asociación Chilena de Seguridad, administradora del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, coherente con su Misión y Visión, promueve la eficacia y eficiencia en sus procesos con plena satisfacción de sus clientes, generando los excedentes necesarios para su desarrollo, objetivos básicos de su estrategia, estableciendo institucionalmente los siguientes compromisos:

- Cumplir la legislación vigente y otros compromisos asumidos por la Institución, en materias de calidad, seguridad, relación laboral, salud ocupacional y medio ambiente, en todos sus procesos y servicios, en un contexto de responsabilidad social.
- Respaldo a las personas y desarrollar en ellas, las competencias que aseguren la excelencia operacional con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes y la comunidad, previniendo lesiones y enfermedades, y la contaminación ambiental.
- Establecer y evaluar periódicamente el cumplimiento de los objetivos de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, en el marco de la mejora continua del desempeño.
- Mantener un liderazgo real y permanente de sus ejecutivos, jefaturas y profesionales, promoviendo la participación de los trabajadores para respaldar y garantizar el cumplimiento de esta Política.

Responsabilidades

Mediante el despliegue del sistema de gestión que está en proceso de implementación, cada Gerente o Agente, cuando corresponda, es responsable por el desempeño ambiental de su respectiva área. Operativamente, cada Gerente o Agente se hace asesorar por un Monitor, quien ha sido designado por él y capacitado para desempeñar las tareas asociadas.



En forma centralizada, el Asesor en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente es el responsable de la mantención, actualización, generación y difusión de directrices ACHS en temas ambientales.

Capacitación y Toma de Conciencia

ACHS cuenta con un procedimiento referido a la capacitación destinado a asegurar que quienes intervienen con un aspecto ambiental significativo, serán competentes en esa materia, a través de conocimiento, capacitación o experiencia.

Durante el año 2008, se realizaron importantes actividades de capacitación relacionadas con el tema ambiental, específicamente aquellas asociadas al sistema de gestión ambiental y residuos (horas de capacitación). Las actividades de capacitación fueron planificadas, desarrolladas y ejecutadas según el nivel de responsabilidad dentro de la organización. De este modo, se realizaron, entre otros:

- charlas a Gerentes y Agentes
- curso e-learning abierto a toda la organización
- cursos presenciales de 16 o más horas (sistema integrado de gestión, auditor interno, residuos peligrosos).

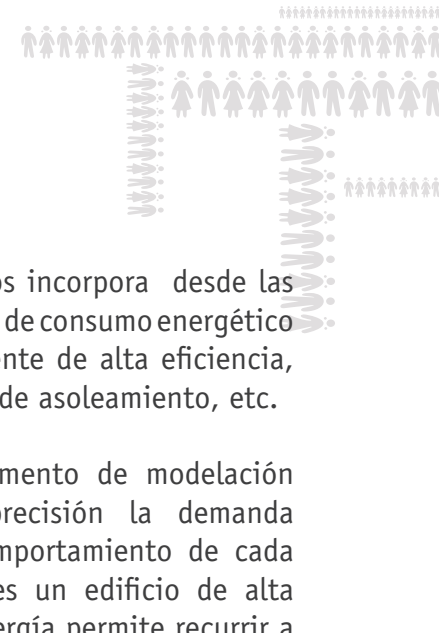
Monitoreo y Seguimiento

Como parte del proceso de implementación del sistema integrado de gestión, se han desarrollado procedimientos para el monitoreo, acciones preventivas, acciones correctivas, auditorías y verificación de cumplimiento legal. Durante 2008, se implementaron los procedimientos según lo planificado en el proyecto, destacándose la realización de la primera auditoría interna a nivel nacional que contempla el componente ambiental y la gestión de los hallazgos detectados (acciones preventivas y correctivas).

Información Adicional

La principal mejora relacionada con la generación, análisis y entrega de información ambiental de ACHS se da con la implementación del sistema integrado de gestión, dado que los elementos que se deben reportar se desprenden directamente de dicho sistema. Por ende, se reconoce que ACHS está en un proceso de mejora continua de la comunicación de su desempeño ambiental a sus partes interesadas.

El mayor desafío que ACHS tiene en el ámbito del reporte ambiental es la recolección y análisis de información proveniente de las diferentes instalaciones a lo largo del país.



Programa eficiencia energética en edificios ACHS

La estructura energética mundial basada mayoritariamente en combustibles fósiles y el carácter no renovable de éstos permite predecir una mayor escasez, y por tanto, un costo cada vez mayor de este tipo de combustibles.

Por otra parte, al no ser gran productor de hidrocarburos, nuestro país es dependiente del suministro externo de este tipo de energía. La hidroelectricidad y la energía nuclear no son alternativa real por su carácter controversial desde el punto de vista ambiental, y por otro lado las energías alternativas renovables de generación eólica, solar u otras aún no constituyen una alternativa capaz de reemplazar completamente la estructura energética del país.

Este escenario de un creciente costo de la energía, representa una oportunidad para innovar en un área de alto consumo de energía como son nuestros edificios. Para ello, la Eficiencia Energética, entendida como la disminución del consumo de energía sin perjudicar los niveles de confort y productividad es una opción real, que no solo beneficia directamente vía ahorro a la ACHS, sino además contribuye a mitigar el problema de abastecimiento energético del país, y a reducir el problema de calentamiento global que afecta al planeta debido al alto consumo de hidrocarburos.

El concepto de Eficiencia Energética en edificios incorpora desde las primeras etapas de proyecto medidas de reducción de consumo energético en lo relativo a orientación, diseño de envolvente de alta eficiencia, optimización de la iluminación natural, control de asoleamiento, etc.

El proceso de diseño se apoya en un instrumento de modelación computacional que permite predecir con precisión la demanda energética del edificio y la evaluación del comportamiento de cada una de las medidas utilizadas. El resultado es un edificio de alta inercia térmica que por su baja demanda de energía permite recurrir a sistemas alternativos para fines de climatización o generación de agua caliente sanitaria. Así, la utilización de energía solar y geotérmica y la climatización en base a sistemas radiativos de frío/calor son habituales en nuestros nuevos proyectos.

La promesa del Programa de Eficiencia Energética ACHS es que con un máximo de 10% de sobreinversión en medidas de Eficencia se logrará un ahorro mínimo de un 40% en el consumo de energía.

La sobreinversión debería recuperarse vía ahorro de consumo en un plazo cercano a los 5 años.

En los últimos proyectos de Curicó y Los Angeles, así como en el nuevo edificio de Casa Central, de acuerdo a los cálculos resultantes se han superado estas expectativas.



Guillermo Neves

Jefe Departamento Infraestructura y Servicios
Hospital del Trabajador de Santiago

“El Hospital del Trabajador de Santiago (HTS), en sus 45.000 m2 de extensión dispone de grandes instalaciones eléctricas y de gas natural.

Para abastecer las demandas de climatización, calefacción, iluminación, agua potable, aire comprimido y equipamiento médico requeridos para la continuidad de sus operaciones.

La suma del gasto bordea los 1.200 millones de pesos anuales y el impacto ambiental asociado a su demanda los ubican entre los insumos de mayor relevancia en cuanto a su control y desarrollo de iniciativas tendientes a incrementar su eficiencia operativa.

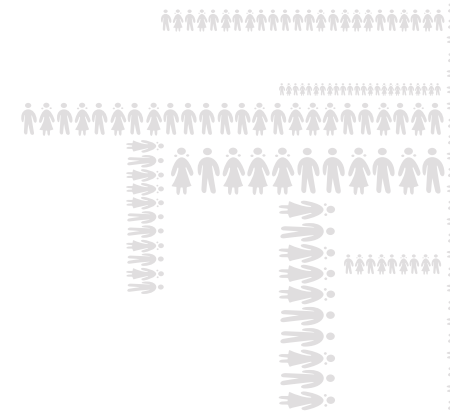
Basados en estas consideraciones, se realizó una Auditoría Energética que nos permitió detectar y evaluar 16 oportunidades de mejora en nuestras instalaciones, que en su totalidad, determinarían ahorros anuales de 163 millones de pesos, inversiones del orden de 350 millones de pesos y plazos de recuperación de la inversión entre 2 y 3 años.

Durante el año 2008 se desarrollaron dos proyectos mayores referidos a: Aumento de Eficiencia en la Iluminación y Recuperación de Energía Disipada en Torres de Enfriamiento.

En estos proyectos queremos poder operar con toda nuestra capacidad eléctrica disponible sin restringir servicios mejorando la calidad de servicio, tanto para nuestros pacientes como para el personal del HTS con un ahorro estimado de 40 millones de pesos al año.

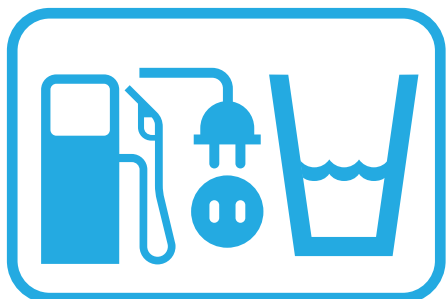
Estos proyectos son ejemplificadores respecto de la Responsabilidad Social de ACHS, la responsabilidad con el Medio Ambiente, de la colaboración con los planes gubernamentales de Ahorro Energético y adicionalmente con la reducción de costos operacionales requeridos por el HTS.”





Indicadores Ambientales

Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias



Tipo de Consumo	Unidad	Consumo Anual	
		2007	2008
Combustible para calefacción	GJ	83.836	74.265
Electricidad	GJ	71.071	72.924
Agua	M ³	430.586	385.908

Captación total de agua por fuentes

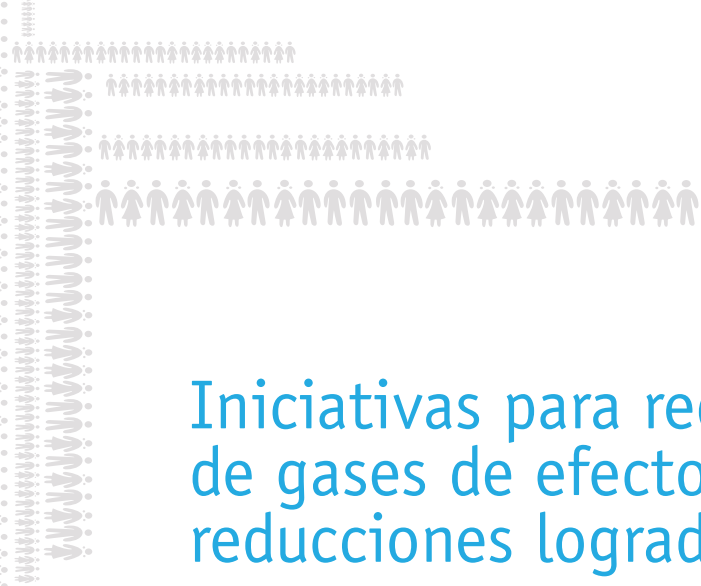


Tipo de Consumo	Unidad	Consumo 2008	Consumo Mts ² Construidos
Agua	M ³	385.908	1.949



Consumo de combustible	Unidad	Consumo de Combustible	
		2007	2008
Vehículos bencineros	GJ	18.411	9.243
Vehículos Diesel	GJ	18.738	17.060

Reducción del consumo en bencinas, está asociado a proceso externalización de servicios vehículos de Rescate y Traslado Pacientes, iniciado en Abril 2006



Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas

Al respecto se destaca la instalación de Filtros Catalizadores para Grupos Eléctroenos de Hospital del Trabajador Santiago. La inversión alcanzó los U\$139.000, con lo que se dio cumplimiento a DS 138 y la posibilidad de cogenerar en horarios de punta.

