

achs

Memoria
Integrada
Anual

20
25





Identificación de la sociedad

Nombre legal de la compañía:
Asociación Chilena de Seguridad

Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica:
Corporación de derecho privado sin fines de lucro

RUT: 70.360.100-6

Casa central: Ramón Carnicer
N° 163, Providencia, Santiago,
Región Metropolitana

Call Center: 600 600 2247

Datos de contacto

Nombre: Cristóbal Cuadra Court

Cargo: Gerente División Asuntos
Jurídicos y Corporativos

Email: ccuadra@achs.cl

Constitución de la Achs

La personalidad jurídica de la Asociación fue concedida por Decreto N° 3209 del Ministerio de Justicia, de fecha 26 de junio de 1958, publicado en el Diario Oficial el 12 de julio del mismo año. Las modificaciones de los estatutos han sido aprobadas por Decreto N° 1032 de 1971, publicado en el Diario Oficial el 27 de octubre de 1971, por decreto N° 32 de 1993, publicado en el Diario Oficial el 5 de febrero de 1993, por decreto N° 297 de 1996, publicado en el Diario Oficial el 27 de marzo de 1996, por decreto N° 265 de 1999, publicado en el Diario Oficial el 13 de marzo de 1999, todos del Ministerio de Justicia; mediante depósito de la reforma de estatutos, aprobada en Asamblea Extraordinaria de Asociados de 26 de noviembre de 2012, efectuado en la Secretaría Municipal de la Ilustre Municipalidad de Providencia, según consta en el certificado N° 363, del 30 de abril de 2013, de la misma entidad edilicia, conforme con lo dispuesto en la Ley N° 20.500 y, finalmente, mediante el depósito de la reforma de estatutos, aprobada en la Asamblea Extraordinaria de Asociados de fecha 27 de octubre de 2016, efectuado en la Secretaría Municipal de la Ilustre Municipalidad de Providencia, según consta en el certificado N° 226, de 21 de febrero de 2017, de la misma entidad edilicia, conforme con lo dispuesto en la Ley N° 20.500.



Índice

01

El mejor cuidado para las y los trabajadores de Chile

Página 10

- 1.1. Somos la mutualidad más grande de Chile
- 1.2. La Achs en cifras
- 1.3. Principales reconocimientos
- 1.4. Respaldo frente a los riesgos del trabajo

02

Prevención y mejor salud para las personas

Página 36

- 2.1 Pioneros en prevención: nuevas soluciones
- 2.2 Salud para todas y todos
- 2.3 Experiencia de servicio

03

Marco de gobernanza

Página 82

- 3.1 Nuestro gobierno corporativo
- 3.2 Resumen de resultados económicos
- 3.3 Ética, integridad y transparencia
- 3.4 Gestión integral de riesgos

04

Vocación por las personas

Página 122

- 4.1 Nuestra organización
- 4.2 Atracción de talento
- 4.3 Clima y beneficios
- 4.4 Diversidad, equidad e inclusión
- 4.5 Relaciones laborales
- 4.6 Modelo de prevención de riesgos de salud y seguridad en el trabajo

05

Gestión responsable para un futuro sostenible

Página 158

- 5.1 Estrategia de sostenibilidad
- 5.2 Mitigación de impactos ambientales y resiliencia climática
- 5.3 Alianzas, transparencia y comunidades
- 5.4 Grupos de interés
- 5.5 Responsabilidad en la cadena de valor
- 5.6 Proyectos de investigación e innovación

Anexos

Página 202

- 1. Nuestro compromiso con Pacto Global
- 2. Sistema de mutualidades
- 3. Indicadores de gobierno corporativo
- 4. Indicadores de dotación
- 5. Indicadores ambientales
- 6. Sostenibilidad en la cadena de valor
- 7. Gestión de sustancias controladas
- 8. Sociedades
- 9. Centros de atención Achs Salud
- 10. Hechos relevantes
- 11. Declaración de responsabilidad

Sobre este reporte

Página 250

- Proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2025
- Proceso de doble materialidad
- Tabla indicadores SUSESO
- Tabla indicadores SASB
- Tabla indicadores GRI

Estados financieros

Página 290

- Estados financieros consolidados
- Estados financieros individuales

Carta del Presidente del Directorio Achs

Me complace presentar esta Memoria Integrada, que recoge el trabajo realizado durante el último año y refleja el compromiso con el que la Achs ejerce su rol. En estas páginas damos cuenta de avances, desafíos y acciones que buscan fortalecer la prevención, el cuidado de las personas y el aporte concreto que nuestra institución realiza al país.

En sus más de seis décadas acompañando a las y los trabajadores de Chile y a sus familias, la Achs ha tenido un foco claro: prevenir riesgos laborales, proteger la salud y contribuir a la recuperación y reintegro de quienes han sufrido un accidente o enfermedad asociada al trabajo. Ello nos ha impulsado a vivir en permanente cambio, a lo largo de nuestra historia, para adaptarnos y responder a las necesidades de un país en permanente transformación.

La Achs nació desde la iniciativa del mundo empresarial y desde ese origen, la colaboración desde el mundo privado ha sido un mecanismo para responder a un problema público y crear valor social. Esa misma lógica explica por qué, más de seis décadas después, la Achs es una institución que contribuye al país a través de la prevención y el cuidado de las personas.

Ese aporte se expresa en una gestión que transforma riesgos laborales, accidentes y enfermedades en prevención efectiva, atención oportuna, rehabilitación especializada y reintegro laboral. Hoy, la Achs, junto con sus filiales, acompaña a más de

3 millones de trabajadores afiliados y a más de 88 mil entidades empleadoras adheridas, a través de una red de atención presente en todo Chile que incluye al Hospital del Trabajador Achs Salud, clínicas regionales y 85 centros de atención ambulatoria. Solo en el último año, esta red permitió realizar más de 8 millones de atenciones de salud, reflejo de una capacidad operativa disponible a lo largo del país que se pone al servicio de las personas cuando más lo necesitan.

Administrar el seguro laboral implica una gran responsabilidad. La Achs gestiona recursos delegados y prestaciones que se sostienen en principios esenciales de la seguridad social, como la solidaridad, la universalidad y el foco en el reintegro. En 2025, este modelo permitió que más de 107 mil trabajadores lograran reintegrarse a sus espacios de trabajo tras una enfermedad profesional o un accidente laboral o de trayecto.

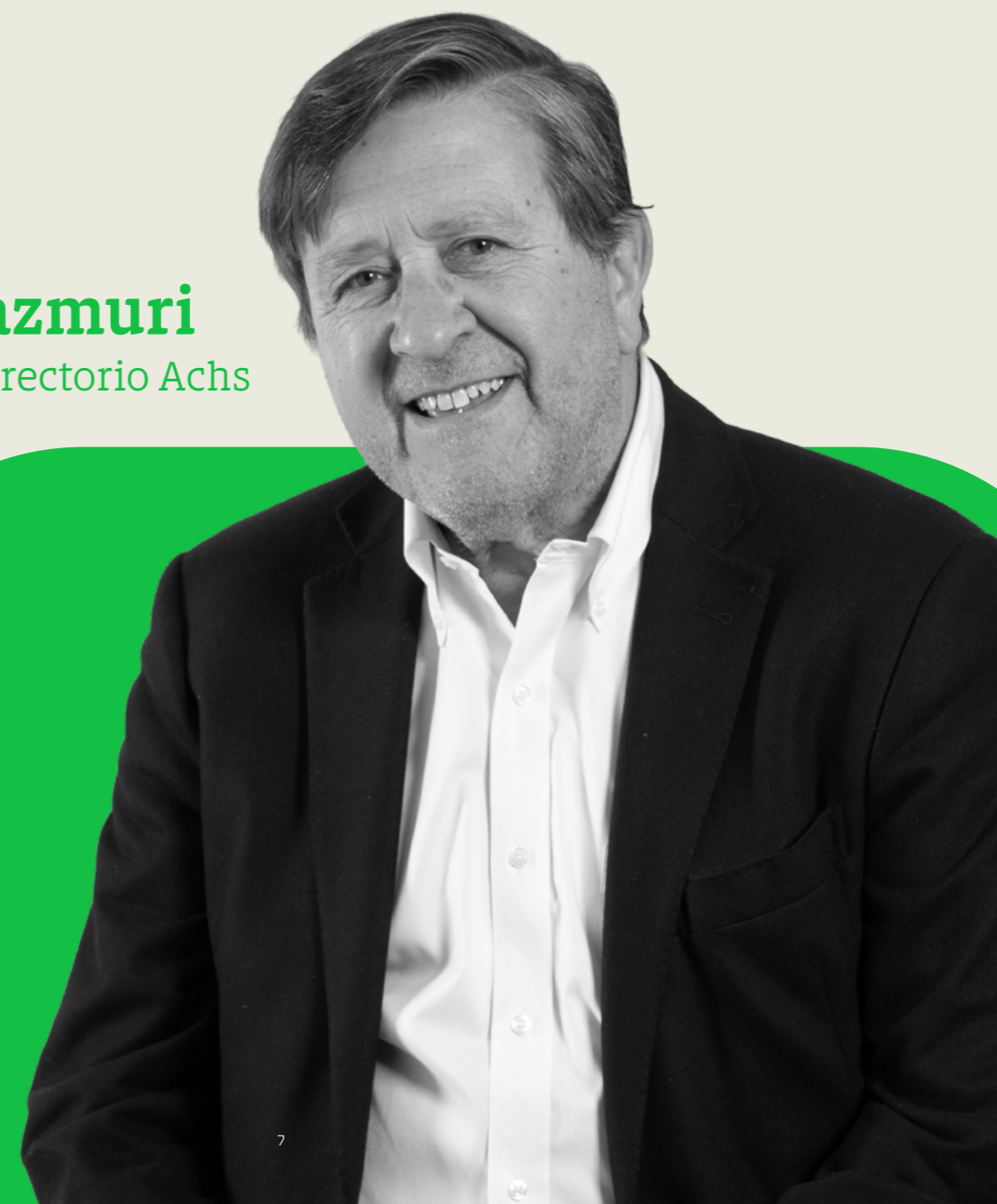
Los desafíos que enfrenta Chile en materia de salud, trabajo y bienestar son complejos y la experiencia demuestra que los problemas públicos requieren colaboración y la capacidad de articular esfuerzos. Para la Achs, la cooperación público-privada no es una consigna ni una excepción: es una forma concreta de ejercer su rol con responsabilidad, poniendo todas las capacidades disponibles al servicio de las personas. En ese marco, en 2025 la Achs y sus filiales han contribuido con más de 3.800 cirugías para reducir listas de espera, poniendo su infraestructura, equipos de salud y capacidad de gestión al

servicio del país. Cuando existen capacidades que pueden aliviar brechas y responder a necesidades urgentes, hacerlo es un deber ético.

Toda acción debe darse siempre con reglas claras. La Achs actúa con estricto apego al marco legal y participa, de manera directa y también a través de sus filiales, en ámbitos de salud común respetando íntegramente la normativa vigente; incluyendo la normativa sanitaria del Ministerio de Salud, la regulación al seguro laboral que genera la Superintendencia de Seguridad Social y las reglas de la libre competencia. Creemos que los mercados bien regulados y la participación responsable de privados en el sector salud generan valor social, fortalecen al sistema y amplían la capacidad de respuesta frente a los desafíos del país.

En este camino, la prevención seguirá siendo el corazón de la Achs. Porque el futuro de la salud es preventivo, y porque cuidar antes es siempre más humano, más eficiente y más sostenible que llegar tarde. Desde esa convicción, la Achs continuará adaptándose a los nuevos desafíos del mundo del trabajo sin perder su esencia, acompañando a las empresas y protegiendo a las personas en cada etapa de su trayectoria laboral. El país necesita instituciones confiables, con propósito y con capacidad de acción. La Achs asume ese desafío con seriedad, con apego a la ley y con la convicción de que su rol es seguir siendo un aporte concreto, medible y sostenible para Chile, hoy y en los desafíos que vendrán.

Lorenzo Gazmuri | Presidente del Directorio Achs



Carta del Gerente General

El año 2025 nos recordó, una vez más, por qué existe la Achs. Detrás de cada una de las más de 3,2 millones de personas que cuidamos, y de las más de 88 mil entidades adheridas que confían en nosotros, hay sueños, proyectos y familias que dependen de que hagamos bien nuestro trabajo. Esa responsabilidad nos impulsa a responder con excelencia, a innovar y a seguir ampliando nuestro impacto.

Lo hacemos en un país que cambia rápido. El mundo del trabajo se transforma, la salud mental ocupa un lugar cada vez más central, las enfermedades profesionales se vuelven más complejas y la tecnología redefine cómo trabajamos y cómo nos cuidamos. Frente a esos cambios, hemos fortalecido una mirada integral: acompañar a nuestras entidades adheridas en la gestión de sus riesgos y entregar a las personas herramientas concretas para trabajar con más seguridad y confianza.

Nuestro rol y aporte se expresan, en primer lugar, en la prevención. Durante el último año realizamos más de 885 mil acciones preventivas y capacitamos a más de 770 mil trabajadores y trabajadoras, fortaleciendo nuestra presencia en terreno y acompañando especialmente a pequeñas y medianas empresas, con la convicción de que prevenir sigue siendo la forma más efectiva de cuidar.

Cuando ocurre un accidente o enfermedad, nuestra responsabilidad es estar ahí. Durante 2025, a través de la Achs y sus filiales, brindamos más de 1,8 millones de atenciones de salud, acompañando procesos de recuperación y reintegro

laboral que permiten a las personas retomar sus proyectos de vida. En paralelo, hemos puesto nuestras capacidades a disposición de los desafíos que enfrentamos en Chile, contribuyendo con más de 3.500 atenciones orientadas a reducir listas de espera, en coordinación con el sistema público, como expresión concreta de nuestro compromiso de ser un aporte al país cuando existen necesidades urgentes que atender.

Conscientes de que la salud mental es hoy una de las mayores urgencias que enfrenta nuestro sistema de seguridad social, durante 2025 avanzamos en consolidar una red de atención especializada, incorporando iniciativas como la creación de un centro de especialidades en salud mental, el fortalecimiento de nuestra Unidad de Intervención en Crisis y el proyecto CETA, un modelo innovador de atención en salud mental desarrollado en coordinación con McKinsey y la Universidad Johns Hopkins, que ya muestra resultados positivos, junto con nuevas herramientas de apoyo que nos permiten abordar de manera más integral las necesidades de las personas, tanto dentro como fuera del trabajo.

De cara al futuro, nuestro desafío es seguir fortaleciendo una cultura preventiva que se anticipe a los riesgos, ampliar el acceso a soluciones de salud oportunas y de calidad y acompañar integralmente a las personas en las distintas etapas de su vida laboral. Sabemos que las necesidades seguirán cambiando, y nuestra responsabilidad es seguir evolucionando para aportar al bienestar de trabajadores, empleadores y comunidades.

Es en este contexto que durante este año dimos un paso relevante con la definición de nuestro Plan Estratégico 2025-2028, que establece una hoja de ruta clara para alcanzar una gran oportunidad: ser el ecosistema de cuidado integral e integrado más valorado y accesible del país, aportando al sistema de seguridad social y al bienestar de las personas, desde la prevención hasta la recuperación. Para avanzar en ese camino, hemos definido cuatro prioridades: ser el mejor socio estratégico para nuestras entidades adheridas en el cuidado de sus trabajadores; desarrollar las bases de una nueva forma de hacer salud en Chile; ser una organización más ágil, colaborativa e innovadora, fortaleciendo una identidad común Achs; y asegurar nuestra sostenibilidad y trascendencia en el tiempo.

Nuestros avances son posibles gracias a un esfuerzo colectivo. Por eso, quiero terminar esta carta reconociendo y agradeciendo a nuestros equipos a lo largo de todo Chile, cuyo talento, compromiso y vocación de servicio hacen posible que la Achs siga aportando día a día a nuestro país. A nuestras entidades adheridas, por la confianza y el trabajo conjunto, y a todas las personas que atendemos, que nos desafían permanentemente a mejorar y a estar a la altura de lo que esperan de nosotros.

En la Achs asumimos este desafío con convicción. Con la responsabilidad de seguir siendo un aporte concreto, con la capacidad de colaborar con otros y con la certeza de que nuestro rol cobra sentido cuando contribuimos al bienestar de millones de personas.

Juan Luis Moreno | Gerente General Achs



01. El mejor cuidado para las y los trabajadores de Chile

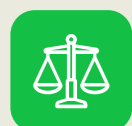
achs



1.1 Somos la mutualidad más grande de Chile

Somos una corporación de derecho privado sin fines de lucro comprometida con el bienestar y el cuidado de las y los trabajadores del país y sus familias.

Trabajamos por garantizar la seguridad y salud laboral, enfocándonos en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, además de brindar atención médica y apoyo económico cuando más se necesita. Este compromiso lo plasmamos en la gestión responsable y eficiente del seguro laboral, acompañado de una constante dedicación por innovar y garantizar la mejor cobertura de salud y prevención de riesgos laborales.



Corporación de derecho privado sin fines de lucro y sujeta a la Ley N° 16.744.



Nuestra actividad principal consiste en administrar el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



El seguro laboral que administramos es universal, solidario y financiado 100% por la cotización obligatoria de los empleadores y de quienes cotizan de manera independiente.



Somos la mutualidad privada preferida por Chile, con 51,9% de participación de mercado en el sector.



Contamos con un Directorio de carácter paritario, con participación de empleadores, trabajadoras y trabajadores.

Con más de tres millones de trabajadoras y trabajadores afiliados, 88 mil instituciones adheridas, 52 mil trabajadores independientes y un equipo humano de más de 12 mil personas junto a nuestras filiales, somos la mutualidad más grande de Chile.

Enfocamos nuestro trabajo en acompañar a cada persona en las distintas etapas de su desarrollo, buscando entregarle el respaldo y la tranquilidad que le permita tener una vida sana sin importar su origen, residencia o situación.



Triple rol en el sistema de seguridad social

Entregamos asesoría experta en prevención integral a nuestras entidades empleadoras adheridas, a la vez que contamos con la red de salud con mayor resolutivez y cobertura del sistema de mutualidades. Esta incluye centros ambulatorios y hospitalarios especializados en el tratamiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en la rehabilitación física y ocupacional para facilitar la reinserción social y laboral de las y los trabajadores.

[Ir al índice](#)

1.1.1 Visión y propósito

Queremos hacer de Chile el país que mejor cuida a las y los trabajadores y sus familias. Es por ello que ponemos a disposición nuestro talento y capacidad para promover su bienestar y darles acceso a seguridad laboral y salud con los máximos estándares.

Velamos por el bienestar de las personas desde la prevención hasta su recuperación.



Asesor en prevención

Prestamos asesoría a las entidades empleadoras afiliadas para la creación e implementación de planes de prevención de riesgos y programas de capacitación, con el fin de disminuir o evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Ofrecemos capacitaciones a todas las personas adheridas a la Achs, basadas en nuestro compromiso con la promoción de una cultura de seguridad.



Prestador médico

En nuestra amplia red de atención, asignamos las prestaciones médicas por necesidad clínica y no por capacidad económica. Las prestaciones que son parte del seguro son sin copago, sin listas de espera y orientadas al reintegro laboral.

A su vez, contratamos algunos servicios de salud a instituciones externas para asegurar el cumplimiento de nuestras obligaciones.

Los montos asociados se presentan en la Nota 48 de los estados financieros.



Asegurador laboral (salud + vida)

Entregamos una compensación económica por accidentes laborales o enfermedades profesionales, incluyendo el subsidio por incapacidad laboral temporal (salario desde el primer día de reposo, sin periodo de carencia), indemnización y pensión en casos de invalidez permanente o fallecimiento.



Nuestra visión

Ser el ecosistema de cuidado integral e integrado más valorado y accesible del país.



Nuestro propósito

Hacer de Chile el país que mejor cuida a las y los trabajadores y sus familias.



Principios culturales

Estos lineamientos nos guían en el logro de los desafíos organizacionales que nos permiten avanzar en nuestro propósito.



Las personas primero

Generamos un entorno adecuado para el desarrollo integral.



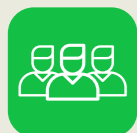
Aspiramos a la excelencia

Siempre nos desafiamos a hacerlo mejor.



Hacemos que las cosas pasen

Confiamos en las personas y exigimos un alto sentido de responsabilidad.



Colaboramos más allá de nuestro ámbito

Juntos logramos mejores resultados.



Aprendemos de las experiencias

Reflexionamos enfocándonos en la solución.



[Ir al índice](#)

1.1.2 Prioridades estratégicas

En un contexto de profunda transformación del mundo del trabajo, de las necesidades de salud de las personas y del acelerado avance tecnológico, identificamos una oportunidad estratégica para redefinir nuestra contribución al bienestar de Chile.

En este escenario, la definición del nuevo Plan Estratégico - desarrollado en 2024 - nos permitió analizar en profundidad el entorno interno y externo, priorizar los desafíos más relevantes y diseñar un conjunto de iniciativas orientadas a abordar las oportunidades detectadas y generar impacto sostenible en el tiempo.

Sobre esta base, estructuramos un plan compuesto por 23 iniciativas -nuevas, de continuidad y de continuidad con nuevo foco- articuladas en torno a cuatro prioridades estratégicas, con el propósito de avanzar hacia nuestra aspiración: ser el ecosistema de cuidado integral e integrado más valorado y accesible del país.

01.

Ser el mejor socio estratégico para nuestras entidades empleadoras adheridas en el cuidado de sus trabajadoras y trabajadores.



02.

Desarrollar las bases de una nueva forma de hacer salud en Chile.



03.

Ser ágiles, colaborativos e innovadores, conformando una identidad común Achs.



04.

Asegurar nuestra sostenibilidad y trascendencia en el tiempo.



1.1.3 La Achs y sus filiales

Hace 67 años asumimos el compromiso de prevenir riesgos y cuidar la salud y seguridad de las y los trabajadores de Chile. Continuamos fortaleciendo nuestras capacidades para entregar una salud integral de calidad, basada en la experiencia y el conocimiento técnico.



Aseguramos el cuidado integral y la protección de las y los trabajadores afiliados y sus familias, potenciando su bienestar y recuperación ante accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[Ir al índice](#)



Seguro laboral

Apoyamos a las entidades empleadoras adheridas con asesoría especializada en seguridad y salud laboral, reflejando nuestro compromiso con la protección y bienestar de las y los trabajadores de Chile. Con amplia experiencia en prevención y gestión de riesgos, ofrecemos soluciones integrales que garantizan el cumplimiento normativo, la continuidad operacional y una gestión preventiva de excelencia, respaldados por un equipo de expertos y una red de especialistas presentes en todo el país, junto con plataformas tecnológicas que fortalecen la gestión, el monitoreo y la mejora continua.

Como parte del seguro gestionamos prestaciones económicas que permiten a las y los trabajadores mantener la continuidad de sus ingresos, centrarse en su recuperación y contar con los medios en caso de invalidez o incapacidad laboral.



Hospital del Trabajador Achs Salud

El Hospital del Trabajador Achs Salud es un establecimiento de alta complejidad que pertenece a la red de salud Achs, especializado en el tratamiento del trauma integral, quemaduras, enfermedades profesionales, salud mental y rehabilitación integral. Cuenta con equipos multidisciplinares y equipamiento de última generación para entregar un servicio distintivo a las y los trabajadores de Chile. Es una expresión concreta, junto con los centros Achs Salud, de la gestión responsable del seguro laboral contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que nos permite entregar servicios médicos de calidad a las y los trabajadores sin costo ni topes de resolución, los que son provistos en base a la necesidad clínica y no a la capacidad de pago.

Centros Achs Salud

La Achs está presente en todo el país con una red de cuidados al servicio de nuestras entidades empleadoras adheridas, las y los trabajadores afiliados y sus familias. A través de 85 centros de atención ambulatoria distribuidos a lo largo de Chile, y mediante la red integral de cuidados más amplia del país, entregamos atenciones médicas a las y los trabajadores afiliados al seguro laboral que sufren accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, sin copagos ni carencias.

Filiales Achs y empresas relacionadas

La Achs cuenta con filiales de apoyo a su giro principal para el cumplimiento de su propósito: "Hacer de Chile el país que mejor cuida a las y los trabajadores y sus familias". Estas filiales deben estar alineadas con el rol institucional de la Achs y operar bajo un modelo de auto-sustentabilidad, financiándose y funcionando de manera autónoma. Todas las filiales de la Achs se encuentran bajo la supervisión de la Superintendencia

de Seguridad Social (SUSESO), lo que asegura el cumplimiento de altos estándares de reportabilidad, probidad y gestión responsable de los recursos, sobre la base de contabilidades independientes. Todos los contratos que la asociación celebra, en su calidad de matriz, con sus distintas filiales se rigen por estrictos parámetros que son parte de una política de precios de transferencia, los cuales han sido auditados.

Clínicas salud

Clínicas Achs Salud es una filial que tiene como propósito ser la red de clínicas privadas líder en Chile, entregando atención de excelencia y accesible a las y los trabajadores afiliados a la Achs y a la comunidad. Actualmente, cuenta con nueve clínicas a lo largo del país, dos ubicadas en la Región Metropolitana y siete en otras regiones, lo que permite fortalecer la presencia de la Achs en regiones y ampliar el acceso a servicios de salud de calidad a nivel nacional.

servicios

Como parte de su compromiso con la entrega de soluciones integrales en salud y seguridad laboral, la Achs identifica la necesidad de complementar su oferta mediante servicios en terreno especializados en prevención, salud preventiva y curativa, así como en el traslado y rescate de pacientes a lo largo del país.

En este contexto, se crea Achs Servicios, filial que ofrece estas prestaciones a través de: Achs Servicios Salud, orientada a la entrega de servicios de salud y prevención en terreno, y Achs Servicios Transporte, encargada de traslado y rescate de pacientes.

OTEC servicios

En el marco de su rol preventivo, la Achs ofrece capacitaciones dirigidas a sus entidades empleadoras adheridas y trabajadores afiliados, con el fin de prevenir riesgos laborales. Para dar respuesta a este desafío, se crea la filial OTEC, encargada de diseñar y ejecutar estas instancias formativas.

Aproximadamente el 70% de las capacitaciones que la Achs imparte a sus entidades empleadoras adheridas son ejecutadas por OTEC, mientras que el 30% restante es realizado por otros prestadores.

Centro Médico Hospital del Trabajador

Con el objetivo de brindar una atención ambulatoria integral a las y los trabajadores y sus familias, se crea el Centro de Especialidades Médicas Achs (CEM), como una filial de la organización.

El CEM busca cumplir las expectativas de integralidad en la atención que requieren los pacientes con un precio accesible y un trato diferenciador, además de contar con altos estándares de calidad de sus especialistas y dependencias como pilar del servicio entregado.

El CEM atiende tanto a pacientes del seguro como a público externo, ampliando así el acceso a prestaciones de salud para la población general.

FUCYT

La Achs, al igual que los demás Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, destina anualmente recursos para el desarrollo de proyectos de investigación científica e innovación, principalmente de índole preventiva.

En este contexto, por medio del trabajo de la Fundación Científica y Tecnológica (Fucyt) se gestiona estratégicamente el Fondo de Investigación e Innovación, procurando levantar proyectos alineados con las necesidades y desafíos del Seguro de la Ley N° 16.744.



Dada la necesidad de contar con servicios de exámenes de laboratorio oportunos y de calidad para apoyar la atención de salud, la Achs cuenta con Bionet, especializada en esta área. Bionet es una de las redes de laboratorios clínicos más grandes de Chile, con más de dos décadas de experiencia y presencia a lo largo del país.

Su oferta contempla una amplia gama de servicios, entre ellos exámenes de laboratorio de alta complejidad, toma de muestras a domicilio y servicios para empresas en áreas como salud ocupacional y prevención, los que también están dirigidos a la población general.

1.1.4

Nuestra historia

Nuestra historia se remonta a 1958, cuando en Chile no había un sistema de mutualidades y ocurría un accidente laboral cada 27 segundos. Gracias a la visión social de un grupo de empresarios provenientes de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas (ASIMET), ese año nace la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), con el propósito de impulsar programas de prevención de riesgos y otorgar cobertura de salud y compensaciones para accidentes en el trabajo.





1.1.4

Nuestra historia

2018

Lanzamos Achs Gestión, un modelo para administrar la seguridad y salud ocupacional basado en la norma ISO 45001 y en las directrices de la OIT.

Elaboramos nuestra primera Política de Equidad, Inclusión y Diversidad.

2020

Llevamos a cabo el Plan de Contingencia Covid-19 para enfrentar la pandemia.

Adquirimos la totalidad de la participación de la Red de Clínicas Regionales con instalaciones en Antofagasta, Copiapó, Santiago, Talca, Los Ángeles, Concepción y Puerto Montt.

Comenzamos la ejecución del Máster Plan Agencias que busca modernizar nuestra infraestructura y promover un uso responsable de recursos como agua y electricidad en 40 centros a nivel nacional.

2022

Realizamos cambios organizacionales e integramos proyectos estratégicos para la creación de valor social, la transformación cultural e innovación al servicio de nuestra propuesta de salud preventiva.

2024

Inauguramos el nuevo Hospital del Trabajador Achs Salud.

Participamos en la resolución de listas de espera GES y no GES a través del Hospital del Trabajador Achs Salud y las Clínicas Achs Salud en todo el país.

Acompañamos a nuestras entidades empleadoras adheridas en la implementación de la Ley Karin a través de campañas, capacitaciones y alianzas.

Actualizamos nuestra visión con miras a velar por el bienestar de las personas desde la prevención hasta la recuperación.

2019

Apoyamos la reducción de la Lista de Espera No GES, con más de 3.000 operaciones efectivas.

2021

Actualizamos nuestra visión y lanzamos el nuevo Plan Estratégico 2022-2024.

Definimos nuestra Estrategia de Sostenibilidad, estableciendo metas concretas para la reducción del consumo de agua, el aumento de la gestión de residuos y la disminución de nuestra huella de carbono.

2023

Lanzamos una nueva imagen de marca, con el fin de establecer una conexión más cercana con las personas y comunicar de manera más efectiva nuestro papel en el sistema de seguridad social.

Obtuvimos la autorización del MINTRAB para implementar el Programa de Salud No Laboral en los centros de salud ambulatorios y telemedicina.

2025

Comenzamos a implementar nuestro Plan estratégico 2025-2028, que establece cuatro prioridades estratégicas y contempla 23 iniciativas para el periodo inicial, destinadas a cumplir con los objetivos institucionales, las que serán revisadas periódicamente durante la vigencia del Plan.

Robustecimos nuestra propuesta de valor en Salud Mental a través de metodologías de prevención como CETA y la App Kyan Health.

En el marco de la Ley Karin, promovimos espacios de trabajo sanos y seguros en las organizaciones a través de la generación de alianzas y entrega de herramientas prácticas.

1.2 La Achs en cifras

3.176.409

Trabajadoras y trabajadores afiliados a diciembre 2025 ⁽¹⁾

0,8%

Var. 2024-2025 de masa promedio anual

88.319

Entidades empleadoras adheridas⁽¹⁾ de las cuales 80.424 son Pymes

3,3%

Var. 2024-2025 entidades empleadoras adheridas

52.390

Trabajadoras y trabajadores afiliados independientes

(1) Datos de la Achs.
(2) Fuente Observatorio SUSESO a diciembre 2025.

La Achs lidera el mercado de las Mutualidades privadas con un

51,9%
de participación

y cubre al

41,9%
de los trabajadores protegidos por la Ley N° 16.744²

1.2.1 Cifras destacadas de la gestión 2025¹

8.255.223

Atenciones en salud²

8.133.787

Visitas ambulatorias

1.154.882

Traslados y rescate de pacientes

285.817

Atenciones en telemedicina

121.436

Ingresos hospitalarios

92.082

Personas reintegradas al trabajo después de un accidente o enfermedad profesional

(1) Datos de la Achs y filiales.
(2) Considera atenciones ambulatorias, exámenes y hospitalizaciones.

[Ir al índice](#)

1.2.2 Indicadores globales de salud y seguridad laboral

Para nuestra organización, las estadísticas de accidentabilidad son uno de los indicadores clave del valor que creamos para la sociedad, ya que reflejan el cuidado de la seguridad y salud de las y los trabajadores afiliados a la Achs.

Indicadores de accidentabilidad

Tasa de accidentabilidad total



Número de accidentes laborales con y sin tiempo perdido cada 100 trabajadoras y trabajadores afiliados. No incluye accidentes de trayecto ni enfermedades profesionales.

Tasa de accidentabilidad con tiempo perdido



Número de accidentes laborales con tiempo perdido cada 100 trabajadoras y trabajadores. No incluye accidentes de tránsito ni enfermedades profesionales.

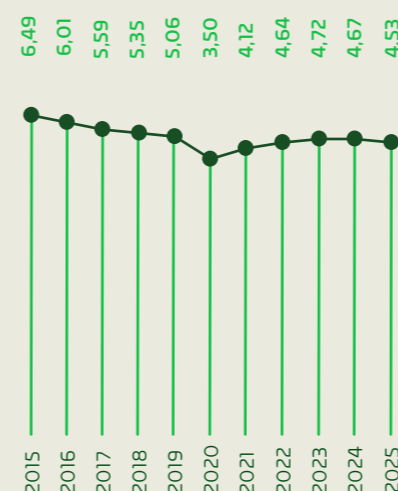
Siniestralidad



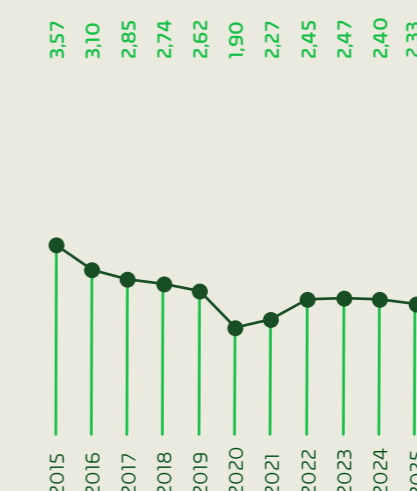
Días de reposo laboral cada 100 personas trabajadoras. Considera accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. No considera accidentes de trayecto.

Tablas históricas

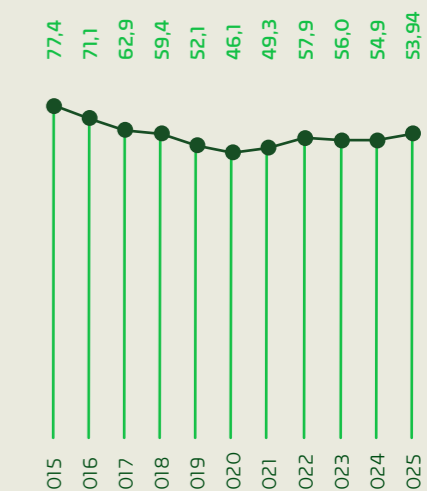
Tasa de accidentabilidad total



Tasa de accidentabilidad con tiempo perdido



Siniestralidad



2,63

De fatalidad cada 100 mil trabajadoras y trabajadores

0,96%

De accidentes de trayecto con tiempo perdido

0,15%

De enfermedades profesionales con tiempo perdido

1.3 Principales reconocimientos

En 2025 fuimos reconocidos por nuestra labor con nuestras entidades empleadoras adheridas, trabajadoras y trabajadores y la sociedad en general.



Primer lugar en reputación corporativa del sector salud por duodécimo año consecutivo y puesto 20 en el ranking general de Merco Empresas Chile 2025.



Primer puesto en el sector salud y posición número 10 en el Ranking ESG Merco Responsabilidad Chile 2025, que reconoce a las 100 empresas con mejor desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo.



Primera posición en el sector Mutualidades del Ranking ProCalidad, por tercer año consecutivo y reconocidos por quinta vez a nivel nacional, según la evaluación de satisfacción de clientes.



Líder en Most Innovative Companies Chile 2025, por sexto año consecutivo, por nuestro rol de innovación en cultura, estrategia, liderazgo, procesos e impacto organizacional.



Reconocimiento en la categoría Preocupación por el cliente del Índice de Confianza de Clientes (ICC), por positiva evaluación en confianza, transparencia y cumplimiento dentro de la industria de la salud.



Primer lugar en la categoría Cajas de Compensación y Mutuales y posición 11 en el Ranking Marcas Ciudadanas Cadem, con posición 54 a nivel general y un avance de 51 lugares respecto de 2024.



Primeros en la categoría Isapres y Seguros del Ranking B-Brands, reconocimiento que evalúa la contribución de las marcas al entorno y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Hospital del Trabajador Achs Salud en el top 10 nacional del Ranking Merco Salud, por su destacada reputación, la excelencia de sus servicios y especialidades, y la calidad de sus equipos clínicos.



Primer lugar en categoría Prestadores de Salud del Ranking Total Brands 2025, reconocimiento que destaca el fortalecimiento de la marca Achs y su conexión con las necesidades y expectativas de las personas.



1.4 Respaldo frente a los riesgos del trabajo

Nuestra labor se enfoca en la excelencia y la entrega de soluciones de primer nivel mediante tres líneas de servicio: prevención en seguridad y salud laboral, servicios y prestaciones de salud y prestaciones económicas.

1.4.1 Prevención en seguridad y salud laboral

Ofrecemos un enfoque integral orientado a prevenir riesgos y fortalecer entornos de trabajo sanos y seguros. Para ello, contamos con herramientas, metodologías y acompañamiento especializado que apoyan la gestión de nuestras entidades empleadoras adheridas en seguridad y salud laboral.

Servicios a entidades empleadoras adheridas

01

Asesorías preventivas en gestión del riesgo

Apoyamos integralmente a nuestras entidades empleadoras adheridas en el cumplimiento normativo, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos ocupacionales. Desarrollamos estrategias preventivas acordes a las necesidades y riesgos de los principales sectores económicos, a través de capacitaciones y asesorías expertas.

02

Promoción de una cultura de seguridad

Diseñamos campañas y asesoramos a los líderes de nuestras entidades empleadoras adheridas en cultura de prevención a través de la metodología Dekra. De esta manera, promovemos conductas y procesos que permitan reducir incidentes laborales, accidentes graves, fatalidades y el desarrollo de enfermedades profesionales.

03

Programas de capacitación

Ofrecemos modalidades de formación para las y los trabajadores, junto con expertas y expertos en temas asociados a seguridad y salud laboral aplicables a todos los sectores de la economía.

[Ir al índice](#)

04

Servicios de Evaluaciones Laborales (SEL)

Contamos con herramientas especializadas que permiten a las empresas evaluar y certificar la compatibilidad de las condiciones de salud física y psicológica de sus trabajadoras y trabajadores.

05

Vigilancia de ambientes

Acompañamos a las organizaciones en la implementación de estrategias y protocolos para la gestión de riesgos asociados a agentes ambientales, físicos, químicos y biológicos, promoviendo entornos laborales más seguros, sostenibles y alineados con los estándares regulatorios y de bienestar de las y los trabajadores.

Cifras destacadas de prevención en seguridad y salud laboral

1.628

Previsionistas a nivel nacional

885.047

Asesorías preventivas a entidades empleadoras adheridas

2.335.451

Total de capacitaciones realizadas por las y los trabajadores afiliados

517.194

Evaluaciones laborales (SEL) en nuestra red

¿Quieres saber más?



Escanea el código QR y conoce nuestros productos y beneficios

1.4.2 Servicios y prestaciones de salud

A través de la red integral de cuidados más amplia del país, entregamos atenciones médicas para las y los trabajadores afiliados al seguro laboral que sufren accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, sin copagos ni carencias. Los principales servicios del seguro laboral son:

- Atención médica y dental
- Hospitalización
- Medicamentos y productos farmacéuticos
- Traslados y gastos asociados
- Rehabilitación física y reeducación profesional
- Consulta de médicos especialistas, con sello distintivo en traumatología y quemaduras
- Cirugías de especialidad
- Imágenes de diagnóstico
- Prótesis y órtesis



[Ir al índice](#)

Cobertura geográfica

Estamos presentes en todo el país con una red de cuidados al servicio de nuestras entidades empleadoras adheridas, las y los trabajadores afiliados y sus familias.

1 Hospital del Trabajador Achs Salud

9 Clínicas a nivel nacional

85* Centros de atención ambulatorios

(*) Los centros San Javier, San Miguel, Talcahuano y La Unión permanecieron cerrados durante períodos acotados del año 2025, debido a trabajos de remodelación asociados al Máster Plan.

277 Policlínicos y salas de atención en faenas de entidades empleadoras adheridas

629 Camas para hospitalización

892 Médicos y médicas

266 Kinesiólogas y kinesiólogos

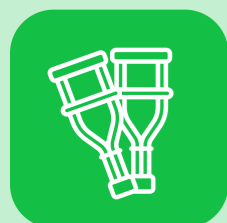
4.353 Enfermeras, enfermeros y auxiliares

549 Psicólogos y psicólogas

1.4.3 Prestaciones económicas

Los accidentes, principalmente los graves, pueden tener consecuencias de largo plazo para las personas y sus familias. En el caso de que una o un trabajador sufra un accidente del trabajo o enfermedad laboral que cause incapacidad temporal o permanente, otorgamos las siguientes prestaciones financieras:

Cifras destacadas



Subsidios por incapacidad temporal

Entregados cuando la persona afiliada se encuentra transitoriamente incapacitada de cumplir sus funciones, a causa de un accidente laboral o enfermedad profesional.

MM\$132.788

Total de pagos de pensiones, subsidios e indemnizaciones



Pensiones por invalidez o supervivencia

Pagos realizados de manera mensual a la trabajadora o trabajador, en caso de un accidente del trabajo o enfermedad laboral. Estos pueden ser entregados a sus beneficiarios si el accidente o la enfermedad provoca el fallecimiento de la persona.

390.056

Casos de pensiones, subsidios e indemnizaciones vigentes



Indemnizaciones globales

Se financia de manera única a la trabajadora o trabajador que presente una situación de discapacidad permanente, si es igual o superior al 15% e inferior al 40%.

100%

De las reservas constituidas



02. Prevención y mejor salud para las personas



[Ir al índice](#)

2.1 Pioneros en prevención: nuevas soluciones

En la Achs somos líderes en prevención, rehabilitación y salud ocupacional. Trabajamos día a día para consolidar una cultura de prevención y seguridad en Chile y por garantizar el cuidado de la salud que las personas necesitan para facilitar su recuperación y reintegro laboral. Trabajamos por un país sin fatalidades, sin accidentes y donde todas las personas puedan sentirse seguras y cuidadas.