Cambio en sistema de iluminación, por tecnología más eficientes, lo que genera una reducción en consumo de Energía Eléctrica de hasta un 35%.

Adquisición e implementación de Software para Administración de Demandas, para uso eficiente y eficaz de energía.

Transformación de Calderas a Gas, actualmente, se cuenta con:

60 Calderas a Gas

35 Calderas a Petroleo

7 Calderas Mixtas (Quemadores duplex petróleo-diesel)

Gasto total en protección ambiental por tipos

Instalación de Filtros Catalizadores para Grupos Eléctroenos de Hospital del Trabajador Santiago. La inversión alcanzó los U\$139.000, con lo que se dio cumplimiento a DS 138 y la posibilidad de cogenerar en horarios de punta.



dimensión
social



Durante 2008 se realizó "Geografía del Trabajo", una muestra fotográfica, que constituye un registro de la realidad laboral chilena.



Enfoque de Gestión

ACHS tiene una política de cercanía con sus públicos de interés, a través de acciones concretas para mantener una comunicación fluida con ellos, de acuerdo a sus particulares características y necesidades.

El cliente interno constituye un stakeholder prioritario para la empresa. ACHS considera que las personas que la componen son el principal activo. Son la base de la Estrategia ya que sólo con un equipo de colaboradores competentes, comprometidos y responsables socialmente es que se logrará cumplir los objetivos. En un mundo cada vez más competitivo y cambiante, son las personas las que hacen la diferencia y que permiten el cumplimiento de metas y planes.

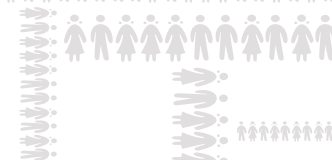
Relaciones con públicos de interés

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 clientes y proveedores, así como con sus trabajadores; empresarios afiliados y asociaciones gremiales; trabajadores beneficiarios y las confederaciones sindicales que les agrupan; con las autoridades gubernamentales y la prensa.

El siguiente cuadro refleja las principales formas de comunicación con los distintos públicos de interés.

Asimismo, cabe destacar que la campaña publicitaria con motivo de los 50 años de ACHS, con motivo de los 50 años la Memoria Anual ACHS y el sitio web corporativo son canales de comunicación para todos los públicos.

Públicos de Interés	Desglose	Canal de Comunicación Específico	Canal de Participación
TRABAJADORES BENEFICIARIOS	Ejecutivos, administrativos, profesionales y operarios	Folletos, manuales y videos de prevención de riesgos, Campañas de Seguridad, Fiesta de la Seguridad, Visitas a empresas, Programa de capacitación, Portal Familias ACHS	Sistema de reclamos, Obra de Teatro "Agarra la Pelota", Actividades con pacientes hospitalizados (Navidad, Fiestas Patrias, Día del trabajo), Congreso Inclusión y discapacidad, Premio Reintegro Trabajador Rehabilitado, Competencia Brigadas de Incendio, Reuniones de Asistentes Sociales, Concurso literario Mi Vida, Mi Trabajo
EMPRESARIOS ADHERIDOS	Divididos por Sector económico	Newsletter Sectoriales, Dirario ACHS Empresas	Junta Anual de Asociados, Visitas Institucionales
PROVEEDORES	Grandes empresas, PYMEs	Subgerencia de contratos, reuniones periódicas	Premio Proveedores HTS, Taller de diálogo
TRABAJADORES ACHS	Jefaturas, Expertos en prevención de riesgos, Médicos, Profesionales, Ejecutivos de agencia, Enfermeras, Técnicos, Secretaria, Administrativos, Auxiliares, Personal operativo	Boletines, Diario Intranet, Revista Entre Nosotros, Diario ACHS, Newsletter Gerencia Personal, Canal de televisión interno Señal ACHS, Intranet, Newsletter HTS	Balance Social Interno, Sistema de apreciación del desempeño, Premio Sugiere Ideas, Inducción, Desayunos con Presidencia, Política de puertas abiertas, Reuniones de jefaturas, Portal Familia ACHS, Estudio Anual de Medios Internos, Charlas para el personal
DIRECTORIO	Directores laborales y empresariales	Informe mensual de cada gerencia	Sesiones mensuales
EXPERTOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	Rubros o temas específicos		Jornada de Prevención de Riesgos de Accidentes y Salud Ocupacional, folletos, afiches y videos de prevención, capacitaciones, Revista Tiempo Seguro
MEDIOS DE COMUNICACIÓN		Comunicados y conferencias de prensa, cifras de remuneraciones y empleo, sitio web comunicando seguridad	Reuniones periódicas, Premio Carmen Puelma
GREMIOS EMPRESARIALES	Confederación de la Producción y del Comercio, Sociedad Nacional de Minería, Sociedad de Fomento Fabril, Sociedad Nacional de Agricultura, Cámara nacional de Comercio, asociaciones gremiales adheridas a SOFOFA, CNC y Cámaras Binacionales.	Newsletter Sectoriales, entrega de material en eventos gremiales, Auspicios Anuales	Reuniones periódicas de trabajo, Visitas institucionales
SINDICATOS Y COMITÉS PARITARIOS		Boletín El Orientador	Encuentro Anual Comités Paritarios, Reuniones Periódicas de trabajo
ENTES REGULADORES	Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Superintendencia de Seguridad Social, Comisiones Trabajo y Previsión Social y Comisión Salud del parlamento.	Reuniones Periódicas	Mesas de diálogo
NIÑOS	Estudiantes de educación básica del país, hijos de trabajadores ACHS, Niños inscritos en sitio web de Segurito (Socios de la Brigada Segura)	Campañas Volantín Seguro, Colegio Seguro, Decálogo Estudiante, Obra de teatro Segurito y Gaspar, Spot Cinemark, Sitio Web Segurito	Sitio Web Segurito, Concurso de afiches, Celebración Día nacional de la Prevención de Accidentes Escolares
COMUNIDAD	Sociedad en general, familia de los trabajadores afiliados	Campaña Autocuidado (Fiestas Patrias, Cuando tomes no lo tomes, Sol, Atragantamiento), Exposición Geografía del Trabajo, Programa Cultura y Trabajo, Spot Cinemark, Vivir Sano y Seguro, Campaña publicitaria	



1. Clientes

Entregando una oferta de valor para las pequeñas empresas

Orientados a ofrecer servicios pensados en la solución de necesidades específicas de clientes y la comunidad, ACHS cuenta con una Gerencia de Desarrollo de Productos y Servicios encargada de facilitar el acceso y la atención a través de su Plataforma de Servicios Virtuales y su Red de Servicios Complementarios.

Concientes de lo importante que es mejorar la calidad del servicio ofreciendo una amplia oferta de productos, se ha potenciado la atención a través de distintos canales como el Portal Internet, Call Center, Servicio Virtual Especializado y Front Desk (atención en agencias), que por una parte buscan mayor cobertura, respuestas efectivas y rápidas a requerimientos del seguro y por otro reducir el costo de servicios que convencionalmente utilizan recursos como el papel.

Crecimiento de los Servicios Virtuales

En la actualidad un 55% de la totalidad de pymes afiliadas a ACHS (25.800) cuentan con acceso a la Plataforma de Atención Virtual (PAV) a través de la cual gestionan parte importante de sus requerimientos y transacciones, como son la solicitud de certificados electrónicos de renta, tasas de cotización, estadísticas sobre accidentabilidad o la descarga de herramientas de gestión ergonómica, denominadas ERGOACHS.

Esta tendencia de aumento de visitas y atenciones en la PAV se demuestra a través del incremento permanente de accesos al portal ACHS que pasó de 650.000 visitas durante el 2007 a un millón contabilizadas durante el 2008.

Asimismo, las transacciones a través de este servicio asciende de 250 mil en el 2007 a más de 310.000 durante el año 2008.

De acuerdo a un estudio realizado por Adimark durante todo el año pasado que midió la Evaluación general de los Servicios Virtuales. Un 91% de los clientes de la Asociación Chilena de Seguridad valoró positivamente la calidad de la atención y de esa calificación positiva un 86,7% corresponde a pymes.

La estrategia asociada al desarrollo de estos servicios apunta entre otros objetivos a mejorar la experiencia del usuario, especialmente fomentando la integración de las pequeñas empresas y a aplicar una política permanente de reducción de papel "paperless" en la operación que, por una parte permita reducir los costos en insumos y el impacto ambiental y, por otro, haga más rápido cualquier servicio a través del portal ACHS.

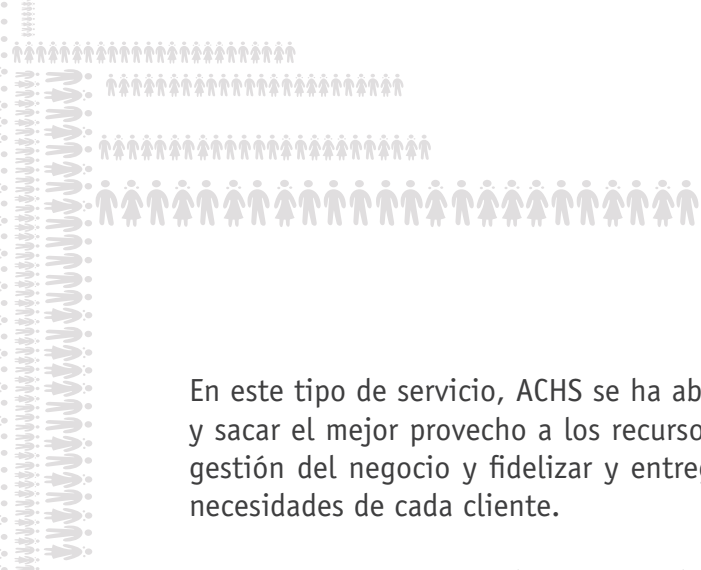
Actualmente, la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) que realiza cada trabajador de empresa afiliada se puede llevar a cabo de manera manual o de forma electrónica (portal ACHS). Este último método ha aumentado paulatinamente, reduciendo las DIAT manuales o en papel.

En esa línea, se aprecia que hacia el año 2003, los DIAT en papel alcanzaban los 160 mil en comparación con los 5 mil realizados electrónicamente. Hoy esa cifra alcanza la suma de 100 mil transacciones manuales y 85 mil electrónicas, cifra que se espera que supere las convencionales para el 2009.

Se calcula que la incorporación de este requisito para acceder a los beneficios del seguro de forma exclusiva a través de la plataforma virtual, podría generar un ahorro anual de unos \$ 42.500 millones de pesos, entre el costo del personal operativo y costo de insumos como papel.

Potenciando los Servicios Complementarios

La creación de servicios complementarios, más allá de los exigidos por la ley 16.744 Sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, buscan generar una mayor oferta de valor para toda la comunidad y se ha convertido en una herramienta de fidelización y de mayor cercanía con grandes y pequeñas empresas.



En este tipo de servicio, ACHS se ha abocado a la tarea de rentabilizar y sacar el mejor provecho a los recursos de la institución; apoyar a la gestión del negocio y fidelizar y entregar una atención integral a las necesidades de cada cliente.

Un número importante de usuarios de estos servicios lo representan clientes correspondientes a empresas pymes, sin embargo ACHS se ha abierto a la atención de requerimientos de usuarios particulares.

Para todos ellos, se han desarrollado productos asociados a la atención en salud, como convenios de atención a trabajadores y sus cargas familiares y beneficios de salud complementarios a lo ofrecido por la previsión. Destacan durante el 2008, programas que se han abocado a la tarea de innovar en su servicio, como las Preventivas (exámenes preventivos), El Convenio de Rescate de Clientes y Proveedores y el programa Equilibrio.

Exámenes Preventivos

Para prevenir las patologías en cada una de sus etapas, estos programas incluyen la realización de chequeos médicos preventivos, que contempla los exámenes necesarios para detectar de manera precoz las enfermedades, entregando –en el menor tiempo posible- informes y medidas concretas para disminuir los factores de riesgo.

Para ello, se han realizado preventivas específicas para mujeres (cáncer cérvico uterino y cáncer de mamas), hombres (Diabetes, hipertensión arterial, cáncer de próstata), tercera edad (mejorando la autovalencia, capacidad auditiva y de movilidad) y para riesgos específicos (riesgos cardiovasculares).

Rescate de clientes y proveedores

Desde el 2008 el foco de atención se dirigió a brindar atención especializada no sólo a las empresas asociadas, sino también a sus clientes y proveedores.

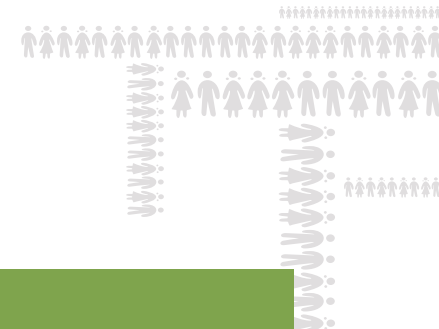
Gracias a ello, surgió el Convenio de rescate de Clientes y Proveedores para aquellos que se hallan accidentado en las propias instalaciones de la empresa. Todos los beneficiarios son derivados a la red de centros de Salud ACHS a lo largo de Chile.

Llamando al fono gratuito 1404 se ofrece una atención las 24 horas del día, los 365 días de año de forma rápida y expedita.

Programa Equilibrio

La Asociación entiende que la calidad de vida de un trabajador está fuertemente influida no sólo por la dimensión social del individuo, sino también por su salud física y mental. Por eso es que una de sus principales preocupaciones es lograr que los trabajadores mejoren su calidad de vida.

De ahí que el Programa Equilibrio ofrece una gran variedad de productos en diferentes ámbitos, como pausas activas, evaluaciones preventivas, taller de manejo del estrés y programa de adicciones, entre otros.



Satisfacción de Clientes

ACHS realiza un plan de monitorización, herramienta que permite conocer anualmente el nivel de satisfacción de sus clientes en todo Chile, en los ámbitos de salud y prevención. Este instrumento tiene por objetivo establecer el desempeño de la empresa desde la perspectiva de los clientes y los principales atributos relacionados con el servicio, como son: la Accesibilidad, Oportunidad, Confiabilidad, Efectividad, Flexibilidad y Tangibilidad.

La satisfacción neta de los clientes en los servicios que por ley otorga ACHS, de acuerdo a este estudio, ha aumentado de un 76,4% en 2006 a un 81,6% en 2008.

Asimismo, este estudio permite ordenar a las regionales de ACHS de acuerdo a sus índices de satisfacción en sus diferentes servicios. La Dirección de Calidad, da a conocer estos resultados junto a propuestas de mejora, las cuales son trabajadas durante el año con el objetivo de avanzar entre una categoría y otra aumentando la satisfacción de sus clientes, la que será nuevamente medida, evaluando así la efectividad de las acciones tomadas.

Caso destacado Clientes Mundo ACHS

El programa de Beneficios Mundo ACHS nace en septiembre 2002 con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores afiliados y sus grupos familiares directos, a través de la difusión de convenios gestionados con prestadores de diversos rubros.

Consiste en la entrega de una credencial a cada trabajador, la que le permite acceder a importantes descuentos en servicios tales como:

- Salud: Centro de Especialidades Médicas del HTS y el Hospital del Trabajador de Santiago
- Dentales: Universidad de Chile, Integramédica, Centro de Salud Oral, Santa Catalina, Ramírez y Aste; y Padre Mariano.
- Farmacia: SalcoBrand
- Educativos: UDP, UPC, UBO, U. Central, UNIACC, SEK, CFT La Araucana, ECAS.
- Cursos de idiomas: Instituto Chileno Norteamericano, Instituto Chileno Británico, Instituto Chileno Francés e Instituto Chileno Chino.
- Entretenimiento: Cinemark, Mampato, Recrear, Teleférico San Cristóbal, Zoológico Metropolitano, Planetario y Aquarium.
- Chequeos visuales en empresas
- Asesorías Habitacionales ACHS-SOFOFA

Al 2008 se han entregado 713.038 credenciales, ante la solicitud de 6.127 empresas a nivel nacional. Asimismo, para la difusión del programa se elaboraron campañas estacionarias nacionales y regionales, como también se confeccionó la Guía de Beneficios MundoACHS, dirigida a los encargados de Recursos Humanos con el fin de profundizar en los diversos convenios asociados.



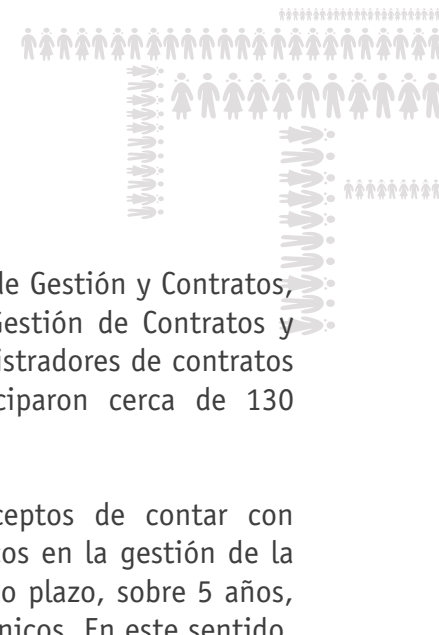
Carolina Pinto
Trabajadora
Champiñones Abrantes

“Trabajo hace cuatro años acá en Champiñones Abrantes, necesité ir al dentista y al momento de pagar, la señorita me preguntó si tenía la tarjeta Mundo ACHS.

Me recomendó usarla porque tenía muchos beneficios así que encontré que la credencial es muy útil porque igual te descuentan harto y eso me ayudó. Mi mamá, que también trabaja acá, tiene la tarjeta y ahora la va a usar, al igual que otros compañeros de trabajo.

Me parece súper bueno el beneficio sobretodo porque yo no trabajo todo el mes, trabajo sólo quince días. Así que ahora voy a averiguar más sobre la cobertura.”





2. Proveedores

La Política de Contratos, vigente en la ACHS desde el año 2005, norma la relación con las empresas contratistas antes y después de la firma de un contrato. Tiene en su red de administradores de contratos a nivel nacional, representantes empoderados por ACHS para mantener las relaciones en niveles similares en todo el país, fiel manifiesto de la permanente preocupación de la Institución por la empresa contratista y los trabajadores de ésta.

No sólo se establecen salarios acorde al mercado para los trabajadores que presenten servicios en instalaciones ACHS, sino que también se privilegia a aquellas empresas que muestren acciones referentes a prácticas amigables con el medioambiente, reintegro de trabajadores discapacitados y un estricto cumplimiento en las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, mejorando así la calidad de vida de quienes ahí trabajan.

Con el fin de asegurar que estos requisitos se cumplan de manera transversal, se han definido Bases Generales, Técnicas y Administrativas tipo, para los servicios licitados, dejando editable a estas lo que corresponde a la prestación misma del servicio, en cuanto a lugar en el cual se llevará a cabo el contrato, dotación de personal, turnos y toda aquella materia sensible que sea propia de la instalación ACHS.

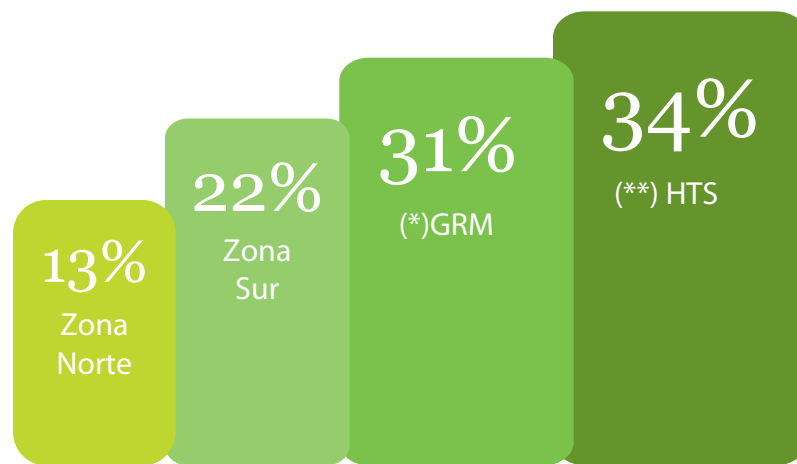
Durante Mayo y Junio de 2008, la Subgerencia de Gestión y Contratos, realizó un seminario a nivel nacional Sobre Gestión de Contratos y Relación con contratistas, para todos los administradores de contratos a nivel nacional, instancia en la cual participaron cerca de 130 colaboradores de Arica a Punta Arenas.