A lo largo de nuestra historia hemos desarrollado un modelo preventivo de salud que nos ha caracterizado y que hemos adaptado a las necesidades actuales para ofrecer respuestas oportunas, cercanas y de calidad. Es así como en 2025 superamos los 2,3 millones de cursos impartidos, beneficiando a más de 776 mil trabajadores y trabajadoras. Este resultado refleja un crecimiento cercano al 20% respecto del año anterior, consolidando una estrategia orientada a ampliar el acceso a herramientas de prevención

en todo el país. Asimismo, logramos formar a cerca del 33% de nuestras entidades empleadoras adheridas, llegando aproximadamente a 29 mil organizaciones. Esto representa un crecimiento del 30% en relación con el año 2024.

Con este fortalecimiento de nuestro alcance y el foco que hemos puesto en profundizar nuestras estrategias preventivas de la mano de la tecnología, logramos disminuir en 30% la tasa de accidentabilidad total en los últimos 10 años.

Cifras destacadas de prevención en seguridad y salud laboral



2.1.1 Nuestra asesoría en la gestión de riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales

Acompañamos a nuestras entidades empleadoras adheridas en la mitigación y reducción de riesgos, en concordancia con el Plan Anual de Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales definido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), poniendo un especial énfasis en apoyar a nuestras entidades empleadoras adheridas para alcanzar el cumplimiento normativo asociado a la entrada en vigor del Decreto Supremo N° 44, que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales.

De esta manera, nos orientamos a realizar asistencias técnicas para que nuestras entidades empleadoras adheridas desarrollaran o actualizaran su Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), herramienta fundamental para la prevención y control.



Esta estrategia cuenta con cuatro pilares estratégicos:

Plan de asistencias técnicas especializadas

Dirigidas a los centros de trabajo de nuestros adherentes, contemplan visitas presenciales, asesorías remotas y la entrega de material de acuerdo con sus necesidades y focos de gestión, de modo de mejorar los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad.

Capacitaciones

Orientadas al control de accidentes, enfermedades profesionales y la gestión preventiva, utilizando distintas metodologías para lograr cambios en los comportamientos y apoyar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en empresas que manifiestan mayores desvíos en su accidentabilidad.

Campañas masivas de sensibilización

Realizadas de acuerdo con las estacionalidades o situaciones de emergencia.

Herramientas virtuales y digitalización de procesos

Creación de una nueva plataforma para la gestión de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (www.comitesparitarios.cl) y el fortalecimiento de las plataformas existentes, incorporando información en tiempo real, mayor visibilidad de los datos y análisis con inteligencia artificial para controlar eventos con consecuencias graves o fatales.

HITO DESTACADO

Durante 2025 realizamos 32.233 asistencias técnicas específicas en la elaboración de MIPER, acompañando su desarrollo y actualización en 21.411 centros de trabajo de nuestras entidades empleadoras adheridas.

Para alcanzar el impacto que buscamos en materia de accidentabilidad, utilizamos un proceso que contempla la identificación de los riesgos asociados a cada actividad, su valoración y evaluación, y la implementación de medidas de control para la gestión, mitigación y eliminación de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A través de la gestión de Vigilancia Ambiental, entregamos asesoría preventiva y realizamos el seguimiento de nuestras entidades empleadoras adheridas, priorizando aquellos centros que presentan enfermedades profesionales, pertenecen a rubros críticos o registran niveles de riesgo alto en las evaluaciones ambientales.

Oferta formativa flexible

En línea con nuestro Plan Anual de Prevención y las directrices de la SUSESO, focalizamos las capacitaciones hacia las entidades con mayores necesidades preventivas, con el fin de aumentar el impacto en la reducción de los riesgos laborales. Fue particularmente relevante el trabajo realizado con entidades con mayor accidentabilidad, con lo cual alcanzamos un 97% de cumplimiento respecto de la meta definida, interviniendo a más de 3.900 organizaciones.

Con el fin de profundizar el impacto de las capacitaciones y responder a los nuevos desafíos de formación en prevención, nuestras distintas modalidades de capacitación, junto con sistemas de seguimiento del progreso de las personas han favorecido la autogestión del aprendizaje de nuestros

trabajadores y trabajadoras afiliadas. Asimismo, mediante el uso de inteligencia artificial, implementamos recomendaciones personalizadas de cursos según las necesidades de cada trabajador o trabajadora.

La estrategia formativa también incorporó herramientas de realidad virtual y simuladores móviles –incluyendo de conducción y maquinaria– que recorrieron distintas regiones del país. Estas tecnologías permiten experimentar situaciones de riesgo en entornos controlados, mejorando la toma de conciencia y el aprendizaje experiencial, especialmente en sectores ocupacionales con alta exposición a accidentes de trayecto y la operación de maquinaria pesada.

[Ir al índice](#)

	Capacitaciones cursadas por las y los trabajadores afiliados	Total de cursos realizados	Total de horas de capacitación realizadas
Capacitaciones presenciales Cursos sincrónicos en que los relatores acuden a las instalaciones de la entidad adherida.	332.285	20.689	60.632
Streaming Cursos sincrónicos desarrollados en formato a distancia a través de plataformas web.	26.013	872	1.411
Aula móvil Contamos con un aula móvil, una virtual y dos simuladores para llevar la sala de clases directamente a las instalaciones de nuestras entidades empleadoras adheridas.	6.107	620	620
Centro de entrenamiento (CERM) Instalaciones de primer nivel para que las y los trabajadores puedan desarrollar cursos teóricos y prácticos, simulando actividades laborales de alto riesgo.	6.461	560	4.240
Proyectos especiales Iniciativas de capacitación que forman parte de nuestra estrategia preventiva para suplir necesidades específicas de un determinado rubro o sector económico.	62.528	2.373	15.744
E-learning y WhatsApp Cursos asincrónicos realizados a través de la plataforma autogestionable Achs Virtual y su versión móvil, la app Achs Capacita, además de WhatsApp Learn, que acerca contenidos formativos breves a las y los trabajadores a través de una herramienta de uso cotidiano.	1.894.438	108.043	694.974
Capacitaciones preventivas con simuladores de realidad virtual Capacitaciones inmersivas con la tecnología Oculus y a través de <i>trailers</i> móviles. Enfocada en simulación de motocicletas para accidentes de trayecto y también en multimáquina como camionetas, camiones, buses, grúas horquilla y maquinaria minera.	7.619	1.018	1.960
Total	2.335.451	134.175	779.581

Achs Virtual: conectándonos con Chile

La tecnología y digitalización son herramientas clave para amplificar nuestro impacto. Como organización nos propusimos centralizar y digitalizar la experiencia de atención, eliminar fricciones y mejorar los tiempos de respuesta. A través de Achs Virtual, disponible en formato web y móvil, es posible gestionar trámites, revisar citas médicas, acceder a pagos, realizar denuncias y capacitarse, entre otras funcionalidades, de forma simple, segura y flexible.

Gracias al uso de metodologías ágiles y centradas en el usuario, esta plataforma ha elevado nuestros estándares de servicio, mejorado la eficiencia operativa y consolidado a la Achs como un referente en innovación digital en seguridad y salud laboral.

Iniciativas desplegadas para mejorar la experiencia Achs Virtual:



Renovamos el menú de navegación y la página de acceso para entregar una experiencia más simple, moderna y centrada en los usuarios.



Pusimos a disposición la ventana "Mis solicitudes", que permite conocer el estado y avance de requerimientos para mejorar la trazabilidad y transparencia en los procesos realizados por las empresas.



Actualizamos el diseño de los módulos de envío de denuncias para empresas y de gestión de prestaciones económicas.



Lanzamos un nuevo módulo del Decreto Supremo N° 67 para centralizar y optimizar la gestión de esta normativa.



Inauguramos un piloto de chat con inteligencia artificial que actúa como asistente conversacional, orientando de forma rápida y personalizada a los usuarios, con recomendaciones de cursos y apoyo en la gestión de siniestros y certificados.



Incluimos nuevos indicadores para incrementar la vista de accidentes para grupos de empresas y la exposición a lesiones graves y fatales (LFG), a través de inteligencia artificial. Además, lanzamos una guía para la gestión de accidentes LGF, que alcanzó a más de 19.000 usuarios y 12.000 empresas, con una satisfacción neta de 66 puntos.

[Ir al índice](#)

Principales resultados Achs Virtual

Usuarios registrados

1.960.177

Interacciones en un año

9,8 millones

Porcentaje de gestiones del seguro laboral por la plataforma

96,9%

Cantidad de entidades adheridas activas

81,7%

Satisfacción de clientes (CSAT¹) promotores empresas²

77,7%

Satisfacción neta empresas²

63,5%

(1) Customer Satisfaction Score
(2) Promedio últimos tres meses del 2025

Incorporación de agentes virtuales inteligentes

Integramos agentes virtuales en Achs Virtual para entregar una atención oportuna, precisa y escalable. El primero se enfoca en recomendar capacitaciones a medida, utilizando un modelo de *machine learning* que analiza datos históricos en esta materia, tasas de accidentabilidad y

características de la empresa para sugerir programas formativos relevantes para cada una. Un segundo agente permite a las organizaciones consultar información sobre siniestros laborales y generar certificados de afiliación y otros documentos importantes.

App Achs Capacita

Achs Capacita es una nueva herramienta para que trabajadoras y trabajadores de las entidades empleadoras adheridas puedan capacitarse utilizando su teléfono celular u otro dispositivo móvil, de acuerdo con sus hábitos y tiempo disponible. Se ingresa utilizando las credenciales de Achs Virtual.



Avance de metas en App Achs Capacita

	Meta a 2025	Valor 2025	Porcentaje de cumplimiento
Número de capacitaciones desde el lanzamiento	90.000	104.906	116,6%

Alianza con Dekra

Desde 2013 trabajamos con Dekra, líder mundial en seguridad, en el desarrollo de metodologías orientadas a fortalecer la cultura preventiva y el liderazgo en seguridad. Durante 2025 impulsamos su masificación y digitalización, incrementando su alcance y cobertura. Avanzamos en la creación de 15 herramientas digitales, destinadas a jefes y supervisores, para la prevención y el tratamiento de lesiones graves y fatales (LGF), la realización de diagnósticos de cultura, talleres de

neurociencias aplicadas a la prevención y seguridad de los procesos, comunicación efectiva y empoderamiento.

Registramos 4.376 iniciativas ejecutadas en total: 203 proyectos de consultoría estratégica (modalidad DEKRA Full), 2.365 intervenciones masivas – programa Fuerza de Tarea (FDT), liderazgo para supervisores, Flash Assessment y Brain Centric Reliability (BCR)– y 1.808 implementaciones digitales.

Principales resultados

4.376

Implementaciones totales

14%

Porcentaje de reducción de accidentes mediante equipos Fuerza de Tarea (FDT)

10%

Porcentaje de reducción de accidentes mediante implementaciones digitales

[Ir al índice](#)

Metodología neuropreventiva basada en BCR

La metodología neuropreventiva, basada en Brain-Centric Reliability (BCR), fue desarrollada junto a Dekra. Incorpora los avances de la neurociencia a la gestión preventiva con atención en cómo funciona el cerebro humano frente al riesgo. A diferencia de los enfoques tradicionales, BCR aborda factores como los sesgos cognitivos, la fatiga, el estrés y la “doble presencia” (cuando la persona está físicamente en el trabajo, pero también está pendiente o preocupada por las demandas de su vida doméstica o familiar), entendiendo que estos elementos influyen directamente en la toma de decisiones y pueden aumentar la probabilidad de incidentes. De este modo, la prevención no solo depende de protocolos y equipos de protección, sino también del fortalecimiento de la conciencia individual y del liderazgo en seguridad.

Durante 2025 fortalecimos esta línea de trabajo, mediante el desarrollo de tres nuevas herramientas junto a Dekra: talleres y procesos de *coaching* dirigidos a líderes y equipos de prevención; una modalidad *lite* orientada a mandos medios para ampliar el alcance organizacional; y cursos de *e-learning* con fundamentos de neuroprevención, integrados a nuestra plataforma digital.

Esta nueva aproximación tiene como objetivo eliminar el error humano evitable y situar la gestión de los líderes en el centro de la construcción de una cultura de confiabilidad del desempeño humano. En el período reportado, la implementación de la metodología superó las metas de alcance definidas, consolidándose como un pilar relevante dentro de nuestra estrategia de promoción de entornos laborales más seguros y saludables.

Impacto en reducción de accidentes y días perdidos post implementación de la metodología

Número de implementaciones totales

80

Porcentaje de reducción de accidentes

14%

Porcentaje de reducción de días perdidos

26%



Asesorías preventivas sectoriales

Hemos elaborado metodologías específicas a partir de la identificación de aquellos patrones por industria que inciden en la ocurrencia de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y multas cursadas por las autoridades fiscalizadoras.

En 2025 diseñamos herramientas específicas para abordar accidentes frecuentes y material para gestionar riesgos críticos, además de aliarnos con diversas organizaciones para abordar de manera transversal los riesgos en los distintos sectores económicos. Es así como impulsamos acciones estratégicas

para fortalecer la seguridad laboral y la salud ocupacional en aquellos rubros que representan, en total, un 67% de los accidentes. Estos corresponden a educación, industria, comercio al por mayor, servicios de apoyo (seguridad privada, call center, outsourcing) y administración pública.

En salud ocupacional actualizamos las metodologías para articular diferentes agentes de riesgo como ruido, radiaciones ionizantes, calor, iluminación, además de agentes biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Cantidad de metodologías especializadas alcanzadas

164

Herramientas de apoyo de las metodologías para agilizar inspecciones y observaciones en terreno de las entidades empleadoras

1.150



Principales enfermedades profesionales

En 2025 la seguridad laboral enfrentó una mayor prevalencia de las siguientes enfermedades profesionales:

- 01. Trastornos de salud mental, que representan el 64% de las prestaciones.**
- 02. Afecciones musculoesqueléticas equivalentes al 16% de las prestaciones.**

En este contexto, los sectores de comercio y *retail*, educación, gobierno y municipalidades concentran más del 60% del total de prestaciones. Asimismo, en el perfil de enfermedades profesionales se identifican, en menor proporción, otras

patologías como dermatitis y disfonías, las que complementan la caracterización de los principales diagnósticos observados durante el año.

2.1.2

Abordando los riesgos psicosociales: propuesta integral de cuidado

La prevención y tratamiento de las enfermedades profesionales de salud mental en 2025 siguieron siendo un desafío estratégico para la Achs. En el marco del Plan Anual de Prevención, nuestra meta fue profundizar en la evaluación y medición junto con la definición de planes de trabajo *ad hoc* para lo cual analizamos 6.000 centros de trabajo con enfermedades profesionales de salud mental y evaluamos a más de 19 mil centros a través de la aplicación del instrumento CEAL-SM.

Para apoyar este proceso, realizamos 28.436 asesorías previas, que nos permitieron preparar a las entidades para las etapas anteriores a la aplicación del cuestionario. Posteriormente, llevamos a cabo 36.680 asesorías de posevaluación, que incluyeron la interpretación de los resultados a los Comités de Aplicación Psicosocial, la entrega de prescripciones de medidas, la ejecución y acompañamiento de grupos de discusión, así como la verificación de la implementación de las medidas previamente prescritas.

Diagnóstico en salud mental

Como organización apoyamos a nuestras entidades empleadoras adheridas y a la comunidad para evaluar, a través de distintas herramientas, los riesgos de salud mental en el trabajo para desarrollar medidas preventivas, promoviendo entornos laborales saludables y seguros.

Termómetro de Salud Mental 2025

Durante 2025, en el marco del primer año de implementación de la Ley Karin, indagamos la exposición a conductas ofensivas en el trabajo y las respuestas entregadas por empresas e instituciones.

Lo mismo ocurre con la capacitación en la Ley Karin: solamente el **33,8%** de quienes trabajan en microempresas declara haber recibido formación, frente al **69,2%** en grandes compañías.

A pesar de que el **81,8%** de las y los trabajadores asalariados reporta que su empresa cuenta con un protocolo contra el acoso y la violencia, en las microempresas esa cifra baja a **45%**.

Esto entrega una señal de la importancia de trabajar este tema en las pymes.

Promoción y prevención de la salud mental

Entregamos herramientas que ayuden a prevenir enfermedades profesionales y a promover un ambiente laboral saludable mediante educación, apoyo psicosocial y el fortalecimiento de culturas organizacionales promotoras del bienestar.

Implementación de la metodología CETA

Incorporamos la metodología CETA (Common Elements Treatment Approach), desarrollada por la Universidad Johns Hopkins, para evaluar y tratar síntomas de salud mental con precisión sobre la base de evidencia y tecnología. CETA es un modelo que integra herramientas digitales para medir de manera parametrizada la intensidad de los síntomas y monitorear el progreso de cada beneficiario.

Los resultados alcanzados con esta metodología son los siguientes:

80%

Reducción de los síntomas de salud mental.

100%

de los beneficiarios percibe mejoras significativas.

97%

considera que las herramientas entregadas son útiles en su vida cotidiana.

Además, complementamos la herramienta con CPSS (CETA Psychosocial Support), una intervención breve y práctica que enseña habilidades de bienestar emocional en contextos laborales, con sesiones individuales o grupales de 30 a 60 minutos.

CETA Y CPSS

Sellamos un convenio con CETA Global -organización internacional de científicos y profesionales dedicados a brindar un sistema eficaz y rentable para el tratamiento de la salud mental- y participamos en el proyecto Ciudades Saludables, desarrollado por esta institución en conjunto con el McKinsey Health Institute y profesores de la Universidad Johns Hopkins.

A partir de esta iniciativa, capacitamos a las y los colaboradores de la Achs en dos metodologías:

Metodología 1:

CPSS (CETA Psychosocial Support), orientada a la promoción y prevención, mediante el desarrollo de habilidades socioemocionales.

Metodología 2:

Full CETA (Common Elements Treatment Approach), enfocada en el acompañamiento de la salud mental. Además, comenzamos a realizar planes piloto de habilidades socioemocionales en algunas entidades empleadoras adheridas.

[Ir al índice](#)

Kyan Health

Esta plataforma de salud mental corporativa impulsada por inteligencia artificial ofrece contención psicológica temprana, fomenta el desarrollo de habilidades de resiliencia y proporciona herramientas prácticas para promover la conciencia y el compromiso con el bienestar emocional.

Su formato digital facilita el acceso a trabajadoras y trabajadores en zonas remotas o aisladas, contribuyendo a democratizar el acceso a la salud mental en entornos laborales diversos. Esta iniciativa representa un avance concreto en la transformación cultural de las organizaciones, integrando el bienestar psicológico como un eje estratégico para la sostenibilidad y productividad.



Atenciones de salud mental

Identificamos y tratamos afecciones de salud mental de origen laboral, brindando apoyo psicológico integral a las y los trabajadores para proteger su bienestar y desempeño.

81.290

atenciones en salud mental laboral

21.427

atenciones psicológicas tempranas

Capacitaciones para la prevención en salud mental

Trabajamos constantemente en fortalecer las competencias de las y los trabajadores y empleadores en la promoción y protección de la salud mental en el entorno laboral.

La malla formativa incluyó 50 cursos específicos y 31 cápsulas de *microlearning* para abordar temáticas como riesgos psicosociales, normativas, apoyo en salud mental, acoso e inclusión. Estas iniciativas reflejan una comprensión integral de la prevención, incorporando factores organizacionales y emocionales que inciden en el bienestar y desempeño de las personas trabajadoras.



Convenio para fortalecer la inclusión y el bienestar en educación

Con el objetivo de avanzar hacia entornos escolares más seguros, inclusivos y preparados para responder a la diversidad de sus estudiantes, el Ministerio de Educación y la Achs firmaron un convenio de colaboración para fortalecer el bienestar en las comunidades educativas del país, en el contexto de la implementación de la Ley TEA (N° 21.545).

La alianza busca realizar un trabajo mancomunado con sostenedores y comunidades educativas para entregar un marco de formación que permita enfrentar situaciones desafiantes, conocer la normativa y adquirir estrategias de abordaje para tener espacios más seguros e inclusivos. Considera un despliegue conjunto entre los equipos de Achs Seguro Laboral y del Ministerio de Educación en todo el país, para implementar

capacitaciones, asesorías y recursos adaptados a la realidad de cada territorio.

La iniciativa, que capacitó a 15.514 personas en 2025, contempla instancias presenciales y en formato *e-learning*, abiertas a todas las comunidades educativas y personas interesadas, además de asesorías preventivas para aquellas comunidades adheridas a la Achs. Además, incluye la elaboración de una guía para la gestión de la inclusión y la prevención de desregulaciones en establecimientos escolares, cápsulas sobre protocolos de acompañamiento emocional y una lista de verificación para fortalecer la seguridad y el cuidado en el aula. Todo el material está disponible en el sitio web Achs Virtual.

[Ir al índice](#)

Cómo acompañamos el primer año de la Ley Karin

Desde la promulgación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin, que modificó el Código del Trabajo), en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, asumimos con responsabilidad técnica su aplicación. Junto a nuestras entidades emplea-

doras adheridas, adoptamos las adecuaciones exigidas por la normativa, incorporando asesorías preventivas, atención psicológica temprana, mayor visibilización de estas conductas y la gestión del incremento de la siniestralidad asociada.

4.685

Total de asesorías de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia laboral desplegadas

Consejo consultivo junto a la Fundación Carlos Vial Espantoso

Con la entrada en vigor de la ley el 1 de agosto de 2024, lanzamos el Consejo Consultivo de la Ley Karin, en conjunto con la Fundación Carlos Vial Espantoso donde participaron representantes de la CPC, CUT, SUSESO, empresas y académicos, quienes colaboraron para generar un informe que identificó

desafíos y propuestas de adecuación. Los resultados fueron presentados ante el Consejo Laboral, el Director del Trabajo y el ministro de esta cartera.

Fundación ChileMujeres: Plan de capacitaciones para la prevención del acoso

Robustecimos el trabajo conjunto con la Fundación ChileMujeres, al actualizar y ampliar el curso sobre prevención del acoso laboral y sexual para adaptarlo a la realidad de los distintos gremios. Esta colaboración comenzó en 2024 con la firma de la Alianza Nacional por la Capacitación en Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo, iniciativa que articuló a gremios empresariales y centrales sindicales para entregar formación a 14.761 personas de manera gratuita y en modalidad *e-learning*.

Además, en 2025 relanzamos la "Guía de prevención y trato del acoso y la violencia en el trabajo" y una capacitación en línea con enfoque práctico, para facilitar el cumplimiento de la Ley Karin en las organizaciones de todos los tamaños. Esta capacitación gratuita sigue disponible a través de la página web de ChileMujeres y la plataforma Achs Virtual, ampliando el alcance de la prevención incluso fuera del universo formal de afiliación.

Sello Ley Karin

Pusimos a disposición de las empresas adheridas una guía y una serie de instructivos, herramientas y protocolos para obtener un sello de implementación de la Ley Karin en dos niveles. El primero considera el cumplimiento de las disposiciones legales, mientras que el nivel 2 reconoce, además, la implementación de buenas prácticas. Optar a este sello busca consolidar el cumplimiento de la ley, enriquecer su ejecución y ejemplificar la gestión responsable para eliminar, mitigar y controlar los riesgos de acoso y violencia en el trabajo.

Contención de crisis

Brindamos apoyo psicológico temprano a las y los trabajadores que se exponen a situaciones laborales disruptivas o complejas, con el objetivo de mitigar los efectos emocionales y psicológicos.

La Unidad de Intervención de Crisis (UIC) responde a la necesidad de abordar los riesgos psicosociales como parte esencial de la prevención de riesgos ocupacionales, integrando la dimensión emocional dentro de la gestión de seguridad y salud laboral.

La UIC fortalece la protección de la salud mental de las y los trabajadores afiliados, especialmente frente a situaciones de violencia externa o eventos críticos ocurridos en el lugar de trabajo. Opera como una red especializada de psicólogas y psicólogos que brindan contención inmediata, ya sea de manera remota o presencial, a personas y equipos que han vivido experiencias traumáticas en el contexto laboral.

La intervención oportuna busca reducir el impacto psicológico, prevenir la aparición de trastornos asociados al estrés agudo y facilitar, cuando corresponde, la derivación a atención médica especializada. De esta manera, contribuye a la recuperación emocional y a la continuidad laboral en condiciones seguras, reduciendo la probabilidad de que las consecuencias emocionales se traduzcan en accidentes laborales, ausentismo prolongado o enfermedades profesionales de origen psicosocial.

En 2022 la UIC fue distinguida por Pacto Global Red Chile en la categoría "Paz", destacando su contribución a entornos laborales más seguros, respetuosos y resilientes, en coherencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16. Durante 2025 esta unidad realizó más de 14 mil atenciones y más de dos mil personas participaron en talleres preventivos, enfocados en entregar herramientas para actuar de manera adecuada frente a situaciones de violencia.

2.1.3 Campañas de prevención

La prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales es la piedra angular de nuestra labor. Por eso contamos con campañas para evitar riesgos específicos, que nos permiten atender las distintas realidades de las entidades empleadoras adheridas en tiempo y forma.

Nombre Campaña:
Todo parte con una chispa

Fecha realización
Enero – Febrero – Noviembre – Diciembre

Objetivo:
Sensibilizar y educar a trabajadores afiliados sobre el uso responsable de fuentes de calor para prevenir los incendios forestales.



[Ir al índice](#)

Nombre Campaña:
Cuando calienta el sol aquí en la pega

Fecha realización
Enero – Febrero – Noviembre – Diciembre

Objetivo:
Dar recomendaciones atinentes a empresas adheridas para enfrentar las olas de calor.



Nombre Campaña:
Aquí puro buen trato

Fecha realización
Marzo - Abril

Objetivo:
Prevenir situaciones de violencia en el ambiente laboral, enfocado principalmente en los rubros de educación, servicios y salud.



Nombre Campaña:
- Grados, + Cuidado

Fecha realización
Junio - Julio

Objetivo:
Informar a trabajadores y empresas sobre recomendaciones para enfrentar el frío y las enfermedades respiratorias del invierno.



Nombre Campaña:
Celebrar también es prevenir

Fecha realización
Septiembre

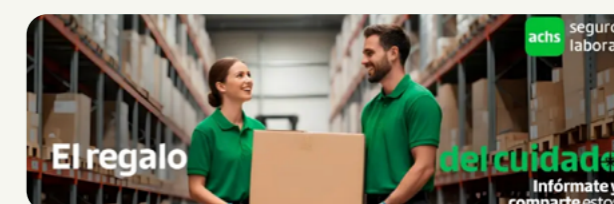
Objetivo:
Entregar recomendaciones preventivas para que los trabajadores celebren Fiestas Patrias de manera segura.



Nombre Campaña:
El regalo del cuidado

Fecha realización
Diciembre

Objetivo:
Entregar recomendaciones prácticas de seguridad en torno a tres temáticas: retail, celebraciones familiares y eventos empresa.



2.2 Salud para todas y todos

Con cobertura en todo el país, la Achs a través de Achs Salud articula una red de cuidados integrales orientada a ampliar el acceso a atención médica a nivel nacional. A través del Hospital del Trabajador Achs Salud, Clínicas Achs Salud y centros de atención ambulatoria, conformamos un sistema de atención de salud que busca ofrecer atención oportuna, de calidad y con alta capacidad resolutoria, tanto para las y los trabajadores afiliados al seguro laboral como para la comunidad en general.

El objetivo de esta red es contribuir a una mayor equidad territorial en salud, mediante equipos multidisciplinarios, infraestructura moderna y un enfoque centrado en las personas. De este modo, damos respuesta a las necesidades de salud de manera eficiente y cercana.

Cifras destacadas de prestaciones de salud

1.837.069

Atenciones de salud por el Seguro laboral

643.154

Atenciones de kinesiología

92.082

Personas reinsertadas laboralmente



Red de servicios de evaluaciones laborales

Identificar a tiempo los riesgos de salud es clave para garantizar la seguridad en el trabajo. Para ello, nuestro Servicio de Evaluaciones Laborales (SEL) ofrece un conjunto integral de herramientas que permiten a las organizaciones evaluar y certificar si las condiciones de salud, tanto físicas como psicológicas, de las y los trabajadores, postulantes y proveedores son compatibles con un desempeño laboral seguro, eficiente y en óptimas condiciones.

SEL entrega los siguientes tipos de evaluación:

Preocupacionales

Evaluaciones médicas y psicológicas no cubiertas por el seguro, para determinar si un postulante tiene contraindicaciones para desempeñarse en el cargo. La vigencia del certificado es de un año.

Ocupacionales

Evaluaciones médicas cubiertas por el seguro a las y los trabajadores contratados a plazo fijo o indefinido, para controlar los riesgos a los que están expuestos, según la SUSESO.

Trabajador contratado

Evaluaciones médicas y psicológicas no cubiertas por el seguro, que se realizan a las y los trabajadores contratados que ocupan cargos que no implican riesgo de enfermedad o accidente profesional.

Chequeo de salud preventivo

Evaluaciones médicas que permiten detectar factores de riesgo de las y los trabajadores, para ofrecer a las empresas actividades y/o programas que impacten positivamente en la seguridad laboral.

En 2025 logramos importantes avances en nuestra gestión:

Incrementamos el número total de evaluaciones laborales de

427.405 a **517.194**

2024

2025

Expandimos nuestra red a más de

45 centros

Brindamos atención a más de

12 mil empresas

Impulsamos la digitalización de nuestros servicios, logrando cerca de un

60%

de agendamiento mediante nuestra nueva plataforma web.

Telemedicina

Gracias a la transformación digital, nuestras personas afiliadas pueden acceder a atención médica por medio de consultas virtuales, diagnósticos remotos y el seguimiento de tratamientos desde sus hogares. Las y los profesionales médicos están respaldados por plataformas seguras y confiables que garantizan la privacidad y confidencialidad de la información de las y los pacientes.

285.817

atenciones telemedicina

Experiencia más ágil y eficiente

Transformamos la experiencia del paciente al implementar la telemedicina espontánea (sin cita previa), ofreciendo acceso inmediato, sin desplazamientos y con menor tiempo de espera que la atención presencial. El servicio permite una evaluación rápida por un profesional de salud, quien resuelve dudas clínicas, entrega indicaciones iniciales y orienta sobre el mejor camino de atención.

Entre sus beneficios, descongestiona centros de atención, complementa la atención tradicional y mejora la continuidad del cuidado, actuando como una extensión del modelo presencial.

16% de atenciones médicas virtualizadas



Atención integral y cuidado para la rehabilitación y reinserción laboral

Uno de nuestros focos en el tratamiento de personas que han sufrido accidentes laborales es promover su recuperación funcional y su retorno oportuno y seguro al trabajo. Este proceso es realizado por un equipo multidisciplinario que utiliza tecnología de vanguardia para lograr una recuperación de alto nivel.

Nuestra organización es reconocida por su experiencia en el tratamiento y rehabilitación de lesiones traumatológicas severas, pacientes con traumatismo encéfalo craneano, lesiones que afectan la médula espinal como la paraplejía, lesiones del sistema nervioso periférico, manejo del dolor crónico, amputaciones y tratamiento de pacientes con quemaduras severas.

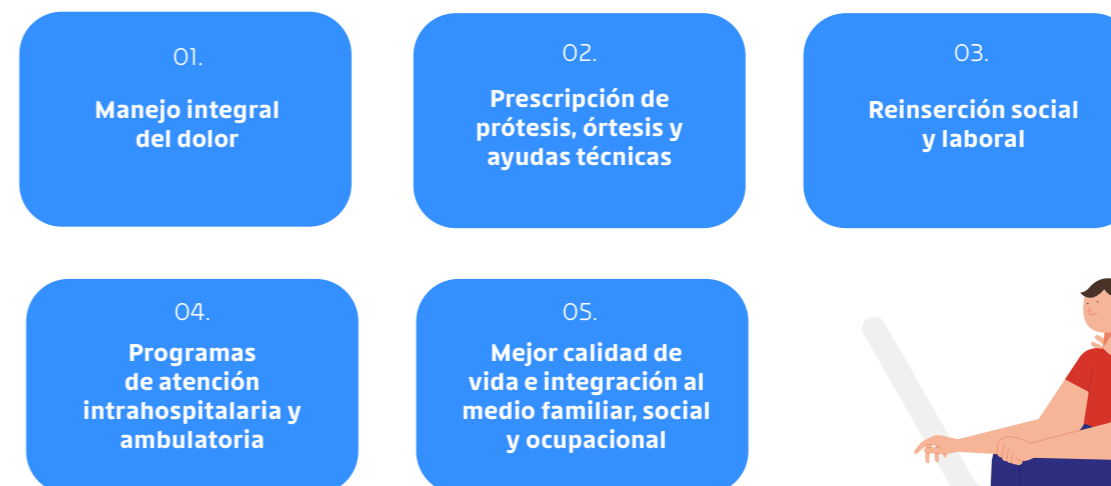
Contamos con programas certificados a nivel internacional por la Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities (CARF), convirtiéndonos en el primer centro hospitalario en Chile que tiene esta acreditación para su Programa de Rehabilitación Integral Intrahospitalario.

Para una recuperación exitosa de las y los pacientes, el **Servicio de Rehabilitación** está compuesto por distintas unidades funcionales:

Unidades funcionales



Dimensiones que abordamos en la rehabilitación



Principales patologías atendidas

Entregamos servicios a pacientes que han experimentado accidentes laborales o de trayecto. Los diagnósticos más frecuentes en casos de mayor complejidad o gravedad son:

- | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| 01.
Amputaciones | 02.
Traumatismo encéfalo craneano | 03.
Pacientes con dolor crónico de moderado a severo producto de otras lesiones | 04.
Secuelas de enfermedades agudas como las resultantes por infección con Covid-19 |
| 05.
Politraumatismo | 06.
Quemaduras y sus secuelas | 07.
Lesión medular | |

Programa de reintegro laboral

Apoyamos el reintegro del trabajador a su actividad laboral, generando acciones que potencien la ejecución de una actividad productiva, considerando la capacidad funcional y las

demandas del puesto de trabajo. Asesoramos al empleador y gestionamos en conjunto la posibilidad de retorno a la actividad laboral.

Un proceso de reintegro laboral exitoso debe ser colaborativo: la integración social se logra cuando la persona participa activamente en familia, trabajo, educación y salud.



Objetivos del programa:

Reincorporación laboral activa
Facilitar la reincorporación de trabajadores accidentados a actividades productivas, promoviendo su independencia.

Modalidades de intervención innovadoras
Reincorporación progresiva previo al alta, subsidio completo y reposo médico.

Rol del empleador
Promover la conciencia del empleador como agente clave en el proceso de reintegración laboral.

[Ir al índice](#)

¡Nuestro orgullo!

- 01.** Desde 1972, la terapia ocupacional apoya la prevención, tratamiento y rehabilitación para facilitar la integración social y laboral.
- 02.** En los últimos cuatro años más del **85%** de trabajadoras y trabajadores que quedaron con discapacidad y formaron parte del programa de reintegro laboral, lograron reincorporarse a actividades productivas.
- 03.** Se han desarrollado adaptaciones ergonómicas y empleo con apoyo para mejorar la inclusión laboral.
- 04.** El programa se ha extendido a otros países, validando su diseño exitoso y enfoque centrado en la persona.

1.248 personas
participaron del programa de reintegro laboral



Premio Inclusión Achs 2025

Con el propósito de visibilizar las buenas prácticas y empujar un cambio cultural hacia entornos laborales más diversos e inclusivos en el mundo del trabajo en Chile, la Achs realizó la 37ª versión del Premio Inclusión Achs. Desde su creación, esta iniciativa ha distinguido a más de 300 entidades, consolidándose como un incentivo social clave para empujar un cambio cultural hacia espacios más seguros y libres de discriminación.

Esta nueva versión galardonó a Transportes Palomo y a su colaborador Miguel Ángel Cárdenas, en la categoría Reintegro del Trabajador Rehabilitado. En la categoría de Entidades Inclusivas, el reconocimiento a la mediana empresa fue para el Centro Inclusivo R SpA (Kyklos) y en Gran Empresa el premio recayó en Dimak Ltda., distribuidora de la Región de Los Lagos con una trayectoria inclusiva que data de 2003. En tanto, en la categoría de Organismo Público, la Ilustre Municipalidad de Vilcún fue distinguida por su compromiso sostenido desde 1989. Finalmente, el Premio Espíritu de Superación fue otorgado a Juan Cumian Manqui.

Prevención inclusiva

En Chile cerca del 11% de la población adulta vive con alguna forma de discapacidad. En este contexto, la Achs, en alianza con Fundación ConTrabajo y la Red de Empresas Inclusivas de SOFOFA lanzó la Guía Preventiva con Enfoque Inclusivo, un documento que busca transformar la cultura del cuidado al interior de las organizaciones.

El lanzamiento -al que asistieron 77 personas- se enmarcó en el Encuentro de Gestores de Inclusión, donde las tres organizaciones enfatizaron que la gestión preventiva moderna debe alinearse con los derechos humanos.



[Ir al índice](#)

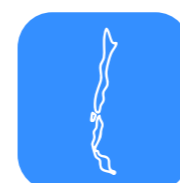
2.2.1 Nuestra red de atención

Con más de tres millones de personas afiliadas, 85 mil entidades empleadoras adheridas y 52 mil trabajadores independientes en todo el país, somos la mutualidad más grande de Chile con presencia en todo el país para ofrecer soluciones integrales en prevención y cuidados respaldados por un equipo de expertos y una red de atención nacional.

Contamos con 85 centros de salud ambulatorios presentes en todas las regiones del país, el Hospital del Trabajador Achs Salud, centro de referencia en trauma, rehabilitación y quemaduras, nueve clínicas a nivel nacional y un sistema de transporte y rescate que nos permite ofrecer el nivel de atención y resolutivez que nuestros trabajadores afiliados necesitan.

Plan de modernización o Máster Plan

Durante 2025 continuamos avanzando en el plan de modernización del Hospital del Trabajador Achs Salud y de nuestros centros de atención ambulatorios, con el objetivo de llegar a los lugares donde nos necesitan, aumentar los estándares de atención en nuestros centros, desarrollar infraestructura de menor impacto ambiental y ofrecer espacios que fortalezcan la red y nuestra relación con las comunidades.



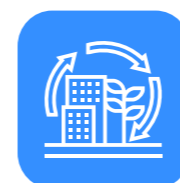
Cobertura óptima

La reubicación estratégica nos acerca más a las y los trabajadores que requieren atención médica relacionada con el seguro de la Ley N° 16.744.



Mejora en la experiencia del paciente

El diseño de los nuevos centros se enfoca en la experiencia de las y los pacientes, con estándares internacionales y espacios optimizados para una atención de calidad.



Compromiso con la disminución de nuestros impactos ambientales

Desarrollamos infraestructuras y operaciones más eficientes que ayudan a disminuir el consumo de agua y energía.



Infraestructura inclusiva

Buscamos garantizar la accesibilidad universal en todas las instalaciones.

Modernización Hospital del Trabajador Achs Salud

La modernización del Hospital del Trabajador Achs Salud es el proyecto más grande que hemos desarrollado desde nuestra fundación. Esta iniciativa, que en 2025 se acercó a su culminación con un 95% del servicio habilitado, tiene por objetivo remodelar el principal centro hospitalario de trauma, rehabilitación y quemaduras de Latinoamérica. Para ello cuenta con más de 83 mil m², 200 camas en habitaciones dobles o individuales, 11 pabellones quirúrgicos, un área de urgencia altamente especializada con 35 boxes*, tres unidades de reanimación, un área de psiquiatría y un moderno centro de rehabilitación.

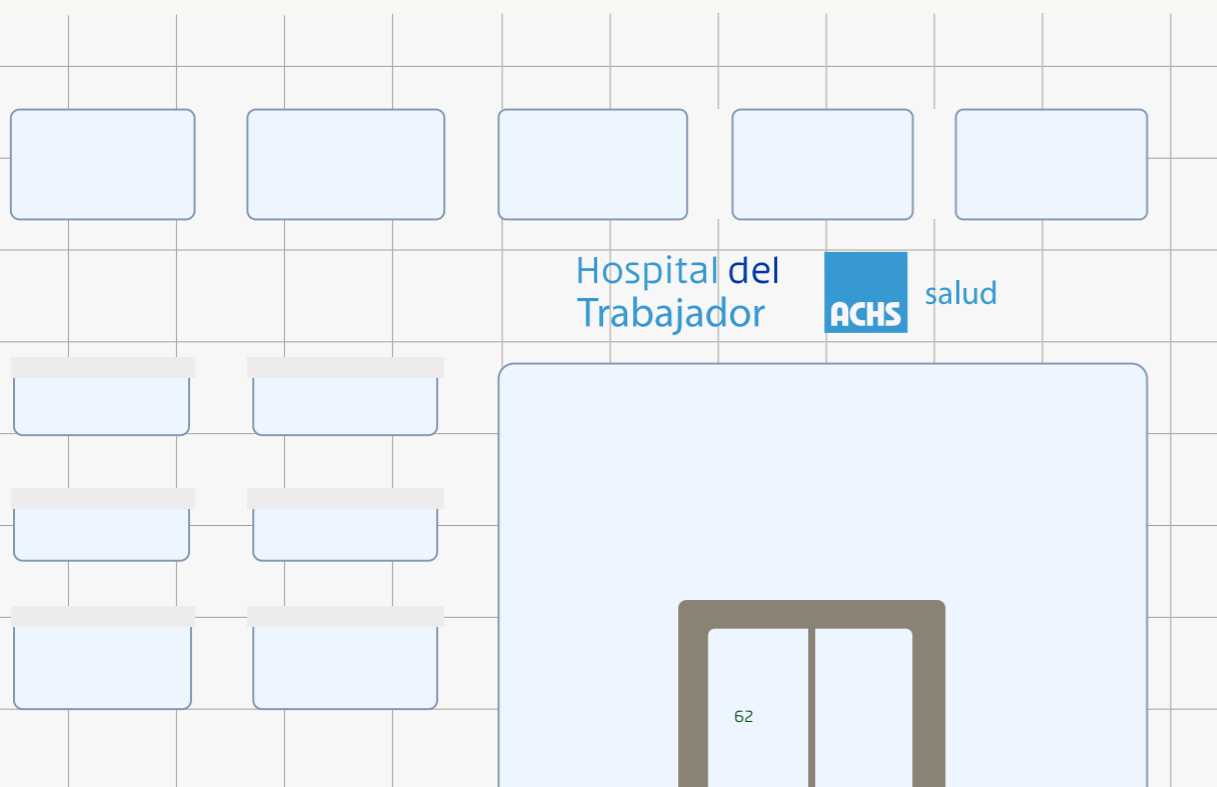
(*) En 2024 se reportó por error la existencia de 14 boxes de urgencia, a esa fecha el total correspondía a 28 boxes.

La instalación fue diseñada con la participación de todas y todos los colaboradores de las Achs, considerando los requisitos de las especialidades que serán atendidas. De esta manera, tendrá los más altos estándares de sostenibilidad y atención en salud, garantizando elevados niveles de confort, seguridad y experiencia de servicio.

Además, será un centro que permitirá la investigación médica y la formación de profesionales de la salud, a través de prácticas profesionales. El establecimiento se encuentra formalmente inscrito en el Registro Público de Prestadores de Salud Acreditados, condición que posee solo el 4% de los casi 3.000 establecimientos asistenciales del país.

Modernización Centros Achs Salud

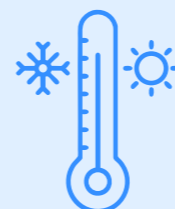
Nuestro Máster Plan Centros Achs Salud contempla la renovación de 40 centros (remodelación de 28 y reubicación de 12) de los 85 recintos de atención primaria a nivel nacional y la construcción de dos nuevas unidades para mejorar el estándar de los servicios de salud que ofrecemos, proyectando el término de obras para el año 2028. El nuevo diseño se centra en el bienestar, el cuidado y una experiencia mejorada para las y los usuarios y las y los colaboradores. Incorpora innovaciones en sostenibilidad ambiental y el desarrollo de una infraestructura con accesibilidad universal.



[Ir al índice](#)

Infraestructura de menor impacto ambiental

El plan de modernización del Hospital del Trabajador Achs Salud y los Centros Achs Salud a nivel nacional incorporan estándares que promueven la eficiencia de recursos y la mitigación de agentes contaminantes. Ambas iniciativas incluyen las siguientes mejoras:



Sistema de climatización

Incorporación de *chillers* magnéticos, uso de sistemas eléctricos con variadores de frecuencia, incorporación de sistemas de recuperación de energía para climatizar el aire y de sistema *heat stack* para reducir energía, instalación de bombas de calor polivalentes y utilización de paneles solares para calentar agua sanitaria.



Sistema eléctrico y ascensores

Uso de variadores de frecuencia en los sistemas mecánicos, sistema de control centralizado BMS, instalación de lámparas led de bajo consumo y mayor vida útil e implementación de ascensores con recuperación de energía activa.



Tecnología de menor impacto ambiental

1. Incorporación de fachada ventilada para disminuir la transmitancia térmica entre el exterior y el interior de los edificios.
2. Uso de termopaneles en las ventanas con cristales de alta eficiencia que permiten la entrada de luz natural y disminuyen el ingreso de la energía de radiación solar y uso de láminas de vidrio exteriores para atenuar incidencia del sol.

3. En el caso del Hospital del Trabajador Achs Salud se instaló tecnología Ambienze Hydrotect, lo que permite la purificación del aire. De esta forma, sus 3.189 m² de fachada equivalen a un bosque de 21.260 m² en Providencia y en el Centro Achs Salud Los Andes, la fachada equivale a 3.500 m² de bosque con fotosíntesis activa.

Certificación ambiental de instalaciones (EDGE)



Como parte de nuestro proyecto Máster Plan Agencias, nos comprometimos a certificar las instalaciones bajo el estándar EDGE Advanced. Este nivel de certificación exige demostrar, al menos, un 20% de ahorro en el uso de agua y de materiales, y un mínimo de 40% de reducción en el consumo energético en comparación con edificaciones convencionales.

Actualmente, contamos con dos centros (Calama y Alameda) con precertificación EDGE Advanced. El año 2025 el centro Achs Salud Los Andes obtuvo la certificación final en el nivel Avanzado, su grado más alto. Su operación ahorra un 76% en consumo de energía y un 44% en uso de agua en comparación a una instalación tradicional. Además, un 25% de la disminución del gasto energético se debió a los materiales utilizados para la construcción.

Relacionamiento comunitario del Máster Plan

Con el objetivo de facilitar el avance de las obras, resguardar la calidad de la relación con las comunidades y posicionar la importancia del valor social de los planes de modernización de la infraestructura del Hospital del Trabajador Achs Salud y los centros de salud, hemos desplegado planes comunicacionales dirigidos a las comunidades cercanas a los proyectos. A través de ellos gestionamos proactivamente la mitigación de las externalidades de las obras.

Estos planes incluyen instancias de información y diálogo con actores clave, asegurando que las comunidades estén al tanto del desarrollo de los proyectos y de las medidas implementadas para minimizar eventuales efectos en su entorno. Asimismo, fomentamos canales de comunicación abiertos y mecanismos de participación, lo que nos permite atender oportunamente las inquietudes de los vecinos y fortalecer una relación de confianza a lo largo de todo el proceso constructivo.

Hospital del Trabajador Achs Salud

El Hospital del Trabajador Achs Salud es un establecimiento de alta complejidad que pertenece a la red de salud Achs, referente a nivel nacional y regional en el tratamiento del trauma integral, quemaduras, enfermedades profesionales y rehabilitación integral. Cuenta con equipos multidisciplinarios y equipamiento de última generación para entregar un servicio distintivo a las y los trabajadores de Chile.

83 mil

Metros cuadrados

200

Camas para hospitalización

11

Pabellones centrales

54

Años de historia

Durante el 2025 realizamos

245.000

atenciones médicas

18.000

atenciones de salud mental

14.000

cirugías

65.000

atenciones en urgencias

Referentes en traumatología, rehabilitación y quemaduras

En el Hospital del Trabajador Achs Salud, la labor docente es fundamental para fortalecer nuestro compromiso con la excelencia institucional. Este principio se materializa a través de la renovación de acreditaciones de alta exigencia, la implementación de las mejores prácticas clínicas a nivel global y la obtención de nuevas certificaciones. Con ello, consolidamos un entorno de aprendizaje y desarrollo del más alto estándar para nuestros equipos y estudiantes. Este ecosistema asegura una experiencia formativa de excelencia para los alumnos de pregrado.

Asimismo, reafirmamos nuestro liderazgo académico mediante el desarrollo de jornadas de formación continua en nuestras áreas de especialidad, impulsando nuestra productividad científica reflejada en el aumento de publicaciones indexadas.

Con el objetivo de transferir valor social al país, tenemos programas de pasantías clínicas orientadas a fortalecer las competencias técnicas de los profesionales de la atención primaria, elevando el estándar de la salud en Chile.

Este despliegue estratégico se complementa con la ampliación de los cupos en nuestros programas de especialización. Al combinar acreditación, investigación y expansión de nuestros cupos docentes, nos consolidamos como un centro formador de referencia.

Cifras destacadas en docencia Hospital del Trabajador Achs Salud



16

jornadas de formación continua realizadas durante el 2025.



+21%

de alumnos formados en Hospital del Trabajador Achs Salud en pregrado y posgrado (632 estudiantes) en comparación a 2024.



9

programas de perfeccionamiento.



+343%

aumento de volumen de publicaciones en revistas indexadas en comparación a 2024.



25

programas en los que el Hospital del Trabajador Achs Salud participa como centro formador de alumnos en especialidades.



16

Instituciones educativas en convenio.

Hitos de los equipos médicos y de enfermería del Hospital del Trabajador Achs Salud

Tobillo y pie, rehabilitación y cirugía plástica

Implementamos el primer programa de osteointegración para amputados transtibiales en Latinoamérica, mejorando la adaptación protésica y la calidad de vida.

Tobillo y pie

Tuvimos el mayor número de prótesis de tobillo en Chile durante 2025, con 15 cirugías, lo que nos convirtió en referente técnico para colaborar con hospitales públicos del país.

Rodilla

Fuimos el segundo centro de la Región Metropolitana con más cirugías de endoprótesis total de rodilla en el programa SAP MLE 2025.

Rehabilitación y anestesiología

Creamos la Unidad de Dolor Transicional para intervenir precozmente pacientes con dolor agudo, en atención intrahospitalaria y con alto riesgo de cronicación.

Urología

Realizamos la cirugía uretral número 1.000, consolidándonos como uno de los centros con mayor experiencia a nivel mundial. Además, el equipo especialista obtuvo el Premio Puigvert de la Confederación Americana de Urología y el reconocimiento al mejor video en el Congreso Mundial de Urología, realizado en Edimburgo.

Neurocirugía

Implementamos procedimientos mínimamente invasivos para tratar dolor craneofacial primario y síndromes de dolor refractario, mediante neuromodulación química y radiofrecuencia. Estas intervenciones no se realizan en otras instituciones del país, en la actualidad.

Extremidad superior

Realizamos cirugías reconstructivas de alta complejidad, incluyendo 29 reimplantes y revascularizaciones, 4 prótesis trapecio-metacarpianas, 2 reconstrucciones óseas microquirúrgicas y 3 de plexo braquial. Asimismo, el equipo de traumatólogos impulsó el lanzamiento del libro "Cirugía de Mano: reconstrucción cutánea de la extremidad superior", elaborado por los médicos especialistas Pamela Vergara y Carlos Córdova.

Humanización del cuidado

Impulsamos iniciativas de humanización con foco en pacientes hospitalizados. En acceso y acompañamiento, integramos a los familiares en el cuidado, permitiendo el ingreso de niños y mascotas y ofreciendo compañía en Urgencia cuando se requiere.

En momentos críticos con dignidad, incorporamos una mediadora intercultural para pacientes haitianos y capacitamos a líderes en primeros auxilios psicológicos y comunicación de malas noticias.

Con estas acciones, seguimos evolucionando en humanización para responder adecuadamente cuando más importa.

En bienestar sensorial y emocional, promovemos un entorno sanador mediante aroma y musicoterapia, control de ruido en UPC y salidas terapéuticas al parque.

Reconocimiento

El Dr. Nicolás Pereira Covarrubias fue distinguido con el **Werner Spingler Young Microsurgeon Award** durante el Congreso Mundial de Microcirugía realizado en Barcelona, convirtiéndose en el **primer latinoamericano en recibir este reconocimiento en 2025.**

El premio es otorgado por la World Society for Reconstructive Microsurgery (WSRM) cada dos años, a un profesional menor de 45 años cuya trayectoria haya marcado un hito en la innovación y el desarrollo de técnicas quirúrgicas avanzadas.

2.2.2 Salud no laboral

El programa de Salud No Laboral ofrecido por la Achs tiene como objetivo principal aprovechar la experiencia y capacidades de la Achs para disminuir las brechas y barreras de atención en salud del país, permitiendo mayor acceso en términos de costo, cobertura geográfica, disponibilidad horaria y atención de calidad, entre otros beneficios, con un relevante impacto social.



El proyecto no genera utilidades ni pérdidas para la Achs

Según la normativa aplicable a esta iniciativa, el valor a cobrar por las prestaciones de salud no laboral sólo considera la reposición o reembolso del respectivo gasto, sin involucrar utilidad (art. 6° D.S. 33 1978).



Nuestra prioridad es y seguirá siendo la atención de pacientes del seguro laboral

Supervisamos los indicadores de tiempos de espera, horarios de citas y satisfacción de los pacientes del seguro laboral para garantizar una óptima experiencia de servicio.



Contamos con la autorización del Ministerio del Trabajo

Esta iniciativa de creación de valor social fue autorizada en febrero de 2023 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Velamos para que las enfermedades profesionales sean cubiertas por el seguro laboral

Si se determina que la enfermedad es directamente atribuible al trabajo, el paciente es canalizado al proceso convencional del seguro laboral.

Salud de calidad, inclusiva y sin discriminación

Disponemos de servicios altamente resolutivos que operan de manera eficiente y asequible para las y los pacientes:

Salud mental

- Terapia psicológica eficiente y a bajo costo, con acceso a indicaciones médicas.
- Atención con un psicólogo por medio de teleconsulta.
- Utilización de terapia breve y focalizada.
- Disponibilidad a nivel nacional.



Traumatología

- Evaluación presencial del paciente.
- Revisión asincrónica de casos.
- Entrega de diagnóstico y plan de tratamiento por el pago de una consulta.
- Atención presencial con médico general.
- Entrega de diagnóstico por telemedicina (revisión de exámenes sin costo adicional).
- Atenciones en 65 centros Achs Salud.



Medicina general

- Alta disponibilidad de citas a bajo costo.
- Atención presencial con médicos generales.
- Atenciones en 20 centros de salud.



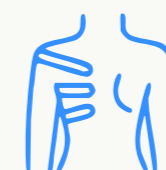
Servicio de dermatología

- Atención por médico general, con apoyo interno, de un dermatólogo sin costo adicional, en caso de ser necesario.
- Disponibilidad nacional: atención presencial en más de 60 centros Achs Salud.



Servicio de kinesiología

- Disponible en 42 centros de atención Achs Salud.
- Evaluación inicial por uno de nuestros kinesiólogos.



Servicio de rayos x

- Disponible en más de 25 centros Achs Salud.



Modelo de atención

Nuestro Programa de Salud No Laboral busca simplificar el acceso a servicios de salud de alta calidad y eficacia para todas las personas.



Citas programadas

Buscamos tener una agenda disponible, con horizontes de tiempo acotados para entregar atenciones oportunas.



Atención a mayores de 18 años

Disponemos de prestaciones abiertas a toda la comunidad mayor de edad en Chile.



Aranceles libre elección

Contamos con cobertura Fonasa nivel 1, que corresponde al menor copago establecido en la modalidad de libre elección. Además, ofrecemos valores particulares que pueden ser reembolsados directamente por cada Isapre, según las condiciones de su plan de salud.



Cobertura en todo el país

Tenemos centros habilitados en todas las regiones para traumatología y medicina general.

Principales resultados alcanzados

Este año abrimos los servicios de Salud Mental presencial, Medicina General *online*, Dermatología y Medicina del Cuidado. Gracias a ello, hemos logrado un nivel de satisfacción de servicio de 90%, lo que reafirma la calidad de nuestras prestaciones.

467.353

Atenciones programa Salud No Laboral

204.460

Atenciones kinesiológicas

90%

Satisfacción de la atención

Traumatología

91%

de los pacientes finaliza sus casos en nivel primario, sin derivación a traumatólogo.

81%

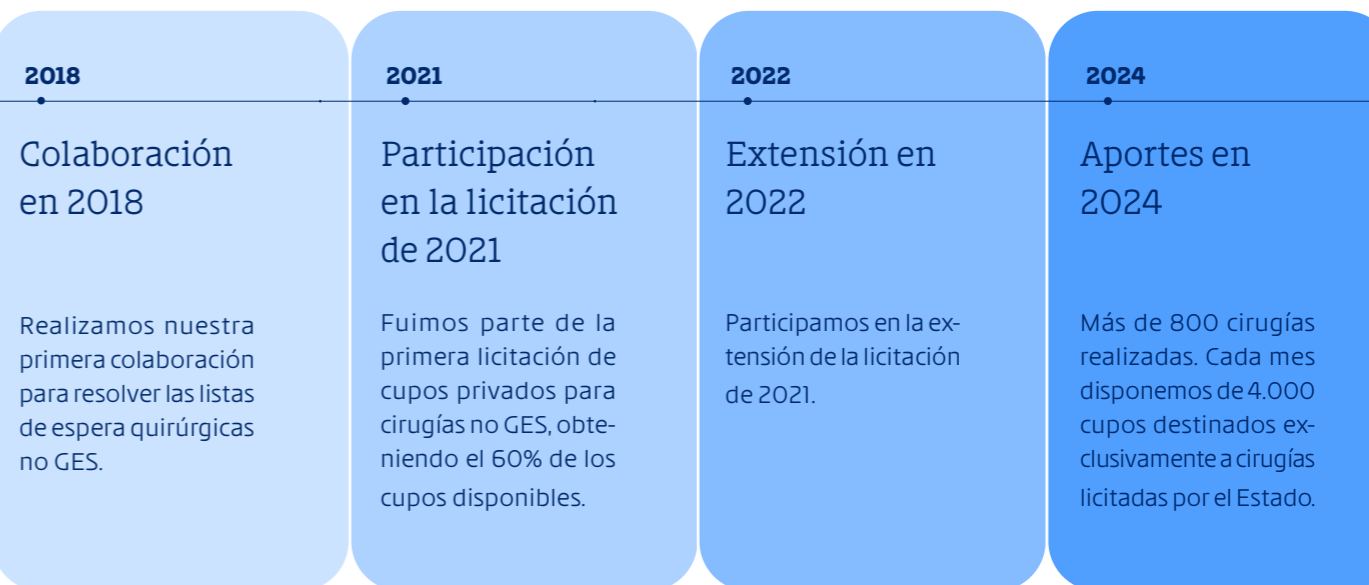
reporta que su problema fue resuelto.

[Ir al índice](#)

Listas de espera

Confiamos en la importancia de las sinergias entre los servicios de atención de salud públicos y privados. Por ello, ponemos a disposición nuestras capacidades técnicas, humanas y de infraestructura para buscar soluciones conjuntas que mejoren las prestaciones de salud.

En este contexto, hemos enfocado nuestro apoyo en abordar la lista de espera quirúrgica GES y no GES (Garantías Explícitas en Salud), un desafío histórico para el sistema público de salud en Chile. Con este objetivo, hemos puesto a disposición el Hospital del Trabajador Achs Salud, nuestra red de Clínicas Achs Salud y la experiencia de nuestros equipos profesionales.



Creemos que nuestra experiencia y capacidad pueden ser una contribución a la resolución de uno de los principales problemas de salud del país, por lo que seguiremos trabajando en ser un aporte en la disminución de listas de espera a nivel nacional.

Modelo integrado de atención en salud mental

En nuestro servicio de Salud Mental No Laboral desarrollamos un modelo que permite ofrecer tratamientos completos y accesibles para ampliar la cobertura nacional en este ámbito, gracias a la coordinación de tres profesionales en torno a un mismo paciente.

El proceso comienza con la atención psicológica (presencial o remota), que incluye la evaluación de la condición del paciente. Si se considera necesario, se deriva a un tratamiento farmacológico, en coordinación con un psiquiatra para definir el abordaje más adecuado.

Posteriormente, un médico general con formación en salud mental realiza una consulta por telemedicina para entregar las indicaciones, resolver dudas y asegurar la adherencia al tratamiento. Este modelo permite ofrecer una atención de calidad, con tiempos de respuesta ágiles y costos accesibles.



Atenciones de Salud Mental No Laboral (presencial + remota)

166.054

Sesiones promedio

8

Tiene mejora en su bienestar o alcanza bienestar óptimo para el alta

80%

Licencias cada mil consultas

8

Temáticas abordadas en atenciones de salud mental

Abordaje temáticas población LGBTQ+

Herramientas parentales

Burnout del cuidador

Relaciones de pareja

Gestión de emociones (ansiedad, tristeza, frustración, entre otras)

Adaptación a cambios importantes (inicio laboral, matrimonio, maternidad/paternidad, jubilación)

Duelos y pérdidas (separación, muerte de un ser querido)

Autoconocimiento y autoestima

Orientación profesional

2.3 Experiencia de servicio

2.3.1 Modelo de atención y experiencia de pacientes

Nuestro foco es optimizar la accesibilidad, calidad y personalización de nuestros servicios para que sean entregados de manera oportuna, eficiente y empática. Queremos garantizar que cada experiencia e interacción con nuestra organización sea satisfactoria y contribuya positivamente a la salud y bienestar de nuestras personas afiliadas. Tenemos tres líneas de trabajo para reducir inconvenientes y mejorar nuestras prestaciones.



Gestión del viaje del paciente

Comprendemos dónde se producen las principales brechas en el diseño y ejecución de los servicios que impactan en la satisfacción de las y los pacientes y empleadores. Buscamos disminuirlas, centrándonos en el fortalecimiento de nuestros procesos, organización y sistemas.



Gestión de alertas y quiebres

Fortalecemos el control, con una perspectiva integral de la operación y la disposición de protocolos de acción claros. Estas acciones nos permiten anticiparnos a las contingencias y reaccionar ágilmente cuando ocurren problemas.



Modelo de cultura de experiencia

Profundizamos en el empoderamiento de las personas, entregándoles herramientas y desarrollando modalidades de trabajo que les permitan mejorar nuestra cultura de servicio y potenciar su experiencia como colaboradoras y colaboradores.

[Ir al índice](#)

En 2025 nos centramos en fortalecer el viaje del paciente, robustecer el control operacional y reducir los quiebres críticos donde hubiese brechas en su satisfacción. Para ello implementamos acciones como notificaciones sistematizadas, mejoras en los procesos de admisión y egreso, el fortalecimiento del uso de Achs Virtual y canales digitales, la realización de campañas de contactabilidad, la implementación de alertas en

tiempo (casi) real y la ejecución de programas piloto para resolver los aspectos más críticos en transporte y agendamiento.

Paralelamente, consolidamos un modelo de cultura de experiencia en nuestra Red Achs Salud y en el Hospital del Trabajador Achs Salud, reforzando estándares y liderazgos. Gracias a estas iniciativas, logramos una reducción en tiempos, reclamos y fallos.

Política de Calidad Asistencial

Establece el marco de actuación para nuestras atenciones de salud, promoviendo una cultura de calidad y seguridad centrada en la satisfacción de pacientes, sus familias y entidades empleadoras adheridas, en un entorno que favorece el desarrollo de los equipos.

Integra buenas prácticas y estándares en calidad y seguridad, asegurando el cumplimiento normativo, la mejora continua de los procesos, la certificación de competencias técnicas y la minimización de riesgos en la atención.

Contamos con protocolos para dar cumplimiento a la legislación vigente y con dos niveles de control: la Gerencia de Auditoría Interna, que monitorea procesos mediante indicadores y auditorías, y el Área de Calidad y Contraloría Médica, que realiza revisiones periódicas y brinda asesoría técnica y regulatoria bajo un Modelo de Gestión de Calidad.



Medición de la experiencia del paciente

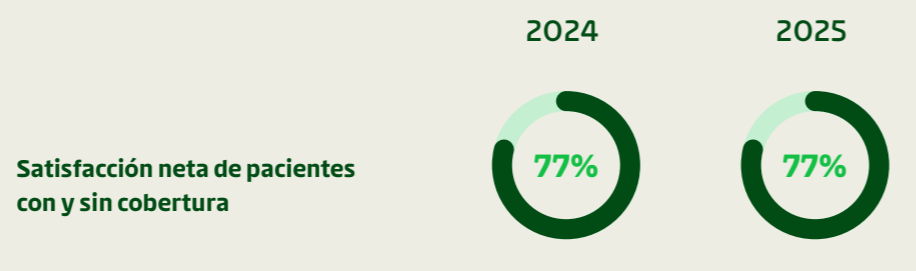
Para garantizar que cumplimos con nuestros estándares de servicio y ofrecer la mejor experiencia posible a nuestros pacientes, contamos con la Encuesta Post Atención (EPA). A través de la EPA tenemos una retroalimentación directa, que nos permite identificar áreas de mejora y tomar medidas proactivas para abordar cualquier preocupación o necesidad.

Durante 2025 implementamos mejoras que permitieron a nuestros equipos comprender los resultados para así focalizar su gestión. Por otra parte, desarrollamos estrategias para incrementar la calidad del contacto con nuestros pacientes y elevar la representatividad de los estudios realizados para percibir su experiencia.



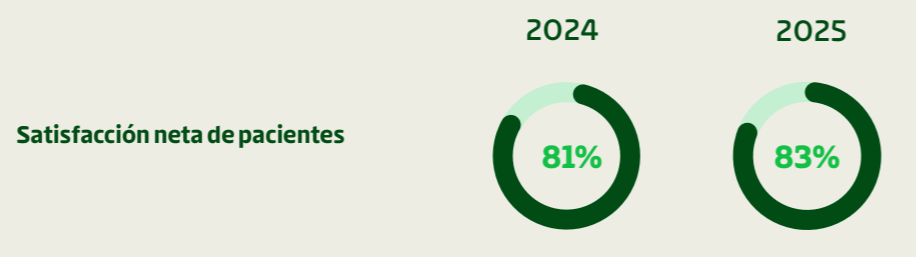
El paciente responde en una escala de 1 a 7 cómo evalúa cada atributo del viaje y del servicio brindado en general, lo cual permite calcular el nivel de satisfacción. Según esta clasificación, las notas del 1 al 4 corresponden a insatisfecho; 5 a neutro y 6 o 7 a satisfecho.

Satisfacción EPA a través del seguro laboral



Total pacientes encuestados: 91.116 (2024) y 96.247 (2025)

Satisfacción EPA global*



Total pacientes encuestados: 164.600 (2024) y 193.642 (2025)

*Considera pacientes del seguro laboral, SEL, ISL, hospitalizados y Salud No Laboral.

[Ir al índice](#)

Alertas de transporte en tiempo real

Con el objetivo de reducir los quiebres en el proceso de transporte de nuestros pacientes, se implementó un sistema de alertas en tiempo real. Este permite a nuestros equipos de trabajo tener un mayor control sobre la continuidad operacional, para así gestionar de manera proactiva los potenciales quiebres de servicio y no afectar la experiencia de los pacientes. Además, se centralizó la gestión de las alertas para asegurar su efectividad.

Principales resultados:

6%

Reducción de la tasa de quiebres de transporte.
Tasa 2024: 12,8%

Estrategia de notificaciones

Buscamos entregar a los pacientes información oportuna, clara y completa para cada etapa de su viaje o experiencia. A través de correos, mensajes de voz interactivos y de WhatsApp, se informan avances de sus procesos, confirmaciones de citas y transporte, preparación para atenciones y actualizaciones clave. Esta estrategia actúa como un soporte continuo que guía al paciente, impide quiebres de servicio y fortalece la percepción de acompañamiento durante todo su tratamiento.



2.3.2

Modelo de experiencia de entidades empleadoras adheridas

El seguro laboral es íntegramente financiado por el empleador, quien a su vez asume la responsabilidad de gestionar y mitigar los riesgos laborales con la asesoría técnica que le ofrece la Achs.

Nuestro modelo de atención a empleadores busca mejorar la eficacia de nuestra gestión para disminuir la accidentabilidad, mejorar la experiencia de nuestras entidades empleadoras adheridas y profundizar de manera continua en nuestra propuesta de valor.

Modelo de segmentación de clientes, oferta de valor e implementación de alertas de desafiliación

1

Ajustamos la segmentación de acuerdo con distintas variables, con el objetivo de diseñar y entregar un servicio a la medida.

2

Buscamos llegar a todas nuestras entidades empleadoras adheridas con un servicio de alta calidad.

3

Estandarizamos el modelo de atención para cada segmento, cumpliendo con nuestra promesa de servicio.

4

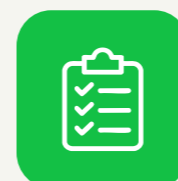
Implementamos modelos para monitorear la satisfacción de las entidades empleadoras adheridas. De esta manera, realizamos acciones de recuperación, promovemos el relacionamiento y la respuesta a sus necesidades.

Este año enfocamos nuestra estrategia en cerrar brechas críticas, fortalecer la cultura de experiencia, digitalizar la atención y diferenciar nuestra oferta. Esta labor la llevamos a cabo bajo cuatro pilares.



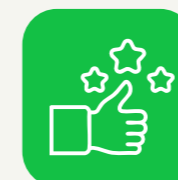
Cultura de experiencia

- Impulso a una cultura preventiva que promueva el bienestar integral, la seguridad y la salud en el trabajo, fomentando entornos laborales diversos, inclusivos y resilientes.



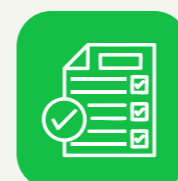
Gestión proactiva de quiebres y alertas

- Rediseño del modelo de atención para optimizar los recursos y mejorar la cobertura en distintos segmentos.
- Desarrollo de herramientas que permiten anticipar riesgos y asegurar la trazabilidad en la gestión de requerimientos.
- Implementación de protocolos para la recuperación rápida del servicio.



Digitalización y rediseño de la experiencia

- Consolidación de la oferta digital en una plataforma única, con mejoras en usabilidad y con funcionalidades orientadas a simplificar la interacción con los usuarios.
- Pilotos de nuevos modelos de atención que combinan autogestión y acompañamiento digital, adaptados a las necesidades de cada segmento.



Diferenciación mediante productos y estándares

- Incorporación de soluciones preventivas y digitales que fortalecen la propuesta de valor y posicionan a la Achs como referente en innovación y servicio.
- Definición de estándares de atención que aseguren consistencia y calidad en la experiencia de los clientes.

Medición de la experiencia de entidades empleadoras adheridas



Promedio de satisfacción de entidades empleadoras

Para lograr estos resultados nos hemos trazado un plan de trabajo con seis focos específicos:

- 01.** Facilidad para gestionar la prevención, considerando las características de las organizaciones.
- 02.** Entrega de información de forma oportuna. Generación de contenido útil que permita aumentar la percepción del valor del seguro.
- 03.** Simplicidad en la gestión de los procesos y herramientas tecnológicas de soporte y apoyo.
- 04.** Proactividad en la identificación de potenciales entidades empleadoras adheridas insatisfechas, generando acciones para mejorar su percepción.
- 05.** Atención integral y de calidad durante todo el viaje del paciente y en sus interacciones con la Achs.
- 06.** Entregar respuestas claras y efectivas en todas las formas de contacto, asegurando cumplir con los compromisos establecidos por la Achs.



Gestión de compromisos

La gestión de compromisos es un área clave de mejora. Por lo tanto, desarrollamos capacidades tecnológicas para consolidar nuestros registros de asesorías y capacitaciones para así tener un seguimiento más eficaz. Esto garantiza una mejor trazabilidad, monitoreo y cumplimiento de compromisos.



Actualización de la oferta de valor

Actualizamos nuestra oferta de valor para comunicar de manera clara y sencilla cómo podemos asesorar y ayudar a nuestras entidades empleadoras adheridas a mejorar su gestión preventiva, junto con poner a disposición el abanico de productos y servicios con los que contamos.

Modelo de atención a medianas empresas

Contamos con una iniciativa orientada a mejorar la experiencia de las empresas medianas. Es un modelo de atención más dedicado y que incluye herramientas digitales y alertas especialmente diseñadas para anticipar quiebres de servicio, mejorar la experiencia y aumentar la lealtad de nuestros clientes de este segmento.



Digitalización del viaje del experto

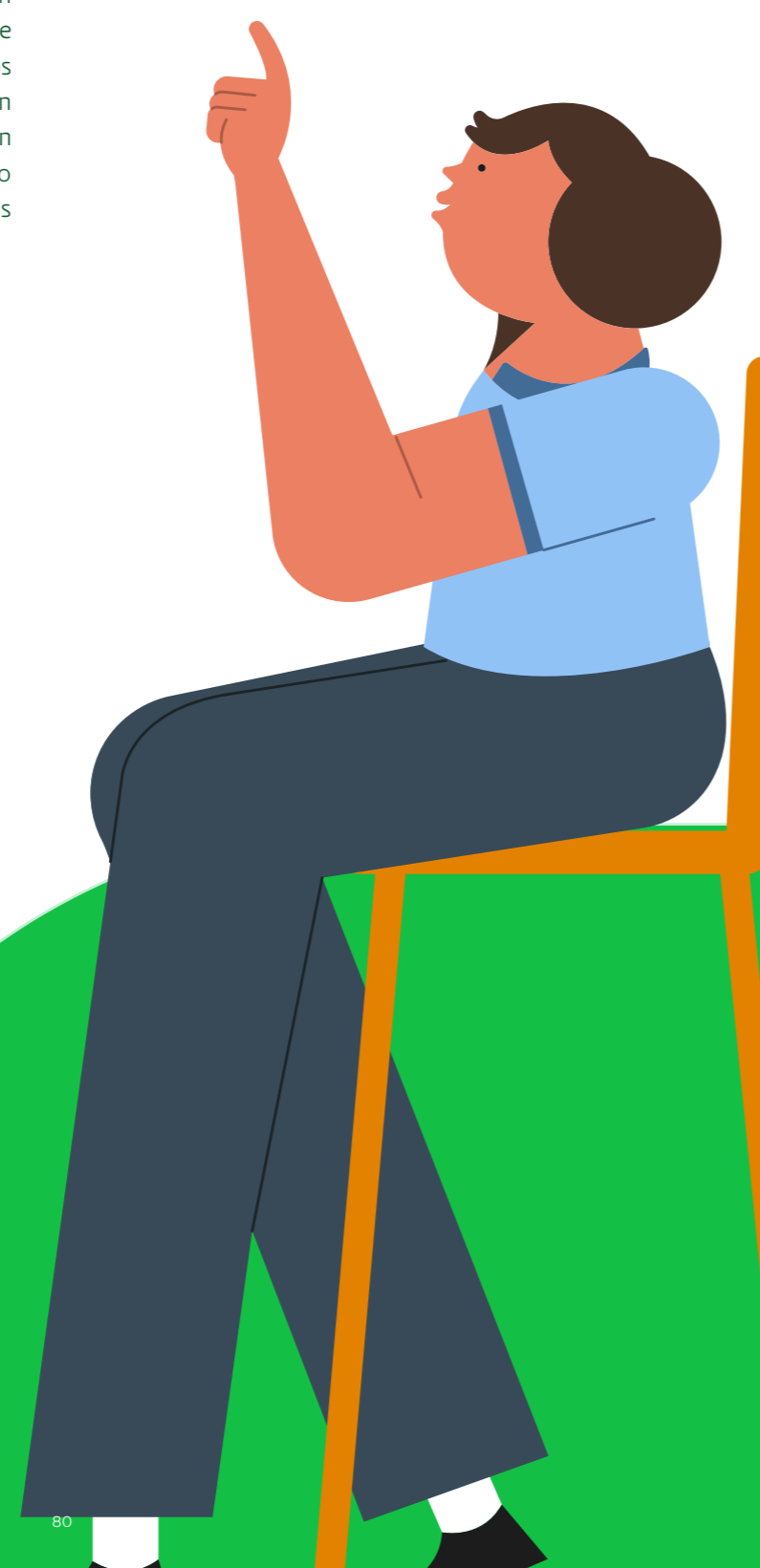
Diseñamos una plataforma digital para que los expertos de la Achs gestionen los productos y servicios ofrecidos a nuestras entidades empleadoras adheridas. A través de esta herramienta es posible realizar el seguimiento de lo ocurrido en cada asesoría, con el fin de cumplir con los compromisos adquiridos y aumentar la lealtad de nuestros beneficiarios. Gracias a ella, nuestros expertos pueden optimizar su tiempo, al disminuir la realización de tareas administrativas. El sitio permite la digitalización del Acuerdo Organismo Administrador (AOA), agilizando la gestión documental y la integración en herramientas como Salesforce.

Principales resultados:

Cerramos diciembre 2025 con un

61%

de los acuerdos (AOA) en forma digital para micro, pequeños, medianos y grandes clientes de la Red



[Ir al índice](#)

2.3.3 Gestión de reclamos

Durante 2025 centramos la estrategia en la implementación de un Modelo de Macroquebres, orientado a identificar y priorizar los principales motivos de reclamos. Robustecimos el monitoreo de procesos clave en tiempo real, enfocándonos en corregir y evitar quebres operacionales, y en identificar causas raíz para abordar de forma estructural las causas de los fallos.

Además, se implementaron diversas iniciativas de automatización de procesos para reducir la cantidad de errores por factores humanos.

Principales resultados



	2024	2025
Tasa de reclamos de prestaciones médicas (cada 1.000 atenciones)	4,2	3,5
Tasa de felicitaciones total (cada 1.000 atenciones)	1,4	1,2

Las tasas se encuentran calculadas en función a la carga asistencial de los servicios de atención primaria, SEL, traslados, Salud No Laboral, Hospitalario y CEM.

Estudio de Confianza 2025

En 2025 se realizó la segunda edición del Estudio de Confianza, desarrollado por PwC Chile y la Universidad Diego Portales (UDP). La Achs colaboró activamente en su diseño metodológico, difusión y presentación pública de resultados.

32% de los ellos comparte esa misma percepción, generando una diferencia de 49 puntos porcentuales. En el caso de los colaboradores, un 48% dice confiar en las empresas donde trabajan, mientras los directivos lo afirman en un 84%.

Con una muestra de 4.448 encuestados, entre los cuales se distinguen a directores (5%), consumidores (64%) y colaboradores (31%), la segunda edición de este estudio mostró que, mientras que el 81% de los directores cree que los consumidores tienen un alto nivel de confianza en sus empresas, solo el

Nuestra organización destacó que la ciudadanía valora que las organizaciones tengan un propósito y lo sostengan con prácticas coherentes, comprometiéndose a continuar mejorando para estar a la altura de las expectativas de las y los trabajadores. A su vez, representantes institucionales, académicos y empresariales destacaron la importancia de implementar indicadores específicos para medirla.

03.

Marco de gobernanza



[Ir al índice](#)

3.1

Nuestro gobierno corporativo

Para la Achs, la solidez del gobierno corporativo constituye un pilar de sostenibilidad y legitimidad institucional. Nuestra estructura de gobernanza, regida por la normativa aplicable y los estatutos de la Asociación, incorpora mecanismos de control que previenen riesgos y aseguran decisiones informadas, transparentes y orientadas al largo plazo.

Este marco no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también fortalece la integridad institucional y respalda el cumplimiento del propósito del seguro laboral y de nuestros objetivos estratégicos.

El Directorio cuenta con comités de directores y un Código de Gobierno Corporativo que establece las directrices para interactuar con la administración y nuestros grupos de interés.

Nuestro propósito y presencia a nivel nacional nos ubican en un lugar de exposición, por lo que requerimos un análisis frecuente de nuestro gobierno corporativo para detectar oportunidades de mejora.

Código de Gobierno Corporativo

Determina los estándares, procesos, mecanismos, prácticas institucionales y lineamientos que regulan nuestro funcionamiento en la Achs, de acuerdo con nuestros valores corporativos y la legislación vigente.

Su finalidad es lograr las metas organizacionales, fomentar el desarrollo sostenible y responder a los legítimos requerimientos de nuestros grupos de interés. Es así como aborda las responsabilidades y funciones del Directorio, su Presidente, miembros y comités.

El Código de Gobierno Corporativo utiliza el modelo de tres líneas de defensa, compuesto por controles que buscan evitar o minimizar riesgos en la toma de decisiones, cautelar la gobernanza

y aplicar una serie de políticas, normas y procedimientos en relación con la libre competencia, sostenibilidad, riesgos, contratación de parientes, transparencia, transacciones con partes relacionadas, prevención de delitos y ética.

Conforme a este Código y otros lineamientos internos, cada año las y los directores y ejecutivos efectúan una declaración de conflictos de interés hasta tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Asimismo, informan sus inversiones y participación en sociedades.

Código de Gobierno Corporativo

Aprobado por el Directorio el año 2012 y actualizado periódicamente, este documento establece una guía para el funcionamiento del gobierno corporativo de la Asociación. Además de cumplir con lo dispuesto en la normativa y la legislación, establece los estándares y prácticas que orientan el accionar de los diferentes estamentos de la Achs. Aplica a los directores, asesores del Directorio, la administración y los colaboradores de la organización.



Escanea para revisar más información

Evaluación de Madurez de Gobierno Corporativo

El último trimestre de 2024 encargamos a KPMG una Evaluación de Madurez de Gobierno Corporativo, que tuvo como objetivo identificar el nivel de implementación de las recomendaciones realizadas y el plan de acción formulado en la evaluación previa, actualizar la Matriz de Diagnóstico Corporativo e incorporar elementos relevantes en materia de gobernanza.



Escanea y accede

Informe de Autoevaluación de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo

A partir de la identificación de buenas prácticas, analizamos la adopción de 45 temáticas de gobierno corporativo —con sus respectivos fundamentos cuando fue requerido— vinculadas a la Junta de Adherentes, el Directorio, los directores y la alta gerencia, los comités, los conflictos de interés, el riesgo reputacional, el cumplimiento y la gestión de riesgos, entre otros, con el fin de posicionar a la Achs en un alto estándar de gobierno y control interno.



Escanea para ver el documento

[Ir al índice](#)

3.1.1 Directorio y comités

Nuestro Directorio define el propósito institucional, la visión y los principios culturales de la Achs. Contamos con un Plan Estratégico y una Estrategia de Sostenibilidad que son elaborados por la administración y presentados al Directorio para su aprobación y/o correcciones.

Existe un comité específico que asesora a la mesa directiva en el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad, mientras el Gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad es quien está a cargo de llevar a cabo la estrategia en la materia.

El Directorio está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes de las entidades empleadoras y cuatro representantes de las y los trabajadores, quienes permanecen tres años en sus cargos, con la posibilidad de ser reelegidos para un periodo adicional consecutivo. Su elección y designación se realiza por votación directa, según la normativa vigente y los estatutos de la Asociación, para asegurar una representación justa y democrática en nuestra estructura de gobierno.

En 2025 se eligió un nuevo Directorio. En la LIII Junta General Ordinaria de Asociados de la Achs, se proclamó a los directores elegidos en representación de los trabajadores afiliados y se eligió a los representantes de las entidades empleadoras asociadas para el periodo 2025 - 2028.

Por parte de las y los trabajadores, ingresaron al Directorio Paula Silva Jalil y Evelyn Añazco Rojas, mientras las empresas adheridas eligieron un nuevo director: Andrés Santa Cruz. Fueron reelegidos Lorenzo Gazmuri Schleyer,

Sandro Solari Donaggio, Claudio Muñoz Zúñiga, Hernán Medina Tejos y Luis Abarca Varas. Ningún integrante de- tenta o ha detentado la calidad de director independiente.

Contamos con un proceso de inducción para nuestros directores que aborda temáticas regulatorias y de gobierno corporativo, roles y responsabilidades, auditoría interna y gestión de riesgos, aspectos operacionales del seguro, contabilidad y finanzas, estructura organizacional y planificación estratégica, entre otros.

Representantes de las entidades empleadoras



Presidente del Directorio
Lorenzo Gazmuri Schleyer

Ingeniero civil eléctrico

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 05-08-1953
RUT: 6.810.003-8

Postulado por las empresas Copec S.A., Empresas Copec S.A., Cámara de Comercio de Santiago y Celulosa Arauco y Constitución S.A.

Director titular
Fecha de nombramiento: 06-06-2024



Director
Sandro Solari Donaggio

Ingeniero civil industrial

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 30-12-1969
RUT: 9.585.729-9

Postulado por las empresas Falabella Retail Ltda., Sodimac S.A., Hipermercados Tottus S.A.

Director titular
Fecha de nombramiento: 30-11-2021



Director
Andrés Santa Cruz López

Empresario

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 11-04-1957
RUT: 7.033.811-4

Postulado por la federación gremial Sociedad Nacional de Agricultura.

Director titular
Fecha de nombramiento: 01-07-2025



Director
Claudio Muñoz Zúñiga

Ingeniero civil industrial

Nacionalidad: chileno.
Fecha de nacimiento: 01-02-1963
RUT: 9.618.122-1

Postulado por las empresas Aguas Andinas S.A., Colchones Rosen S.A.I.C. y Wom S.A.