En esta capacitación, se reforzaron los conceptos de contar con empresas que sean verdaderos socios estratégicos en la gestión de la ACHS, buscando favorecer las relaciones de largo plazo, sobre 5 años, y consolidar contratos a través de prestadores únicos. En este sentido, se realizó una consolidación de contratistas en los Servicios de Aseo, Seguridad y Alimentación para la Región Metropolitana, pasando de 12 empresas contratistas que prestaban servicio en nuestras instalaciones a contar con únicamente 3 empresas que se dedican de manera exclusiva a cubrir los rubros mencionados.

Como una forma de consolidar, normar y controlar de manera centralizada y permanente la gestión de los administradores de contratos con las empresas contratistas, es que a fines del año 2008 se lanzó el Sistema Integrado de Gestión de Contratistas, herramienta computacional que permite visualizar el estado actual de cada contrato en la ACHS a lo largo del país, en todas sus sedes, siendo posible verificar la existencia de instrumentos legales, facturación, seguimiento del cumplimiento laboral y previsional de contratos con personal en faena, evaluación de contratistas mediante indicadores predefinidos por rubro, lo que finalmente permite generar de manera directa el pago de las facturas del contratista en el menor tiempo posible.

Durante el año 2008, 62 empresas contratistas prestaron servicio a la ACHS, empleando a cerca de 1.630 trabajadores y significando un costo cercano a los 22 millones de US\$, lo que representa un 7,65% del total de gastos operacionales ajustados de la ACHS durante el 2008. Junto a lo anterior, esta cifra de trabajadores subcontratados, representa cerca de un 30% de la planta total ACHS, y se distribuye regionalmente y según rubro del servicio como se muestra en los gráficos a continuación.

Distribución de Subcontratos en ACHS



(*) Gerencia Regional Metropolitana

(**) Hospital del Trabajador de Santiago

Distribución de Subcontratos en ACHS por Rubro



(*) Mantención de jardines, instalaciones y lavanderías entre otros.

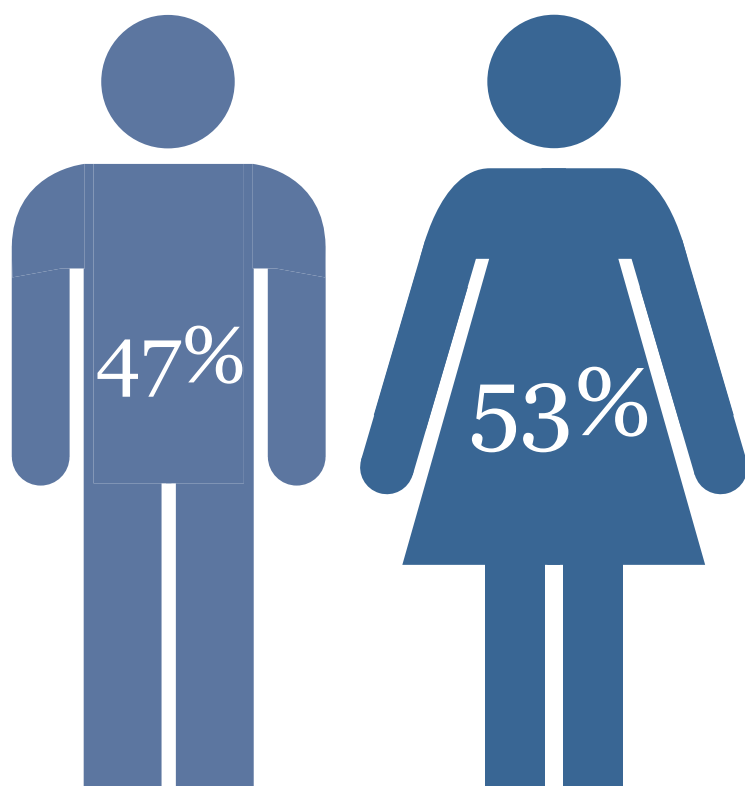


3. Colaboradores ACHS

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 sostenibilidad 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.

Grupo Humano que conforma la ACHS

Al 31 de Diciembre del año indicado	2006		2007		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número	1.767	1.804	1.769	1.873	1.724	1.932
Totales	3.571		3.642		3.656	



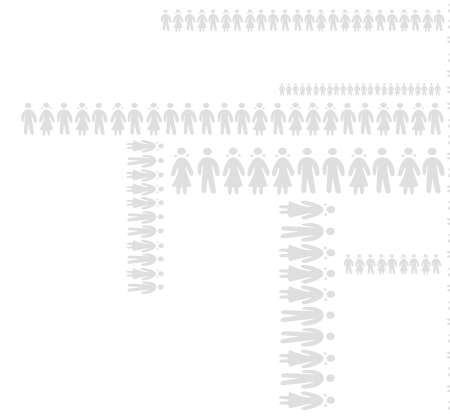
Promedio Anual Distribución Geográfica	Planta Provista		
	Total 2006	Total 2007	Total 2008
Arica	26	28	29
Antofagasta	85	88	95
Iquique	42	42	36
Copiapó	109	117	129
La Serena	108	112	108
Valparaíso	142	139	122
Metropolitana	555	558	581
Hospital del Trabajador de Santiago	772	775	833
Santiago	490	503	518
Rancagua	180	182	167
Talca	111	111	99
Chillán	69	68	61
Concepción	371	378	378
Los Angeles	110	111	105
Temuco	99	97	76
Valdivia	---	36	54
Osorno	205	155	135
Coyhaique	34	29	28
Punta Arenas	30	32	33
Total	3.536	3.561	3.576

La distribución de los trabajadores ACHS de acuerdo a su edad se ref eja en el siguiente cuadro:

Distribución Etárea	Planta	%Sobre Planta
hasta 29	484	13,2%
30 - 39	1.160	31,7%
40 - 49	1.065	29,1%
50 - 59	749	20,5%
60 - 69	189	5,2%
más de 69	9	0,2%
TOTAL	3.656	

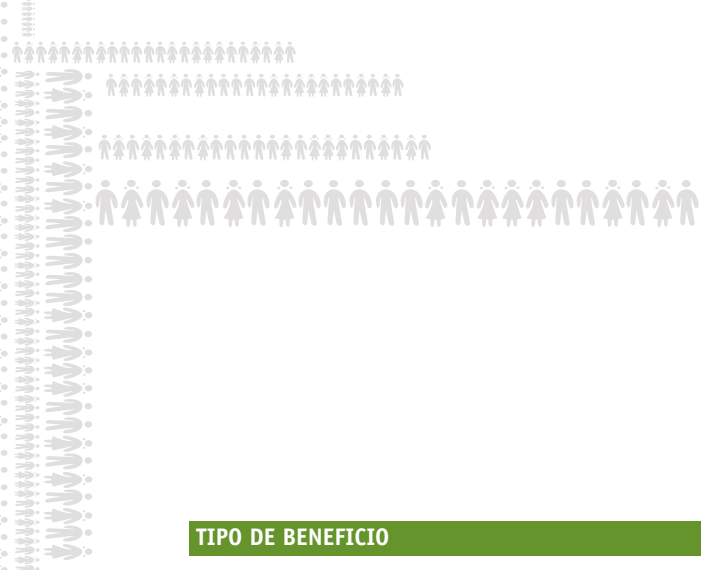
NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A. Directores, Gerentes y Subgerentes	61	10	71
B. Supervisor o Jefe	191	102	293
C. Profesional o Técnico	1.069	1.205	2.274
D. Otros	443	655	1.098
TOTAL	1.764	1.972	3.736


La Gerencia de Personal y Bienestar de ACHS se encuentra trabajando en definir rangos equivalentes entre hombre y mujeres para poder definir un indicador que ref eja la relación entre salario base desglosado por categoría profesional.

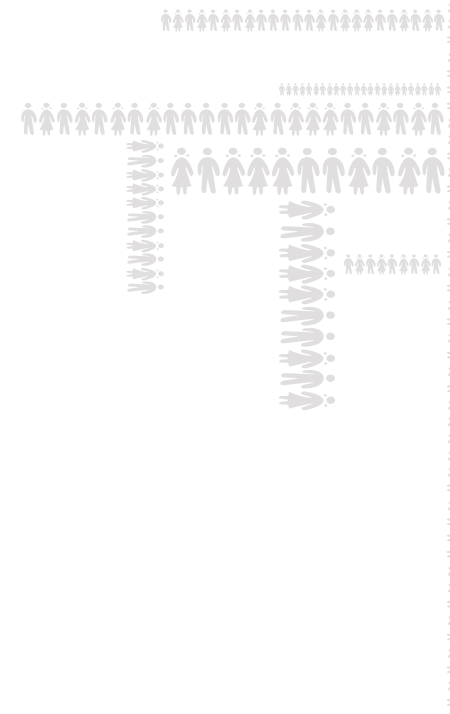


Beneficios Colaboradores

TIPO DE BENEFICIO	DESCRIPCIÓN DEL BENEFICIO
ASESORIAS Y SERVICIOS SIN COSTO PARA EL TRABAJADOR	Previsional
	Habitacional
	Finanzas personales y prevención de sobre-endeudamiento
	Desvinculación laboral asistida
	Prestaciones complementarias C.C.A.F.
	Psicólogo
	Psicopedagogo
	Abogado
	Servicio médico del personal
	Servicio dental del personal
BENEFICIOS ECONÓMICOS	Préstamos institucionales (emergencia, salud, educación, vivienda, equipamiento vivienda)
	Aguinaldos (Fiestas Patrias, Navidad)
	Bonos (antigüedad, matrimonio, natalidad, escolaridad, excelencia académica)
	Bono especial de incentivo a uso completo periodo de feriado legal (bono vacaciones anuales)
	Cobertura remuneraciones tres primeros días (subsido de incapacidad laboral por licencias menores a 11 días, no cubiertas por Isapre)
	Convenios bancarios
	Fondos de cobertura al trabajador (fondo solidario de catástrofes, fondo de salud, fondo de indemnización)
	Participación en excedentes anuales
BENEFICIOS PARA LA FAMILIA	Complejo Deportivo propio (estadio, áreas verdes, piscina)
	Ramas deportivas familiares
	Convenios con lugares de recreación familiar, de vacaciones y culturales
	Sala cuna propia
	Jardín infantil para hijos de trabajadoras, hasta cumplidos los 4 años del hijo(a)
	Colación especial para madres embarazadas y en periodo de amamantamiento
	Celebraciones en familia (premio a la excelencia académica 1° básico a 4° medio, premiación por 15 o más años de servicio, premiación por acciones destacadas, Colonias de vacaciones infantiles y juveniles, de invierno, de verano y navidad)
	Talleres de artes y manualidades
	Visita programada de hijos a la oficina
	Portal para la familia ACHS
	Becas de estudios superiores para hijos de trabajadores
	Becas de estudios superiores para trabajadores
	Biblioteca
	Convenios de atención preferencial con institutos técnicos y superiores



TIPO DE BENEFICIO	DESCRIPCIÓN DEL BENEFICIO
BENEFICIOS ADMINISTRATIVOS 	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad en horario de entrada y salida Jornada parcial Tiempo compensado ("banco de tiempo") Días administrativos (dos por semestre), según necesidad del trabajador (visitas médicas, citaciones a establecimientos educacionales de los hijos, trámites personales) Compensación de días inter-feriados (recuperación) Permiso sin goce de remuneraciones Ropa de trabajo
BENEFICIOS ASISTENCIALES	<ul style="list-style-type: none"> Rehabilitación de drogadicción y alcoholismo Programa nacional de salud preventiva del personal (chequeos preventivos) Convenios varios (con ópticas, ortodoncia, farmacias, gimnasios) Vacunaciones masivas y según riesgo laboral Programa de alimentación saludable Escuela para padres Desarrollo personal (estrés, auto-cuidado, pastoral) Desarrollo de planes sociales para la mejora de la calidad de vida laboral



Capacitación

Promedio de horas de Formación al año

El promedio de horas de capacitación ha evolucionado de 55 horas el año 2006, a 67 el 2007 y a 64 el 2008. Los datos anteriores corresponden a personas distintas, vale decir, si un trabajador participó en dos cursos, figura una sola vez para efectos de cálculo

Respecto de las acciones de formación, estas se distribuyeron como sigue:

Detalle	2007	2008
Becas Compatibles (*)	92	83
Cursos de Perfeccionamiento	16.479	12.840
Cursos y Becas en el extranjero	38	19
Becas Incompatibles	10	13
Programa de Desarrollo Individual	192	708
TOTAL	16.811	13.663

El monto total invertido en Becas Compatibles fue de UF 41.408; Becas Incompatibles UF 8.826 y Cursos y Becas en el extranjero UF 313.

Por otra parte la apreciación de desempeño, sistema de gestión de la evaluación del personal ACHS, llevado a cabo entre julio y diciembre de 2008, abarcó el 95% de la planta provista al 30 de junio, en un proceso que implicó una auto evaluación, entrevista con la jefatura e informe de resultados que da origen a un Programa de Desarrollo Individual.



Ana Marticorena
 Ingeniero Civil
 Gerencia de Prevención
 Asociación Chilena de Seguridad

“Minera Escondida financió el estudio de 50 estudiantes chilenos, profesionales que estén trabajando, que quisieran mejorar su inglés y vivir fuera, así que postulé y gané, después de eso postulé a la beca de la ACHS.

Esto significó que me conservaron el 70% del sueldo, pude dejar el trabajo por año y medio, me guardaron todos los beneficios y cuando volví, al menos, vas tener el mismo cargo, lo cual no es muy común en las empresas.

La experiencia fue espectacular, porque Australia es un país desarrollado y se vive muy bien, la gente sale a las 5:30 de la tarde, nadie te atiende después de esa hora, la gente hace mucho ejercicio, tiene vida al aire libre, hay varias bibliotecas públicas.

Uno vuelve al trabajo con mucha energía porque me dediqué totalmente a estudiar y te toca trabajar todo el día con gente de afuera. Entonces vuelves renovada, con muchas ganas de resolver las cosas. Yo le recomendaría a toda persona que se fuera a estudiar full time por seis meses porque te oxigenas.

Ahora, en ACHS estoy haciendo otras funciones, trabajaba atendiendo empresas ahora estoy trabajando con el gerente en otros proyectos. Eso fue interesante porque se me asignaron otras responsabilidades y se supone que en el futuro deberían venir desafíos más grandes.”





Ausentismo

Índice de Ausentismo por accidente laboral o enfermedad profesional	2006	2007	2008	Variación 2008-2007
Días perdidos(nacional)	1.684	1.125	664	-0,41
Tasa de accidentabilidad interna(nacional)	1,8	1,6	1,6	0,00
Tasa de Siniestralidad (nacional)	44	29	17	-0,42

Relaciones con Sindicatos

Con referencia a la planta al 31 de diciembre de 2008, los trabajadores afectos a negociación colectiva son 8,73% distribuidos como sigue:

III Región	45	1,23%
Santiago	171	4,68%
VIII Región	103	2,82%

Con los tres sindicatos, Copiapó, Región Metropolitana y Concepción, se negoció en 2007, suscribiendo los respectivos contratos colectivos en términos cordiales y respetuosos siendo el resultado beneficioso para ambas partes.

La duración de los contratos colectivos es de 3 años con el sindicato de Concepción y 2 para los de Santiago y III Región.

Premios Internos otorgados por ACHS

Durante el año 2008 ACHS otorgó los siguientes premios internos:

- Excelencia académica a hijos de trabajadores que sean alumnos destacados de 1° a 6° básico, 102 premiados
- Excelencia académica, 7° a IV Medio, 53 alumnos destacados
- Reconocimiento por años de servicios: 165 trabajadores distinguidos por 15 años y más años de antigüedad en la institución
- Acción destacada: Mejor de los mejores”, una trabajadora premiada perteneciente a la Gerencia Hospital del Trabajador de Santiago

Salud del Personal

El Programa Nacional De Salud Preventiva tiene por objetivo a nivel nacional, sistematizar y estandarizar las acciones relacionadas con la salud de los trabajadores a lo largo de la red ACHS, y está basado en los conceptos de salud de la OMS que la define como el estado de completo de bienestar físico, mental y social y en el concepto de promoción de la salud, definido como 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 (autocuidado).

Dentro de sus múltiples líneas de acción, destacan las siguientes:

- Programa Preventivo de Alcohol, Tabaco y Drogas
- Programa de ejercicios en el puesto de trabajo (Muévete)
- Programa Oficina Saludable (Ergonomía)
- Acciones de promoción y prevención en salud:
 - Vacunaciones (según riesgo y masivas)
 - Exámenes preocupacionales
 - Exámenes ocupacionales
 - Difusión de material educativo para la prevención de la salud
 - Campañas de prevención (salud bucal, afecciones oculares, auditivas, de la mujer, salud cardiovascular, salud masculina, entre otros)
- Programa de intervención “Alimentación Saludable”, implementado en Casinos ACHS a nivel nacional
- Programas complementarios (deportivo, recreativo, entre otros).

Balance Social Interno

La Encuesta de Balance Social Interno se aplicó por primera vez el año 1975. Desde entonces se ha aplicado anualmente. El primer Balance Social se publicó el año 1976, en tanto que el primer Reporte Social se publicó el año 2004.

De esta forma, la ACHS se ha constituido en pionera de estas materias en la región y en un real apoyo a la consolidación de esta tendencia en Chile, buscando mejorar la calidad de vida laboral y que ello se traduzca en una mayor productividad.

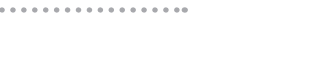
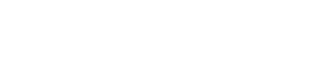
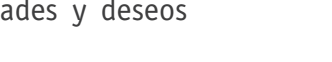
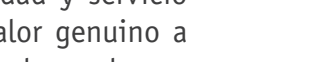
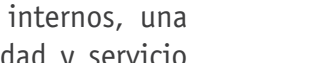
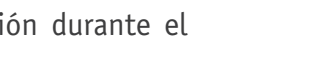
Dentro de los beneficios del Balance Social Interno podemos mencionar:

- Permite a los trabajadores expresar su opinión.
- Promueve la participación e integración de los trabajadores.
- Permite contar con información sobre la evolución histórica y actual de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores.
- Permite disponer de antecedentes fidedignos, fortaleciendo la gestión proactiva de la Dirección de la empresa en materia de gestión de personal.
- Ayuda a orientar los recursos de forma tal que las inversiones sociales sean más eficientes.

El año 2008, el lema del Balance Social Interno fue “Innovar para alcanzar nuestros sueños”.

21 sedes, de un total de 28, lograron o superaron los 80 puntos (meta estratégica corporativa), en tanto que 22 de ellas alcanzaron el 100% de tasa de respuesta, obteniéndose un 97% de respuestas a la encuesta aplicada en noviembre 2008.

Uno de los aspectos más relevantes es la importancia que ha ido obteniendo el indicador Conciliación Trabajo-Familia durante los últimos años. Es así que los trabajadores la posicionaron como prioridad 9 dentro de los indicadores sociales el año 2007, y como prioridad 6 el año 2008, lo que refuerza las conclusiones de diferentes estudios nacionales que señalan una tendencia creciente en los trabajadores chilenos hacia la integración de los ámbitos laborales y familiares/personales.



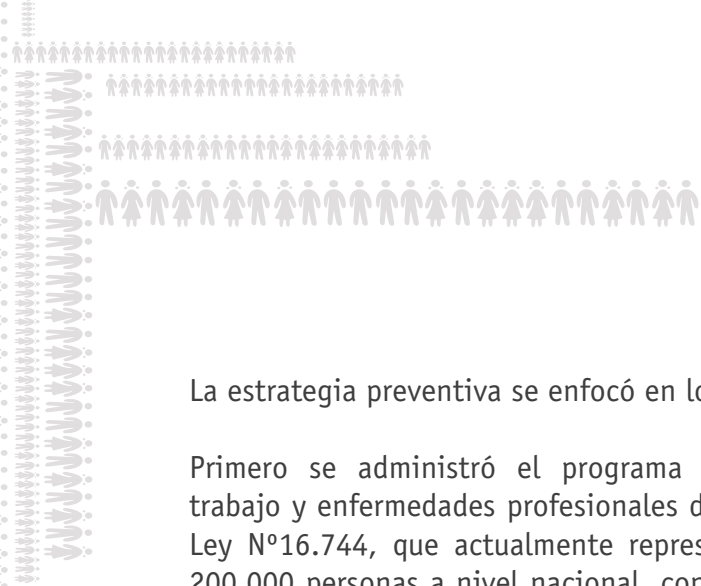
Programas emblemáticos



1. Programa de Prevención de Riesgos Escolares, PRIES.

El objetivo del Programa Preventivo del Sector Educación durante el año 2008 fue:

“Poner a disposición de nuestros clientes externos e internos, una atención diferenciadora, basada en la innovación, calidad y servicio de excelencia, logrando de esta manera entregar un valor genuino a nuestros clientes que permitiera satisfacer las necesidades y deseos de ellos”



La estrategia preventiva se enfocó en los siguientes ejes de acción:

Primero se administró el programa preventivo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores afiliados por Ley N°16.744, que actualmente representan una cifra estimativa de 200.000 personas a nivel nacional, constituyéndose este sector en un área estratégica para la ACHS, por la magnitud de la masa afiliada.