Director titular
Fecha de nombramiento: 30-11-2021

Representantes de las y los trabajadores



Directora
Paula Silva Jalil

Cirujano dentista

Nacionalidad: chilena.
Fecha de nacimiento: 19-12-1977
RUT: 13.303.215-0

Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

Directora titular
Fecha de nombramiento: 01-07-2025



Directora
Evelyn Añazco Rojas

Técnico en párvulos

Nacionalidad: chilena.
Fecha de nacimiento: 11-05-1981
RUT: 13.993.108-4

Fundación Integra.

Directora titular
Fecha de nombramiento: 01-07-2025



Director
Luis Abarca Varas

Ingeniero civil informático

Nacionalidad: chileno.
Fecha de nacimiento: 10-10-1963
RUT: 8.602.936-7

Entel S.A.

Director titular
Fecha de nombramiento: 30-11-2021



Director
Hernán Medina Tejos

Docente

Nacionalidad: chileno.
Fecha de nacimiento: 16-01-1953
RUT: 6.621.027-8

Consultora L&M Alpha Solutions Ltda.

Director titular
Fecha de nombramiento: 30-11-2021

Elección de directores representantes de entidades empleadoras adheridas

Para realizar este proceso, el asociado puede votar de forma presencial o remota a través de una plataforma electrónica cuyo enlace se publica oportunamente en el sitio web www.achs.cl. Las empresas que hayan cotizado por menos de 100 trabajadores afiliados tienen un voto, mientras que las que tienen entre 100 y 399 cuentan con cinco votos. Las de 400 o más trabajadoras y trabajadores, en tanto, tienen quince votos. En la elección cada asociado o su apoderado puede votar a favor de un solo candidato o distribuir su votación de la forma en que lo estime conveniente.

Elección de directores representantes de las y los trabajadores

Los directores representantes de las y los trabajadores afiliados son elegidos por los representantes de los trabajadores de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las entidades empleadoras adheridas a la Achs. Para el período 2025-2028, la respectiva elección fue realizada con fecha 5 de junio de 2025, siendo proclamados para la elección de los representantes de las entidades empleadoras adheridas. Esta composición paritaria es definida por el Estatuto de la Achs y está centrada en la participación, la transparencia y el compromiso con el sistema de seguridad social.



[Ir al índice](#)

Atributos del Directorio

Diversidad y participación de la mujer

La composición actual es de dos directoras y seis directores.

Autoevaluación

Cada año efectuamos una encuesta de evaluación propia al Directorio y sus comités.

El proceso es liderado por un asesor externo en gobierno corporativo, quien presenta las principales conclusiones en un informe detallado, el que considera las solicitudes específicas que puedan realizar uno o más directores.

La última fue realizada en julio de 2024, no existiendo otra posterior, debido a que se estimó prudente esperar a que el Directorio actual cumpliera un año en sus funciones.

Apoyo experto

Cuatro comités que tienen asesores externos de primer nivel que apoyan a nuestro Directorio.

Plataforma Diligent

La plataforma permite el acceso a la información de las sesiones del Directorio, como actas, minutas y presentaciones. Es un sistema seguro, remoto y permanente que permite el ingreso de todos los directores, Gerente General, el Gerente de Asuntos Jurídicos y Corporativos, el Gerente de Auditoría Interna y Gerentes Divisionales.

Directorio paritario

En un modelo único, nuestro órgano directivo está compuesto en partes iguales por representantes de entidades empleadoras adheridas y de personas trabajadoras miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que prestan servicios en dichas entidades.

Transparencia

Contamos con un límite para la reelección de un único periodo adicional consecutivo y otras medidas detalladas en la descripción de nuestro Directorio y Comités, implementadas hace más de 10 años para asegurar la transparencia, como la elección y designación de los directores y directoras por votación directa para asegurar una mejor representación.

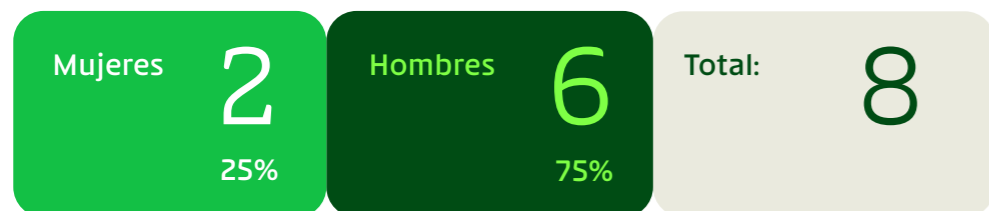
Sesiones en terreno

El Directorio de marzo 2025 fue realizado en la Agencia Las Condes, mientras el resto de las sesiones se llevaron a cabo en casa matriz, lo que implica visitas a la casa central. No hay registro de más visitas a terreno por parte del Directorio.

Periodicidad con que se reúne el Directorio

Las reuniones ordinarias se realizan mensualmente, con una duración mínima de 3,5 horas, y pueden desarrollarse de forma presencial, remota o híbrida. El calendario de sesiones se fija al inicio del año y la citación se remite con cuatro días de antelación a cada sesión.

Total de directores titulares



Edad de directores titulares

Antigüedad de directores titulares

	Mujeres	Hombres	Total
41 a 50 años	2	0	2
51 a 60 años	0	1	1
61 a 70 años	0	3	3
Más de 70 años	0	2	2
Total	2	6	8

	Mujeres	Hombres	Total
< 3 años	2	2	4
4 a 6 años	0	4	4
7 a 9 años	0	0	0
10 a 12 años	0	0	0
> a 12 años	0	0	0
Total	2	6	8

Asesorías

Nuestro Directorio contrata asesores externos con el fin de asegurar tomas de decisiones con criterios de eficiencia, competitividad y transparencia.

Contamos con una Política de Contratación desde noviembre de 2024, entre cuyos requisitos figuran: formación académica, sólida trayectoria laboral y conocimientos específicos de las materias requeridas.



Política de Contratación de Asesores Externos de los Comités de Directorio

[Ir al índice](#)

Asesorías contratadas por el Directorio

\$327.407.130

Monto anual pagado a asesores externos de los comités del Directorio

Auditoría a los estados financieros individuales y consolidados de la Achs*

\$142.265.825

Monto anual pagado a Deloitte Auditores y Consultores Limitada

* Auditoría y revisión intermedia de los estados consolidados de situación financiera de la Achs y filiales al 31 de diciembre de 2025 y 30 de junio de 2025.

Auditoría externa

Periodicidad

En febrero de 2025 los auditores externos asistieron a una sesión del Directorio. Además, participaron en cuatro sesiones del Comité de Auditoría, de las cuales dos se realizaron sin la presencia de la administración.

Principales temáticas abordadas

Revisión de resultados de Cartas de Control Interno, emisiones de estados financieros semestrales y anuales, entre otros.



Comités del Directorio

Contamos con cuatro* instancias que guían al progreso y la excelencia de áreas críticas de nuestra organización, conformadas por los miembros más idóneos de nuestro Directorio y respaldadas por asesores externos. De esta manera, canalizamos la experiencia única de nuestros directores hacia la toma de decisiones estratégicas en sus materias de especialidad.

Todas estas instancias consideran la participación de los altos ejecutivos de la compañía. La asistencia del Gerente General se define según la temática abordada en cada sesión.

(*) En septiembre de 2025 se realizó una reestructuración que redujo los comités de cinco a cuatro.

Comité de Auditoría

Asesora al Directorio en el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de gobierno corporativo y de controles que mitiguen los riesgos presentes en la Asociación con el objetivo de proteger nuestro patrimonio económico, financiero y reputacional.

Principales funciones:

- Informar al Directorio acerca de la eficacia de los sistemas y procedimientos de control interno y de riesgos de la organización.
- Evaluar e informar al Directorio sobre los efectos en la integridad de la información financiera, el sistema de control interno, el ambiente ético y sostenible involucrados en el cumplimiento de las obligaciones de la Asociación.
- Evaluar la confiabilidad, integridad y oportunidad de entrega de la información que forma parte de los estados financieros, como también de sus notas, cambios contables y sus efectos.
- Coordinarse con el Gerente de Auditoría Interna en lo referente a la función que desarrolla, en concordancia con lo dispuesto en los acuerdos del Directorio sobre esta materia, así como en lo definido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- Proponer al Directorio la contratación de los auditores externos que deben dictaminar acerca de los estados financieros de la Asociación, incluyendo lo referente a la remuneración que podría otorgarse a la prestación de dichos servicios.
- Emitir su opinión sobre la organización y procedimientos de

la Gerencia de Auditoría Interna. Evaluar a los auditores externos, con el objeto de poner a disposición del Directorio elementos de juicio que permitan resolver materias de su competencia.

Principales temáticas abordadas

- Integridad de la información
- Control interno
- Gestión de riesgos
- Supervisión de auditoría interna y externa
- Cumplimiento, ética y transparencia

Periodicidad con la que reporta al Directorio

Anual. Además, tras cada sesión se remite un resumen de lo analizado a todos los directores.

Periodicidad sesiones

El Comité de Auditoría sesiona nueve veces al año y de forma extraordinaria cada vez que se requiera.

Directores integrantes del comité

Claudio Muñoz Zúñiga (presidente)
Luis Abarca Varas

Asesores

Julio Gálvez Boizard
Christian Samsing Stambuk

[Ir al índice](#)

Comité de Vinculación y Sostenibilidad¹

Asesora al Directorio en el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de vinculación, sostenibilidad y responsabilidad institucional, con el objeto de fortalecer la legitimidad del ecosistema Achs y promover la articulación con actores públicos y privados, así como la incidencia en políticas y estándares de seguridad y salud laboral.

En esta instancia, la Achs fortalece los conocimientos, habilidades y experiencias colectivas del Directorio en materias vinculadas al desarrollo sostenible, relacionamiento con grupos de interés, reportabilidad ESG y responsabilidad institucional.

Principales funciones:

- Apoyar el funcionamiento y efectividad del Directorio en relación con los cambios y tendencias del entorno, en el contexto del relacionamiento con los grupos de interés y sus implicancias para la Achs.
- Analizar los efectos que tiene para la estrategia el adecuado relacionamiento de la Achs con sus públicos de interés.
- Informar al Directorio acerca de las propuestas y avances en materias vinculadas con el cumplimiento de los objetivos del comité.
- Autoevaluar anualmente el desempeño del comité.
- Informar al menos anualmente al Directorio, a través del presidente del comité, sobre la gestión realizada, las principales actividades y hechos ocurridos, así como acerca de las conclusiones y acuerdos referentes a los hechos y situaciones de los cuales haya tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

(1) Antes denominado Comité de Gestión de Públicos de Interés y Sostenibilidad.
(2) Dejó de ser asesora del comité el 31-10-2025.

Principales temáticas abordadas

- Incidencia de políticas públicas.
- Estrategia de vinculación y sostenibilidad.
- Fortalecimiento de la propuesta de valor institucional.
- Reportabilidad ESG.

Periodicidad con la que reporta al Directorio Anual.

Periodicidad sesiones

El Comité de Vinculación y Sostenibilidad sesiona mensualmente y de forma extraordinaria cada vez que se requiera. Cuenta con una agenda definida de tareas a revisar.

Directores integrantes del comité

Andrés Santa Cruz López (presidente)
Hernán Medina Tejos
Paula Silva Jalil
Evelyn Añazco Rojas

Asesora

Carolina Goic Borojevic²

Comité de Riesgos

Asesora al Directorio en el cumplimiento de los objetivos institucionales en gestión de riesgos y control interno, con el fin de no afectar el otorgamiento de las prestaciones preventivas, médicas y económicas comprometidas, para no tener efectos adversos en nuestra reputación y patrimonio.

Principales funciones:

- a) Definir y proponer al Directorio la estrategia y las políticas de gestión de riesgos.
- b) Conocer en detalle los niveles de exposición y los riesgos asumidos con base en la metodología aprobada por el Directorio.
- c) Proponer al Directorio los criterios de aceptación de los riesgos a gestionar dentro de la Achs, de acuerdo con su ámbito de actividad, los objetivos estratégicos y la metodología de administración de riesgos establecida y aprobada.
- d) Informar al Directorio los resultados obtenidos por las diferentes gerencias responsables en relación con los riesgos asumidos, considerando los informes de gestión y el monitoreo de riesgos generados por el área especializada en la gestión de riesgos.
- e) Evaluar regularmente la efectividad general para la gestión de riesgos de las técnicas de administración y la infraestructura tecnológica, sobre la base de informes presentados por el área especializada en gestión de riesgos, la unidad de Auditoría Interna y los auditores externos.
- f) Aprobar los planes de capacitación propuestos por el área especializada en gestión de riesgos, destinados a fortalecer los conocimientos internos en esta materia.
- g) Asegurar que los criterios establecidos en las políticas de gestión de riesgos se consideren en la definición de nuevos proyectos y servicios.

Principales temáticas abordadas

- Eficiencia de controles
- Pruebas de estrés
- Cumplimiento de políticas y manuales de riesgos
- Pruebas de continuidad operacional
- Revisión de riesgos estratégicos

Periodicidad con la que reporta al Directorio Anual.

Periodicidad sesiones

El Comité de Riesgos sesiona tres veces al año y de forma extraordinaria cada vez que se requiera.

Directores integrantes del comité

Claudio Muñoz Zúñiga (presidente)
Luis Abarca Varas

Asesores

Julio Gálvez Boizard
Christian Samsing Stambuk

[Ir al índice](#)

Comité de Prevención y Salud Laboral*

Asesora al Directorio en el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de gestión del seguro laboral, con el objeto de fortalecer la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a la vez que asegura la calidad, eficiencia e impacto de los servicios de salud laboral.

Principales funciones:

- a) Controlar y apoyar el avance institucional en los servicios de salud laboral que entrega la Achs a sus pacientes, según la normativa vigente.
- b) Analizar las propuestas estratégicas de la administración en los ámbitos de competencia del comité y efectuar las respectivas recomendaciones al Directorio.
- c) Evaluar las propuestas de inversión y/o desarrollo de proyectos vinculados al giro principal de la Achs en temáticas de salud que presente la administración, entregando su respectiva opinión al Directorio.
- d) Recabar y revisar los informes de auditoría (del ámbito de salud) y contraloría médica, e informar sobre el resultado de su análisis al Directorio.

(*) Ahora denominado Comité de Prevención y Salud Laboral, esta instancia asumió las funciones de los comités de Prevención y de Salud.

Principales temáticas abordadas

- Definición estratégica en prevención y salud
- Supervisión del cumplimiento de políticas y planes
- Monitoreo del desempeño operativo y asistencial en el marco de la Ley N° 16.744
- Apoyo al Directorio mediante análisis, informes y recomendaciones para fortalecer la gobernanza institucional

Periodicidad con la que reporta al Directorio Anual.

Periodicidad sesiones

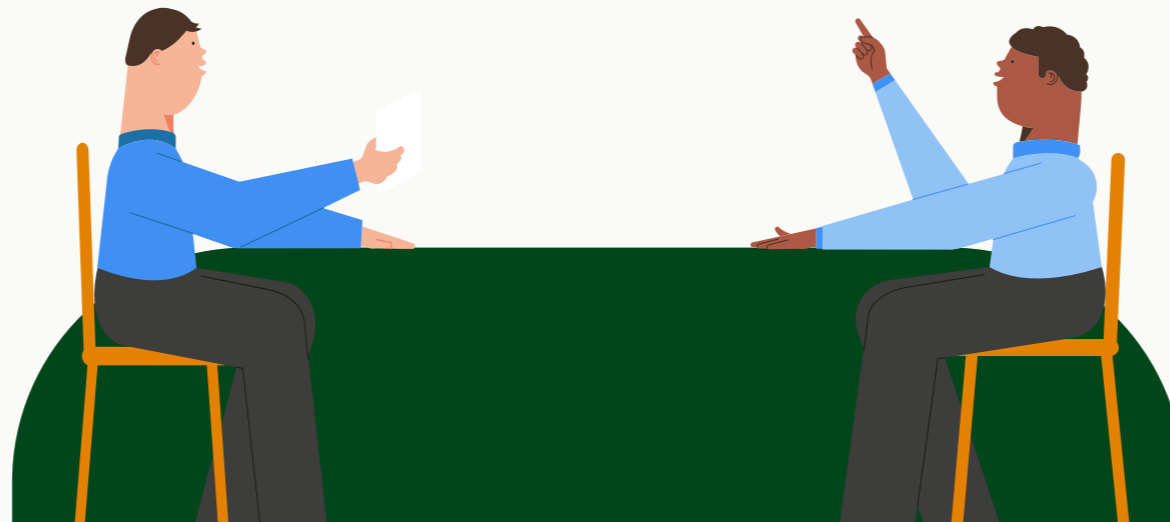
El Comité de Prevención y Salud Laboral sesiona 12 veces al año y de forma extraordinaria cada vez que se requiera.

Directores integrantes del comité

Lorenzo Gazmuri Schleyer (presidente)
Andrés Santa Cruz López
Sandro Solarí Donaggio
Hernán Medina Tejos

Asesora

María José Zaldívar Larraín



[Ir al índice](#)

3.1.2 Principales ejecutivos

En la Achs contamos con un equipo directivo altamente calificado, conformado por ejecutivos y ejecutivas que desempeñan un papel fundamental en la dirección y toma de decisiones estratégicas, para continuar siendo un referente en el cuidado de las y los trabajadores y sus familias en Chile.

Para asegurar la sostenibilidad organizacional y la continuidad del liderazgo, contamos con un Plan de Sucesión y Desarrollo que apoya la gestión estratégica de los talentos. Creado en 2024 por el Comité Ejecutivo -con la participación de los directores, el Gerente General y los Gerentes Divisionales- este plan se monitorea continuamente para asegurar su efectividad. Además, permite reemplazar oportunamente al Gerente General y demás ejecutivos principales, así como traspasar sus funciones e información relevante ante una ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello podría tener en la organización.

Gerencia General



Gerente General
Juan Luis Moreno Zuloaga

Ingeniero comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile; MBA London Business School.

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 02-10-1977
RUT 13.253.537-K
Fecha de nombramiento: 01-01-2022

Gerencia División Asuntos Jurídicos y Corporativos



Gerente División Asuntos Jurídicos y Corporativos
Cristóbal Cuadra Court

Abogado, Pontificia Universidad Católica de Chile; Master of Laws (LL.M.) Duke University School of Law.

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 30-10-1972
RUT 10.775.531-4
Fecha de nombramiento: 11-06-2013

Gerencia Auditoría Interna

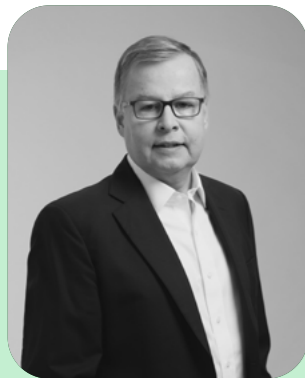


Gerente Auditoría Interna
José Luis Fernández García

Contador auditor, Universidad Católica Blas Cañas; AMP ESE Business School, Universidad de Los Andes.

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 06-02-1972
RUT 12.239.322-4
Fecha de nombramiento: 15-02-2012

Gerencias Divisionales



Gerente División Finanzas, Administración e Infraestructura
Julio Henríquez Banto

Ingeniero comercial, Universidad de Santiago de Chile; MBA Universidad Adolfo Ibáñez.

Nacionalidad: chilena
Fecha de nacimiento: 06-01-1966
RUT 8.943.341-K
Fecha de nombramiento: 01-06-2022



Gerente División Operaciones de Salud
Camila Zacharias Molina

Ingeniera civil industrial, Pontificia Universidad Católica de Chile; MBA Massachusetts Institute of Technology.

Nacionalidad: chilena
Fecha de nacimiento: 29-12-1987
RUT 16.606.570-4
Fecha de nombramiento: 01-10-2025



Gerente División Prevención y Desarrollo Comercial
Rodrigo de la Calle Vásquez

Ingeniero civil industrial, Pontificia Universidad Católica de Chile; MBA University of California, Berkeley, Haas School of Business

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 16-05-1983
RUT 15.370.234-9
Fecha de nombramiento: 01-10-2025



Gerente División Personas
Benjamín Mujica Devoto

Ingeniero comercial, Universidad Adolfo Ibáñez; MBA UCLA Anderson School of Management.

Nacionalidad: chileno
Fecha de nacimiento: 23-08-1986
RUT 16.211.176-0
Fecha de nombramiento: 01-10-2025



Gerente División Control de Gestión y Cumplimiento
Thais Muñoz Macchiavello

Ingeniera comercial, Universidad del Pacífico; MBA Northwestern University, Kellogg School of Management.

Nacionalidad: peruana
Fecha de nacimiento: 13-09-1989
RUT 26.402.581-8
Fecha de nombramiento: 01-10-2025

Cambios en la estructura organizacional

Con el objeto de conseguir un mayor impacto en nuestra gestión de cara al año 2028 y responder con mayor agilidad, foco y colaboración a los desafíos en la entrega de prestaciones de salud a las y los trabajadores y sus familias, a partir del 1 de octubre de 2025 implementamos importantes cambios en nuestra estructura organizacional.

Objetivos

- Ser el mejor socio estratégico para nuestras entidades empleadoras adheridas en el cuidado de sus trabajadoras y trabajadores.
- Alcanzar mayor excelencia operacional y continuar fortaleciendo nuestras áreas centrales.
- Ser más ágiles, colaborativos e innovadores.

Modificaciones en la estructura interna

- La Gerencia Divisional de Operaciones de Salud incorporó al área de Experiencia de Paciente.
- Consolidamos el diseño y la operación de servicios preventivos y comerciales bajo la Gerencia Divisional de Prevención y Desarrollo Comercial, incorporando bajo ella a la Gerencia de Marketing.
- La División de Planificación Estratégica y Control de Gestión se transformó en la División de Control de Gestión y Cumplimiento.
- La División de Asuntos Jurídicos y Corporativos incorporó al equipo de Comunicaciones Externas para tener una mirada más corporativa.

Proceso de remuneraciones y compensaciones

Contamos con una Política de Compensaciones que define la estructura salarial de toda la organización y las políticas de ajustes de renta, entre otros temas, para atraer al mejor talento y garantizar la sostenibilidad organizacional. Esta es transversal e incorpora las compensaciones del Gerente General y de los ejecutivos que le reportan a él y al Directorio.

La metodología de evaluación de cargos IPE de Mercer es la base para definir las compensaciones de toda la organización y que, en algunos casos particulares, como el de altos ejecutivos, se complementa con estudios de mercado y análisis de prácticas aplicadas a este tipo de cargos. El proceso de revisión y ajuste involucra al Gerente General, quien verifica el posicionamiento en las bandas salariales definidas en las políticas internas, y al Directorio, que recibe información anual, evalúa las propuestas y, cuando corresponde, aprueba o sugiere ajustes.

El análisis de las compensaciones del Gerente General es presentado por el Presidente del Directorio. En el caso del Gerente de Auditoría Interna, la revisión de resultados y su presentación al Directorio es responsabilidad del Presidente del Comité de Auditoría. De igual forma, respecto del Gerente de División de Asuntos Jurídicos y Corporativos, cualquier modificación a su remuneración debe ser revisada y aprobada por el Directorio.

Como parte de nuestro compromiso con las mejores prácticas de gobierno corporativo, buscamos que estas políticas estén alineadas con nuestros objetivos estratégicos y estándares de transparencia.



3.2 Resumen de resultados económicos

Hemos mantenido un buen desempeño financiero, producto de una estrategia de gestión eficiente y una labor enfocada en la innovación, aspectos marcados por la capacidad y talento de nuestras colaboradoras y colaboradores, junto a

la inversión en tecnología. Estos factores han contribuido a mejorar la productividad y la calidad de nuestros servicios, consolidando nuestra posición como referente en el sector de la seguridad y la salud de las personas.

	2024	2025	Var.
	MM\$	MM\$	
Ingresos Ordinarios	886.699	979.505	10%
Cotizaciones	561.951	616.359	10%
Servicios Médicos a Terceros	76.798	87.931	14%
Ingresos Financieros Reservas	9.140	9.953	9%
Otros Ingresos	238.810	265.262	11%
Egresos Ordinarios	-840.378	-923.159	10%
Prestaciones Económicas	-120.673	-132.788	10%
Prestaciones Médicas	-244.255	-263.791	8%
Prestaciones Preventivas	-108.962	-131.653	21%
Funciones Técnicas	-9.895	-11.404	15%
Variación Reservas ¹	-23.560	-21.780	-8%
Costos de Prestaciones Médicas a Terceros	-76.798	-87.931	14%
Gastos de Administración ²	-40.772	-44.898	10%
Deterioro	-9.408	-4.490	-52%
Otros Gastos	-206.055	-224.424	9%
Margen Bruto	46.321	56.347	22%
Margen Bruto %	5,22%	5,75%	10%
Ingresos No Operacionales	42.712	37.994	-11%
Egresos No Operacionales	-5.045	-3.896	-23%
Impuesto a la renta	-4.827	-7.257	50%
Excedente	79.161	83.187	5%

(1) Corresponde a la variación de los capitales representativos de las pensiones vigentes.
 (2) No incluye gastos de administración de las Clínicas Achs Salud.

[Ir al índice](#)

Cifras destacadas:

Ingresos ordinarios

MM\$979.505

Margen bruto

5,75%

Egresos ordinarios

MM\$923.159

Excedente

MM\$83.187

3.2.1 Plan de inversiones

Con el propósito de continuar ofreciendo servicios eficientes, de alta calidad y sostenibles para las y los trabajadores, pacientes y entidades empleadoras adheridas, llevamos a cabo diversos proyectos de inversión que nos permiten lograr los resultados alcanzados a la fecha y proyectar nuestro desarrollo sostenible en el futuro.

Las definiciones estratégicas de inversión se sustentan en una política de largo plazo que prioriza el uso responsable de los recursos y que ha permitido generar los excedentes necesarios para cumplir con nuestros planes de desarrollo. Todos los proyectos se financian con recursos propios gestionados a través del Fondo de Libre Disposición de la Achs.

Plan de modernización de centros ambulatorios Achs Salud

Inversión total: -6,8 MM UF
Avance: 41,3%
Inicio del plan: 2021
Fin del plan: 2028

Plan de modernización del Hospital del Trabajador Achs Salud

Inversión total: -4,0 MM UF
Avance: 99%
Inicio del plan: 2017
Fin del plan: 2026



3.3 Ética, integridad y transparencia

Nuestro gobierno corporativo ha establecido una serie de lineamientos para asegurar un funcionamiento acorde con nuestros valores corporativos y la legislación vigente. En esta línea, en 2025 actualizamos la Política de Prevención de Delitos Sancionados por la Ley N° 20.393, la Política de Libre Competencia, la Política General de Seguridad de la Información y la Política de Gestión Integral de Riesgos, todas aprobadas por el Directorio.

Asimismo, contamos con un conjunto de políticas, procedimientos y prácticas de gestión que promueven la ética, la anticorrupción, la integridad y el cumplimiento más allá de lo legal, incorporando aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Estas directrices se difunden a través de capacitaciones anuales para nuestras y nuestros colaboradores, así como mediante la intranet corporativa y otros medios internos de comunicación. A su vez, informamos sobre estos temas a clientes, proveedores y otros grupos de interés mediante capacitaciones y a través de la sección Políticas institucionales disponible en nuestro sitio web.

En coherencia con este marco, estructuramos la aplicación de nuestros compromisos y políticas institucionales en distintos niveles de responsabilidad. El Directorio aprueba y supervisa los principales lineamientos; la Gerencia General lidera su implementación; y las gerencias, jefaturas y áreas funcionales ejecutan su aplicación en la gestión cotidiana. A su vez, las funciones de Cumplimiento, Riesgos y Auditoría Interna, junto con el Comité de Ética y el Modelo de Prevención de Delitos, aseguran su monitoreo, asesoría y el adecuado escalamiento de los casos que corresponde.

Asimismo, extendemos estos compromisos a nuestras relaciones comerciales y promovemos su aplicación con proveedores, clientes, contratistas y prestadores de servicios. Para ello, comunicamos nuestras políticas y lineamientos relevantes, incorporamos criterios de prevención de delitos y anticorrupción en órdenes de compra y aplicamos controles en los procesos de contratación, selección de proveedores, libre competencia, conflictos de interés y transferencia de precios.

Detectamos eventuales conflictos de interés mediante la declaración obligatoria de directores, ejecutivos, colaboradores y asesores externos, tanto al ingresar al gobierno corporativo como ante cambios posteriores, y a través de la revisión de vínculos de propiedad, parentesco o relación estrecha en procesos de contratación y selección de proveedores. Los casos identificados son evaluados por la jefatura correspondiente y, según su naturaleza, escalados al Comité de Ética, al equipo del Modelo de Prevención de Delitos o al Directorio, debiendo abstenerse de participar quien presente el conflicto, si así se resuelve.

Para prevenir conductas indebidas, la Política de Conflicto de Interés establece restricciones para la contratación, y mantiene controles preventivos sobre proveedores, y posibles obsequios, invitaciones y otros compromisos externos que puedan ser

adquiridos. Además mantenemos un canal de denuncias y cuidamos la integridad institucional y la competencia leal.

Cuando se identifica un conflicto de interés que pueda afectar a grupos de interés específicos, este es gestionado e informado a través de los canales formales que correspondan, resguardando la confidencialidad, la integridad del proceso y el cumplimiento normativo aplicable. Asimismo, la Achs pone a disposición de sus grupos de interés información sobre sus lineamientos de gobierno corporativo, conflictos de interés, transacciones con partes relacionadas y otras políticas institucionales mediante sus canales de transparencia. Dada su naturaleza jurídica de corporación de derecho privado sin fines de lucro, la Achs no cuenta con accionistas controladores; las relaciones, transacciones y saldos con partes relacionadas se informan en los estados financieros y sus notas correspondientes.



Principales lineamientos

- a) Código de Gobierno Corporativo
- b) Principios y Guías de Conductas Éticas
- c) Política de Riesgo Reputacional
- d) Política de Prevención de Fraudes
- e) Política de Contratación de Parientes
- f) Manual de Proveedores
- g) Política de Gestión Integral de Riesgos
- h) Política de Prevención de Delitos
- i) Política de Conflictos de Interés
- j) Política de Libre Competencia
- k) Política de Transacciones con Partes Relacionadas
- l) Política de Sostenibilidad Achs
- m) Política Medioambiental Achs
- n) Política de Gestión del Cumplimiento Corporativo



Escanea el código QR para acceder a nuestras principales políticas y documentos complementarios.

Ley N° 16.744

En el marco de la Ley N° 16.744 y de conformidad con las instrucciones impartidas por la SUSESO en su Compendio de Normas, que establecen la obligación de contar y mantener un sitio web de transparencia, ponemos a disposición pública, a través de nuestra página web de Transparencia Achs, información relativa a la normativa vigente y a las buenas prácticas de gobierno corporativo.



Derechos humanos

Contamos con diversos instrumentos para abordar el respeto por los derechos humanos. Los Principios y Guía de Conducta Ética lo hacen desde el punto de vista de la seguridad laboral, la protección a la comunidad y al medioambiente, el respeto y la integridad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Además, en la Política de Sostenibilidad y en la Política de Equidad, Inclusión y Diversidad nos comprometemos a resguardar, respetar y promover los derechos humanos, asegurando el acceso a mecanismos de reparación para víctimas de abusos que tengan relación con nuestro actuar. Asimismo, la Política de Gestión de Cumplimiento Corporativo hace alusión a este tema

en los roles y responsabilidades de la Gerencia División Asuntos Jurídicos y Corporativos y la Gerencia División de Personas.

Estas políticas identifican acciones que puedan poner en riesgo el respeto a los derechos fundamentales de las y los colaboradores u otras personas que intervengan en nuestra cadena de valor. Entre ellos se encuentran el trabajo infantil, el trabajo forzado, vulneraciones a la salud y seguridad en el trabajo, restricciones a derechos sindicales y vulneraciones en las condiciones laborales.

Debida diligencia

En septiembre de 2025 iniciamos nuestro primer proceso de debida diligencia en derechos humanos, el cual se proyecta concluir a comienzos de 2026. Su objetivo es identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos reales y potenciales en la materia derivados de las actividades de la organización y de su cadena de valor, para construir un plan de acción estratégico que priorice una gestión ética y sostenible en todas nuestras operaciones.

Este proceso se ha llevado a cabo mediante la integración de un enfoque climático con hallazgos preliminares que nos van a permitir gestionar potenciales riesgos para las y los colaboradores, contratistas, comunidades, pacientes y trabajadores afiliados.

Dado que 2025 fue el primer año de aplicación de este proceso, el Directorio supervisó su puesta en marcha a través del Comité de Vinculación y Sostenibilidad. La revisión de los hallazgos y del plan de acción se realizará en 2026 en la misma instancia.

[Ir al índice](#)

Normativa laboral

Cuando detectamos incumplimientos a la regulación laboral, el Área de Administración de Personas y Fiscalía presenta el hecho a la Gerencia de Personas.

Durante 2025 hubo 18 sanciones ejecutoriadas por la Dirección del Trabajo, equivalentes a \$31.230.600. En tanto, no recibimos sanciones ejecutoriadas relacionadas con delitos a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones.*

En el marco de la Ley N° 19.496 sobre la Protección de los Derechos del Consumidor, hubo 56 reclamos del Sernac remitidos a la Achs en 2025, sin que se consten sanciones. De todas formas, por la naturaleza de nuestros servicios y el principio de especialidad, los pacientes pueden presentar reclamos ante la Superintendencia de Salud (SIS) o la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). En 2025, la Achs no recibió sanciones ejecutoriadas asociadas a vulneraciones de los derechos de los beneficiarios.

*Más información sobre multas del ejercicio anterior en la Memoria 2024, página 81.

En el contexto de la venta de servicios complementarios que ofrecemos a la comunidad, nuestros pacientes son informados de manera oportuna sobre los costos de los procedimientos. Asimismo, estos servicios, que representan menos del 10% de nuestros ingresos anuales, cumplen con la normativa vigente, asegurando que los costos sean comunicados previamente, conforme a lo establecido en la Ley de Deberes y Derechos de los Pacientes.

3.3.1 Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

El MPD vela por la identificación, prevención y supervisión de actividades que están expuestas al riesgo de cometer los delitos establecidos en la Ley N° 20.393 y sus actualizaciones. Este modelo es un pilar fundamental que fomenta una cultura arraigada en el cumplimiento ético y legal en todos los niveles de nuestra organización. Su implementación es conducida por un Manual de Prevención de Delitos, que establece procedimientos y actividades de prevención, detección y respuesta ante incidentes de este tipo.

En este marco, tenemos también una Política de Prevención de Delitos, actualizada en diciembre de 2025, que brinda las herramientas necesarias para prevenir conductas que podrían acarrear responsabilidad penal para la Achs.

El cumplimiento de esta y otras políticas y los procedimientos incluidos en el MPD aplican a un amplio espectro de personas, incluyendo directores, gerentes, ejecutivos, colaboradores, proveedores, clientes, prestadores de

servicios, contratistas y subcontratistas de la organización. Supervisamos la implementación del modelo en forma constante y capacitamos regularmente a las y los colaboradores de nuestras distintas agencias de manera presencial y virtual, reforzando temas clave vinculados a la ética y la corrupción.

Hemos establecido también canales de denuncia confidenciales para que cualquier miembro de nuestro equipo pueda reportar posibles irregularidades de manera segura y sin temor a represalias.

Durante el último trimestre de 2025 se dio inicio a la primera revisión externa de nuestro Modelo de Prevención de Delitos, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 N°4 de la Ley N°20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas. Este proceso permitirá identificar oportunidades de mejora respecto del Modelo, con el objeto de fortalecer las capacidades de prevención, detección y respuesta frente a eventuales hechos ilícitos.

A través de las órdenes de compra, comunicamos nuestra política y procedimientos de anticorrupción al 100% de nuestros proveedores, lo que durante 2025 correspondió a 5.045 proveedores.

Cualquier actualización de la Política de Prevención de Delitos es difundida a través de nuestro medio de comunicación interna Achs News y queda disponible en nuestra intranet corporativa, así como en la sección de políticas institucionales de nuestro sitio web.

Durante 2025 la Achs recibió tres denuncias por medio del Canal de Denuncias habilitado, sin considerar sus filiales. No recibimos ninguna sanción disciplinaria por estas denuncias por parte de la SUSESO.

[Ir al índice](#)

Lanzamiento

Implementación sistema de Gestión de Riesgos B-GRC

Durante este año implementamos el sistema de gestión de riesgos B-GRC, el cual nos permite fortalecer nuestro marco integrado de gobernanza, riesgo y cumplimiento en relación con el Modelo de Prevención de Delitos. Esta herramienta facilita la generación de reportes, matrices de riesgo y mapas de calor, entre otros, integrando información de distintas áreas de la Institución y habilitando una gestión más eficiente y coordinada.

Total de colaboradores informados y que recibieron formación de las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización

	Colaboradores que recibieron formación sobre anticorrupción	Porcentaje de colaboradores que recibieron formación sobre anticorrupción	Horas de formación sobre anticorrupción
Directores	8	100%	8
Alta gerencia*	9**	112,5%**	9
Gerencia	133	93,0%	133
Jefatura	932	94,9%	932
Fuerza de venta	128	67,0%	128
Administrativo	858	67,6%	858
Auxiliar	48	27,9%	48
Otros profesionales	4.334	78,8%	4.334
Otros técnicos	4.131	91,2%	4.131

(*) Alta gerencia considera Gerencia General y gerentes divisionales, incluyendo Auditoría Interna y el Fiscal.

(**) La diferencia entre el número de colaboradores de alta gerencia capacitados (9) y la dotación informada a diciembre de 2025 (8) se explica porque uno de los cargos gerenciales fue eliminado en octubre de 2025.

Total de colaboradores informados de las políticas de prevención de delitos de la organización

	Colaboradores que recibieron formación sobre el MPD	Porcentaje de colaboradores que recibieron formación sobre el MPD	Horas de formación sobre el MPD
Directores	8	100%	8
Alta gerencia*	9**	112,5%**	9
Gerencia	133	93,0%	133
Jefatura	932	94,9%	932
Fuerza de venta	128	67,0%	128
Administrativo	858	67,6%	858
Auxiliar	48	27,9%	48
Otros profesionales	4.334	78,8%	4.334
Otros técnicos	4.131	91,2%	4.131

(*) Alta gerencia considera Gerencia General y gerentes divisionales, incluyendo Auditoría Interna y el Fiscal.

(**) La diferencia entre el número de colaboradores de alta gerencia capacitados (9) y la dotación informada a diciembre de 2025 (8) se explica porque uno de los cargos gerenciales fue eliminado en octubre de 2025.

Adopción de la Ley de Delitos Económicos

En 2023 se promulgó la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos, que modifica la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, ampliando significativamente el catálogo de delitos y el alcance de la normativa.

En este contexto, la organización actualizó y fortaleció su Política y el Modelo de Prevención de Delitos, incorporó un Oficial de Cumplimiento para supervisar su correcta implementación y ajustó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Estos cambios fueron comunicados a las y los colaboradores mediante capacitaciones y canales internos.



Promoviendo la libre competencia y transparencia

En el marco de sus funciones, atribuciones y obligaciones, la Asociación se vincula con distintos agentes, como entidades empleadoras, seguros de salud obligatorios –ISAPRES y FONASA–, centros médicos, laboratorios, clínicas y hospitales, entre otros. En este contexto, la libre competencia constituye un pilar esencial para el correcto y eficiente funcionamiento del mercado, orientando nuestras relaciones con dichos actores.

Asimismo, velamos para que las operaciones con partes relacionadas se realicen en condiciones de equidad, consistentes con las que prevalecen en el mercado. Las directrices se encuentran detalladas en la Política de Libre Competencia, que establece un marco general para fortalecer estos principios y prevenir conductas contrarias a la normativa y define funciones, facultades y responsabilidades incluyendo las del Encargado de Prevención de Delitos.

Ante cambios de precios de servicios prestados por filiales, es deber del Comité de Auditoría evaluarlos. Durante 2025, el equipo de Control de Gestión, asesorados con expertos como Forvis Mazars, realizó un trabajo de robustecimiento de los análisis y controles relacionados con los precios de transferencias entre la Achs y las filiales, revisando los flujos dentro

del ecosistema Achs para establecer una política y manual de implementación de la misma. De esta manera, respaldamos el cumplimiento del principio de la plena competencia en el mercado de la salud en Chile y simplificamos la malla societaria para enfocarnos en las actividades del seguro y resguardar la transparencia.

En tanto, nuestro Canal de Denuncias permite a cualquier persona reportar hechos o conductas que puedan comprometer la libre competencia en los mercados.



Programa antifraude

En 2025 formalizamos nuestro programa antifraude, el que fue validado y aprobado por el Comité de Riesgos del Directorio. Establece los lineamientos para disuadir, prevenir, detectar, investigar y sancionar actos fraudulentos, tanto internos como externos, en coherencia con nuestros principios éticos y de gobierno corporativo.

3.3.2 Canal de denuncias

Contamos con un sistema de denuncias fiscalizado por la SUSESO, que promueve un ambiente laboral seguro, ético e inclusivo, donde es posible reportar delitos según la Ley N° 20.393 y otras situaciones que violen el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), el Código de Ética o la legislación sobre acoso sexual y laboral.

A través de este conducto, brindamos a nuestras y nuestros colaboradores y a los distintos grupos de interés un medio confidencial y seguro para informar sobre cualquier conducta inapropiada, violación de políticas o preocupaciones relacionadas con el cumplimiento normativo.

El canal permite a cualquier persona presentar una denuncia de manera anónima si así lo desea. Una vez recibida, el Comité

de Ética determina si la Gerencia de Personas o una comisión especial lleva a cabo la investigación que puede durar un máximo de 30 días hábiles. Como parte del proceso se investigan imparcialmente aquellas denuncias que son admisibles -con la excepción de aquellas referidas a la Ley Karin que cuentan con un protocolo específico-, tanto por su relato como por sus evidencias, y se toman las medidas adecuadas para abordar cualquier problema identificado y garantizar el respeto de los derechos de las partes involucradas. Todas las denuncias son informadas al Directorio de forma semestral.

Asimismo, por medio de nuestro *call center* canalizamos todo tipo de sugerencias, consultas o inquietudes relacionadas con las políticas y prácticas de la organización, con el propósito de fortalecer una conducta empresarial responsable.



Para difundir el uso del Canal de Denuncias realizamos actividades de inducción y capacitación anuales para nuestras y nuestros colaboradores, mientras que los proveedores son informados por medio de los contratos y órdenes de compra. Además, nuestra página web institucional entrega detalles sobre este canal.