La gestión preventiva del año 2008 se orientó a promover el sistema preventivo ACHS para el sector educación, que permita profesionalizar la gestión integral del manejo del riesgo en los establecimientos educacionales, en base a la determinación de su capacidad preventiva y un plan de mejoramiento continuo que los ubique en el tiempo en niveles de excelencia.

Se elaboró un manual orientado al sector educación, tomando como referencia, el Gestión Preventiva Superior - ACHS, y se firmó convenio para su aplicación como plan piloto en el sector educación Técnico Profesional y colegios particulares.

Se puede destacar que la tasa de accidentabilidad y siniestralidad del sector educación, tuvo resultados positivos, analizado el período año 2006-2008. La tasa de accidentalidad anual del sector educación del año 2006 alcanzaba un 3.06 %, en noviembre 2008 alcanzó a un 2.78%

El segundo eje de acción a abordar durante el año 2008 por el programa preventivo del sector educación, tuvo relación con los estudiantes que son parte relevante del proceso enseñanza aprendizaje y que actualmente alcanzan una cifra estimativa de cuatro millones en todo el país.

Durante el año 2008 se firmó un convenio con el Centro de Perfeccionamiento del Ministerio de Educación, cuyo objetivo es capacitar a 14.000 profesores de la enseñanza técnica profesional por medio de un curso de prevención de riesgos de 150 horas, vía e-learning.

En el curso, financiado por el MINEDUC, se inscribieron 600 profesores en 2008, quedando una demanda de postulantes que no pudieron acceder al curso por agotarse las becas.

Otro hito de 2008 fue el programa realizado en la región metropolitana “Paso a pasito...juntos caminemos seguros” realizado en alianza con la JUNJI capacitándose el año 2008 a 2.350 párvulos, entregando la Ministra de Educación Mónica Jiménez los diplomas en una solemne ceremonia realizada en un Jardín Infantil .

Junto a CHILECALIFICA y SOFOFA , se firmó un convenio de implementación del GPS-ACHS en los colegios Técnicos Profesionales, objetivo que está en desarrollo en un plan piloto a nivel nacional.

El programa “Futuros trabajadores seguros” dirigido a los estudiantes de la enseñanza técnico profesional , en convenio con SOFOFA, ASIMET, MINEDUC, CHILECALIFICA, permitió la capacitación durante el año 2008 de 3.000 estudiantes.

El Concurso Nacional de Dibujos y Afiches de prevención de riesgos escolares 2008, se realizó exitosamente en todo el país, teniendo una participación de aproximadamente 30.000 estudiantes.

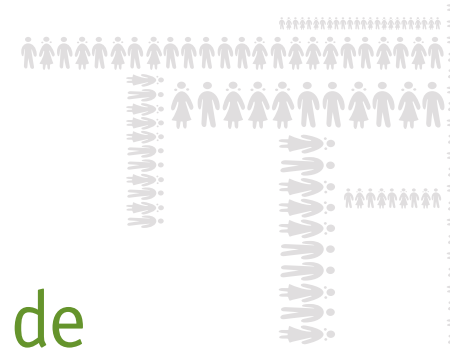
Se realizaron campañas y jornadas preventivas en todo el país, como apoyo a la gestión preventiva de los establecimientos educacionales y comunidad en general.

Asimismo, se firmó una alianza preventiva con COANIQUEM, cuyo objetivo es capacitar a profesores en prevención de quemaduras y desarrollar acciones conjuntas en beneficio de la comunidad.

Un logro importante fue la elaboración del catálogo de oferta preventiva y productos disponibles como aporte a los establecimientos educacionales del país para su gestión preventiva.

Junto a lo anterior, se apoyó a los medios de comunicación escrito, radial y televisivo con información preventiva para la comunidad y organizaciones de la comunidad que solicitaron nuestro apoyo profesional.

Además durante el año 2008, la Dirección de Programas Preventivos Sector Educación, presentó trabajos en seminarios internacionales y asesoró a instituciones nacionales y extranjeras sobre prevención en el sector educación.



2. Abuso de Alcohol y uso de otras drogas

El consumo de alcohol y drogas en la población es un fenómeno transversal que afecta a la sociedad en su conjunto, con una expresión distinta en sus indicadores por género, por grupo etario, por ingresos económicos y por actividad de las personas (estudiantes, trabajadores ocupados y cesantes). Numerosos estudios a nivel de población general apoyan esta hipótesis.

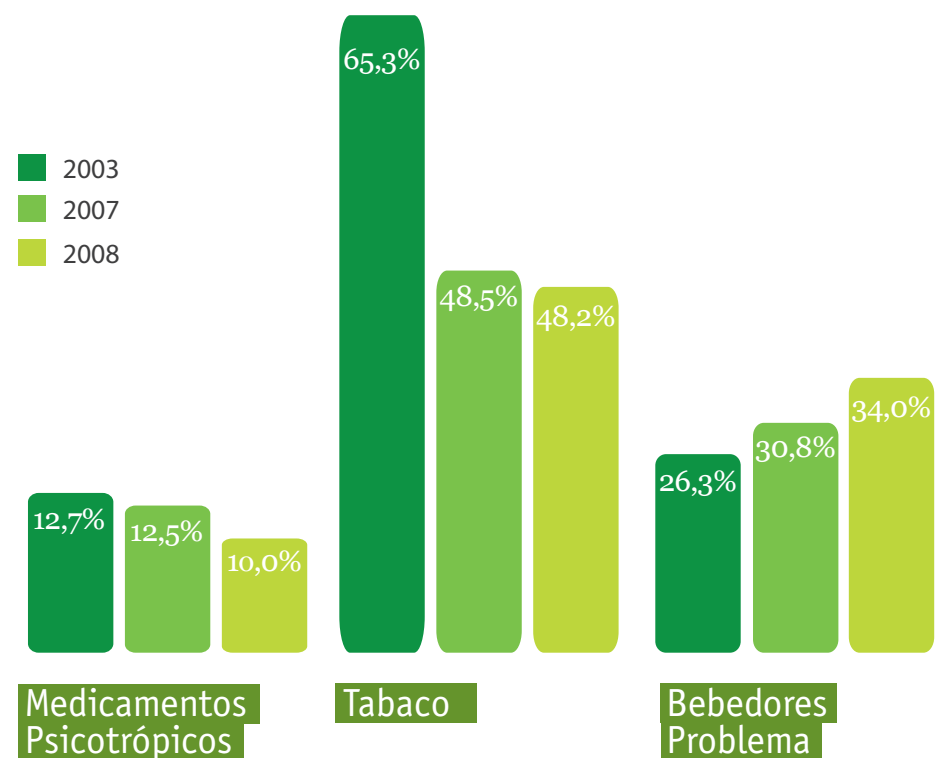
En Chile el consumo en la población laboral ha sido dimensionado por la Asociación Chilena de Seguridad en tres sucesivos estudios de investigación realizados los años 2003, 2007 y 2008 que han puesto de manifiesto las cifras de consumo en los distintos sectores de actividad económica estudiados (Servicios, Agrícola /Forestal, Comercio /Transporte, Industria y Minería)

Los resultados generales, comparativos entre los años 2003, 2007 y 2008 muestran un aumento del porcentaje de bebedores problema de 26.3% a 34.0% y del consumo de drogas ilícitas de 2.7% a 6.0% y una disminución del consumo de medicamentos psicotrópicos de 12.7% a 10.0% y de tabaco de 65.3% a 48.2%.

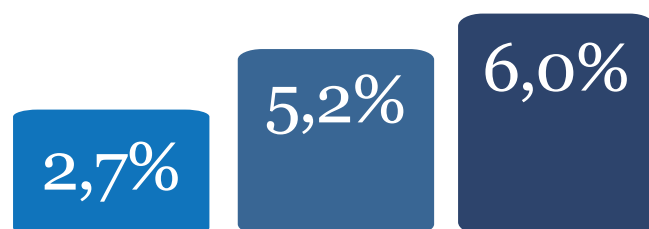
ACHS, desde el año 2001 ofrece el "Programa de Prevención de Alcohol y Drogas en el Trabajo y la Familia" a sus empresas asociadas y no asociadas. Este programa se desarrolla a través de una asesoría de 6 a 10 meses que comprende acciones de prevención, capacitación, evaluación e intervención mediante cursos talleres y reuniones permanentes con la empresa. Se ha implementado hasta la fecha en más de 50 empresas con una cobertura actual de 30.000 trabajadores más sus familias.

El programa está destinado a todos los trabajadores de la empresa y

Comparación cifras de consumo, de drogas lícitas (Estudio 2003-2007-2008)



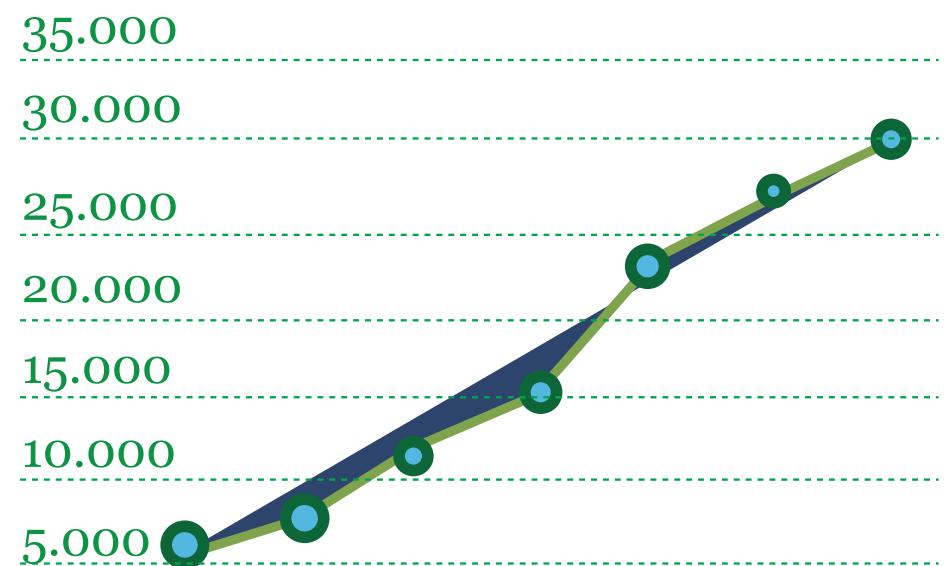
Comparación cifras de consumo, de drogas ilícitas (Estudio 2003-2007-2008)

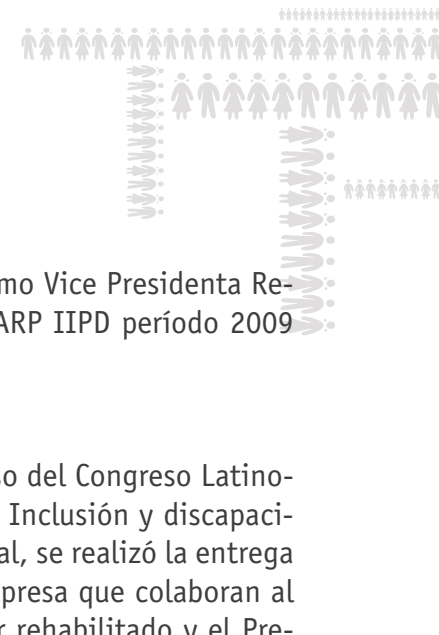


sus acciones dirigidas principalmente a la población sana y en riesgo de consumir algún tipo de sustancias. El propósito fundamental es obtener un cambio de actitud y de conducta de las personas en cuanto a adoptar un consumo responsable de alcohol y a no consumir drogas ilícitas.