Total de denuncias informadas y comunicadas al Directorio

Tipo de denuncia	Cantidad
Acoso laboral	17
Acoso sexual	4
Discriminación, maltrato y/o represalias	0
Conflicto de interés	0
Infracción a normativas de libre competencia	0
Incumplimiento al Código de Conducta y/o políticas internas	12
Cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, sobornos y/o coimas	0
Aceptación o entrega impropia de obsequios o regalos, invitaciones o viajes	0
Robo, hurto o malversación de fondos, fraude, estafa	4
Lavado de activos	0
Uso incorrecto de activos y/o servicios de la compañía	0
Divulgación y/o uso de información confidencial de la compañía	7
Incumplimiento a códigos y/o regulaciones medioambientales, normativos o voluntarios	0
Vulneración de los derechos humanos en la cadena de suministro o en la operación	0
Denuncias empresas adheridas (Ley Karin y prácticas irregulares)	76
Denuncias derivadas de filiales	30
Violencia en el trabajo interna	11
Total	161

3.3.3 Ciberseguridad

Uno de los principales riesgos que enfrentamos es la posible fuga o pérdida de información sensible de pacientes, usuarios y las y los trabajadores afiliados, lo que podría generar impactos financieros, reputacionales y legales. Por este motivo, la ciberseguridad es una prioridad que ha impulsado medidas de prevención y de respuesta rápida ante posibles amenazas cibernéticas y la implementación de actualizaciones constantes a nuestros sistemas informáticos.



Garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información generada por nuestros procesos.

Cumplir con la normativa vigente y con las regulaciones que rigen las prestaciones que otorgamos, considerando además nuestras políticas internas.



Proteger la información manejada por la organización en todos los medios de soporte y transmisión frente a amenazas internas o externas, para cumplir con las directrices y lineamientos de la Política de Seguridad de la Información y los requerimientos del RIOHS.



Cumplir con las obligaciones de confidencialidad establecidas por la ley y los principios éticos aplicables, protegiendo la información de pacientes, las y los trabajadores afiliados y las entidades empleadoras adheridas, siguiendo nuestros Principios y la Guía de Conductas Éticas.



Salvaguardar el carácter confidencial, personal e intransferible del acceso a la ficha clínica, de acuerdo con nuestra Norma de Manejo de la Ficha Clínica.



Mantener el carácter de reserva sujeto a las disposiciones sobre el secreto profesional, conforme a la Ley N° 19.628, la Ley N° 20.584, lo dispuesto en el artículo 22 del D.S. 61 y en el Reglamento para Hospitales y Clínicas.

Cada colaboradora y colaborador debe firmar una Carta de Compromiso de Confidencialidad sobre el uso y resguardo de información contenida en la ficha clínica de cada usuario.



Cumplir con las nuevas disposiciones legales impuestas por la Ley N° 21.663 Marco de Ciberseguridad, la Ley N° 21.459 de Delitos Informáticos, la Ley N° 21.668 de Interoperabilidad de Fichas Clínicas y la Circular 3.579 de la Superintendencia de Seguridad Social.



La Subgerencia de Ciberseguridad y Seguridad de la Información coordina e implementa técnicas de protección de la información en sistemas y plataformas, para mitigar los riesgos de fuga o mal uso de información confidencial de los pacientes de las Achs y sus filiales. Este trabajo se realiza en conjunto con la Subgerencia de Riesgos y Cumplimiento.



Estrategia Corporativa en Ciberseguridad y Protección de Datos 2025

01. Identificar
02. Proteger
03. Detectar
04. Responder
05. Recuperar

5 pilares

sobre los que se sustenta nuestra Estrategia de Ciberseguridad, desarrollada en 2025 sobre la base del marco internacional NIST Cybersecurity Framework 2.0. Su objetivo es fortalecer la resiliencia digital, garantizar la continuidad operativa y cumplir con estándares internacionales y normativos nacionales.

La nueva estrategia se encuentra alineada con la Ley N° 21.663 "Marco de Ciberseguridad" y la Ley N° 21.719 "Sobre Datos Personales" que modifica la Ley N° 19.628 "Sobre Protección de la Vida Privada" y la Política de Seguridad de la Información Achs, la cual define roles, responsabilidades y medidas para proteger los datos personales y sensibles de nuestros pacientes y colaboradores.

Con énfasis en crear conciencia sobre la importancia de proteger los datos de la Achs, cumplir con las disposiciones de los organismos reguladores pertinentes y resguardar la integridad de nuestras partes interesadas, realizamos capacitaciones a nuestros equipos en seguridad de la información, ciberseguridad y protección de datos personales, para hacer las adecuaciones de acuerdo con la ley y antes de su entrada en vigencia. Las instancias de formación se realizan durante el Mes de la Ciberseguridad y por medio de un plan anual.

Para evitar la fuga de información, reforzamos los protocolos de validaciones en los procesos tecnológicos, evaluamos la encriptación de documentos para casos específicos y establecimos procesos de respaldo, recuperación y eliminación segura de información, entre otras labores. Estas acciones fueron complementadas con ejercicios de respuesta ante incidentes, simulaciones de incidentes de ciberseguridad (Proyecto Tabletop), auditorías internas, reportes de vulnerabilidad y la actualización de políticas y procedimientos en este ámbito.

Gracias a esta estrategia tenemos la capacidad para anticipar y resistir incidentes, buscando la continuidad operacional y la estabilidad financiera de la institución.

[Ir al índice](#)

Ciclo de vida de la información

Para asegurar una gestión estructurada del ciclo de vida de la información, aplicamos la metodología DAMA (Data Management Association), que permite recopilar, procesar, analizar y almacenar datos de forma segura y centralizada, cumpliendo estrictamente con los contratos, consentimientos y aprobaciones de pacientes y usuarios. Los datos son almacenados de manera centralizada y segura en un repositorio data lake para garantizar su accesibilidad y conservación a largo plazo.

En su ciclo de vida, el uso de la información está sujeto a roles y privilegios predefinidos de acuerdo con la clasifica-

ción del tipo de datos, siempre protegiendo la privacidad. Su eliminación se realiza de forma segura con protocolos diseñados para cumplir con las regulaciones y preservar la confidencialidad.

En 2025 recibimos 18 reclamos por presunta pérdida de datos. Todos estuvieron relacionados con la presunta pérdida de información de datos de identificación personal y ninguno correspondió a información médica protegida. Como resultado de los procesos judiciales derivados, no se registraron pérdidas económicas.



3.4 Gestión integral de riesgos

Contamos con un sistema robusto que nos permite identificar y mitigar los riesgos que puedan surgir en el ámbito operativo o financiero. A través de análisis exhaustivos y una constante evaluación de escenarios, nos mantenemos preparados para afrontar los desafíos que puedan surgir.

Política Integral de Gestión de Riesgos

Actualizada en septiembre de 2025, esta política es revisada cada tres años o cuando existen cambios normativos.

Toma en consideración las mejores prácticas de la industria y nuestro Modelo de Control Interno, explicado en el punto 3.4.1. Su objetivo principal es establecer una estrategia que permita identificar, analizar, evaluar, gestionar, monitorear y revisar los riesgos potenciales para nuestra organización, asociados a nueve factores de riesgo identificados.

El área a cargo realiza informes anuales que presenta al Comité de Riesgos respecto del estado de las políticas implementadas.

A través de nuestra Política Integral de Gestión de Riesgos hemos definido nuestros principales factores de riesgos, detallados en el punto 3.4.2.



Escanea el código QR para conocer más sobre esta política.



[Ir al índice](#)

3.4.1 Gobernanza, roles y responsabilidades en nuestra gestión de riesgos

Nuestro Modelo de Control Interno integra el conjunto de políticas y procedimientos instaurados para mitigar la ocurrencia de cualquier riesgo vinculado a nuestra operación.

El modelo se basa en la metodología COSO ERM y aborda el ambiente interno, la definición de objetivos, así como la identificación, evaluación y respuesta a riesgos, junto con los procesos de información y comunicación.

Alineado con nuestra estrategia, este modelo considera tres líneas de control.



El Modelo de Control Interno fue reacreditado internacionalmente por cumplir con las nuevas Normas Globales de Auditoría Interna, convirtiéndose en la primera organización en recibir esta distinción en América Latina.

Objetivos

- 01.** Minimizar la ocurrencia de eventos que interrumpan el normal funcionamiento de las actividades que realiza nuestra organización.
- 02.** Mantener la continuidad operacional en la entrega de prestaciones preventivas, de salud y económicas.
- 03.** Contar con una estrategia que permita identificar, evaluar, tratar y monitorear los riesgos a los que estamos expuestos.
- 04.** Resguardar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de nuestra información.

Las materias relativas a la gestión de riesgos se encuentran normadas en el Libro VII Aspectos Operacionales y Administrativos del Compendio de Normas de la Superintendencia de Seguridad Social.

Primera línea de control

Constituida por las unidades operacionales y los dueños de los procesos, quienes son responsables de la administración de sus riesgos y de la implementación de planes y medidas de mitigación.

Segunda línea de control

Corresponde a las unidades que ejercen supervisión sobre las prácticas de gestión y de control interno de la primera línea, quienes además asesoran en la adecuada presentación de información relacionada con los riesgos a la organización.

Tercera línea de control

El área de Auditoría Interna reporta jerárquicamente al Directorio y técnicamente al Comité de Auditoría sobre la efectividad de la gobernanza y la gestión de la estrategia implementada. Incluye el seguimiento de hallazgos y de la manera en que la primera y segunda línea de control alcanzan sus objetivos, además de asesorar para la consecución de los objetivos institucionales.

Subgerencia de Riesgos y Cumplimiento

Es la unidad encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos.

Sus principales funciones son:



Proporcionar marcos metodológicos para la administración de las amenazas.



Identificar cambios del riesgo aceptable por la Achs.



Alertar frente a cambios en los escenarios regulatorios.



Monitorear y proponer mejoras para el cumplimiento del rol de la primera línea de control.



Asistir en el desarrollo de procesos y controles.



Guiar a los dueños de procesos en la administración de los riesgos.



Facilitar y monitorear la implementación de prácticas efectivas en la materia.



Monitorear la adecuación y efectividad del control interno, la exactitud e integridad de la información, el cumplimiento de las leyes y regulaciones y la solución oportuna de las deficiencias detectadas.

El Directorio es el responsable último de la gestión de riesgos. Si bien delega en la Gerencia General su implementación adecuada y eficiente, tiene la responsabilidad final en este ámbito.

Directorio

Evalúa y aprueba la estrategia general de la gestión integral de riesgos.

Comité de Directores

Propone la estrategia de gestión de riesgos e informa al Directorio los resultados.

Gerencia de Auditoría Interna

Proporciona al Directorio y al Comité de Auditoría una evaluación independiente sobre la gobernanza de los procesos, la gestión de riesgos y el diseño, suficiencia y efectividad de los controles

Comité de Administración

Apoya en la implementación y funcionamiento de nuestro sistema.

Gerencia General

Es responsable de administrar, gestionar y liderar a los dueños de procesos para la implementación y funcionamiento del sistema de gestión integral de riesgos.

Áreas funcionales y de apoyo

Evalúan el estado de exposición al riesgo, definiendo planes de mitigación.

[Ir al índice](#)

3.4.2 Principales factores de riesgos

A través de nuestra Política Integral de Gestión de Riesgos hemos definido las principales amenazas para nuestra organización:

Riesgo de mercado

Corresponde al riesgo de pérdida o de modificación adversa de la situación financiera resultante, directa o indirectamente, de fluctuaciones en el nivel y en la volatilidad de los precios de mercado de los activos y pasivos financieros. Este riesgo se ve influenciado, principalmente, por la tasa de interés y por los cambios en los precios de determinados activos.

Riesgo de liquidez

Se refiere al riesgo de pérdida en el caso de que la Achs no sea capaz de obtener oportunamente los fondos necesarios para asumir el flujo de pago de sus obligaciones, previstas e imprevistas, sin que se vea afectada su operación diaria o su situación financiera.

Riesgo de crédito

Corresponde al riesgo de incumplimiento de pago en tiempo y forma de las cotizaciones por las entidades empleadoras adheridas y los trabajadores independientes, emisores de valores, contrapartes y otros deudores, al que esté expuesta la Achs en el desarrollo de sus actividades.

Riesgo técnico

Es el riesgo de constituir o reconocer reservas insuficientes derivado de una valorización inadecuada o de errores en los métodos que se utilizan para el cálculo de las reservas.

Riesgo estratégico

Eventos que afectan de manera directa el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Achs, lo que puede generar pérdidas económicas, daño reputacional o deterioro en el nivel del servicio entregado asociado a las prestaciones médicas, prestaciones preventivas y prestaciones económicas.

Riesgo operacional

Corresponde al riesgo de falla en la operación derivado de errores en los procesos internos, del personal, de los sistemas y/o de los controles internos aplicables o bien a causa de acontecimientos externos.

Riesgo reputacional

El riesgo reputacional es aquel relacionado con las consecuencias o efectos adversos en la reputación corporativa, producto de la pérdida de confianza de los adherentes, beneficiarios, organizaciones sociales, medios de comunicación y/o comunidad en general, en la integridad de la Achs o en el funcionamiento del seguro de la Ley N°16.744, debido a una acción u omisión de la Asociación.

Riesgo de continuidad operacional

Se produce por la ocurrencia de eventos que puedan crear una interrupción o la inestabilidad en las operaciones diarias de la Achs. Ante esta situación, contamos con procesos que permiten agilizar soluciones contra incidentes.

Riesgo legal

Posibilidad de incurrir en pérdidas económicas y/o daño reputacional debido a que: (i) las actuaciones u omisiones de la Achs, en cualquiera de los ámbitos en que opera, no cumplen con la legislación vigente y/o con las normas dictadas por las autoridades sectoriales competentes, o no cumplen con las disposiciones de los contratos o demás actos jurídicos de los cuales la Achs sea parte, ocasionando ello la posibilidad de ser objeto de demandas indemnizatorias, así como de sanciones o penas de naturaleza administrativa o penal; (ii) ocurran

cambios en la legislación en la normativa aplicable a la Achs o en la interpretación de dichas normas; o (iii) los actos jurídicos que dan cuenta de las operaciones y negocios llevados a cabo por la Achs, no estén documentados, o estén documentados defectuosa o incorrectamente, o que las contrapartes de dichos actos jurídicos no cuenten con la capacidad, representación u autorizaciones suficientes para suscribirlos; todo lo cual podría resultar en que dichos actos jurídicos sean inexistentes, inválidos, inexigibles o ineficaces.



[Ir al índice](#)

Como parte del fortalecimiento continuo de nuestra gestión de riesgos, durante 2025 iniciamos un proceso de ampliación del alcance de nuestra identificación de riesgos, incorporando nuevas dimensiones asociadas a

Riesgos ESG

Las amenazas en sostenibilidad, entendidas conforme a la IFRS Foundation y su estándar International Sustainability Standards Board (ISSB) a través de la NIIF S1, corresponden a aquellos riesgos y oportunidades relacionados con factores ambientales, sociales y de gobernanza que pueden afectar las perspectivas de nuestra organización, incluyendo su posición y desempeño financiero, flujos de efectivo, acceso al financiamiento y costo de capital en el corto, mediano y largo plazo.

Avanzamos en la identificación y priorización de aquellos que puedan incidir en la sostenibilidad de nuestro modelo de negocios, considerando los impactos internos y los derivados de la cadena de valor, el entorno regulatorio y las expectativas de nuestros grupos de interés. Este proceso fortalece la integración entre gestión de riesgos, estrategia corporativa y creación de valor sostenible.

Riesgos en derechos humanos

En la Achs estamos alineados con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Bajo este marco, los riesgos en derechos humanos se entienden como aquellos vinculados con impactos adversos reales o potenciales que las actividades de la organización puedan causar, contribuir o estar directamente vinculadas a través de sus relaciones comerciales.

Riesgo de ciberseguridad

Las amenazas relacionadas con la ciberseguridad podrían afectar la continuidad operativa, la reputación y la condición financiera. Destacan brechas de información y fuga de datos sensibles, ataques de *ransomware* y *malware* avanzados que podrían interrumpir servicios críticos, accesos no autorizados a sistemas internos que comprometan registros médicos y datos

materias ESG, derechos humanos y ciberseguridad. Este trabajo, actualmente en desarrollo, permitirá integrar de manera más robusta estos riesgos emergentes en nuestra gestión organizacional.

Riesgos climáticos

En línea con la NIIF S2 del ISSB, abordamos la identificación de riesgos climáticos, distinguiendo entre riesgos físicos y riesgos de transición. Los físicos comprenden aquellos derivados de eventos climáticos agudos (como olas de calor, incendios o inundaciones) o cambios crónicos en los patrones climáticos que podrían afectar nuestra continuidad operacional, la infraestructura y la prestación de servicios. Por su parte, los de transición se relacionan con cambios regulatorios, tecnológicos, de mercado o reputacionales asociados al proceso de descarbonización y adaptación a una economía baja en emisiones.

Este análisis nos permite evaluar la resiliencia de la organización frente a distintos escenarios climáticos, integrando variables ambientales en la planificación estratégica y en el sistema de gestión de riesgos corporativos, con el objetivo de anticipar impactos y fortalecer la capacidad adaptativa de la Achs.

Conforme al estándar internacional de debida diligencia, la identificación de estos riesgos considera la evaluación sistemática de impactos sobre trabajadores, usuarios, comunidades y otros grupos potencialmente afectados. Este proceso constituye la base para la adopción de medidas de prevención, mitigación y reparación, reforzando nuestro compromiso institucional con el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y la generación de valor social sostenible.

personales, incumplimientos regulatorios y falta de integración de KPI y KRI de ciberseguridad en la gestión corporativa, con sus correspondientes incumplimientos normativos, multas, restricciones operativas y costos en recuperación de un estado informático seguro.

04.

Vocación por las personas

achs



4.1 Nuestra organización

En la Achs trabajamos movilizados por nuestro propósito: **Hacer de Chile el país que mejor cuida a las y los trabajadores y sus familias.**

Nos acercamos a cada persona trabajadora a través de nuestros equipos de prevención y de atención de salud y de todos quienes gestionan la administración del seguro laboral.

Una variable fundamental en esta gestión es contar con una cultura que oriente de manera sólida nuestras acciones hacia el logro de los objetivos que hemos definido para cumplir nuestro propósito.

En ese contexto, contamos con principios o valores que aterrizan la dinámica de trabajo que queremos promover en prácticas concretas:

<h3>Nuestros principios</h3>	<h3>Aspiramos a la excelencia</h3> <p>Siempre nos desafiamos a hacerlo mejor.</p> 	<h3>Las personas primero</h3> <p>Generamos un entorno adecuado para el desarrollo integral.</p> 
<h3>Hacemos que las cosas pasen</h3> <p>Confiamos en las personas y exigimos un alto sentido de responsabilidad.</p> 	<h3>Colaboramos más allá de nuestro ámbito</h3> <p>Juntos logramos mejores resultados.</p> 	<h3>Aprendemos de las experiencias</h3> <p>Reflexionamos enfocándonos en las soluciones.</p> 

[Ir al índice](#)

Reconocimientos

Personas y clima laboral

 <p>3° lugar en el Ranking Best Internship Experiences, subiendo seis posiciones respecto a 2024 y manteniéndonos por cuarto año consecutivo en el Top 10.</p>	 <p>15° lugar en Merco Talento en el ranking general y 1° lugar en el sector salud.</p>	 <p>13° lugar en la Encuesta de Clima GPTW por tercer año consecutivo. Con una participación del 83% de colaboradoras y colaboradores, mantuvimos la misma posición que en el periodo anterior.</p>	 <p>5° lugar en la Encuesta de Clima GPTW Mujeres. Fuimos reconocidos nuevamente por nuestro compromiso con la inclusión y el liderazgo femenino.</p>
--	---	---	---

Perfil de las y los colaboradores de la Achs y sus filiales

<h1>12.795</h1> <p>Total de colaboradores</p>	<h1>7.752</h1> <p>Mujeres</p>	<h1>5.043</h1> <p>Hombres</p>
<h1>94,6%</h1> <p>Nacionalidad chilena</p>	<h1>5,4%</h1> <p>Otras nacionalidades.</p> <p>Nuestras colaboradoras y colaboradores provienen de 19 países diferentes, en su mayoría de Latinoamérica.</p>	<h1>46,6%</h1> <p>Colaboradoras y colaboradores cubiertos por convenios de negociación colectiva.</p>

Datos de la Achs y filiales.

[Ir al índice](#)

Tipo de contrato	Total	Porcentaje del total	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Porcentaje de hombres
Contrato indefinido	11.552	90,3%	7.014	54,8%	4.538	35,5%
Plazo fijo o temporal	1.243	9,7%	738	5,8%	505	3,9%
Por obra, proyecto o faena	0	0%	0	0%	0	0%
Por horas no garantizadas*	0	0%	0	0%	0	0%
Total	12.795	100%	7.752	60,6%	5.043	39,4%

Datos de la Achs y filiales.

(*) Se considera colaborador o colaboradora por horas no garantizadas a todo aquel o aquella que no tiene asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes, pero que posiblemente tenga que estar disponible para trabajar cuando sea necesario.

1.530 total de contratistas* cuyo trabajo es controlado por la organización.

(*) Trabajadoras y trabajadores que no son empleados. La mayoría de los contratistas se concentra en la ejecución de los proyectos de remodelación del Máster Plan.

Tipo de jornada laboral	Total	Porcentaje del total	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Porcentaje de hombres
Jornada ordinaria / tiempo completo	10.844	84,8%	6.596	51,6%	4.248	33,2%
Jornada a tiempo parcial	1.951	15,2%	1.156	9%	795	6,2%
Total	12.795	100%	7.752	60,6%	5.043	39,4%

Datos de la Achs y filiales.

Diversidad por categoría de funciones	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Porcentaje de hombres
Alta gerencia	8	2	25,0%	6	75,0%
Gerencia	143	69	48,3%	74	51,7%
Jefatura	982	533	54,3%	449	45,7%
Fuerza de venta	191	151	79,1%	40	20,9%
Administrativo	1.269	1.031	81,2%	238	18,8%
Auxiliar	172	121	70,3%	51	29,7%
Otros profesionales	5.498	3.088	56,2%	2.410	43,8%
Otros técnicos	4.532	2.757	60,8%	1.775	39,2%

Datos de la Achs y filiales.

Los datos de dotación corresponden al total de personas empleadas al 31 de diciembre de 2025, contabilizadas individualmente, sin distinción de jornada laboral.

53%
Participación femenina en puestos de liderazgo en Achs y filiales



4.2 Atracción de talento

Nuestra cultura se destaca por la preocupación por las personas y el trabajo colaborativo. La gestión en este ámbito juega un rol fundamental en la sostenibilidad de nuestra organización, ya que a través de nuestro equipo y el despliegue de sus capacidades, logramos adaptarnos a las necesidades de los nuevos tiempos y alcanzar el impacto que buscamos en el cuidado de las y los trabajadores y sus familias.

Contamos con una estrategia que se centra en desarrollar equipos de alto desempeño, con un fuerte sentido de propósito y pertenencia a la organización, que alcancen resultados de excelencia y vivan nuestra cultura de trabajar día a día por un país sin accidentes laborales, enfermedades profesionales ni fatalidades y que promueva la buena salud entre todas las personas.

Para ello desarrollamos iniciativas alineadas con nuestras prioridades en tres ejes: atracción de talento, posicionamiento y marca empleadora, y fidelización.

4.2.1 Atracción de talento

En un entorno altamente competitivo es clave consolidarnos como una marca empleadora atractiva para el talento diverso. Buscamos fomentar trayectorias laborales significativas que fortalezcan la conexión con la Achs y retengan y busquen el continuo desarrollo de los talentos, especialmente en roles críticos.

Acercando a futuros profesionales

Buscamos atraer a jóvenes con alto potencial desde instituciones académicas de excelencia. Para ello hemos diseñado programas orientados a distintos segmentos de interés, con el objetivo de acercarlos para entregarles experiencias laborales tempranas que faciliten su acceso a oportunidades de desarrollo y visibilicen nuestra cultura, propósito y propuesta de valor como empleador.

Además, participamos en ferias laborales y charlas en universidades e institutos, fortaleciendo vínculos con estudiantes y egresados. En 2025 asistimos a más de 20 ferias en modalidad presencial y *online*, logrando ampliar significativamente nuestro alcance e influencia como empleadores, incorporando talento a un equipo de más de 12.000 personas en todo Chile.

Entre las principales iniciativas destacan:



Programa de prácticas y memorias

Busca conectar tempranamente a nuestra organización con talentos de alto potencial provenientes de carreras como ingeniería comercial, ingeniería civil y otras afines. En 2025 ofrecimos una primera experiencia laboral significativa a 38 estudiantes, quienes participaron en proyectos con impacto social, actividades de *networking* con distintas áreas, cursos de formación y tutoría personalizada.

Nº Participantes 2025: **38**

Nivel de satisfacción de tutores y estudiantes: **> 90%**



Pasantía expertos en prevención de riesgos DUOC UC

Dirigido a alumnas y alumnos del último año de la carrera de ingeniería en prevención de riesgos de DUOC UC, estas pasantías tienen por objeto dar a conocer nuestra organización y atraer talentos de un segmento clave para nuestros objetivos preventivos. Los pasantes se desempeñaron en las regiones Metropolitana y de Valparaíso.

Nº Participantes 2025: **7**

Mujeres: **4**

Hombres: **3**



Programa Cauce

Programa de pasantías para estudiantes de liceos técnicos, en alianza con INACAP y la CPC, que busca desarrollar habilidades tempranas y facilitar su inserción laboral. Con una duración de diez meses, Cauce incluye también charlas, visitas guiadas, cursos de inducción laboral y una práctica profesional de dos meses acompañada de tutoría.

Nº Participantes 2025: **17**

Mujeres: **7**

Hombres: **10**

Programa ICLAE

Iniciativa en alianza con la Universidad del Desarrollo, en la cual alumnas y alumnos de ingeniería civil alternan trimestres académicos y laborales para fomentar el aprendizaje práctico. En 2025 abrimos dos cupos para recibir estudiantes a partir de 2026 por un periodo de dos años.

En 2025 colaboraron

145 practicantes, memoristas y becarios.

Datos de la Achs y filiales.



4.2.2 Posicionamiento y marca empleadora

En la Achs es relevante dar a conocer nuestra propuesta de valor y consolidarnos como un lugar atractivo para trabajar. Es por ello que desarrollamos una estrategia que nos permite mantener presencia en los segmentos clave y ser reconocidos como el empleador preferido al momento de elegir dónde desarrollar una carrera.

Programa Influencers Achs

En 2024 lanzamos esta iniciativa con el fin de visibilizar nuestra propuesta de valor a través de la voz de nuestras colaboradoras y colaboradores en LinkedIn. En 2025 seleccionamos a 98 de ellos para ampliar el alcance de nuestras publicaciones y compartir cómo viven nuestro propósito y cultura.

Generamos 533 publicaciones con un promedio de 71 interacciones por cada una.

Considera solo publicaciones registradas por los mismos embajadores.

Presencia en LinkedIn

Publicamos contenido de manera periódica para mostrar cómo se materializa nuestro propósito, cultura y propuesta de valor, además de logros y oportunidades laborales.

Más de 240 publicaciones.
Más de 1,7 MM de impresiones.

Relacionamiento con grupos de interés

Participamos en ferias laborales y charlas en universidades e institutos, fortaleciendo vínculos con estudiantes y egresados.

En 2025 asistimos a más de 20 ferias en modalidad presencial y *online*.

[Ir al índice](#)

Cifras de atracción de talento

Nuevas contrataciones	Total	Mujeres	Hombres
Total de nuevas contrataciones	3.674	2.095	1.579
Nuevas colaboradoras y colaboradores menores de 30 años	1.294	900	394
Nuevas colaboradoras y colaboradores entre 30 y 50 años	2.131	1.114	1.017
Nuevas colaboradoras y colaboradores mayores de 50 años	249	81	168

Datos de la Achs y filiales.

4.2.3 Formación y desarrollo como impulsores de la fidelización

Uno de nuestros ejes estratégicos es contar con una cultura y capacidades distintivas que nos permitan forjar equipos de alto desempeño, que alcancen resultados de excelencia y vivan nuestra cultura día a día.

Dentro de nuestra planificación 2025, en materia de capacitación y formación de colaboradores, nos enfocamos en entregar herramientas y habilidades necesarias para el logro de los objetivos organizacionales y el desarrollo tanto profesional como personal de cada persona que conforma la Achs.

Iniciativas como mallas de formación, cursos regulatorios, formación continua, la Beca Colaborador, la Escuela de Liderazgo, el Programa Cumbres y cursos específicos por área formaron a nuestros colaboradores, empoderándolos en su rol para desempeñarse mejor.

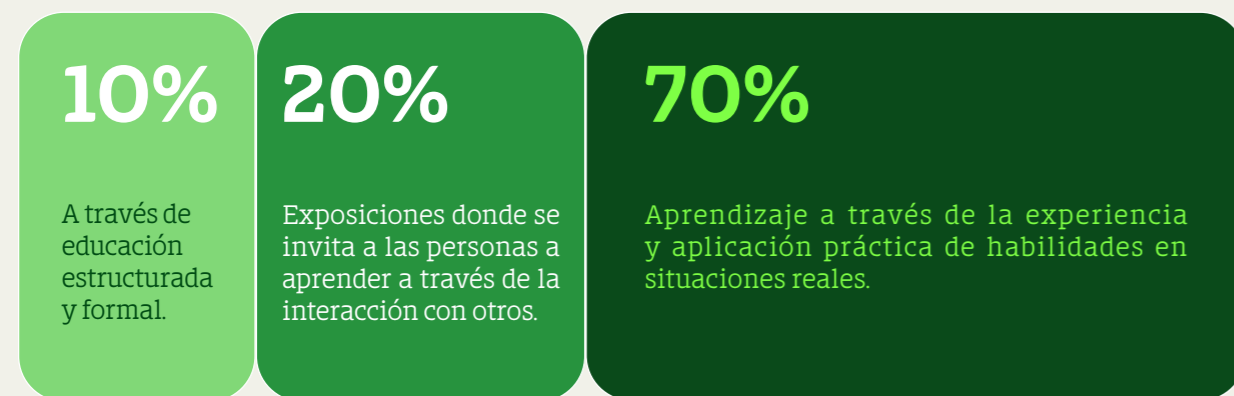
Contamos con diversas modalidades de estudio para mejorar las capacidades de las y los colaboradores en temas asociados a la seguridad y salud laboral, de manera de entregar una atención clínica y preventiva integral y de calidad a nivel nacional. Tenemos más de 800 cursos creados por especialistas, que impartimos a través de una metodología activa, flexible y simplificada.



Detectando necesidades de capacitación

Generamos espacios de trabajo que permiten a los líderes levantar de manera sistemática los requerimientos de capacitación críticos para sus equipos. A partir de los resultados obtenidos, el Área de Formación elabora una propuesta formativa que prioriza el uso de recursos internos, externos y digitales, orientada a acompañar el desarrollo de las habilidades identificadas.

Modelo de capacitación 10-20-70



Indicadores de capacitación



Datos de la Achs y filiales.
 (*) La cifra de personas capacitadas corresponde al total de personas que trabajaron en la Achs durante 2025, considerando como base la dotación con vínculo laboral vigente al 31 de diciembre de dicho año. El porcentaje se calcula sobre esta misma dotación; por lo tanto, debido a los movimientos de altas y bajas ocurridos durante el período, el indicador puede superar el 100%.

Total de inversión 2025 en capacitaciones

MM\$1.997

Porcentaje de inversión en capacitaciones, en relación con el ingreso

0,20%

Datos de la Achs y filiales.

[Ir al índice](#)

Capacitando a nuestros líderes



Escuela de Liderazgo

Impulsamos el desarrollo de liderazgos para que sean los embajadores de la cultura y los principios corporativos, promoviendo su incorporación en la gestión diaria y en la forma en que los equipos desarrollan su trabajo. Estas instancias formativas fortalecen el conocimiento de variables clave para la construcción de equipos de alto desempeño y entregan herramientas que permiten a los líderes ejercer una gestión más efectiva y alineada con la estrategia institucional.

Durante 2025 realizamos un taller sobre planificación estratégica 2025-2028 y el fortalecimiento de herramientas de comunicación efectiva, capacitando a 627 líderes. Efectuamos una segunda instancia acerca del rol del liderazgo en el desarrollo de equipos de alto desempeño y la incorporación de la inteligencia artificial en la gestión, instancia en la que participaron 599 líderes.

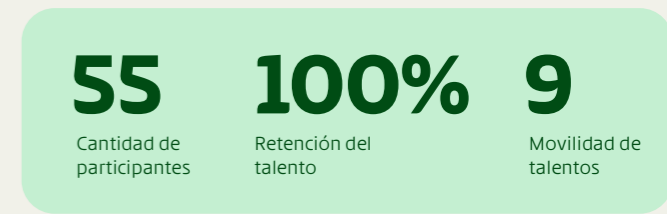


Meta participación colaboradores		
2025	Valor 2025	% de avance
80%	84%	105%

Programa Cumbres

Buscamos preparar a las y los colaboradores de alto desempeño y potencial para enfrentar nuevos roles de liderazgo en el corto y mediano plazo, en línea con nuestro sello Achs. Dirigido a profesionales senior, jefaturas y subgerentes, el programa aborda actividades para desarrollar habilidades críticas, impulsar su involucramiento en la organización y fortalecer su sentido de comunidad y pertenencia.

Los participantes acceden a talleres de liderazgo, desafíos organizacionales, mentoría individual con líderes de la organización, encuentro de mujeres, participación en comités y actividades como Achs Conecta y encuentros cumbres, entre otros.



Formación continua

Programa abierto y voluntario para toda la organización, en el cual las y los colaboradores se inscriben en los cursos de su interés en temas como: metodología lean; diversidad, equidad e inclusión, mentalidad digital y adaptación al cambio.

631 **79%** **52%**

Cantidad de colaboradoras y colaboradores capacitados

Promedio Satisfacción (NPS)

Porcentaje de cursos finalizados

Inducción al puesto de trabajo

Para asegurar una adecuada preparación de nuestras y nuestros colaboradores, realizamos cursos fundamentales complementados con programas de inducción personalizados, según el rol y las responsabilidades dentro de la organización.

Cursos fundamentales

1. Ley N° 16.744
2. Fundamentos y guías de conductas éticas de la Achs
3. Ley N° 20.393
4. Gestión de riesgos y cumplimiento
5. Ley Karin
6. Uso de extintores



También impulsamos el desarrollo profesional y personal de las y los colaboradores a través de un programa de becas que amplía sus oportunidades de formación dentro y fuera de Chile.

Beca Colaborador

Corresponde a dos programas anuales que financian total o parcialmente estudios para colaboradoras y colaboradores. Incluyen postulación abierta, revisión de requisitos, asignación de puntaje y ranking, con selección final según el presupuesto disponible.

34 becas otorgadas

Pasantías médicas HT

Estadías de dos meses en servicios clínicos del Hospital del Trabajador Achs Salud para médicos de la red. Busca fortalecer competencias técnicas y garantizar la transferencia de aprendizajes, mediante capacitaciones internas y medición de impacto.

8 pasantías realizadas

Beca Especialidades Médicas

Está dirigida al estamento médico y orientada a formar especialistas en áreas estratégicas para la organización. Se realiza en alianza con instituciones educativas y contempla un proceso competitivo que asegura un impacto positivo en la calidad asistencial.

3 becas de especialidades otorgadas

Pasantías en el extranjero

Programa para médicos especialistas que permite estadías internacionales de hasta 12 meses en subespecialidades estratégicas. Incluye financiamiento parcial, la evaluación por un comité y el compromiso de devolución de los conocimientos por parte de los estudiantes.

3 beneficiarios

Evaluación de desempeño y movilidad

Buscamos que nuestro equipo pueda medir su rendimiento en relación con las funciones y responsabilidades de cada cargo, de acuerdo con las conductas definidas en nuestros principios. De esta manera, identificamos sus fortalezas y oportunidades de mejora para crear un plan de acción y medir su progreso.

El proceso de evaluación se divide en dos etapas:

01. Diálogo de desempeño

Realizado a mediados de cada año, proporciona retroalimentación y establece acciones no vinculantes para asegurar un desarrollo positivo.

02. Evaluación formal

Llevada a cabo al final del periodo, integra una evaluación y un plan de acción anual vinculante que respalda el desarrollo profesional y tiene impacto en bonos, movilidad y otros elementos. Las etapas de este proceso son:



Evaluación de desempeño de colaboradoras y colaboradores

	2024	2025
Total de colaboradoras y colaboradores (dotación)*	11.526	12.795
Total de colaboradoras y colaboradores evaluados	9.941	10.798
Porcentaje de la dotación evaluada	86,3%	84,3%

Datos de la Achs y filiales.
(* Se consideran las y los colaboradores vigentes al 31 de agosto de 2025.

Movilidad de las y los colaboradores

En la Achs valoramos el desarrollo personal y profesional de nuestro equipo e impulsamos su movilidad dentro de nuestra organización, con el objetivo de que puedan potenciar sus habilidades y oportunidades de crecimiento en la institución.

	Total	Mujeres	Hombres
Movilidad horizontal: total de colaboradoras y colaboradores	881	525	356
Movilidad vertical: total de colaboradoras y colaboradores	390	239	151
Total de colaboradoras y colaboradores con movilidad interna	1.271	764	507

Rotación de las y los colaboradores por rango de edad

	Total	Mujeres	Hombres
Total de colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía	2.974	1.667	1.307
Colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía: menores de 30 años	737	519	218
Colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía: entre 30 y 50 años	1.896	1.017	879
Colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía: mayores de 50 años	341	131	210

Datos de la Achs y filiales.

Tasa de rotación de las y los colaboradores

21%

La cifra considera tanto desvinculaciones voluntarias como involuntarias. Al incorporar, además, las desvinculaciones por término de contrato a plazo fijo, la tasa de rotación total alcanza un 23%.

[Ir al índice](#)

Tasa de rotación de médicos y profesionales no médicos	Médicos	Profesionales no médicos	Otros	Total
Total de colaboradoras y colaboradores	928	5.303	7.459	13.690
Colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía voluntariamente	110	378	470	958
Colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía involuntariamente	113	924	824	1.861
Total de colaboradoras y colaboradores que han dejado la compañía	223	1.302	1.294	2.819
Tasa de rotación voluntaria de colaboradoras y colaboradores	12%	7%	6%	7%
Tasa de rotación involuntaria de colaboradoras y colaboradores	12%	17%	11%	14%
Tasa de rotación total	24%	24%	17%	21%

Datos de la Achs y filiales. Los datos de rotación se calculan utilizando el promedio mensual de colaboradoras y colaboradores, mientras que la tasa anual corresponde a la suma de las 12 tasas de rotación registradas en cada mes.



4.3 Clima y beneficios

Entendemos que un ambiente laboral positivo es crucial para el bienestar y el éxito de nuestros equipos. Por este motivo, creamos espacios donde cada persona se sienta valorada, segura y motivada para realizar su trabajo de la mejor manera, entregando una serie de beneficios a quienes se desempeñan con nosotros de manera permanente.

Con el desafío de mantener un buen clima laboral y vivir al máximo nuestro propósito, poniendo al centro el cuidado de las personas que conforman la Achs, definimos cuatro focos de trabajo que impacten positivamente su desarrollo integral: reconocimiento y celebraciones, bienestar y beneficios, conexión entre los equipos locales y gerencias corporativas, y liderazgo y formación.



[Ir al índice](#)

01. Iniciativas de reconocimiento y celebraciones

Realizamos instancias para valorar el aporte y servicio de nuestras personas. Enfatizamos acciones orientadas a promover una cultura de reconocimiento, con actividades conmemorativas de hitos relevantes. Durante 2025 avanzamos en la revisión y proyección del Programa de

Reconocimiento por Principios y reforzamos la estrategia de celebraciones institucionales, optimizando su gestión logística y promoviendo mayor equidad interna en el acceso a estas instancias.

Mensualmente, las y los jefes directos y líderes de área destacan a quienes encarnan los cinco principios corporativos: las personas primero, aspiramos a la excelencia, hacemos que las cosas pasen, colaboramos más allá de nuestro ámbito y aprendemos de las experiencias.

Junto a la Fundación Daisy, contamos con un programa en el que los pacientes y sus familiares reconocen la atención empática y el cuidado excepcional que realizan enfermeras, enfermeros y TENS.

198 Colaboradoras y colaboradores reconocidos a nivel nacional en 2025

15 Nominadas y nominados **9** Ganadores

A fin de año, celebramos la trayectoria de nuestro equipo en un evento donde destacamos sus años de servicio y valoramos formalmente su lealtad y contribución a lo largo de su carrera. También celebramos los días conmemorativos de más de 20 profesiones.

Para fortalecer la cultura de reconocimiento, los equipos se destacan mutuamente durante los Diálogos Diarios, vinculando sus acciones con nuestros principios culturales.

169 Colaboradoras y colaboradores celebrados por su trayectoria

66.615 Reconocimientos registrados en 2025 que reflejan el compromiso con nuestros valores

Datos de la Achs, CEM y OTEC.

[Ir al índice](#)

02. Programa de bienestar integral

Ofrecemos más de 80 alternativas para acompañar a nuestras y nuestros colaboradores en cinco ámbitos clave para su desarrollo: bienestar físico, emocional, financiero, social y comunitario.

Entre los beneficios, destacamos dos que se extienden al grupo familiar directo:

- Atención psicológica de salud de origen no laboral con acceso a cuatro consultas gratuitas por telemedicina*. A septiembre de 2025 se habían realizado 559 atenciones.
- Programa Comunícate Chile Unido para consultas sobre apoyo psicológico, legal o de asistencia social a costo cero, con 346 atenciones efectuadas hasta noviembre de 2025.

(* Para mayores de 18 años. Datos de la Achs, CEM y OTEC)

En 2025 fortalecimos el despliegue territorial con aproximadamente 170 activaciones a nivel nacional, impactando directamente a 4.728 colaboradoras y colaboradores.

Llevamos a cabo campañas preventivas de salud, formación para encargados de contención y apoyo, talleres para líderes en primeros auxilios emocionales, instancias como la Semana del Cuidado e intervenciones específicas, según los requerimientos de los equipos.

- 124%** Incremento en la visibilización y uso de los beneficios disponibles.
- +1,9%** Mejora en la respuesta asociada a beneficios especiales y únicos de la encuesta Great Place to Work.
- +1%** Aumento en los resultados de clima organizacional.

03. Conexión entre equipos locales y gerencias corporativas

Fortalecimos el Plan de Acercamiento de Líderes con el objetivo de reducir brechas de alineamiento entre las distintas áreas y la visión corporativa, identificadas a partir de la encuesta Great Place to Work. Este foco buscó asegurar la aplicación coherente de la estrategia y las decisiones institucionales en toda la organización.

En este contexto, consolidamos Achs Conecta y otros espacios de diálogo directo, que acercaron a líderes y equipos centrales a la realidad de los centros y del Hospital del Trabajador Achs Salud. A su vez, reforzamos el alineamiento entre las definiciones y objetivos estratégicos con la experiencia de los equipos, así como también el despliegue de la planificación estratégica a nivel nacional.

Programa Achs Conecta

Consiste en visitas de líderes de áreas centrales a operaciones en diferentes regiones del país, de manera que los gerentes y subgerentes puedan acercarse más a los equipos, conocerse, generar redes y detectar oportunidades de mejora.

-1,78 puntos Reducción en la brecha entre la visión de área y la visión corporativa en los centros que participaron en Achs Conecta, en comparación con una disminución de 0,99 puntos en el total de los centros.

Podcast Conversemos

Conducido por el Gerente General, este programa de audio permite mantener la sintonía de quienes trabajan en la Achs con las principales definiciones estratégicas y avances de la organización. Tiene por objetivo reforzar el sentido unitario de compromiso con nuestro propósito institucional.

- 8** Capítulos
- 2** Directores entrevistados
- 11** Gerentes y subgerentes entrevistados

Cifras de clima laboral y satisfacción de las y los colaboradores

	Achs, OTEC Achs Servicios, CEM		Achs Servicios		Clínicas Achs Salud	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Total colaboradoras y colaboradores encuestados	4.865	6.197	2.553	3.242	1.392	1.666
Porcentaje de satisfacción/compromiso de colaboradoras y colaboradores	82,0%	82,8%	81,0%	82,0%	75,9%	74,3%
Porcentaje de la dotación encuestada	82,2%	83,4%	93,9%	87,6%	72,8%	85,8%

Los datos se presentan por separado, debido a las diferencias en las metodologías de medición. Se consideran las y los colaboradores vigentes en la fecha de medición de la encuesta.



[Ir al índice](#)

Conciliación laboral-familiar y mirada de futuro

Modalidad de teletrabajo

Hemos adoptado la modalidad híbrida o remota para los equipos cuyos roles lo permiten. Estos corresponden principalmente a aquellos que no se encuentran en las operaciones de salud que requieren presencialidad obligatoria o atención directa al público.

La implementación de esta modalidad se gestiona de manera individual con las jefaturas y subgerencias de cada área, adaptándose a las necesidades operativas particulares.

Datos de la Achs y filiales.

Colaboradoras y colaboradores que se acogen a teletrabajo o a pactos de adaptabilidad de jornada laboral

Total	Mujeres	Hombres
308	219	89

Porcentaje de colaboradoras y colaboradores que se acogen a teletrabajo o a pactos de adaptabilidad de jornada laboral

Total	Mujeres	Hombres
2,4%	2,8%	1,8%

Colaboradoras y colaboradores con pactos de adaptabilidad por responsabilidades familiares

Total	Mujeres	Hombres
0	0	0

Correspondiente a un 0% del total de trabajadores con pactos de adaptabilidad por responsabilidades familiares.

Programa de retiro para apoyo a la jubilación

Iniciativa dirigida a las personas próximas a jubilarse que desean retirarse de la organización y que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad mínima de 15 años en la Achs y estar a menos de cinco años de la edad de jubilación.
- Haber recibido calificaciones de "Cumple" o superiores en las últimas tres evaluaciones de desempeño, según la nueva métrica utilizada.

Las personas seleccionadas para participar en el programa reciben una indemnización voluntaria de parte de la Achs. Esta compensación está basada en su último sueldo, con un tope de UF 90 y una antigüedad máxima de once años.

Datos de la Achs.

7 personas hicieron uso del beneficio de un total de 10 cupos disponibles

Permiso postnatal

Fomentamos la corresponsabilidad parental. Como parte de nuestros beneficios formales otorgamos cinco días adicionales de permiso por nacimiento y/o adopción para la persona no gestante con contrato indefinido. Esto permite que cuente con un total de diez días para acompañar en esta etapa.

En 2025 un total de 462 colaboradoras y colaboradores hicieron uso del beneficio de postnatal. De ellos, el 70% de las mujeres (245) y el 97% de los hombres (107) regresaron a sus labores al finalizar el permiso.

Datos de la Achs y filiales.

Jornada laboral de 39 horas

A partir del 1 de enero de 2025, implementamos la jornada laboral de 39 horas, anticipándonos a la Ley de 40 horas y reforzando nuestro compromiso con el bienestar, el cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal y laboral.

Su implementación se desarrolló mediante un proceso participativo, en conjunto con los sindicatos, la Dirección del Trabajo y los equipos internos, permitiendo una solución flexible y adaptable a las distintas realidades operativas, sin afectar la continuidad del servicio. La medida se complementó con beneficios orientados al descanso y la conciliación como días de bienestar, bolsa de horas y jornada libre por cumpleaños.

Datos de la Achs.

4.175 Días de cumpleaños utilizados.

11.903 Días de bienestar utilizados.

3.415 Días equivalentes a horas de bienestar.



Modelo de compensaciones

En 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad salarial, fortaleciendo los pilares estratégicos que guían nuestra gestión: equidad interna, competitividad externa y sostenibilidad financiera. Al administrar recursos delegados, en la Achs consideramos fundamental contar con definiciones robustas en relación con las remuneraciones de las y los colaboradores de la organización.

En consecuencia, avanzamos en la implementación de herramientas que permiten decisiones más objetivas y fundamentadas, como el Panel de Indicadores de Compensaciones y Brecha Salarial. Este sistema nos permite un análisis mensual de las diferencias salariales en función del género, la antigüedad, las áreas funcionales y los niveles jerárquicos, facilitando la identificación de disparidades, la detección de tendencias y la toma de decisiones estratégicas basadas en datos.

Además, continuamos aplicando la metodología IPE (*International Position Evaluation*) para evaluar cargos de manera estandarizada y garantizar que las compensaciones reflejen la responsabilidad, complejidad y contribución de cada puesto de trabajo, reduciendo desigualdades y asegurando que el diseño de la estructura organizacional promueva el desempeño, la motivación y la atracción y retención de talento.

Con estas iniciativas, consolidamos una estructura salarial justa y transparente, alineada con nuestra estrategia organizacional y orientada a reducir brechas, promover la equidad y garantizar la sostenibilidad en el largo plazo. No obstante, seguimos enfrentando el desafío de definir planes y metas concretas para reducir posibles inequidades en materia de compensación.

El ratio entre el sueldo más bajo pagado y el salario mínimo legal fue de un

125%

Datos de la Achs y filiales.

Índice de equidad

En conjunto con la consultora LVG desarrollamos un modelo para determinar un índice de equidad interna, el que aplicamos de manera autónoma con una mayor periodicidad en 2025 a nivel micro organizacional. Esto nos permite generar análisis preventivos para asegurar el cumplimiento de nuestros estándares y detectar posibles inequidades, evitando la aparición de diferencias salariales no justificadas.

[Ir al índice](#)

4.4 Diversidad, equidad e inclusión: pilares fundamentales en nuestros equipos

Impulsamos entornos laborales sanos y seguros que promuevan una cultura organizacional inclusiva y diversa. Nuestra Política de Equidad, Inclusión y Diversidad tiene como propósito implementar iniciativas para fomentar un entorno que valore estos pilares de manera efectiva, asegure un desarrollo profesional equitativo y elimine las barreras físicas y sociales para el desarrollo de las personas. Creemos firmemente que

la contribución de cada colaborador y colaboradora es única y esencial, por lo que requerimos las más amplias miradas y perspectivas para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

La política, declarada en 2018, establece cinco compromisos en esta materia:

01.

No permitimos ningún tipo de abuso, acoso y/o discriminación arbitraria con ninguno de nuestros públicos de interés.

02.

Promovemos la equidad de oportunidades para todas y todos nuestros colaboradores, asegurando que la meritocracia sea el principal factor de movilidad.

03.

Buscamos igualar constantemente las oportunidades entre hombres y mujeres.

04.

No permitimos la existencia de barreras físicas y/o sociales que obstaculicen nuestro relacionamiento.

05.

La equidad, inclusión y diversidad son parte esencial de nuestra estrategia y gestión, siendo un compromiso a todo nivel.

La Política es de acceso público y se encuentra disponible en la entrada de todos nuestros centros de atención para su consulta. Su contenido es reforzado de manera continua a través de charlas, seminarios web y talleres y difusión a través de nuestros canales de comunicación interna.



Escanea el código QR para conocer más.

Programas de equidad, diversidad e inclusión

Llevamos a cabo iniciativas enfocadas en las mujeres, personas con discapacidad y la comunidad LGBTQ+. Esta definición de grupos prioritarios es revisada constantemente para ampliar el alcance de las iniciativas.

01. Equidad de género

Buscamos promover espacios donde mujeres y hombres puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, construyendo una organización más empática y consciente.

Avance de meta relacionada con la equidad de género

Indicador	Meta 2025	Valor 2025	Porcentaje de avance
Participación femenina en cargos de liderazgo*	40%	52%	130%

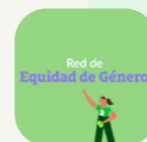
*Datos de la Achs.



[Ir al índice](#)

Alianzas e iniciativas destacadas

Red de equidad de género



Desarrollamos mesas de trabajo en temáticas sobre liderazgo, conciliación y salud, patrocinadas por gerentes de la organización, que permitieron identificar desafíos prioritarios y codiseñar soluciones a nivel organizacional.

Como resultado, llevamos a cabo iniciativas como la Semana del Cuidado -con foco en salud preventiva-, el lanzamiento de la plataforma IntegraDEI, el piloto Conversaciones que Inspiran y la continuidad del Encuentro Mujeres Cumbres.

Conmemoración del Día Internacional de la Mujer



Ejecutamos una agenda de actividades dirigidas a relevar la equidad de género y el liderazgo femenino. A nivel interno, realizamos conversatorios que contaron con la participación de colaboradoras y líderes de nuestra asociación, generando espacios de reflexión y diálogo en torno a los desafíos y avances en esta materia. A nivel externo, impulsamos una campaña conmemorativa y participamos en el evento ICARE 26M, fortaleciendo nuestra vinculación con el entorno y posicionándonos en instancias relevantes de discusión sobre equidad de género.

World Economic Forum (WEF)



Fuimos invitados a participar en el encuentro anual del WEF, como parte de la mesa de trabajo "El futuro de la salud: innovación, equidad y acceso", donde nuestra Gerenta de Estrategia de Salud representó a la organización, dando a conocer nuestra propuesta sobre accesibilidad a la salud mental.

Reconocimiento a mujeres notables



Programa de reconocimiento interno en el que nuestras colaboradoras son nominadas por sus compañeros y compañeras para convertirse en "Mujeres Notables", dada su trayectoria, historia de superación o el rol que desempeñan en sus equipos, entre otros. El objetivo es visibilizarlas, dar a conocer su experiencia y reconocer la labor que realizan dentro y fuera de la organización.

Participación en Red Activa



Red Activa de ChileMujeres es una comunidad de empresas comprometidas con el trabajo sistemático por la igualdad de oportunidades y la promoción de condiciones laborales justas, impulsando buenas prácticas al interior de las organizaciones.

En este contexto, la Achs participa activamente desde hace dos años, reafirmando su compromiso con la equidad de género, la diversidad y la generación de entornos laborales más justos, inclusivos y seguros para todas las personas.

02. Comunidad LGBTQI+

La diversidad de perspectivas nos enriquece como Achs y fortalece nuestro camino hacia el propósito común, fomentando el respeto en cada uno de los espacios que compartimos.

Voces de Diversidad

Representantes del grupo Voces de Diversidad realizaron el taller "Viaje de la inclusión", con el objetivo de promover la inclusión de las y los colaboradores, generar espacios seguros para personas de la comunidad LGBTQI+ y fortalecer la sensibilización y toma de conciencia al interior de la organización. La iniciativa se desarrolló en modalidad presencial y en línea, lo que permitió ampliar su alcance a distintas ubicaciones del país, incluyendo Calama, Santiago y Puerto Montt, y favorecer la participación de colaboradores de diversas áreas.



Red Pride Connection

Participamos en esta red de empresas que promueve espacios de trabajo inclusivos y libres de discriminación para personas LGBTQI+ en diversas actividades como *mentees* en una instancia para fortalecer los Grupos de Afinidad, promoviendo su consolidación como actores clave en la construcción de culturas organizacionales más inclusivas. Fuimos anfitriones del lanzamiento de la Encuesta Equidad CL, iniciativa desarrollada junto a Pride Connection y Factor Diverso, realizada en el Centro Achs Salud Las Condes.



HITO DESTACADO

Creación de plataforma IntegraDEI

Implementamos la plataforma interna IntegraDEI como un hito institucional para la gestión integrada en materia de inclusión, centralizando las políticas, manuales, iniciativas, beneficios y recursos asociados a nuestra Política de Equidad, Inclusión y Diversidad.



[Ir al índice](#)

03. Personas con discapacidad

Queremos brindar igualdad de oportunidades, eliminar barreras sociales y físicas, y potenciar el desarrollo profesional.

Avance de meta relacionada con la inclusión

Indicador	Meta 2025	Valor 2025	Porcentaje de avance
Cumplimiento de porcentaje de inclusión laboral Ley 21.015*	1%	1,02%	102%

*Dato de la Achs y filiales.



Red de Empresas Inclusivas (ReIN)

Somos parte del Directorio de ReIN, representados por Rodrigo Márquez, Gerente de Cultura y Talento, electo por las empresas de la red con primera mayoría, lo que refleja el reconocimiento a nuestro compromiso y trayectoria en esta materia.

Asimismo, a través de ReIN participamos como *mentees* junto a ESSBIO. Asesorados por Arcos Dorados, abordamos oportunidades de mejora en los procesos de gestión de personas con enfoque inclusivo, especialmente en las etapas de reclutamiento, selección y *onboarding*.



ConFuturo

En el marco del Programa de Inclusión Laboral, desarrollado junto a ConFuturo y la Fundación ConTrabajo e implementado en el Hospital del Trabajador Achs Salud, seis personas se integraron a los equipos de Farmacia Hospitalizados, Terapia Física y Hospitalizados Médico Quirúrgico durante 2025.

Las y los participantes formaron parte de un proceso de rotación de nueve meses, acompañados por tutores de la Achs y por un equipo multidisciplinario de la fundación. Cinco fueron contratadas de manera indefinida, consolidando su integración laboral.



Participación en ferias de inclusión

Participamos nuevamente en Expo Inclusión y en la Feria de Inclusión Laboral, donde además fuimos *sponsors* oficiales y tuvimos una intervención destacada en un panel de conversación, compartiendo nuestra experiencia y aprendizajes.



Círculo de Inclusión de AMCHAM

Fuimos mentores de la Agencia de Aduanas Felipe Serrano, apoyando el fortalecimiento de sus capacidades para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, compartiendo aprendizajes y herramientas desarrolladas a partir de nuestra experiencia.

4.5 Relaciones laborales

En la Achs respetamos la libertad sindical y promovemos relaciones laborales cooperativas y constructivas con los cuatro sindicatos existentes. Mantenemos con ellos una comunicación basada en la buena fe y en la proactividad orientada por un Manual de Buenas Prácticas Sindicales desarrollado en 2023.

Este marco nos permite tener espacios de conversación estructurados, promover el trato digno y la construcción conjunta de soluciones, avanzando hacia relaciones laborales modernas, participativas y orientadas al bienestar de las y los colaboradores. En este contexto, sostenemos reuniones mensuales para atender sus requerimientos y necesidades.

	Achs	Achs y filiales
Total de colaboradoras y colaboradores 2025	6.910	12.795
Total de colaboradoras y colaboradores cubiertos por convenios de negociación colectiva	2.996	5.963

Las negociaciones colectivas tienen lugar cada dos a tres años.

En el caso de las y los colaboradores que no están cubiertos por convenios de negociación colectiva, sus condiciones laborales y términos de empleo son determinados por la Achs en función de otros tipos de parámetros.



[Ir al índice](#)

4.6 Modelo de prevención de riesgos de salud y seguridad en el trabajo

Contamos con sistemas de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en todos los procesos, lo que nos permite tener una baja tasa de accidentabilidad respecto de otras instituciones del mismo rubro. Hemos definido objetivos de prevención interna que involucran a todas las áreas. Designamos líderes estratégicos en cada departamento, con el fin de motivar a sus equipos a reducir los potenciales accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.

Además, ejecutamos programas educativos para concientizar y capacitar a los equipos para mantener un entorno laboral seguro y saludable. Cuando alguien identifica una situación de riesgo, la canaliza directamente con su jefatura para tomar las acciones preventivas o correctivas pertinentes.

Nuestro proceso de investigación de accidentes sigue fases sucesivas que buscan asegurar la existencia de evidencia técnica sólida para respaldar adecuadamente los resultados de cada una de las etapas. La supervisión a cargo realiza un informe documentado del accidente que identifica sus causas y determina las medidas necesarias.

Desde octubre de 2025, el área de Prevención Interna pasó a formar parte de la Gerencia de Personas, con el propósito de fortalecer una cultura preventiva a través de acciones concretas, promoviendo la toma de decisiones oportunas y coherentes con nuestro propósito fundamental de cuidar a las personas.

Indicadores de salud y seguridad laboral

Tasa de fatalidad	Tasa de accidentabilidad	Tasa de enfermedades profesionales	Promedio de días perdidos por accidentes de trabajo
0% Achs	0,7% Achs	0,3% Achs	19,3 Achs
0% Filiales	1,8% Filiales	0,2% Filiales	1,1 Filiales

Datos de la Achs y filiales. Los indicadores de salud y seguridad laboral se calcularon con el total de personas empleadas al 31 de diciembre de 2025.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Contamos con 39 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, correspondientes al número de centros de trabajo.

Estos comités cuentan con un programa de trabajo anual gestionado de manera digital. Asimismo, sesionan mensualmente en instancias ordinarias y, cuando se requiere, en sesiones extraordinarias, adoptando acuerdos por mayoría simple. Todas las acciones y decisiones quedan debidamente registradas.



Sus principales funciones son:

01. Asesorar e instruir a las y los colaboradores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
02. Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por parte de la organización como de las y los colaboradores.
03. Fomentar la participación en cursos de formación en prevención laboral, dirigidos a la capacitación profesional de las y los colaboradores. Estos cursos pueden ser impartidos por organismos públicos o privados autorizados, o pueden ser realizados internamente en la organización o lugar de trabajo respectivo bajo la supervisión de los organismos competentes.
04. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la organización.
05. Cumplir las otras funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
06. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del colaborador.
07. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

[Ir al índice](#)



Accidentes más frecuentes

52% corresponde a golpes, caídas y lesiones cortopunzantes.



Enfermedad profesional más frecuente

Dermatitis por uso intensivo de productos de higiene y desinfección.



Principal peligro identificado

Cortopunzantes con y sin riesgo biológico.

La organización ha implementado controles preventivos de carácter transversal, que consideran acciones de formación y capacitación, controles administrativos y de ingeniería, además de campañas de sensibilización, reforzando una gestión preventiva integral.

Avance de meta en Salud y Seguridad Laboral 2025

Indicador	Meta 2025	Valor 2025
Tasa de accidentabilidad gestionable interna	1,98%	2,17%



Modelo de gestión de salud y seguridad laboral

Nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo define ejes de gestión prioritarios y permanentes, para los cuales desarrollamos un modelo de intervención centralizado, adaptado a la realidad, estructura y complejidad de cada establecimiento. Este se aplica en todos los centros de trabajo bajo el liderazgo del equipo de Prevención Interna, que este año pasó a formar parte de la Gerencia de Personas. Nuestra política se encuentra impresa y disponible físicamente en las instalaciones.

El Modelo de Salud y Seguridad Laboral obedece a toda la legislación chilena en la materia, incluyendo el DFL1 Código del Trabajo, la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, diversos reglamentos generales y sectoriales y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo DTO-47, entre los más relevantes. No se encuentra certificada.

[Ir al índice](#)

Modelo de intervención



Focalización de acuerdo con la siniestralidad

Tratamos de manera diferenciada los esfuerzos preventivos de la organización, poniendo énfasis en los centros de trabajo que superan las metas definidas en accidentes. El objetivo del modelo es mantener bajo control la tasa de accidentabilidad, mediante acciones focalizadas y diferenciadas. Durante 2025 se intervinieron 12 centros Achs que concentraban el 48% de los accidentes laborales, lo que permitió lograr una disminución del 54% en el número de accidentes en dichos centros.



Sistema de gestión de los casos de salud mental

Conscientes de la importancia de la salud mental en los equipos y su tendencia al alza, identificamos y gestionamos los factores de riesgo involucrados. Es así como diseñamos un proceso integral que abarca la denuncia, evaluación, calificación, análisis de factores de riesgo y la implementación de medidas correctivas por parte de las Entidades Promotoras de Salud Mental (EPSM).



Ejes prioritarios de gestión preventiva

Definimos los ejes clave en donde concentrar los esfuerzos de prevención y actualizamos el diseño de cada proceso (flujos, hitos y responsables) para asegurar su pertinencia:

01. Gestión del riesgo
02. Gestión de riesgo de desastres
03. Evaluación de requisitos legales
04. Gestión de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
05. Gestión de contratistas



Hitos 2025

Campaña por un buen trato

Promovimos las buenas relaciones y un trato deferente para las y los colaboradores en nuestros procesos operativos, mediante una campaña que se llevó a cabo en 16 centros de trabajo, empleando los criterios de mayor incidencia de agresiones de pacientes, enfermedades de salud mental y resultados de clima. Para el año 2026 esperamos contar con los resultados de esta iniciativa.



Encuesta CEAL-SM

En 2025 aplicamos esta encuesta en 22 centros de trabajo, completando el proceso iniciado en 2024 y logrando así cubrir el 100%. Los resultados muestran que el 95% presenta un nivel de riesgo bajo y el 5% restante corresponde a riesgo medio. A partir de estos hallazgos, elaboramos planes de acción alineados con las medidas prescritas por el organismo administrador de la ley.



[Ir al índice](#)

Capacitación para prevenir y gestionar la no discriminación y el acoso laboral y sexual

En la Achs asumimos la responsabilidad de fortalecer la prevención del acoso y la violencia en el trabajo entre nuestros colaboradores, en línea con los desafíos establecidos por la Ley Karín.

En este contexto, durante 2025 impulsamos iniciativas orientadas a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad, en línea con nuestra Política

de Equidad, Diversidad e Inclusión, entre ellas el taller “Voces de Inclusión” —a través de la Red de Equidad de Género— y el Programa ConFuturo. Asimismo, desarrollamos capacitaciones dirigidas a nuestros colaboradores en materia de acoso laboral y sexual, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos.

9.922
Total de colaboradoras y colaboradores capacitados

Datos de la Achs y filiales.

77,5%
Porcentaje de la dotación capacitada

20.243
Horas de capacitación

2
Promedio de horas de capacitación

Denuncias de acoso laboral y sexual

En cuanto a las denuncias por discriminación, no se registraron casos durante 2025.

9

Denuncias de acoso sexual de conformidad con la Ley N° 20.005

1

Denuncias de acoso sexual presentadas ante la Dirección del Trabajo

69

Denuncias de acoso laboral de conformidad con la Ley N° 20.067

16

Denuncias de acoso laboral presentadas ante la Dirección del Trabajo

Datos de la Achs y filiales.

05. Gestión responsable para un futuro sostenible

achs



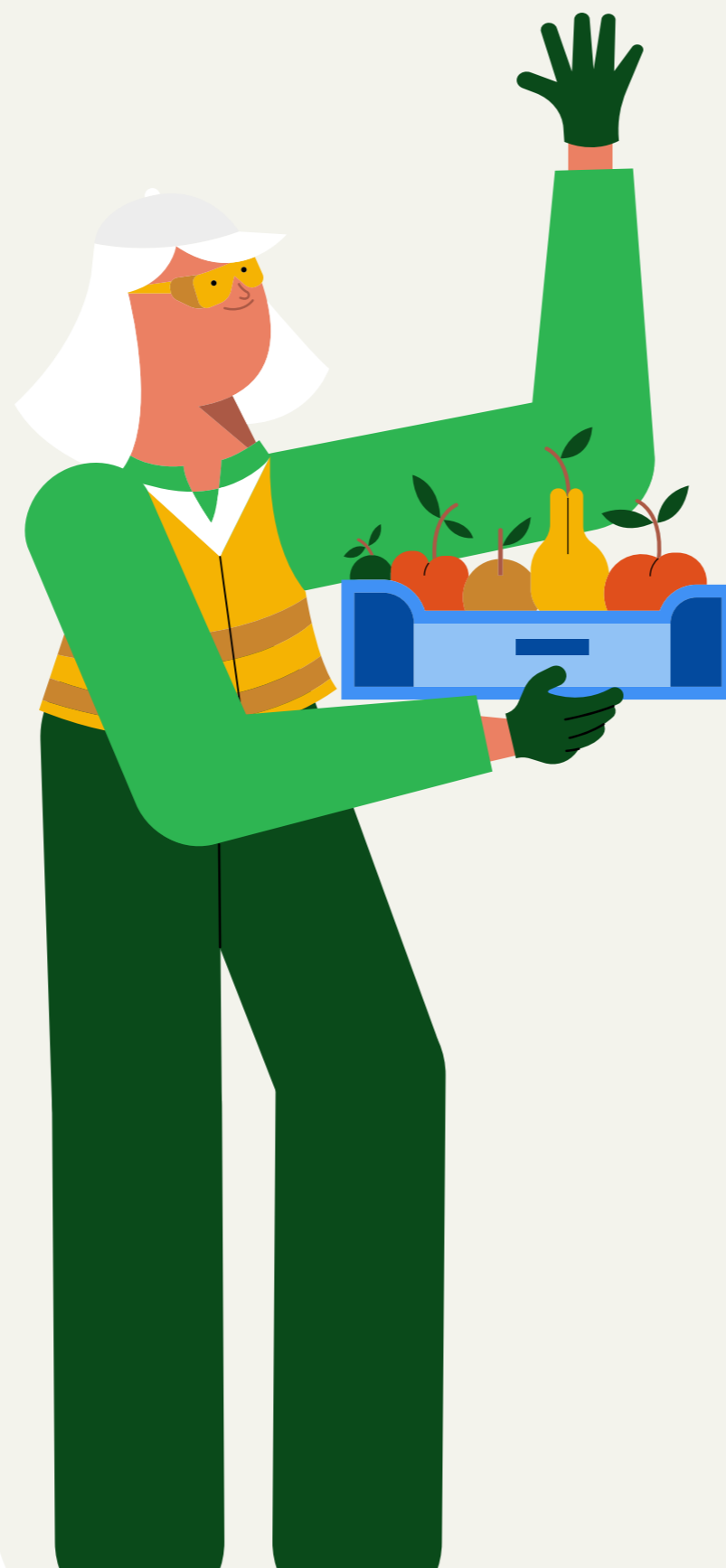
5.1 Estrategia de sostenibilidad

Nuestra gestión tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores de Chile y sus familias, a través de la administración de los recursos del seguro laboral. Existimos para fortalecer la seguridad y salud ocupacional del país, por lo que nuestro quehacer está íntimamente relacionado con el desarrollo sostenible.

Así lo refleja nuestra Estrategia de Sostenibilidad organizacional que, en el marco de la planificación estratégica 2025–2028, refuerza el compromiso de potenciar y proteger la continuidad del sistema de mutualidades en el largo plazo. A través de ella buscamos disminuir los impactos ambientales, lograr resiliencia frente a eventos climáticos extremos y desastres y maximizar el valor social en los territorios donde operamos. Lo hacemos de manera transparente, con un gobierno corporativo robusto que garantiza eficiencia, probidad y rendición de cuentas. Para monitorear estos avances, la estrategia incorpora métricas alineadas con estándares ambientales, sociales y de gobernanza vinculadas a nuestra actividad.

Con el fin de mantenernos enfocados en los temas clave para nuestra Asociación y los grupos de interés, desarrollamos un proceso de materialidad anual, que identifica los asuntos prioritarios y orienta, entre otros aspectos, la aplicación y priorización de temáticas en la estrategia. El avance en estas materias se reporta en sesiones mensuales al Directorio a través del Comité de Vinculación y Sostenibilidad y una vez al año al Comité de Riesgos.

En materia de transparencia y rendición de cuentas, desde 2012 elaboramos una Memoria Integrada conforme a los lineamientos de la SUSESO, que incorpora voluntariamente los principios del Global Reporting Initiative (GRI). Desde 2022, además, adoptamos los estándares SASB del ISSB (IFRS Foundation), aplicables al rubro de prestación de asistencia sanitaria, el más representativo de nuestro sector.



[Ir al índice](#)

5.1.1 Focos de acción

Durante 2025 actualizamos la Estrategia de Sostenibilidad con el fin de “asegurar nuestra sostenibilidad y trascendencia en el tiempo”, según lo establecido en la planificación estratégica 2025–2028. Nuestra propuesta se materializa a través de cuatro focos estratégicos que orientan la gestión en este ámbito y que fueron desarrollados a lo largo de la memoria:



Espacios de trabajo sanos, seguros y diversos

Impulsamos una cultura preventiva que promueva el bienestar integral, la seguridad y la salud en el trabajo, fomentando entornos laborales diversos, inclusivos y resilientes.



Acceso a la salud y la promoción del bienestar

Creamos valor para las comunidades y las familias de las y los trabajadores, mediante el acceso equitativo a una salud de calidad, inclusiva, oportuna y libre de discriminación.



Continuidad operacional en la prestación de servicios

Gestionamos los riesgos e impactos de nuestra operación, mitigando nuestras externalidades ambientales y fortaleciendo la resiliencia y eficiencia de nuestros procesos para asegurar la continuidad operativa.



Gobernanza transparente y responsable

Entregamos un servicio de calidad a las entidades empleadoras adheridas y a sus trabajadoras y trabajadores, asegurando un gobierno corporativo sólido, transparente y con los más altos estándares de gestión.

[Ir al índice](#)

5.1.2 Cultura de sostenibilidad

Impulsamos una forma de trabajo transversal que se construye a través de la comunicación permanente, la sensibilización y la participación de nuestros equipos. La actualización continua de la sección de sostenibilidad de nuestro sitio web institucional, el uso de plataformas internas de comunicación y de nuestras redes sociales, y la participación en medios y plataformas especializadas –como ESG Hoy, Pacto Global y Acción Empresas– nos permite difundir proyectos, iniciativas y avances en ámbitos como la gestión de residuos, certificaciones ambientales, inclusión laboral y memoria corporativa, entre otros.

A nivel interno, las iniciativas de sostenibilidad se acompañan de capacitaciones, difusión de material audiovisual e intervenciones orientadas a generar conciencia sobre la crisis climática y la adherencia al programa de reciclaje, entre otros aspectos, para reforzar nuestro compromiso con la reducción del impacto ambiental. Iniciativas como el "Programa de Embajadores de Reciclaje" movilizan a las y los colaboradores como agentes de cambio y consolidan una cultura organizacional alineada con los principios de sostenibilidad.

INICIATIVA DESTACADA

Programa de embajadores

Busca que las y los colaboradores sean referentes de sus equipos para difundir buenas prácticas sostenibles en las tareas diarias, guiados por el equipo de Sostenibilidad. En su rol promueven iniciativas, campañas y concursos de gestión de residuos y reciclaje, además de orientar a compañeras y compañeros en la correcta separación y disposición de residuos, y fomentar el uso activo de los puntos limpios.

Contribución a los ODS

Somos miembros de UN Global Compact vía Pacto Global Red Chile, por lo que buscamos ser un aporte al cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el año 2015. A través de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, adoptamos las mejores prácticas y protocolos internacionales para colaborar en poner fin a la pobreza, preservar el planeta y asegurar que todas las personas experimenten paz y prosperidad con miras al 2030.

Grupo de Empresas Líderes por el ODS "Salud y Bienestar"

Junto a Pacto Global Chile y MSD, organizamos el encuentro "El rol del empleador en el cuidado de la salud de sus trabajadores: impactando el ODS 3". La instancia fue un espacio de diálogo y colaboración que reunió a empresas, expertos y organizaciones comprometidas con la construcción de entornos laborales saludables.

En la actividad se abordaron los principales desafíos en torno a la prevención de enfermedades no transmisibles como el cáncer, las afecciones cardiovasculares, la diabetes y las patologías respiratorias crónicas.

Para conocer el detalle de los nueve ODS a los que adherimos a través de nuestros proyectos e iniciativas, ver Anexos.



5.2 Mitigación de impactos ambientales y resiliencia climática

A partir del ejercicio de materialidad y de los impactos identificados en nuestras mediciones, establecimos como ejes prioritarios en temas ambientales para 2025–2028 la implementación de medidas para la reducción de la huella de carbono en alcances 1, 2 y 3, junto con la gestión de residuos y la reducción del consumo de agua.

Además, efectuamos un primer acercamiento a la identificación de riesgos climáticos para nuestra organización, lo que nos permitirá implementar planes de resiliencia y apoyo a nuestra red de atención y a las entidades empleadoras adheridas.

Esto se sumará a los esfuerzos realizados junto a las entidades empleadoras adheridas para disminuir los impactos del efecto del cambio climático sobre las condiciones laborales.

Metas de mitigación de impactos

Indicador	Valor 2025	Meta 2025	Meta 2028
Disminución de emisiones Alcances 1 y 2	52,1%	35% vs 2019	35% vs 2024
Reducción de consumo de agua	20,4%	10% vs 2019	15% vs 2024
Valorización de residuos domiciliarios	17,5%	20%	35%

Metas Achs sin filiales

Política Medioambiental

Para materializar nuestro enfoque en la protección medioambiental y la promoción de prácticas sostenibles, establecimos una Política Medioambiental que guía nuestras acciones asociadas a los impactos ambientales. Esta política se centra en áreas fundamentales que reflejan nuestro propósito de contribuir al cuidado del planeta y al bienestar de las comunidades donde operamos.

En 2025 la Achs no recibió sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente.



Escanea el código QR y conoce nuestra Política Medioambiental

[Ir al índice](#)

Principales consumos 2025

Categorías	Unidad	2024	2025	Var. 2024-2025
Consumo total de agua	m ³ *	452.595	410.393	-9%
Consumo total de agua en zonas de estrés hídrico	m ³ *	48414	5789	-88%
Consumo total de energía	GJ	280.934	282.387	1%
Consumo total de energía de la red eléctrica	kWh	34.615.913	36.203.321	5%
Consumo total de energía de fuentes alternativas	kWh	0	0	-
Consumo total de energía de fuentes renovables	kWh	15.816.764	17.648.715	12%
Consumo total de combustibles	m ³	1.262.253	1.172.078	-7%

* Unidad de medida utilizada por la organización para cuantificar el consumo de agua.

Emisiones por Alcance

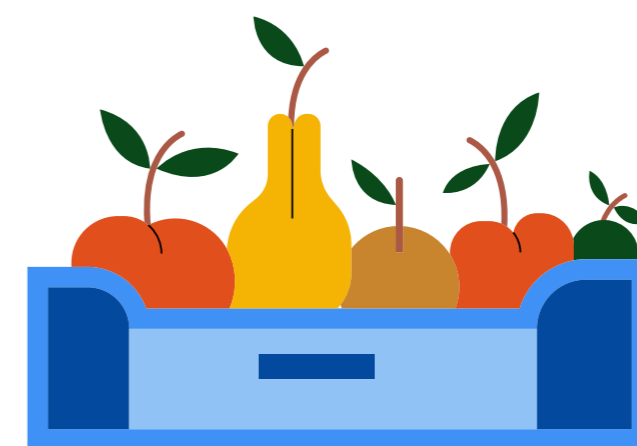
	Unidad	2024	2025	Var. 2024-2025
Alcance 1	ton CO ₂ e	10.485	10.490	0%
Alcance 2	ton CO ₂ e	3.799	5.072	34%
Alcance 3	ton CO ₂ e	74.050	83.755	13%

Datos de la Achs y filiales.



5.2.1 Huella de carbono y energía

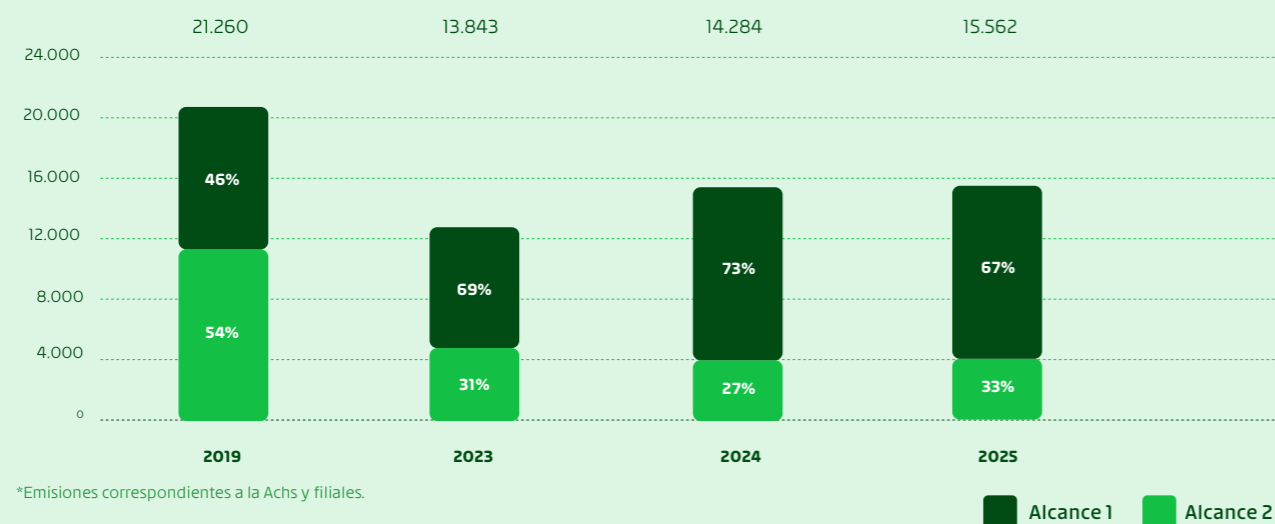
[Ir al índice](#)



Nuestra huella de carbono

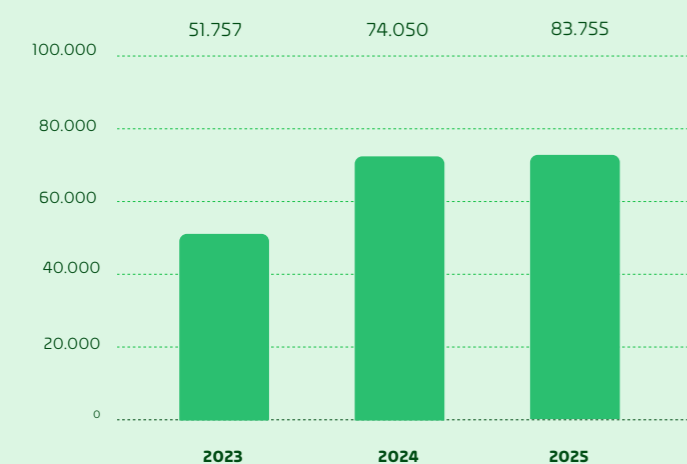
Los gráficos a continuación muestran la evolución de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en toneladas de CO₂e en sus tres alcances*.

Emisiones Alcance 1 y 2*



*Emisiones correspondientes a la Achs y filiales.

Emisiones Alcance 3*



* Medición del Alcance 3 se realiza desde el año 2023.

Evolución del Alcance 3

El aumento del Alcance 3 entre 2023 y 2025 responde al fortalecimiento de nuestros procesos de medición y gestión de emisiones, con avances en el afinamiento metodológico, la ampliación del perímetro de cálculo y la inclusión de nuevas fuentes. En particular, incorporamos la medición de servicios de salud tercerizados y ampliamos la cobertura de productos en la categoría de bienes y servicios adquiridos.

Este incremento no responde necesariamente a un mayor nivel de actividad, sino al perfeccionamiento de los procesos de compras, levantamiento de información y reportabilidad, lo que refuerza la calidad, trazabilidad y representatividad de los datos, en línea con la mejora continua.

Metodología y supuestos utilizados en el cálculo de la huella de carbono:

- Uso de GHG Protocol e ISO 14.064 para las mediciones de Alcance 1 y 2.
- En los Alcances 1, 2 y 3 se consideran las emisiones de GEI: CO₂, CH₄, N₂O y HFC, según corresponda a cada alcance, expresados en unidades de CO₂ equivalentes.
- Para el Alcance 2 se utiliza el método de mercado, que considera el factor de emisión de contratos de suministro.
- Se utiliza el enfoque de contabilización de control operacional, dado que refleja las acciones y políticas que puede implementar la Achs para gestionar su huella de carbono.
- El cálculo considera a la Achs y sus filiales: Achs Servicios, Clínicas Achs Salud, OTEC Achs Servicios.
- Los factores de emisión utilizados provienen principalmente de fuentes internacionales reconocidas. Para emisiones de combustión, transporte, residuos, fugas de refrigerantes, telerabajo y combustibles, se empleó la base de datos DEFRA del Reino Unido (versión 2025).
- En electricidad, se utilizaron dos fuentes: el factor del Sistema Eléctrico Nacional para el enfoque basado en ubicación, y los factores asociados a certificados I-REC para el enfoque basado en mercado.
- Para bienes y servicios, se utilizaron distintas fuentes según la metodología: la base Ecoinvent v3.9.1 (2022) y DEFRA (2024) para factores por masa, y factores económicos elaborados por DEFRA –ajustados por inflación y tipo de cambio a 2025– para estimaciones basadas en costo.
- Las emisiones de gases de efecto invernadero se convierten a dióxido de carbono equivalente (CO₂e) utilizando los Potenciales de Calentamiento Global a 100 años (GWP100) establecidos en el Quinto Informe de Evaluación del IPCC (AR5). Los factores aplicados son: CO₂ = 1, CH₄ = 28 y N₂O = 265.

RECONOCIMIENTO

Sello Huella Chile

Este año fuimos reconocidos por primera vez con el Sello Huella Chile del Ministerio del Medio Ambiente en la categoría Cuantificación, por la gestión realizada en 2024 para calcular la huella de carbono.

Esta distinción es parte de un programa voluntario que promueve la medición, reporte y gestión de emisiones GEI en organizaciones públicas y privadas, que valida ante la autoridad ambiental la cuantificación de nuestras emisiones de Alcance 1, 2 y 3.