Entre las empresas que se encuentran en programa se pueden destacar las siguientes: Enersis, Constructora Gardilcic, ESO (Organización Europea para la Investigación Astronómica), Ministerio Público a nivel Nacional, CCU Chile plantas Santiago, Temuco y Antofagasta, Interamericana Seguros de Vida S.A., Endesa Chile, Sociedad Canalistas del Maipo, Maestranza Diesel, Envases Impresos, Ilustre Municipalidad El Bosque, Alimentos y Frutos S.A., Servicio Nacional de Aduanas, Asociación Chilena de Seguridad, Disal S.A., Kaufman S.A., Servicio de Salud de Valdivia, Televisión Nacional de Chile, entre otras.

Cobertura de Trabajadores en el Programa





3. Reinserción Laboral de personas con Discapacidad

Fiel a los objetivos de su Programa de Rehabilitación Profesional, la Asociación Chilena de Seguridad durante el año 2008 ha continuado impulsando y siendo parte activa de diversas actividades en el área del estudio y del apoyo a las personas con discapacidad, con el fin de propiciar su integración en forma activa y participativa en la vida socio-laboral.

Hitos del 2008

- Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

Participación en la firma del Decreto de la Convención Internacional sobre derechos de las personas con discapacidad, por La Presidenta de la Republica.

Esta invitación nace como reconocimiento a labor de ACHS, como observadora en la 1ª Conferencia para la Convención Interamericana de Derechos de las personas con discapacidad, impulsada por la OEA, realizada en Panamá Mayo del 2007.

- Congreso Latinoamericano y del Caribe, Inclusión y discapacidad en el contexto global.

La Asociación Chilena de Seguridad en conjunto con GLARP-IIPD, la Universidad Mayor y el Hospital del Trabajador de Santiago, organizó el Primer Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre Inclusión y discapacidad en el contexto global.

Dicho evento tuvo como tema central la participación e inclusión social plena de las personas con discapacidad, con eje en la integración educativa y laboral, en el marco de la Convención Interamericana para las personas con discapacidad y los paradigmas y modelos vigentes, en base a equidad, competencia y oportunidad

Se llevó a cabo los días 5 y 6 de Noviembre del 2008 en Centro de Eventos Los Almendros, donde participaron 23 expositores nacionales y 12 internacionales en 5 Conferencias, 4 Mesas plenarias y 6 Paneles, con una asistencia de alrededor de 200 personas.

- Participación en Actividades públicas y privadas

Durante el 2008 se participó en varias reuniones de análisis y coordinación a nivel público donde destaca la realizada con el Secretario General de la OEA, José Miguel Insulza, y con la Ministra de MIDEPLAN, Paula Quintana como parte del Movimiento Asociativo de Personas con Discapacidad y en función de la Convención Interamericana para las personas con discapacidad.

Se mantiene la participación en la Comisión de Discapacidad de la SOFOFA y en el Comité Laboral .

- GLARP – IIPD
Elección de la jefa del servicio de Terapia Ocupacional Soledad Fernández M., Terapeuta

Ocupacional del HTS como Vice Presidenta Regional Cono Sur del GLARP IIPD período 2009 a 2013.

- PREMIO 2008
En el marco del Congreso del Congreso Latinoamericano y del Caribe, Inclusión y discapacidad en el contexto global, se realizó la entrega de los premios a las empresa que colaboran al reintegro del trabajador rehabilitado y el Premio por espíritu de Superación 2008.

En la oportunidad se entregaron tres premios Espíritu de Superación, tres premios de Honor, y diez Menciones honrosas.



Cristian Dettoni

Profesor rama tenis de mesa
Asociación Chilena de Seguridad

“Llegué a la ACHS por el programa de deportistas postulando a través de la Federación Paralímpica en 2007 y se me exigía tener disposición para las actividades que desarrollara ACHS.

Para relacionar a los trabajadores con el tema deportivo, una vida saludable y una actividad deportiva y además cumplir con los controles ya sean psicológicos o médicos que me fijara el equipo multidisciplinario que me atendía.

El programa META no hace ninguna distinción, es justamente lo que uno busca cuando no se siente integrado a la sociedad, que te midan por tus capacidades. Prima el currículo deportivo que uno tenga, no hay diferencias entre una persona con discapacidad y sin discapacidad, lo que vale son los logros deportivos.

El 2008 surge la idea de formalizar aún más la rama de tenis de mesa que existía en ACHS y me plantean la opción de hacerme cargo como profesor. Me encantó la idea pues mientras más se masifique el deporte con trabajadores o con niños, es mucho más gratificante trabajar.

Básicamente trabajamos una parte recreativa, mejorar las técnicas de golpe, tratar que sea lúdico, que no sea una carga. Es muy difícil que la gente que ya trabaja se quiera dedicar al deporte a nivel competitivo, la gracia es que ellos lo vean como una forma de desestresarse, relajarse y entablar relaciones de amistad.

Acá en ACHS hay buen material humano. Principalmente el deporte tiene que ver más con una actitud que con cualidades. Mi experiencia con los trabajadores de la ACHS ha sido súper enriquecedora.”





4. Cultura y trabajo

El programa Cultura y Trabajo es una acción complementaria al quehacer de la ACHS, que busca entregar a los trabajadores de las empresas afiliadas, a sus propios trabajadores y al público en general, acceso a obras de arte visual contemporáneo, incluyéndolas en cada nuevo local de la Institución a nivel nacional.

En cada obra de arquitectura de la ACHS se incorpora una pieza de arte, elegida mediante concurso dirigido a artistas emergentes del ámbito nacional. Las obras se ubican en recintos de libre acceso de público, como en esperas y recepciones de los edificios.

Durante el año 2008, se ejecuta e inaugura el mural “Vida y Trabajo” del artista nacional Alejandro “Mono” González, obra desarrollada en conjunto con el Metro de Santiago para ser instalada como un aporte a la comunidad en la Estación Parque Bustamante de la Línea 5 del tren subterráneo.

Además, se realizó la muestra fotográfica y el libro Geografía del Trabajo, un homenaje que ACHS rindió a los trabajadores de Chile que, desde sus diferentes ámbitos, contribuyen con su esfuerzo al desarrollo del país. La muestra fotográfica recorrió diferentes ciudades de Chile mostrando el esfuerzo de trabajadores anónimos.

Asimismo, se realizó el programa “Visitas de Arte & Salud”, cuyo objetivo central es desarrollar un circuito gratuito de visitas guiadas por las principales obras de arte presentes en el Hospital del Trabajador de Santiago, además mostrar dos áreas emblemáticas del hospital: la Cámara Hiperbárica y la Terapia Física y Ocupacional. Las visitas de una hora y media de duración, están orientadas hacia la comunidad, con especial énfasis en los escolares, pacientes y tercera edad, y son dirigidas por Licenciadas en Historia del Arte, quienes han estudiado a fondo esta colección de arte contemporáneo chileno. En 2008 se efectuaron 50 Visitas con una asistencia total de 2.300 personas.

Caso Destacado Mural Mono González

Para culminar la celebración de los 50 años de la ACHS se instaló un mural en el metro Parque Bustamante de 647 m² como una forma de destacar al trabajador chileno y al ser humano.

La creación estuvo a cargo del artista chileno Alejandro “Mono” González, quien fue uno de los fundadores de la brigada Ramona Parra, agrupación que se hizo cargo del primer mural de ACHS en 1972 cuando se inauguró el Hospital del Trabajador de Santiago.

La obra es apreciada por los 30 mil pasajeros que circulan diariamente por la estación, cuyo tema central es Vida y Trabajo y está compuesto por 92 paneles de 3 metros por 2,44 y se extiende por 223 metros lineales.

“Yo voy a morir, dos veces morir, tres veces morir y el mural va a tener que seguir ahí”, señala Alejandro “Mono” González.

En el mural todos los ojos están mirando de frente a los espectadores. Hay ojos de un tamaño de 8 metros y caras y manos de 12 metros.