Eficiencia energética y uso de energías renovables

Con el fin de reducir nuestras emisiones de Alcance 2, desde fines de 2022 contamos con un Power Purchase Agreement (PPA) que contempla la compra anual de certificados I-REC (International Renewable Energy Certificates) para el suministro eléctrico del Hospital del Trabajador Achs Salud, la Casa Central y el Centro Concepción Achs Salud. Además,

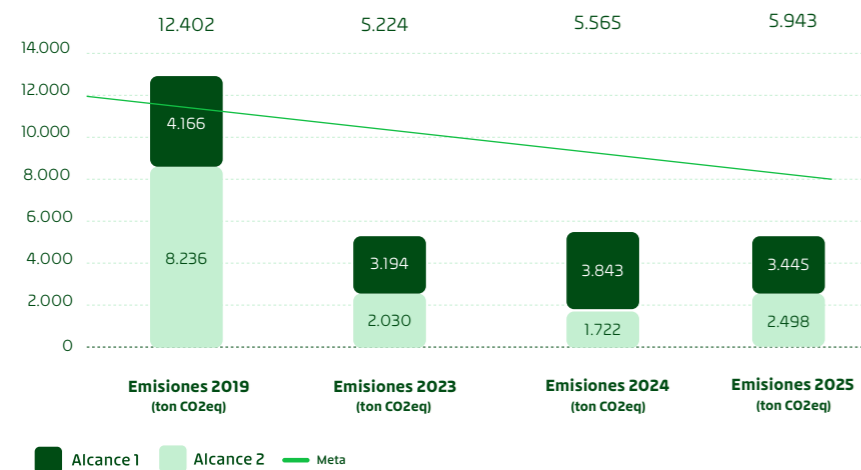
implementamos la instalación de tecnologías más eficientes en equipos y sistemas de refrigeración en nuestro Máster Plan. Como resultado de los esfuerzos realizados desde 2019, la energía proveniente de fuentes limpias representa un 49% del consumo energético total de nuestras instalaciones.

Huella de carbono

Como organización, nos propusimos reducir en un 35% nuestras emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 para 2025, considerando como año base 2019, sin incluir a las filiales. Este objetivo fue alcanzado en 2024 y lo mantuvimos en 2025, logrando una reducción del 52%.

Este hito fue posible gracias a la implementación de medidas estructurales de gestión energética, entre ellas, el acuerdo de suministro de energía renovable (PPA verde), el cambio de factores de la matriz energética nacional, junto con mejoras sostenidas en eficiencia energética y acciones de sensibilización dirigidas a nuestros equipos de trabajo, orientadas a reforzar la comprensión del impacto ambiental de nuestras operaciones diarias.

Cumplimiento de meta 2025



Las metas definidas abarcan las emisiones asociadas a las operaciones de la Achs, excluyendo a las filiales.

[Ir al índice](#)

Iniciativas prioritarias

En línea con estos avances y con una mirada de largo plazo, en 2025 desarrollamos un Plan de Descarbonización orientado a reducir nuestra huella de carbono y el impacto de nuestras operaciones en el entorno fijando nuevas metas para el año 2028 que consisten en la reducción de un 35% del alcance 1 y 2 con línea base 2024.

Como parte del avance de nuestro plan de descarbonización, hemos identificado una serie de iniciativas prioritarias en las que enfocaremos nuestros esfuerzos durante los próximos años.



Paneles fotovoltaicos

Instalación de sistemas de autogeneración de electricidad basados en paneles solares en centros de salud seleccionados.



Cambio de calderas

Renovación del sistema de calderas a gas por bombas de calor eléctricas en instalaciones de alto consumo y factibilidad técnica.



Cambio de climatización

Reemplazo de los equipos *chiller* y los aires acondicionados, por modelos más eficientes que usen tecnología *inverter*.



Sistema BMS

Implementación de un sistema de control centralizado BMS (*building management system*), que permita monitorear y optimizar el uso energético de la iluminación.



Capacitaciones en uso de energía

Desarrollo de campañas de concientización entre las y los colaboradores para lograr cambios conductuales y reducir el consumo en las instalaciones.

Meta de reducción de huella de carbono



Emisiones de GEI

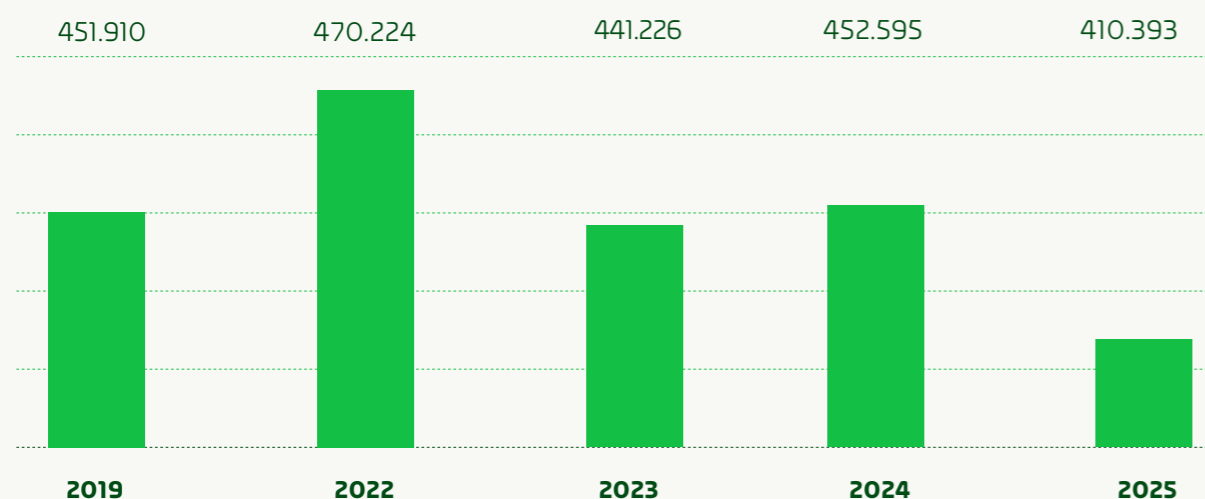
Disminuir **35%** nuestras emisiones de GEI, en los alcances 1 y 2 para el año 2028 (con línea base 2024).



5.2.2 Gestión del agua

El uso responsable del agua constituye uno de los ejes de nuestra Política Medioambiental y orienta la gestión hídrica en nuestras operaciones.

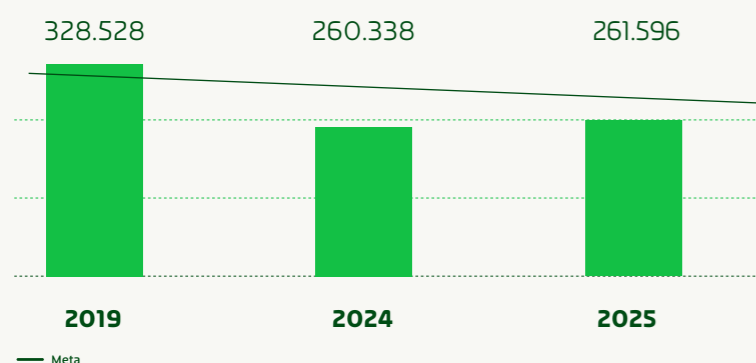
Consumo de agua de la Achs y filiales (m³)



Cumplimiento meta 2025

En 2025 superamos la meta de reducir en un 10% el consumo de agua respecto del año base 2019, sin considerar las filiales. En total, alcanzamos una disminución del 20%, duplicando el objetivo originalmente establecido.

Consumo de agua de la Achs (m³)



[Ir al índice](#)

Para reducir nuestro consumo de agua en las instalaciones trazamos una hoja de ruta con diversas iniciativas:



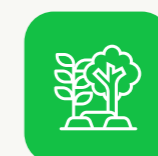
Medidores de agua en tiempo real

Durante 2024 implementamos sensores de monitoreo del consumo de agua en tiempo real en 14 instalaciones Achs Salud—incluida la casa central y el Hospital del Trabajador Achs Salud, así como centros ubicados en las zonas norte, centro y sur del país—, priorizando dependencias de alto consumo. Esta medida nos permite detectar oportunamente fugas y problemas de presión, prevenir el uso ineficiente del recurso e identificar oportunidades de mejora en su gestión.



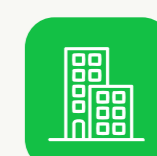
Iniciativas de retrofit*

En aquellos centros no incorporados al Máster Plan Agencias, avanzamos en la instalación de grifería y artefactos de bajo consumo o con sistemas de dosificación de flujo, reforzando la eficiencia hídrica y la sensibilización de nuestras y nuestros colaboradores respecto del cuidado del agua.



Jardines de menor consumo

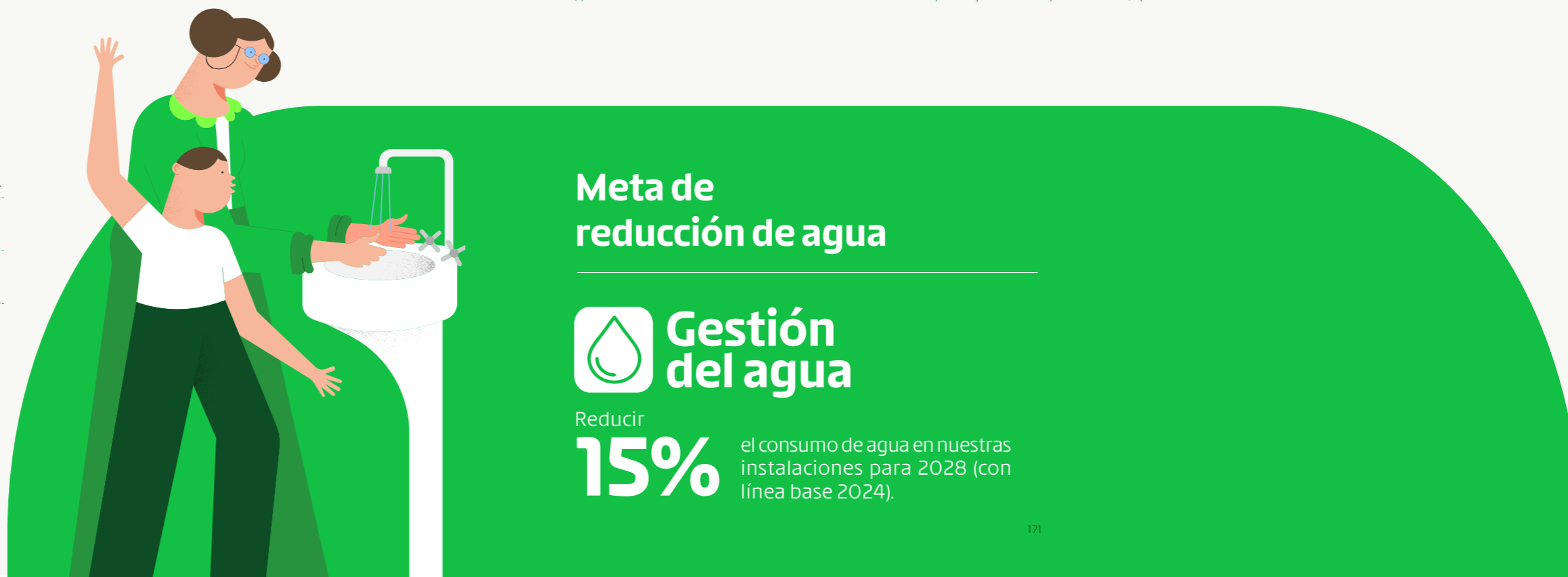
Desarrollamos un manual de criterios de diseño de paisajismo para los centros Achs a nivel nacional, orientado a crear áreas verdes con un enfoque coherente con el entorno. El documento define lineamientos técnicos para seleccionar especies y estrategias según clima, suelo y disponibilidad hídrica, promoviendo eficiencia operativa y menor impacto ambiental.



Máster Plan de agencias

A través de este modelo estamos implementando medidas que permitan disminuir el consumo de agua al menos en un 20% en nuestras instalaciones, para acceder a la certificación EDGE Advanced (ver avances y detalle en capítulo 2, pág. 62)

(*) Se refiere a intervenciones de modernización sobre activos existentes para mejorar su desempeño ambiental, operativo o normativo.



Meta de reducción de agua



Reducir **15%** el consumo de agua en nuestras instalaciones para 2028 (con línea base 2024).

5.2.3 Gestión de residuos

La gestión de residuos es un desafío relevante para los servicios de salud, debido a la complejidad de sus operaciones y los riesgos asociados a su manejo. En este contexto, reducir su generación y asegurar una correcta disposición y promover su valorización resulta clave para minimizar impactos ambientales.



Meta de gestión de residuos



Gestión de residuos

Valorizar **35%** de nuestros residuos domiciliarios para 2028.

Disposición de residuos

Tipos de residuos generados por la Achs:



Peligrosos



Sólidos especiales



Domiciliarios

Cada tipo de residuo cuenta con su propio sistema de segregación por contenedores de colores. Estos son administrados por entidades autorizadas y expertas en su gestión, traslado y disposición segura, en sitios especiales o vertederos autorizados.

La gestión de residuos peligrosos y sólidos especiales es realizado por proveedores certificados, quienes informan los volúmenes por tipo y tratamiento (incineración, relleno sanitario, valorización, entre otros), junto con los certificados de disposición final y los comprobantes de declaración mensual en el Sistema Nacional de Declaración de Residuos (SINADER).

[Ir al índice](#)

Residuos generados	2024	2025
Residuos especiales y peligrosos ¹ (t)	334	329
Residuos asimilables a domiciliarios ² (t)	3.941	3.926

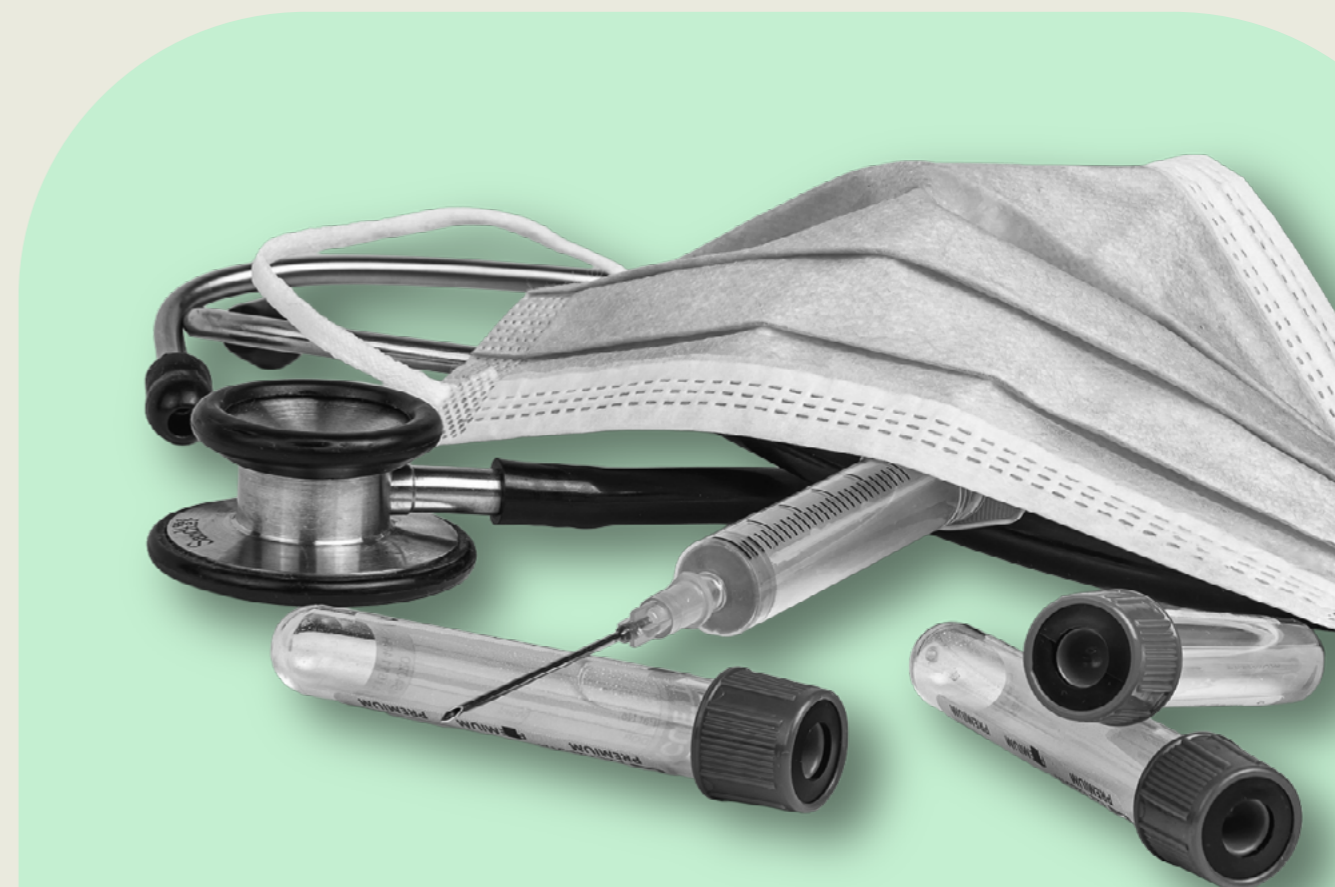
(1) Considera el total de residuos generados en la Achs y sus filiales.

(2) Los residuos consideran aquellos provenientes de Hospital del Trabajador Achs Salud y sus filiales. Los originados en casa central y centros Achs Salud son parte de una proyección realizada en base a un estudio de caracterización de residuos realizada en 2025.

INICIATIVA DESTACADA

Insumos para combustible alternativo

Como parte de un plan piloto, nuestros residuos especiales y peligrosos son sometidos a procesos de esterilización y trituración para luego ser utilizados como combustible alternativo sólido en coprocesos de la industria cementera. Este modelo permite evitar su envío a rellenos sanitarios y avanzar hacia la economía circular. Actualmente, el piloto se desarrolla en cinco comunas de la Región Metropolitana: La Florida, Puente Alto, San Bernardo, Buin y Paine.



Valorización de residuos domiciliarios

Durante 2025 consolidamos un sistema de gestión de residuos que incorpora la valorización de residuos orgánicos provenientes de los casinos, así como de residuos inorgánicos, entre ellos plásticos (1, 2, 4 y 5), papeles y cartones, aluminio, vidrio y textiles. Su implementación fue ampliándose progresivamente a nivel nacional, alcanzando a todas las regiones del país.

Elaboramos informes mensuales por centro de trabajo, respaldados con comprobantes de retiro y certificados de trazabilidad para materiales inorgánicos y orgánicos valorizados y compostados. Estos reportes detallan los volúmenes reciclados por peso, tipo y tasa de reciclaje calculada según las atenciones de pacientes, lo que permite elaborar un ranking y reconocer a los tres centros con mejor desempeño.

En diciembre de 2025 realizamos una caracterización de residuos para medir el impacto de su gestión y detectar oportunidades de mejora.

41 Establecimientos de la Achs

cuentan con sistemas de valorización de residuos, lo que representa el

91%

de los residuos generados por la organización.



Centro Arica

Centro Antofagasta
Centro Mejillones

Centro Viña del Mar
Centro Valparaíso
Centro San Antonio
Centro Los Andes
Centro San Felipe
Centro La Calera

Centro Chillán

Centro Temuco

Centro Castro

Centro Vallenar

Centro La Serena

Centro Rancagua
Centro San Fernando

Centro Coronel
Centro Los Ángeles

Centro Valdivia

Puerto Aysén

Centro Punta Arenas
Centro Puerto Natales

Hospital del Trabajador Achs Salud
Casa Central
Bodega Central
Sala Cuna
Centro Puente Alto
Centro La Reina
Centro Las Condes
Centro Colina
Centro Vespucio Oeste
Centro Parque Las Américas
Centro Providencia
Centro Peñaflor
Centro Talagante
Centro Buin
Centro Paine
Centro San Bernardo

Nuevos puntos de reciclaje

Además, avanzamos en la habilitación de nuevos puntos de reciclaje en el Hospital del Trabajador Achs Salud, tanto para colaboradores como para pacientes.

Los residuos domiciliarios valorizados durante 2025 corresponden a:



(*) Datos de la Achs.

Total
240.368 kg

17,5%

Tasa de valorización a diciembre 2025*

Avanzamos significativamente en nuestra meta de gestión de residuos, que contemplaba una reducción del 20% en su generación respecto del año base 2019. Al cierre del periodo, se alcanzó una disminución del 17,5% en generación de residuos, acercándonos al nivel de cumplimiento esperado.

[Ir al índice](#)

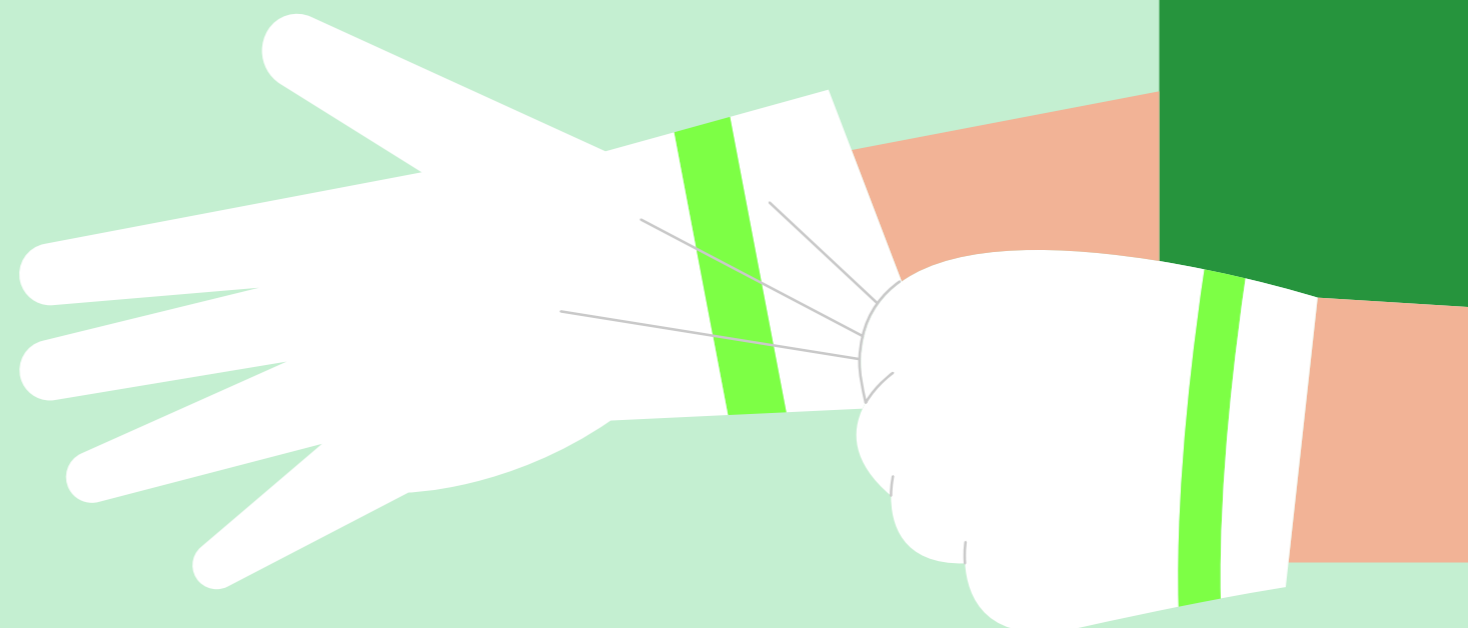
INICIATIVA DESTACADA

APL Estándar Sello Gestión Circular de Residuos

En 2025 nos incorporamos al Acuerdo de Producción Limpia (APL) Estándar, Sello Gestión Circular de Residuos. Inscrimos al Hospital del Trabajador Achs Salud en esta iniciativa público-privada liderada por Acción Empresas y la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático (ASCC).

El propósito principal del APL es apoyar a las empresas chilenas a transitar hacia un modelo de economía circular para la prevención y minimización de la generación de residuos. En nuestro primer año participamos activamente en el diagnóstico sectorial y la elaboración de una propuesta de trabajo.

Para dar a conocer y fortalecer el sistema de gestión de residuos, realizamos **capacitaciones, campañas y concursos de concientización** dirigidas a nuestras y nuestros colaboradores, de manera de generar mayor conciencia sobre la crisis climática.



5.2.4 Riesgos climáticos

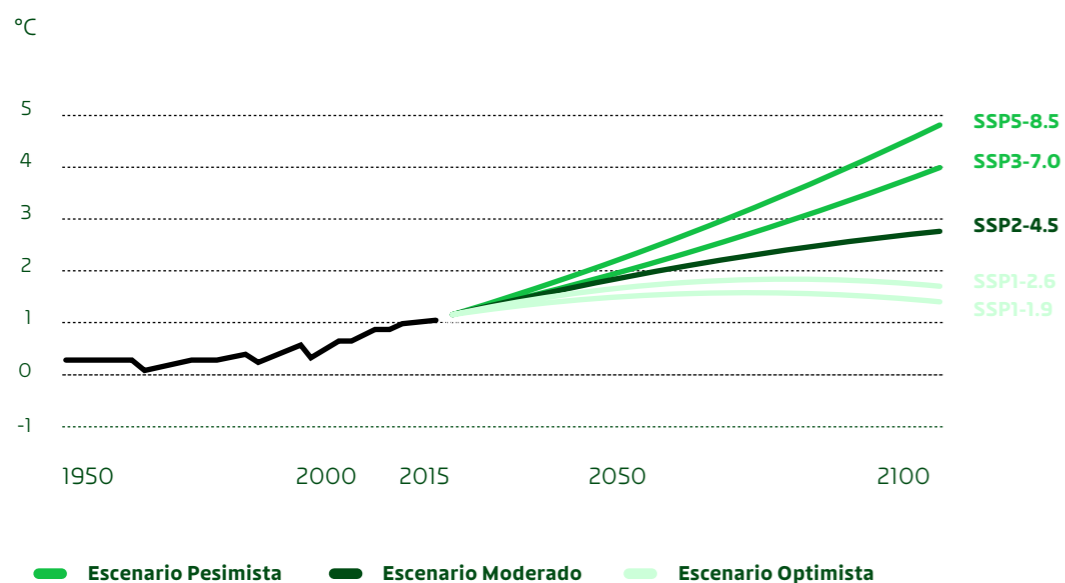
Iniciamos un proceso de identificación y análisis de los riesgos climáticos que podrían incidir en el contexto operativo y estratégico de la organización, utilizando como marco de referencia los requerimientos establecidos por la norma NIIF S2*, con el objetivo de alinear la gestión interna con estándares internacionales de divulgación relacionados con el clima. Esta metodología nos permite reconocer los riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático, además de ayudarnos a fortalecer la toma de decisiones estratégicas mediante una evaluación estructurada, transparente y comparable.

De acuerdo con la herramienta, seleccionamos tres escenarios climáticos representativos contruidos a partir de las

(*) La NIIF S2, Información a Revelar relacionada con el Clima, es emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB).

Vías Socioeconómicas Compartidas (SSP, por sus siglas en inglés), definidas en el Sexto Informe de Evaluación del Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático - IPCC (AR6) y reconocidas a nivel internacional.

Este ejercicio evalúa la resiliencia de la organización frente a distintos niveles de calentamiento global y crecientes exigencias regulatorias, considerando contextos de carácter pesimista, moderado y optimista. En cada uno de ellos identificamos riesgos de impacto físico, como aquellos asociados a la transición hacia una economía con menores emisiones de carbono, para asegurar una visión integral de los posibles desafíos climáticos.



SSP: Vías Socioeconómicas Compartidas.

[Ir al índice](#)

Escenario optimista

"Transición a bajo carbono"
(SSP1-1.9)

- Un mundo donde gobiernos, empresas y personas toman acciones muy fuertes contra el cambio climático.
- Se avanza rápidamente hacia energías renovables, se reducen drásticamente las emisiones y se busca limitar el calentamiento global a alrededor de 1,5 °C.
- Este escenario significa adaptarse a un futuro con regulaciones más estrictas y un mercado muy enfocado en la sostenibilidad.

Escenario moderado

"Business-as-usual"
(SSP2-4.5)

- Es la ruta intermedia, donde el mundo sigue más o menos igual que ahora.
- Hay algunos avances en reducir emisiones, pero no lo suficiente para evitar impactos importantes.
- La temperatura podría subir entre 2 y 3 °C hacia fines de siglo.
- Implica riesgos moderados y la necesidad de equilibrar la adaptación con la gestión de impactos crecientes.

Escenario pesimista

"Invernadero extremo"
(SSP5-8.5)

- Supone que el mundo sigue dependiendo fuertemente de los combustibles fósiles, sin grandes esfuerzos por reducir emisiones.
- Es el peor escenario, donde las temperaturas suben más de 4 °C.
- Esto generaría olas de calor extremo, más desastres naturales y fuertes impactos sociales y económicos.

El análisis realizado nos permitió identificar 14 riesgos climáticos relevantes -11 físicos y tres de transición-, asociados especialmente al agua y las temperaturas extremas. Los relativos a transición aumentan en escenarios más exigentes, lo que refuerza la importancia de fortalecer nuestra capacidad de adaptación y alineación estratégica frente a los desafíos de una economía baja en carbono.

Ente las oportunidades detectadas para contribuir a mejorar nuestro posicionamiento y eficiencia, destaca la necesidad de avanzar en evaluaciones más integrales que consideren potenciales impactos financieros. En este contexto, consideramos clave continuar incorporando el enfoque climático en nuestra gestión institucional, promoviendo una visión proactiva que resguarde la continuidad operativa y el cumplimiento de estándares emergentes.



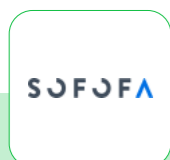
Riesgos para la Achs

Tipo de riesgo

01. Aumento en accidentabilidad y enfermedades de afiliadas y afiliados.	Físico
02. Interrupción en los servicios de salud.	Físico
03. Sobrecarga de la red asistencial.	Físico
04. Mayor demanda por servicios de salud mental.	Físico
05. Aumento en enfermedades y accidentabilidad de personas afiliadas por enfermedades en ámbito psicosociales y por fatiga térmica.	Físico
06. Alza en mortalidad de afiliadas y afiliados.	Físico
07. Incremento en accidentabilidad y enfermedades de afiliadas y afiliados, debido al deterioro de las condiciones de higiene y la deshidratación.	Físico
08. Interrupción en los servicios de salud a causa de limitaciones hídricas y/o sanitarias.	Físico
09. Crecimiento de enfermedades y accidentabilidad de afiliadas y afiliados por enfermedades febriles transmitidas por vectores.	Físico
10. Ampliación de requerimientos en la red asistencial por enfermedades transmitidas por vectores.	Físico
11. Aumento en accidentabilidad y enfermedades de afiliadas y afiliados por carga respiratoria por contaminación atmosférica.	Físico
12. Aumento de costos para cumplir nuevas exigencias, monitoreo y medidas preventivas.	Transición
13. Cuestionamiento público por la huella ambiental y las emisiones del sector.	Transición
14. Elevación de costos e inversión por modernización de equipos y mayor climatización.	Transición

5.3 Alianzas, transparencia y comunidades

Hemos desarrollado alianzas para potenciar nuestro valor social, con diversas entidades que apoyan nuestro propósito de mejorar la seguridad y salud del país.



Sociedad de Fomento Fabril



Asociación de Proveedores Industriales de la Minería



Multigremial Nacional de Emprendedores



Asociación de Industrias del Centro



Asociación de Industriales de Antofagasta



Corporación Industrial para el Desarrollo Regional del Biobío



Cámara de Comercio de Santiago



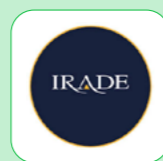
Consejo Nacional de Seguridad de Chile



Asociación de Industriales Metalúrgicos y Metalmecánicos



Cámara Chileno Norteamericana de Comercio



Instituto Regional de Administración de Empresas



Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo



Consejo Regional de Seguridad Minera Atacama



Sociedad Nacional de Agricultura



Asociación Gremial de Industriales de Valparaíso



Fundación Carlos Vial Espantoso



Cámara Regional de Comercio de Valparaíso



Asociación Gremial de Industriales del Plástico de Chile



Asociación de Industriales de San Bernardo



Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile



Asociación Gremial Círculo de Empresas Panamericana Norte



Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas



Corporación para el Desarrollo Productivo de La Araucanía



Unión Nacional de Trabajadores



Central Unitaria de Trabajadores



Central de Trabajadores de Chile



Federación de Funcionarios Municipales de la Región del Biobío



Central Autónoma de Trabajadores



Acción Empresas



Pacto Global



Sociedad Nacional de Minería



Corporación Nacional de la Madera

Transparencia y trabajo colaborativo

Comprometidos con la transparencia y el trabajo colaborativo, lanzamos una sección en el sitio web institucional para rendir cuenta de nuestro trabajo en sostenibilidad y participamos en mediciones y diagnósticos de instituciones externas para evaluar nuestro desempeño y avanzar en nuestro proceso de mejora continua, tales como:

- Índice de Desarrollo Empresarial Sostenible - SOFOFA (sistema de evaluación desarrollado para promover un estándar de sostenibilidad entre las empresas asociadas).
- Diagnóstico de Sostenibilidad Empresarial - Acción Empresas (herramienta de análisis cuantitativo que mide los avances y brechas de las empresas socias en materia de sostenibilidad).
- Conecta-Pacto Global Chile (plataforma que reúne información sobre la contribución del sector privado al cumplimiento de la agenda 2030 en las metas asociadas a los ODS).



Escanea el código QR y conoce nuestra sección en la web

Asimismo, llevamos adelante iniciativas con el apoyo de instituciones externas como el Plan de Acompañamiento a la Implementación de la Ley Karin y el fortalecimiento de nuestra Política de Equidad, Inclusión y Diversidad, entre otras.

INICIATIVA

Plan de incidencia en prevención de riesgos por calor extremo y resiliencia climática

Asumimos la responsabilidad de sensibilizar a las y los empleadores sobre los riesgos asociados al calor extremo. Para ello proporcionamos herramientas y conocimientos a empresas, municipios y otras entidades empleadoras adheridas, con el objetivo de desarrollar planes de acción, capacitaciones a las y los trabajadores en la identificación de factores de riesgos y en la implementación de medidas preventivas.

[Ir al índice](#)

Pacto por la seguridad vial

En la Achs estamos preocupados de mejorar los estándares de la seguridad vial, con el fin de proteger a las y los trabajadores en los trayectos hacia y desde sus lugares de trabajo. Entre otras iniciativas, formamos parte de una alianza público-privada liderada por la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito CONASET, con el fin de contribuir en este ámbito y colaboramos en prevención a través de nuestras entidades empleadoras adheridas.

Además, desde la Dirección de Estudios de la Achs desarrollamos investigaciones para sensibilizar a la población sobre el impacto de los incidentes en calles y carreteras, los cuales han sido clave para visibilizar la percepción de conductores y peatones sobre los factores y conductas de riesgo de accidentes de tránsito.

En 2025, en coordinación con el Ministerio de Transportes, la CONASET y Carabineros de Chile, presentamos los estudios "Manejar es una responsabilidad: factores protectores y conductas de riesgo asociados de seguridad vial" y "Trayectos en riesgo: velocidad, apuro y seguridad vial".

El primero fue realizado por DataVoz entre marzo y abril de 2025, y abarcó 1.100 casos. Tuvo como objetivos Identificar los principales hábitos y conductas de seguridad adoptados por los usuarios del sistema vial en Chile; evaluar la percepción de la población sobre la efectividad de las normativas vigentes en materia de seguridad vial; y visibilizar los factores de riesgo y conductas peligrosas más frecuentes entre los conductores. En tanto, el segundo se basó en una encuesta desarrollada por DataVoz entre el 22 de agosto y el 3 de septiembre, con alcance nacional, y tuvo como fin analizar acciones que se realizan en los desplazamientos, destacando aquellas que se toman para "llegar a tiempo" a los destinos.



Escanea el código QR y revisa acá los estudios de seguridad vial.



achs seguro laboral

Capacitaciones a centrales sindicales

Fortalecimos el trabajo colaborativo con centrales sindicales y organizaciones de trabajadores, desarrollando:

62

Talleres junto a la CAT, CUT, CTCH, UNT y otras entidades.

1.133

Estas instancias permitieron capacitar a

dirigentes y trabajadores en temáticas clave de salud y seguridad, como la organización preventiva conforme al Decreto Supremo 44, la vulneración de derechos fundamentales y la implementación de la Ley Karin y su reglamento de riesgos laborales.

La combinación de talleres presenciales y sesiones vía *streaming* amplió el alcance territorial, con actividades realizadas desde Arica hasta Punta Arenas con una recepción muy positiva.

Relacionamiento con CPHS

Durante 2025, realizamos

18

Encuentros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) a lo largo de todo Chile.

Además, dimos a conocer nuestros resultados mediante el envío de seis *newsletters* con más de 4.000 destinatarios por correo. Mientras, nuestro canal de WhatsApp creció en un 195%, alcanzando los 5.861 seguidores a través de difusión orgánica, lo que sugiere un interés genuino por la utilidad del contenido.

En total, registramos más de 1.200 CPHS inscritos, más de 26.000 actividades de programas de trabajo y más de 10.000 usuarios únicos registrados.

Capacitamos a más de

2.900

asistentes en 12 regiones del país. En promedio, las jornadas fueron evaluadas con un 6,8 en términos de satisfacción, en una escala del 1 al 7.

Relación con las comunidades

Formación de estudiantes de enseñanza media técnico profesional

Contamos con un programa que busca promover espacios de trabajo sanos y seguros, a través de la formación especializada en salud y seguridad ocupacional para jóvenes estudiantes, con el fin de mejorar sus posibilidades de empleabilidad.

Durante 2025 realizamos capacitaciones a alumnas y alumnos del Colegio Polivalente Patricio Mekis de Maipú y de colegios técnicos de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta. Los estudiantes recibieron formación en seguridad en trabajos en altura, ergonomía, autocuidado en el trabajo y prácticas seguras en manejo manual de pacientes y de material cortante.

Éstas se llevaron a cabo en las instalaciones del Centro de Entrenamiento de Riesgos Mayores (CERM) de la Achs de Santiago y Antofagasta, utilizando simulaciones y ejercicios para que las y los alumnos pudiesen aplicar los conocimientos adquiridos.

Gestión de comunidades Máster Plan

Nuestro Máster Plan tiene una mirada profundamente territorial que busca asegurar que todas las personas, en cualquier región, reciban una atención cercana, oportuna y humana. Este proyecto moderniza y construye centros de salud en todo Chile, renovando el 70% de la infraestructura para responder mejor a las necesidades de las y los trabajadores y sus familias.

La gestión de comunidades es parte fundamental de esta transformación: los centros de salud se ubican estratégicamente según las necesidades locales, elevan los estándares de atención y consideran diseños más sostenibles y eficientes ambientalmente. Además, se promueven espacios que fortalecen la relación con el entorno, poniendo su infraestructura al servicio de proyectos locales y contribuyendo al desarrollo de comunidades más seguras.

5.4 Grupos de interés

Buscamos mantener una conexión cercana con nuestros grupos de interés para comprender sus necesidades y contribuir a su bienestar. Este relacionamiento se estructura en nuestro plan de incidencia a través de espacios de escucha activa, transparencia y empatía que guían nuestras acciones y fortalecen vínculos sólidos y significativos con quienes colaboramos y a quienes entregamos servicios.

Cada tres años revisamos y actualizamos los grupos de interés como parte de nuestros procesos de planificación estratégica.

La Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad realiza diagnósticos y revisa los desafíos de relacionamiento para implementar mejoras en la creación y difusión de contenidos, y en la implementación de acciones de colaboración.

Su trabajo es respaldado por equipos comerciales, de servicios preventivos, marketing, comunicaciones y asesores externos en caso de ser necesario.



[Ir al índice](#)

Grupos de interés	Importancia y objetivo de su vinculación	Principales acciones
Colaboradoras y colaboradores de la Achs	Nos preocupamos de crear condiciones laborales que promuevan ambientes de trabajo sanos, seguros e inclusivos que permitan vivir acorde a los principios que guían a la institución.	La gestión de los canales de comunicación interna es liderada por la Gerencia de Personas en coordinación con las áreas de Asuntos Corporativos y Marketing. Nos comunicamos con este grupo por <i>mailings</i> , canales de noticias y también por redes sociales institucionales.
Trabajadoras y trabajadores afiliados	Apoyamos que las y los trabajadores tengan conocimientos sobre el seguro laboral, sus atributos y beneficios, además de sintonizar con las necesidades emergentes en la prevención y promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, nos anticipamos a los cambios del mercado del trabajo e integramos tendencias que profundicen nuestra propuesta de valor.	Nuestras áreas de Prevención, Asuntos Corporativos y Marketing convergen en el desarrollo de actividades de formación (capacitaciones, seminarios, <i>webinars</i> y talleres). Comunicación a través de <i>mailings</i> , redes sociales y canales de <i>Whatsapp</i> para la difusión, con un fuerte foco de trabajo en la gestión de la experiencia y calidad en las atenciones de salud y pago de subsidios, indemnizaciones y pensiones.
Entidades empleadoras adheridas	Aspiramos a convertirnos en los mejores aliados de nuestras entidades empleadoras adheridas para promover una cultura de prevención y cuidado, apoyándolos en su gestión preventiva y ofreciendo los servicios del seguro laboral con calidad y eficiencia.	Nos comunicamos continuamente a través de canales digitales, correo electrónico, difusión en redes sociales y nuestro equipo preventivo. De esta forma, cumplimos con nuestro rol de asesor técnico en materias preventivas y de acompañamiento a las entidades empleadoras adheridas para promover mejores ambientes de trabajo.
Proveedores	Nos relacionamos estratégicamente con nuestros proveedores, quienes son socios fundamentales para asegurar nuestra continuidad operacional y el estándar de servicio que ofrecemos a nuestras entidades empleadoras adheridas y a las trabajadoras y trabajadores afiliados.	Estamos enfocados en mejorar los tiempos de pago y cumplir con nuestros estándares de respuesta oportuna, con especial foco en pymes.
Autoridades y regulador	Realizamos un trabajo colaborativo para explorar nuevas oportunidades que fortalezcan el sistema de seguridad laboral y la valoración de las Mutualidades en el país.	Somos parte de todos los espacios de relacionamiento formal que establecen el regulador y las autoridades.