5. Otros Programas con la comunidad



Programa	Descripción	Objetivos	Algunas Cifras	Hito
 <p>Programa Pacientes Institucionalizados</p>	<p>El PPI atiende a trabajadores que a consecuencia de un accidente del trabajo quedan con discapacidad física y mental a través de diferentes modalidades en las cuales continúan recibiendo las prestaciones ya sea en sus domicilios / clínicas-Hospitalizados / ambulatoria, fomentando la integración de pacientes a su grupo familiar.</p>	<p>Mejorar la Calidad de Vida de estos pacientes y su asociación con dependencia y situación familiar en el proceso de enfrentar la discapacidad.</p>	<p>La cobertura del programa y su variación respecto al año 2007, ha sido de un 3%, alcanzando un número de 345 pacientes.</p>	<p>En 2009 el desafío del PPI es incorporar a su programa de seguimiento a los pacientes con Enfermedades Respiratorias Crónicas (ERC), dependientes de Oxígeno terapia, como una estrategia de atención extra hospitalaria, que sin poner en riesgo la vida del paciente y bajo un modelo multidisciplinario brinda servicios de salud humanizados y oportunos representando una mejoría importante en la calidad de vida de los usuarios favoreciendo la permanencia en domicilio</p>
 <p>Programa META</p>	<p>Entrega de servicios, a través de un equipo multidisciplinario, de medicina deportiva a deportistas chilenos. Estos servicios consideran la prevención y tratamiento de accidentes, en el caso de que los tenga. Además busca que el deportista pueda mejorar su rendimiento.</p>	<p>Dar a conocer el quehacer de ACHS</p>	<p>Se apoyaron 17 deportistas durante 2008, van 7 años desde que ACHS está en esto y se han apoyado más de 35 deportistas. Se realizaron 16 visitas a empresas.</p>	<p>Se realizaron 3 videos de deportistas en los que se daba a conocer la relación entre la prevención que ellos realizan y la que deben realizar los trabajadores en las empresas.</p>
 <p>Programa equilibrio</p>	<p>Se ofrece a las empresas una gran variedad de productos en los ámbitos de la salud física y mental, tales como pausas activas, evaluaciones preventivas, taller de manejo de estrés y alimentación saludable, entre otros.</p>	<p>Mejorar la calidad de vida de los trabajadores</p>	<p>El número de personas que participaron a nivel nacional fue de aprox 3.200, en más de: 8.500 sesiones de ejercicios, 75 talleres de manejo de estrés y 75 talleres de alimentación saludable.</p>	<p>Durante el 2008, se consolidó el programa a nivel nacional; para lo cual se desarrollaron materiales educativos tanto físicos (señalética, fichas, afiches, individuales, etc) como virtuales (blog www.programaequilibrio.cl) con el objetivo de fortalecer los cambios de hábitos hacia una vida saludable.</p>

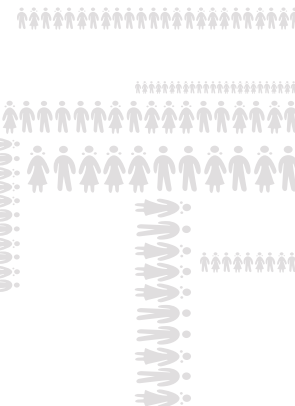


indicadores
GRI





La responsabilidad social es un sistema de gestión que le permite a ACHS registrar indicadores para evaluar su desempeño.



Indicadores GRI

PERFIL	Página(s)	Comentarios	Global Compact
1. Estrategia y Análisis			
1.1 Declaración del Presidente, estrategia y visión	4 - 8		
1.2 Descripción impactos, riesgos y oportunidades	4 - 8		
2. Perfil de la Organización			
2.1 Nombre de la organización	Portada		
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios	24 - 25 - 38 - 40		
2.3 Estructura operativa de la organización	19 - 23		
2.4 Sede principal de la organización	12		
2.5 Países donde opera la organización	9		
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	12		
2.7 Mercados servidos	16		
2.8 Dimensión de la empresa	12		
2.9 Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria	ninguno		
2.10 Premios y distinciones	26 - 27		
3. Parámetros de la Memoria			
Perfil de la memoria			
3.1 Período cubierto por la memoria	2008		
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente	2007		
3.3 Ciclo de presentación de memorias	Anual		
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativos a la memoria	Contratapa		
Alcance y cobertura de la memoria			
3.5 Proceso de definición de contenido de la memoria	9		
3.6 Cobertura de la memoria	9		
3.7 Indicar existencia de limitaciones de alcance o cobertura de la memoria	9		
3.8 Filiales, subcontrataciones	9		
3.9 Técnicas de medición de datos	A lo largo del reporte		
3.10 Efecto de re expresiones de memorias anteriores	No hubo reexpresiones		
3.11 Cambios significativos relativos a períodos anteriores del alcance	No hubo		
Índice del contenido GRI			
3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos de la memoria	70		
Verificación			
3.13 Política y prácticas actuales tendientes a conseguir una garantía independiente para la memoria	A lo largo del reporte		

PERFIL

4. Gobierno, Compromisos y Participación de los Grupos de Interés

Gobierno

	Página(s) Comentarios	Global Compact
4.1 Estructura de Gobierno de la organización	19 - 23	
4.2 Función del más alto ejecutivo	19	
4.3 Estructura directiva unitaria	19	
4.4 Mecanismos de accionistas y empleados para comunicarse con el máximo órgano de gobierno	Definidos en Estatuto ACHS páginas 23 a 27, Balance Social Interno	
4.5 Vínculo entre las compensaciones y el desempeño de la organización a los miembros de más alto órgano de gobierno, directivos y ejecutivos senior	Estatuto ACHS página 9	
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad	
4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	Determinado por ley 16.744	
4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social,	12 - 13	
4.9 Mecanismos de identificación y evaluación de riesgos y oportunidades	Reuniones periódicas de Directorio	
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	Junta Nacional de Asociados	
Compromisos con iniciativas externas		
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Al principio de cada dimensión	
4.13 Principales asociaciones a las que pertenece	13	
Participación de los grupos de interés		
4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	36 - 37	
4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	36	
4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	36 - 37	
4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.		



INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO

Aspecto: Desempeño Económico	Página(s) Comentarios	Global Compact
EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	31	
EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	62 ACHS debido al sistema Integrado de Gestión se ha comenzado con estudios de mediambiente	Principio 7
EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	32	
EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	ACHS no recibe este tipo de ayudas	
Aspecto: Presencia en el Mercado		
EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		Principio 1
EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	ACHS trabaja en la desgregación	
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .	El total de la administración superior es de origen chileno	Principio 6
Aspecto: Impactos Económicos Indirectos		
EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	40 - 52- 59	

INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO		
Aspecto: Empleo		
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	44 - 45	
LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	45	Principio 6
LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.		
Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores		
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	46 - 47	Principios 1 y 3
LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	De acuerdo a normativa vigente	Principio 3
Aspecto: Salud y Seguridad en el Trabajo		
LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	ACHS cuenta con el 100% de sus comités paritarios constituidos	Principio 1
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	50	Principio 1
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves .	51	Principio 1
LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Se acogen a las normas de la empresa	Principio 1
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	48	

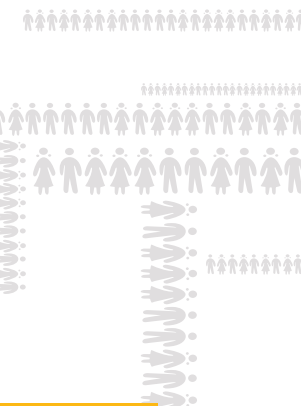


INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL

Aspecto: Formación y Educación	Página(s) Comentarios	Global Compact
LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	Tras evaluación del empeño se da origen a un plan de desarrollo individual	
LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	48	
Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades		
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	44	Principios 1 y 6
LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	ACHS trabaja en una categorización pues la actual no permite una comparación real	Principios 1 y 6

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

Aspecto: Prácticas de Inversión y Abastecimiento		
HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Bases generales para la licitación de servicios	
HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	No hubo observaciones	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	52% participó en curso de ética que abordó este aspecto	
Aspecto: No Discriminación		
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No se registraron incidentes	Principios 1 y 2
Aspecto: Libertad de Asociación y Convenios Colectivos		
HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.		Principios 1, 2 y 3
Aspecto: Explotación Infantil		
HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No existen menores de edad contratados	Principios 1, 2 y 5
Aspecto: Trabajos Forzados		
HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No se han identificado	Principios 1, 2 y 4
Aspecto: Prácticas de Seguridad		
HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Incorporado las bases de licitación	Principios 1 y 2
Aspecto: Derechos de Los Indígenas		
HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No se registraron incidentes de este tipo	Principios 1 y 2



INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL

Aspecto: Comunidad	Página(s)	Comentarios	Global Compact
S01 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa .	52 - 59		
Aspecto: Corrupción			
S02 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.			Principio 10
S03 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	52% realizó curso de ética y se abordó este aspecto		
S04 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Estipulado en los principios y Guías de Conducta Ética		Principio 10
Aspecto: Política Pública			
S05 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	Establecido en principios y Guías de Conducta Ética		
S06 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	Prohibido por la ley que rige a mutuales		Principio 10
Aspecto: Comportamiento de Competencia Desleal			
S07 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No se registraron incidentes		
Aspecto: Cumplimiento Normativo			
S08 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No se registraron incidentes		

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

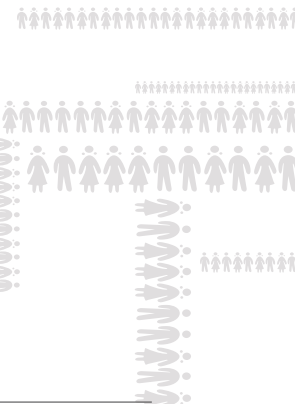
Aspecto: Salud y Seguridad del Cliente	Página(s)	Comentarios	Global Compact
PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	38 - 40		Principio 1
PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se registraron incidentes		Principio 1
Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios			
PRIN PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	38 - 40		Principio 8
ADIC PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se registraron incidentes		Principio 8

INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL

	Página(s)	Comentarios	Global Compact
ADIC PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	40		
Aspecto: Comunicaciones de Marketing			
PRIN PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	40		
ADIC PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		No se registraron incidentes	
Aspecto: Privacidad del Cliente			
ADIC PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes .			Principio 1
Aspecto: Cumplimiento Normativo			
PRIN PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		No se registraron en 2008	

INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

Aspecto: Materiales			
PRIN EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.		Se trabaja en crear una matriz a nivel nacional	Principio 8
Aspecto: Energía			
PRIN EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	66		Principio 8
ADIC EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	64		Principios 8 y 9
ADIC EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	64		Principios 8 y 9
PRIN EN8 Captación total de agua por fuentes.	66		
ADIC EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No aplica		
ADIC EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No aplica		Principios 8 y 9
Aspecto: Biodiversidad			
PRIN EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.		No aplica	Principio 8
PRIN EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.		No aplica	Principio 8



INDICADORES DEL DESEMPEÑO SOCIAL

	Página(s) Comentarios	Global Compact
ADIC EN13 Hábitats protegidos o restaurados .	No aplica	Principio 8
ADIC EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	No aplica	Principio 8
ADIC EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	No aplica	Principio 8
Aspecto: Emisiones, Vertidos y Residuos		
PRIN EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	No existe un sistema para realizar esta medición	Principio 8
PRIN EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	No aplica	
ADIC EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	67	Principios 7, 8 y 9
ADIC EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	No aplica	Principio 8
ADIC EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante .	No aplica	Principio 8
Aspecto: Productos y Servicios		
PRIN EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	No aplica	Principios 8 y 9
Aspecto: Medio Ambiente		
PRIN EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	No se registraron multas	Principio 8
Aspecto: Transporte		
ADIC EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	No aplica	Principio 8
Aspecto: General		
ADIC EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	67	Principios 7, 8 y 9