Grupos de interés	Importancia y objetivo de su vinculación	Principales acciones
Comunidades	Queremos generar valor social, profundizando en nuestra relación con las y los trabajadores y las comunidades aledañas a nuestros principales centros de atención a nivel nacional.	Nos comunicamos masivamente por <i>mailing</i> y redes sociales sobre el seguro, sus atributos y propuesta de valor de la Achs. Realizamos actividades de formación vía seminarios, talleres y <i>webinars</i> , junto con participar en mesas de trabajo institucionales donde somos convocados para contribuir en los procesos de mejora continua del sistema de salud y la seguridad ocupacional.
Gremios y sindicatos	Fomentamos una cultura de seguridad y salud entre empleadores y sindicatos, para potenciar ambientes laborales más sanos y seguros para el país, junto con generar espacios de escucha que le permitan a la Achs mejorar su propuesta de valor y responder a las necesidades emergentes del sistema.	Desarrollamos en conjunto capacitaciones, <i>webinars</i> , seminarios, presentaciones de resultados y planes de sensibilización con sus adheridos y socios. Nos comunicamos con ellos también a través de reuniones, <i>mailings</i> , canal de <i>Whatsapp</i> y redes sociales.
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	Apoyamos el crecimiento de una cultura preventiva y colaborativa en nuestras entidades empleadoras adheridas. A través de un trabajo conjunto con los Comités Paritarios, promovemos el cumplimiento normativo, potenciando la participación de las y los trabajadores en la gestión de riesgos con estrategias adaptadas a cada realidad laboral. Capacitamos y apoyamos técnicamente a los Comités Paritarios para que puedan detectar riesgos en forma temprana y generar redes activas de prevención.	Somos gestores de diversas acciones, entre las que destacan los encuentros regionales con Comités Paritarios, donde se comparten buenas prácticas y se abordan desafíos comunes. Además, tenemos comunicación directa por un canal exclusivo de <i>Whatsapp</i> y se publica periódicamente el boletín "El Orientador", dirigido especialmente a representantes de estos comités, con contenidos técnicos y prácticos en prevención. Estas iniciativas se complementan con capacitaciones, asesorías personalizadas y campañas colaborativas para promover ambientes laborales más sanos y seguros.



[Ir al índice](#)

5.5 Responsabilidad en la cadena de valor

Es fundamental contar con una red de suministro alineada con convertir a Chile en un país líder en el cuidado de las y los trabajadores y sus familias. En este sentido, mantenemos relaciones activas con 3.015 proveedores a quienes pagamos un total de MM\$375.644 durante 2025.

Del total de facturas pagadas a nivel nacional e internacional durante el periodo, el 98,26% correspondió a proveedores locales, definidos para efectos de este indicador como aquellos domiciliados o constituidos en Chile. Este cálculo considera las operaciones significativas incluidas en el alcance de la presente Memoria Integrada, correspondientes a la Achs.

	Cantidad de proveedores internacionales	Cantidad de proveedores nacionales	Pago total a proveedores nacionales e internacionales
2024	47	2.909	MM\$320.797
2025	46	2.969	MM\$375.644

Desarrollo y relacionamiento con proveedores

Para garantizar un abastecimiento eficiente y oportuno de los recursos necesarios para nuestras operaciones, tenemos un riguroso proceso de selección de proveedores. Este considera la calidad de sus productos y servicios, sumado a su compromiso con los más altos estándares éticos, ambientales y de cumplimiento normativo.

Nuestra área de Gestión de Proveedores se encarga de evaluar las nuevas incorporaciones y de realizar revisiones periódicas del desempeño financiero, tributario y legal de quienes

nos suministran bienes y servicios. Asimismo, promueve relaciones comerciales transparentes y sólidas con la cadena de abastecimiento bajo el marco de las leyes laborales y de la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

También contamos con un manual y un procedimiento de gestión de proveedores, que incluye un flujo del proceso para mantener la trazabilidad desde su incorporación hasta la evaluación continua de su desempeño.

5.5.1 Evaluación de proveedores

Hemos establecido un procedimiento estructurado para el ingreso de todos los proveedores, con el propósito de establecer relaciones comerciales seguras y oportunas y de asegurar la búsqueda del mejor perfil para nuestros prestadores de bienes y servicios.

De esta forma, prevenimos posibles riesgos en aspectos legales, de continuidad operacional y reputacional derivados de cualquier falta, ilegalidad o delito en los que pudiera incurrir alguno de los proveedores con los que tenemos relación.

El procedimiento rige para proveedores nuevos, críticos, bloqueados, quienes requieran actualizar sus datos o para aquellos que se adjudiquen una licitación, en línea con el método establecido en nuestra Política y Manual de Adquisiciones de Bienes y Servicios.

La nueva evaluación se realiza sobre la base del formulario de creación de proveedor (FCP), una declaración jurada (DJP), información de data interna de colaboradores Achs y relacionadas, informe Dicom Equifax, información de la Dirección del Trabajo (DT), informa-

ción pública del Servicio de Impuesto Internos (SII) y cualquier otra que se considere relevante. A partir de este análisis se realiza una recomendación positiva, positiva con observación o negativa.

Durante 2025 la estrategia de evaluación de proveedores puso énfasis en fortalecer el modelo de gestión de desempeño y riesgos, consolidando este proceso como clave para la toma de decisiones en Abastecimiento, Contratos y Licitaciones.



Avances 2025

01

Optimización de informes

Optimización de los Informes de Evaluación de Proveedores (IFR) y de los SLA de entrega de los informes de recomendación de licitaciones.

02

Definición de lineamientos

Definición de lineamientos basales de evaluación, incorporando un análisis diferenciado de riesgos comerciales y reputacionales.

03

Distinción de productos

Distinción entre productos y servicios dentro del proceso de evaluación, considerando los riesgos eventuales y las garantías exigidas en cada licitación.

04

Reforzamiento de la gobernanza

Reforzamiento de la gobernanza del proceso, mediante validaciones por parte de gerencias o jefaturas, según el nivel de riesgo.

05

Modelo de prevención

Integración del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), en casos de riesgo reputacional.

Estas mejoras permitieron consolidar un modelo de evaluación más estructurado, preventivo y alineado con la gestión de riesgos y la continuidad operacional, que fortaleció la trazabilidad y calidad de la información para la toma de decisiones.

[Ir al índice](#)

5.5.2 Política de pago a proveedores

Al considerarlos socios estratégicos, nuestra meta es establecer relaciones perdurables con los proveedores que aporten a nuestra cadena de valor en materia de sostenibilidad en la relación, eficiencia en la gestión de pagos y transparencia en la comunicación.

Nuestra gestión se fundamenta en la excelencia y en la proactividad, con una política formal de pago que promueve su realización oportuna y responsable tanto a proveedores nacionales como internacionales. Esta política diferencia entre críticos y no críticos, de manera de asegurar la continuidad de los servicios y el cumplimiento de nuestros compromisos financieros.

Los proveedores críticos incluyen sociedades médicas, boletas de honorarios, contratos de arriendo, suministros y pequeñas y medianas empresas. A ellos les damos prioridad en los plazos de pago. En tanto, los que no son críticos corresponden a entidades que no son pymes, pymes que han cedido sus facturas a *factoring*, empresas de subcontratación y otros proveedores especiales.

PRONTO PAGO

Con el objetivo de apoyar a nuestra red de suministro, especialmente a las pymes, tenemos un criterio de pronto pago. Durante 2025 logramos reducir el promedio a un plazo igual o menor a siete días desde la emisión de la factura, lo que fue un desafío ante el aumento en la facturación de este segmento.

En tanto, para aquellas empresas que no son pymes o críticas, el pago no sobrepasa los 30 días. Para proveedores internacionales, el plazo estándar es de 30 días desde la recepción de la solicitud, sin distinción entre críticos y no críticos.



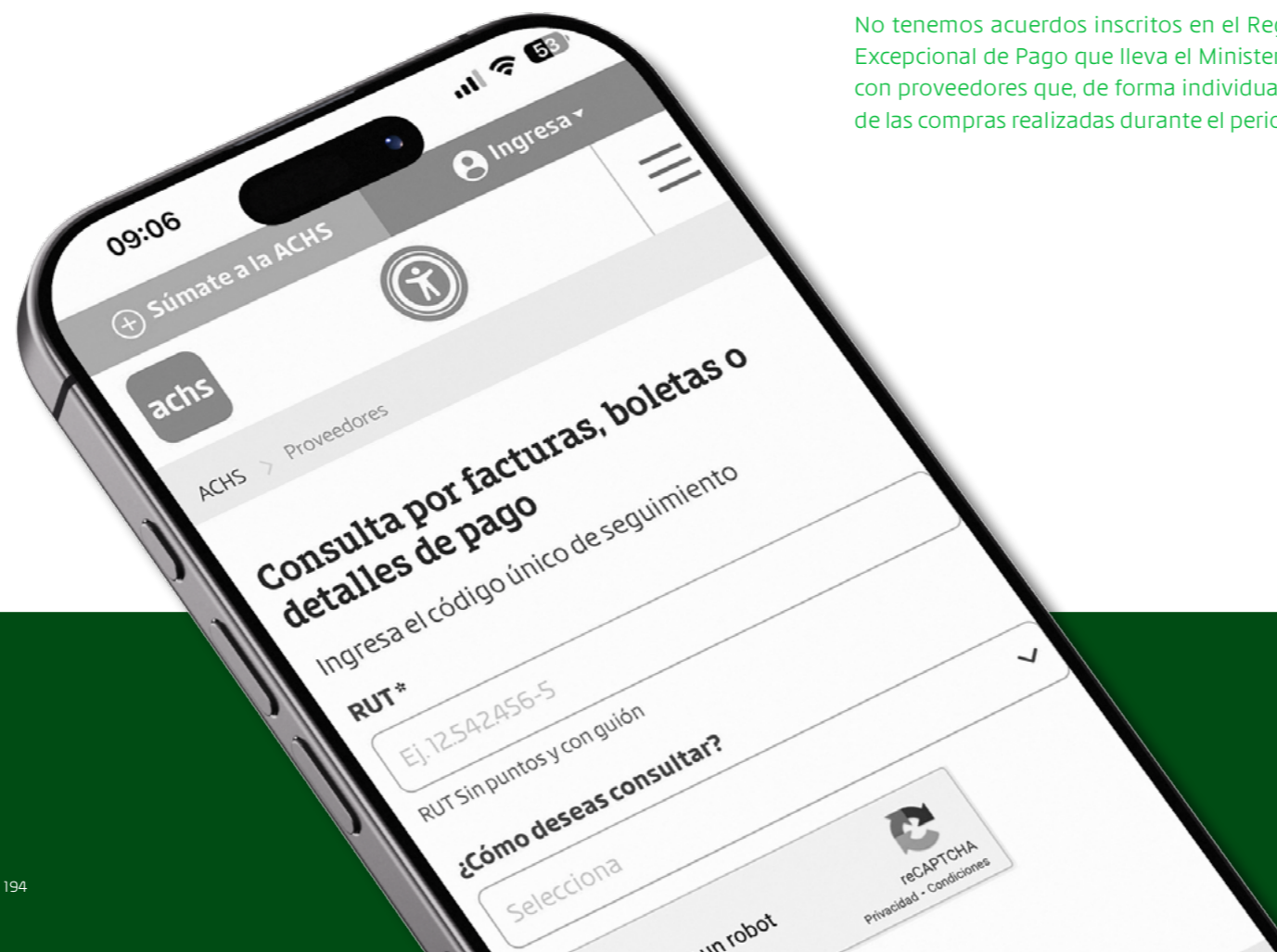
Metas de plazo máximo de pago a proveedores nacionales*

	Valor 2025	Meta 2025	Porcentaje de avance
Pyme	5,65	<7	123,9%
No Pyme	23,65	30	126,9%

(*) Días promedio de pago a proveedores.

Portal de Pago a Proveedores

Consolidamos el funcionamiento de esta plataforma web que, entre otras funcionalidades, permite realizar consultas en línea sobre los detalles de las transacciones e incluye un segmento de facturas rechazadas con su motivo de impugnación para que el proveedor pueda resolver la situación con rapidez. Además, el portal facilita la administración de cuentas con grandes números de documentos, publicando la información en forma periódica de manera de contener toda la data del periodo 2024-2025 con respecto a lo pagado y rechazado.



[Ir al índice](#)

Rango periodo de pago	N° de facturas comprometidas a pago	N° facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas (MM\$)	Monto total intereses por mora en pago de facturas	N° de proveedores por segmento (no únicos)
Proveedores nacionales					
Menos a 30 días	87405	83.716	348.647	0	2.962
Entre 31 y 60 días	918	879	18.969	0	191
Más de 60 días	563	555	1.506	0	129
Proveedores internacionales (fecha invoice)					
Menos a 30 días	146	146	4.475	0	39
Entre 31 y 60 días	26	26	1.991	0	14
Más de 60 días	3	3	55	0	3
Totales					
Menos a 30 días	87.551	83.862	353.122	0	3.001
Entre 31 y 60 días	944	905	20.960	0	205
Más de 60 días	566	558	1.562	0	132

No tenemos acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía, ni contamos con proveedores que, de forma individual, representen el 10% del total de las compras realizadas durante el periodo.

Hitos 2025

Premio Mejores Empresas Pagadoras 2025 Sector Salud

Fuimos distinguidos por la Bolsa de Productos de Chile y la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech), como una de las mejores empresas pagadoras del país. Nos destacamos entre más de 14.500 organizaciones, gracias a nuestras buenas prácticas en plazos efectivos de pago, volumen de facturas y diversidad de emisores.

Proyecto de Contabilización Automática (Fase 1)

Implementamos la contabilización automática de facturas, lo que nos permitió reducir significativamente la cantidad de horas-hombre empleadas en tareas manuales y repetitivas. Como consecuencia, incrementamos la eficiencia operativa, agilizamos la asignación de fechas de pago y mejoramos la experiencia del proveedor.

Portal para las Filiales Achs (Centro Médico Hospital Achs Salud, Achs Servicios)

Desarrollamos esta plataforma con altos estándares de servicio para unificar la gestión de pagos y optimizar la comunicación con los proveedores, en línea con el Portal de Pago a Proveedores Achs. Entre otras aplicaciones, ofrece información clave sobre fechas de pago, detalle de pagos realizados y estado de documentos reclamados en el Servicio de Impuestos Internos (SII).

[Ir al índice](#)

5.5.3 Política de contratistas

Promovemos la participación de contratistas a través de la implementación de prácticas laborales justas y un ambiente ético que fomente la inclusión y la equidad. Además del Código de Ética, que es el marco de referencia general para la toma de decisiones en este sentido, tenemos una normativa de subcontratación, aprobada por la Subgerencia de Administración y Servicios Generales. Este documento se comunica a las distintas áreas y tiene como objetivo minimizar cualquier tipo de inconveniente con los prestadores de servicios y mantener la calidad de nuestras operaciones.

De acuerdo con los lineamientos de la normativa laboral vigente, realizamos por medio del área de compras el seguimiento de las subcontrataciones a través de la plataforma Subcontrataley, enfocada en la gestión, el registro y el control de las adquisiciones. Esta nos permite verificar el cumplimiento de los requisitos legales por parte de los contratistas, pudiendo aprobar o rechazar la documentación según corresponda.

Finalmente, informamos al proveedor sobre la ejecución de pagos para las obligaciones pendientes, asegurando así el alineamiento a la normativa y la transparencia en las relaciones comerciales.



5.6 Proyectos de investigación e innovación

Durante 2025, la estrategia de innovación de la Achs se definió como un habilitador transversal para el cumplimiento del propósito institucional y de la estrategia 2025-2028, orientada a dar respuesta a los desafíos estructurales del sistema de salud, a la evolución del mundo del trabajo y a la sostenibilidad del seguro laboral.

La innovación se concibe como una capacidad integrada a la operación, al diseño de servicios y a la toma de decisiones, con foco en el impacto, la escalabilidad y la generación de valor para trabajadores y entidades empleadoras adheridas.

Prioridades estratégicas en materia de innovación en 2025

01.

Transformación digital y uso estratégico de datos e inteligencia artificial, con el fin de fortalecer la calidad clínica, la prevención de riesgos y la eficiencia operativa.

02.

Innovación en modelos de atención en salud, con especial foco en salud mental y autocuidado, desarrollando soluciones integradas, accesibles y basadas en evidencia.

03.

Digitalización de la experiencia de empresas y trabajadores, promoviendo la autogestión, la prevención temprana y la disminución de fricciones.

04.

Impulso de una cultura organizacional ágil e innovadora, fortaleciendo capacidades internas y nuevas dinámicas de trabajo.

[Ir al índice](#)

La estrategia se gestiona mediante:

- Un enfoque llamado *value streams* que articula la estrategia con su ejecución.
- Metodologías ágiles, diseño centrado en el usuario y prácticas de mejora continua.
- Priorización de iniciativas en función de su impacto, eficiencia y potencial de escalabilidad.



Capacitaciones en innovación

	2024	2025	Var.% 2024-2025
Total de colaboradoras y colaboradores capacitados en innovación	203	272	34,0%
Total de horas de capacitación en materia de innovación	2.157	2.992	38,7%

Herramientas de inteligencia artificial y automatización

En 2025 las capacitaciones en innovación se orientaron principalmente a promover la adopción de herramientas de inteligencia artificial y automatización, con foco en Microsoft Copilot y Power Automate como habilitadores clave de productividad y eficiencia. El objetivo fue que los equipos integraran estas tecnologías en sus tareas cotidianas, reduciendo tiempos, mejorando la calidad del trabajo y liberando capacidad para actividades de mayor valor.

Las sesiones de Copilot fueron diseñadas con un enfoque práctico y aplicado, con cápsulas breves y demostrativas, mientras el programa Champions mostró cómo su uso puede apoyar y facilitar tareas que demandan una alta dedicación de tiempo. Las capacitaciones en Power Automate se enfocaron en la creación de flujos automatizados para tareas repetitivas, como aprobaciones, notificaciones y procesos internos.

[Ir al índice](#)

Proyectos de investigación e innovación

Como institución respaldamos la realización de proyectos de investigación e innovación en temas vinculados a la salud y seguridad en el trabajo. A través de ellos, propiciamos la generación de conocimientos y soluciones que aporten en el ámbito laboral de las distintas empresas y organizaciones del país.

postularon al fondo 85 proyectos, se seleccionaron 49 y nos adjudicamos 22 iniciativas, las cuales empezamos a desarrollar junto con investigadores de centros y universidades con plazos e hitos definidos.

Cada año, los Organismos Administradores de la Ley (OAL) destinan recursos al financiamiento de iniciativas por medio de un concurso abierto, convocado y regulado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). En 2025 se conformó un fondo de más de 1.688 millones, dentro del cual el 46,87% fueron aportados por la Achs. En este ciclo

Además, en la Achs gestionamos la innovación a través de un modelo integrado de innovación y transformación, alineado a la estrategia organizacional, que combina gobierno, capacidades y ejecución.

Indicador	Meta 2026	Valor 2025	% de avance del indicador 2025
Personas capacitadas para automatizar flujos con herramientas como Power Automate	45	23	51,11%



OAL	Monto del fondo	Porcentaje
Achs	\$791.242.013	46,87%
MUSEG	\$574.651.566	34,04%
IST	\$168.380.141	9,97%
ISL	\$154.000.000	9,12%
Total	\$1.688.273.720	100%

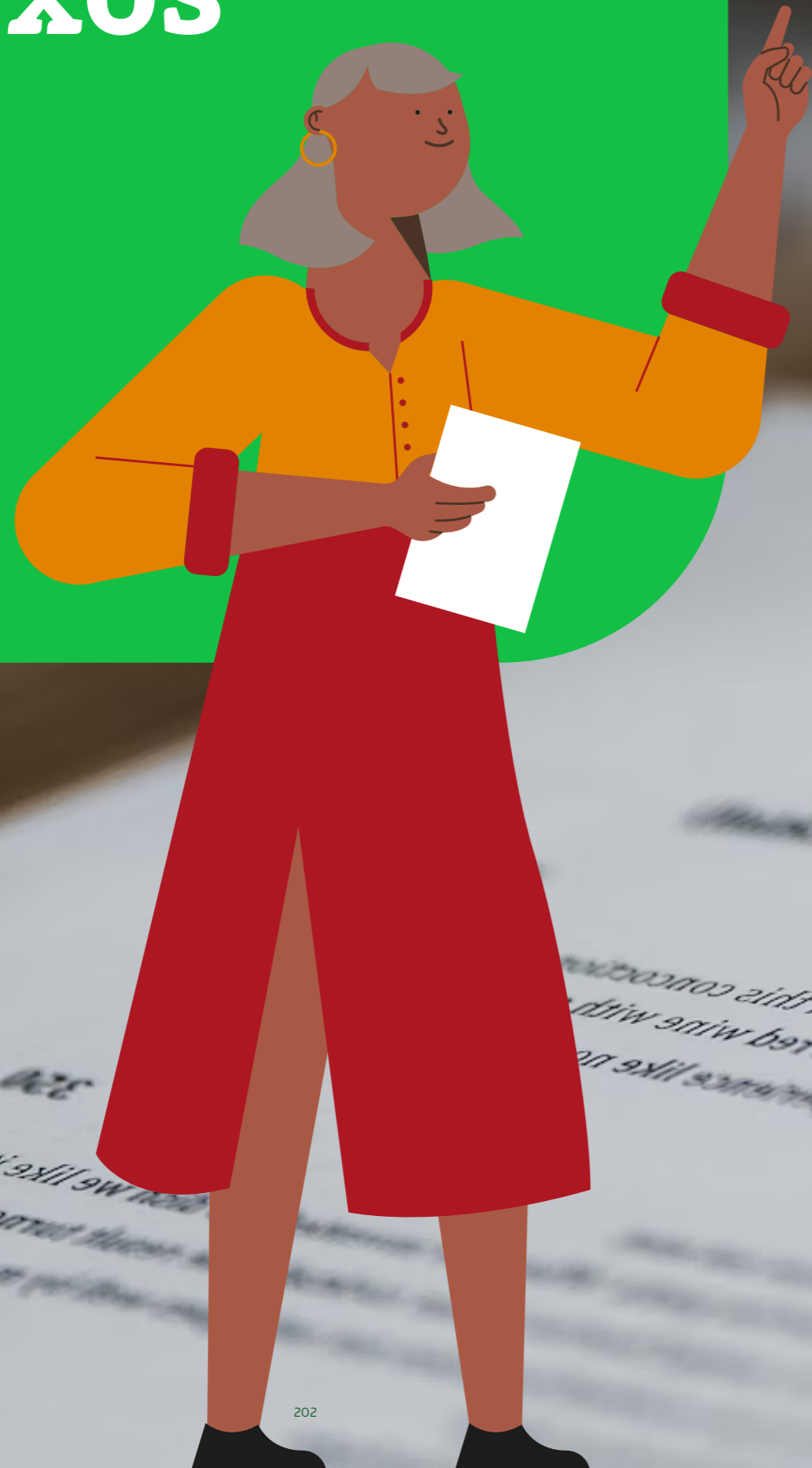
Proyectos 2025

MM\$791.242.013	22	17	4	1
Total financiamiento	Proyectos adjudicados a la Achs	Proyectos de investigación	Proyectos de innovación	Proyectos especiales (SUSESO)



Para conocer el detalle de los proyectos ejecutados con financiamiento Achs y los informes finales de los proyectos finalizados, visita nuestro sitio web.

Anexos



Nowhere in the World (Nowhere in the World)

...and green apple) ... twisted this concoction ... and red wine with ... appearance like ...

*320
... we like it so much
... turned out
... old-fashioned*

1. Nuestro compromiso con Pacto Global

En la Achs tenemos la convicción y el compromiso de ser un aliado de la sociedad y conformarnos como un verdadero agente de cambio. Aunque a la fecha no hemos formalizado nuestra adhesión a los principios rectores de derechos humanos, en 2025 comenzamos nuestro primer proceso de debida diligencia en la materia. Este ejercicio nos permitirá identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos potenciales y reales en derechos fundamentales que se deriven de nuestra cadena de valor y de las actividades de nuestra organización. De esta manera, construiremos un plan de acción estratégico que priorice

una gestión ética y sostenible en todas nuestras operaciones.

Somos miembros de UN Global Compact vía Pacto Global Red Chile, con lo que buscamos ser un aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por medio de acciones y compromisos en línea con los 10 principios de Pacto Global y los 17 ODS de Naciones Unidas, tales como trabajo decente y crecimiento económico, igualdad de género, reducción de las desigualdades y salud y bienestar.




Mediante nuestra Estrategia 2022-2024, hemos llevado adelante una metodología

basada en los criterios ASG (ambiental, social y de gobernanza), generando importantes avances en nuestros ejes de trabajo, entre ellos, la modernización de nuestra infraestructura, como el Hospital del Trabajador Achs Salud y nuestra red de centros de salud.

En el ámbito social, contamos con una Política de Equidad, Inclusión y Diversidad, así como también aportamos a tener comunidades saludables por medio de nuestras acciones en Salud no Laboral, la colaboración en la reducción de las listas de espera, nuestra gestión en salud mental y un gobierno corporativo que desarrolla una gestión responsable

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En este marco, enfocamos nuestros esfuerzos en:

Iniciativa	Meta ODS impactada
Pacto por la seguridad vial Más información en página 185 del capítulo 05.	 ODS 3 Salud y bienestar 3.6 Reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo para el año 2030.
Salud No Laboral Más información en página 66 del capítulo 02.	 ODS 3 Salud y bienestar 3.8 Lograr cobertura sanitaria universal, en particular, la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
	 ODS 1 Fin de la pobreza 1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para el año 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

[Ir al índice](#)

Iniciativa	Meta ODS impactada
Política de equidad, inclusión y diversidad Programa ConFuturo	 ODS 10 Reducción de las desigualdades 10.2 Al año 2030 potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
Círculo de Experiencias de Aprendizaje Desarrollo de talleres sobre la inclusión	 ODS 5 Igualdad de género 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles en la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
Más información en página 147 del capítulo 04.	 ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
Reducir nuestros impactos ambientales Contamos con metas de disminución de los impactos ambientales en relación con la huella de carbono, disminución del uso de agua y valorización de residuos.	 ODS 9 Industria, innovación e infraestructura 9.4 De aquí al año 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia. Promover la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales para lograr que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
Algunas iniciativas que hemos implementado para lograr estos objetivos son:	 ODS 7 Energía asequible y no contaminante 7.2 Al año 2030 aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas. 7.3 Duplicar a 2030 la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.
- Power Purchase Agreement para compra de energía renovable en nuestras instalaciones. - Máster Plan Agencias y Máster Plan Hospital del Trabajador Achs Salud. - Sistema de gestión de residuos.	 ODS 6 Agua limpia y saneamiento 6.4 Elevar considerablemente hacia el año 2030 el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores. Asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce, para enfrentar la escasez hídrica y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.
Más información en página 166 del capítulo 05 y página 61 del capítulo 02.	

Iniciativa

Meta ODS impactada

Cuidado de la Salud Mental

Programa de atención temprana de salud mental

Más información en página 47 del capítulo 02.



ODS 8
Trabajo decente y crecimiento económico

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las y los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



ODS 16
Paz, justicia e instituciones sólidas

16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo, la vida política, económica y pública.



ODS 3
Salud y bienestar

3.4 Para 2030 disminuir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles, mediante la prevención, el tratamiento y la promoción de la salud mental y el bienestar.

Apoyo psicológico y entrega de herramientas para la implementación de la Ley TEA en educación

Más información en página 50 del capítulo 02.



ODS 4
Educación de calidad

4.c De aquí al 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional, para su formación en los países en desarrollo, especialmente aquellos menos adelantados y los pequeños estados insulares.



ODS 8
Trabajo decente y crecimiento económico

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las y los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

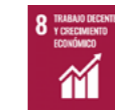
[Ir al índice](#)

Iniciativa

Meta ODS impactada

Plan de incidencia en prevención de riesgos por calor extremo y resiliencia climática

Más información en página 184 del capítulo 05.



ODS 8
Trabajo decente y crecimiento económico

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las y los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



ODS 3
Salud y bienestar

3.d Reforzar la capacidad de todos los países, en particular aquellos en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

Acompañamiento Ley Karin

Más información en página 51 del capítulo 02.



ODS 8
Trabajo decente y crecimiento económico

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las y los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Premio Inclusión Achs

Más información en página 59 del capítulo 02.



ODS 4
Educación de calidad

4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

2. Sistema de mutualidades

Las mutualidades de empleadores, entre ellas la Asociación Chilena de Seguridad, son instituciones privadas sin fines de lucro cuya actividad principal es administrar el Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley N° 16.744. El seguro de las y los trabajadores se financia a través del pago de cotizaciones que realiza el empleador:

a) Aporte básico del 0,90% de las remuneraciones imponibles.

b) Cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo, la que no puede exceder de 3,4% para organizaciones nuevas no sometidas a procesos de evaluación, y que varía entre 0% y 6,8% en el caso de aquellas entidades cuya siniestralidad efectiva es conocida.

Junto con la Achs, las otras entidades privadas que operan son la Mutual de Seguridad, fundada en 1966 por la Cámara Chilena de la Construcción, y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), creado por la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua en 1957. El Instituto de Seguridad Laboral (ISL), de carácter estatal, protege a las y los trabajadores de entidades empleadoras no afiliadas a las mutualidades.

Trabajadores y trabajadoras cubiertos por el seguro en 2025

Achs, Mutual de Seguridad, IST

6.117.243

ISL

1.472.204

Achs

3.176.410

Datos a diciembre 2025.

[Ir al índice](#)

3. Indicadores de gobierno corporativo

3.1 Experiencia del Directorio

	Lorenzo Gazmuri Schleyer	Sandro Solari Donaggio	Andrés Santa Cruz López	Claudio Muñoz Zúñiga	Paula Silva Jalil	Evelyn Añazco Rojas	Luis Abarca Varas	Hernán Medina Tejos
Específicas	a) Estrategia	■	■	■	■			
	b) Relaciones de negocio	■	■	■	■			
	c) Liderazgo	■	■	■	■	■	■	■
	d) Finanzas							
	e) Comercialización y ventas	■	■	■				
	f) Recursos Humanos							
	g) Tecnología						■	
	h) Administración					■		■
	i) Salud y seguridad ocupacional					■	■	■
	j) Marketing	■						
	k) Medioambiente y cambio climático		■		■			
	l) Comunidad y vinculación con el entorno	■	■		■			■
Por Industria	a) Agricultura		■					
	b) Retail		■					
	c) Energía	■						
	d) Educación					■		■
	e) Telecomunicaciones				■		■	

3.2 Ingresos de miembros del Directorio

Nombre del director(a)	Cargo	Acumulado desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024			Acumulado desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2025		
		Fijo	Variable (participación en comités)	Viáticos u otros estipendios	Fijo	Variable (participación en comités)	Viáticos u otros estipendios
Lorenzo Gazmuri Schleyer	Presidente 2025	\$521.397	\$18.606.115	-	\$1.381.070	\$30.169.737	-
Sandro Solari Donaggio	Director	\$1.276.211	\$31.567.386	-	\$1.384.385	\$30.166.421	-
Andrés Santa Cruz López	Director	-	-	-	\$707.028	\$16.589.238	-
Claudio Muñoz Zúñiga	Director	\$1.276.211	\$31.567.386	-	\$1.385.644	\$32.943.727	-
Hernán Medina Tejos	Director	\$1.276.211	\$31.567.386	\$1.225.000	\$1.385.085	\$32.943.727	\$1.785.000
Luis Abarca Varas	Director	\$1.276.211	\$31.567.386	\$175.000	\$1.385.268	\$32.943.544	\$175.000
Paula Silva Jalil	Director	-	-	-	\$707.028	\$13.811.233	\$210.000
Evelyn Añazco Rojas	Director	-	-	-	\$707.028	\$16.589.238	\$161.950
Paz Ovalle Puelma	Presidente 2024	\$1.276.211	\$31.567.386	-	\$677.699	\$16.354.847	-
Lorena Marchant Cancino	Director	\$1.276.211	\$31.567.386	\$245.000	\$676.125	\$16.356.421	\$175.000
Virginia Araya Gaytán	Director	\$1.164.185	\$31.567.386	\$210.000	\$4676.481	\$16.356.065	\$175.000



[Ir al índice](#)

3.3 Integrantes de Comités del Directorio

Tipo de Comité	Integrantes 2024	Integrantes 2025
Auditoría	Directores/as: - Claudio Muñoz Zúñiga - Luis Abarca Varas Asesores/as: - Alejandro Zurbuchen Silva - Francisco Mobarec Asfura	Directores/as: - Claudio Muñoz Zúñiga (Presidente) - Luis Abarca Varas Asesores/as: - Julio Gálvez Boizard - Christian Samsing Stambuk
Públicos de interés / Sostenibilidad	Comité de Gestión de Públicos de Interés Directores/as: - Paz Ovalle Puelma - Hernán Medina Tejos - Virginia Araya Gaytán Asesores/as: - Carolina Goic Boroevic	Comité de Vinculación y Sostenibilidad Directores/as: - Andrés Santa Cruz López (Presidente) - Hernán Medina Tejos - Paula Silva Jalil - Evelyn Añazco Rojas Asesores/as: - Carolina Goic Boroevic
Riesgos	Directores/as: - Claudio Muñoz Zúñiga - Luis Abarca Varas Asesores/as: - Alejandro Zurbuchen Silva - Francisco Mobarec Asfura	Directores/as: - Claudio Muñoz Zúñiga (Presidente) - Luis Abarca Varas Asesores/as: - Julio Gálvez Boizard - Christian Samsing Stambuk
Prevención y Salud Laboral	Comité de Prevención Directores/as: - Sandro Solari Donaggio - Lorenzo Gazmuri Schleyer - Lorena Marchant Cancino - Virginia Araya Gaytán Asesores/as: - María José Zaldívar Larraín Comité de Salud Directores/as: - Sandro Solari Donaggio - Lorenzo Gazmuri Schleyer - Lorena Marchant Cancino	Comité de Prevención y Salud Laboral Directores/as: - Lorenzo Gazmuri Schleyer (Presidente) - Andrés Santa Cruz López - Sandro Solari Donaggio - Hernán Medina Tejos Asesores/as: - María José Zaldívar Larraín
Proyectos e Inversiones	Directores/as: - Paz Ovalle Puelma - Hernán Medina Tejos Asesores/as: - Hernán Rodríguez Wilson - José de Gregorio Rebeco	No vigente en 2025.

3.4 Asesores directorio

El monto total para el ejercicio 2025 por concepto de honorarios a asesores de Comités de Directores alcanzó a \$327.407.130

Julio Gálvez	Christian Samsing	Carolina Goic	María José Zaldivar Larraín
Ingeniero Comercial y Licenciado en Administración de Empresas y Contador Auditor de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Máster in Business Administration (MBA) de la Universidad de Chicago, EE.UU.	Ingeniero comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile y Magíster en Economía en la misma casa de estudios.	Asistente social, Pontificia Universidad Católica de Chile y Magíster en Economía en la misma casa de estudios.	Abogada y licenciada en historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magister en derecho público de la misma casa de estudios.
Objeto de la asesoría: asesor de los Comités de Auditoría y de Riesgos.	Objeto de la asesoría: asesor de los Comités de Auditoría y de Riesgos.	Objeto de la asesoría: asesora del Comité de Vinculación y Sostenibilidad.	Objeto de la asesoría: asesora del Comité de Prevención y Salud Laboral.
		Fin del vínculo: 31-10-25	
Hernán Rodríguez	Cristián Baeza	José de Gregorio	Alejandro Zurbuchen
Ingeniero civil industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile y MBA de la Universidad de California en Los Ángeles.	Médico cirujano de la Universidad de Chile, Máster en salud pública de la Universidad Johns Hopkins, Magíster en neurociencias de la Universidad de Chile y Magíster en economía en ILADES.	Doctor en economía del Massachusetts Institute of Technology, MIT. Ingeniero civil industrial y Magíster en ingeniería industrial, mención economía, de la Universidad de Chile.	Ingeniero comercial, Universidad de Chile, Magíster en control de gestión y Magíster en finanzas de la misma casa de estudios. Magíster en administración de empresas de la Universidad Adolfo Ibáñez.
Objeto de la asesoría: asesor del Comité de Prevención y Salud Laboral.	Objeto de la asesoría: asesor del Comité de Prevención y Salud Laboral.	Objeto de la asesoría: asesor del Comité de Inversiones.	Objeto de la asesoría: asesor de los Comités de Auditoría y de Riesgos.
Fin del vínculo: 31-10-2025	Fin del vínculo: 31-10-25	Fin del vínculo: 01-03-25	Fin del vínculo: 01-01-2025

[Ir al índice](#)

3.5 Remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales

	31-12-2024 M\$	31-12-2025 M\$
Salarios	13.610.912	14.442.064
Honorarios de administradores	-	-
Otros beneficios a corto plazo	-	-
Correcciones de valor y beneficios no monetarios	-	-
Beneficios a corto plazo para los empleados	-	-
Beneficios post empleo	-	-
Otros beneficios a largo plazo	-	-
Beneficios por terminación	784.987	1.437.041
Total remuneraciones recibidas por el personal clave*	14.395.899	15.879.105

*Corresponde a ejecutivos de la Achs y sus filiales que ocupan cargos de nivel de subgerencia o superior.

3.6 Incidentes de corrupción, fraude y competencia desleal

Total de incidentes de corrupción confirmados	0
Total de incidentes de corrupción confirmados con consecuencia de despidos o medidas disciplinarias a las y los trabajadores	0
Total de casos confirmados en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción	0
Total de casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o las y los trabajadores durante el periodo	0
Total de pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con fraude (CLP\$)	\$257.816.200

Datos de la Achs.

Importe total de las pérdidas monetarias en que haya incurrido durante el periodo del informe como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la seguridad y privacidad de los datos.

Pérdidas judiciales relacionados con la privacidad de datos (CLP\$) \$0

Incidentes y medidas tomadas

Cantidad de acciones jurídicas pendientes durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia. 0

Cantidad de acciones jurídicas finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia. 0

Datos de la Achs.

3.7 Vida útil de los activos

Los bienes clasificados como propiedades, plantas y equipos se deprecian utilizando el método lineal durante el período de su vida útil. Esta se determina, en primera instancia, conforme a las recomendaciones del fabricante. En caso de no contar con dicha información, se aplica la siguiente tabla de referencia:

Activos	Vida útil financiera (rango años)
Construcción, obras de infraestructura e instalaciones	40 a 80
Instrumental y equipos médicos	3 a 8
Equipos, muebles y útiles	3 a 7
Vehículos y otros medios de transporte	6

A efectos de clasificación temporal, se considera:

- Corto plazo: menor a 3 años
- Mediano plazo: entre 3 y 8 años
- Largo plazo: superior a 8 años

4. Indicadores de dotación

4.1 Colaboradoras y colaboradores por nacionalidad

Nacionalidad	Alta gerencia		Gerencia		Jefatura		Fuerza de venta		Administrativo		Auxiliar		Otros profesionales		Otros técnicos	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Chile	1	6	66	74	488	417	140	36	932	214	103	45	2896	2277	2679	1733
Argentina	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	8	7	2	0
Austria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Bolivia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	5	3	7	2
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Colombia	0	0	2	0	12	10	0	0	3	1	5	1	39	31	27	16
Corea del Sur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Costa Rica	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Croacia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuba	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	6	4	0	1
Ecuador	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1	2	0	21	24	3	2
Haití	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	7	2
México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Países Bajos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Panamá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Pakistán	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paraguay	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Perú	1	0	0	0	2	0	0	1	7	0	6	1	4	1	17	8
Venezuela	0	0	0	0	28	14	11	3	79	20	3	4	107	57	14	10

Datos de la Achs y filiales.

4.2 Descripción de las y los colaboradores por rango de edad

Alta gerencia	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	0	0
Entre 30 y 40 años	2	1
Entre 41 y 50 años	0	2
Entre 51 y 60 años	0	3
Entre 61 y 70 años	0	0
Más de 70 años	0	0

Datos de la Achs y filiales.

Gerencia	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	3	1
Entre 30 y 40 años	42	37
Entre 41 y 50 años	15	23
Entre 51 y 60 años	5	12
Entre 61 y 70 años	4	1
Más de 70 años	0	0

Datos de la Achs y filiales.

Jefatura	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	35	33
Entre 30 y 40 años	279	203
Entre 41 y 50 años	150	153
Entre 51 y 60 años	56	42
Entre 61 y 70 años	11	15
Más de 70 años	2	3

Datos de la Achs y filiales.

[Ir al índice](#)

Fuerza de venta	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	5	4
Entre 30 y 40 años	44	18
Entre 41 y 50 años	58	9
Entre 51 y 60 años	30	6
Entre 61 y 70 años	14	3
Más de 70 años	0	0

Datos de la Achs y filiales.

Administrativo	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	184	41
Entre 30 y 40 años	440	108
Entre 41 y 50 años	223	41
Entre 51 y 60 años	151	26
Entre 61 y 70 años	30	21
Más de 70 años	3	1

Datos de la Achs y filiales.

Auxiliar	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	10	7
Entre 30 y 40 años	14	16
Entre 41 y 50 años	13	14
Entre 51 y 60 años	41	7
Entre 61 y 70 años	34	6
Más de 70 años	9	1

Datos de la Achs y filiales.

Otros profesionales	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	727	397
Entre 30 y 40 años	1.629	1.235
Entre 41 y 50 años	552	563
Entre 51 y 60 años	142	145
Entre 61 y 70 años	35	61
Más de 70 años	3	9

Datos de la Achs y filiales.

[Ir al índice](#)

Otros técnicos	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	818	211
Entre 30 y 40 años	1.106	524
Entre 41 y 50 años	480	445
Entre 51 y 60 años	264	341
Entre 61 y 70 años	85	243
Más de 70 años	4	11

Datos de la Achs y filiales.

4.3 Descripción de las y los colaboradores por antigüedad

Alta gerencia	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	1	0
Entre 3 y 6 años	0	1
Más de 6 y menos de 9 años	1	1
Entre 9 y 12 años	0	0
Más de 12 años	0	4

Gerencia	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	29	37
Entre 3 y 6 años	14	14
Más de 6 y menos de 9 años	11	6
Entre 9 y 12 años	3	6
Más de 12 años	12	11

Jefatura	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	140	130
Entre 3 y 6 años	130	100
Más de 6 y menos de 9 años	79	76
Entre 9 y 12 años	64	46
Más de 12 años	120	97

Fuerza de venta	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	69	24
Entre 3 y 6 años	21	9
Más de 6 y menos de 9 años	19	3
Entre 9 y 12 años	15	1
Más de 12 años	27	3

Administrativo	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	413	111
Entre 3 y 6 años	253	51
Más de 6 y menos de 9 años	101	24
Entre 9 y 12 años	99	14
Más de 12 años	165	38

Auxiliar	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	14	26
Entre 3 y 6 años	21	8
Más de 6 y menos de 9 años	28	4
Entre 9 y 12 años	57	3
Más de 12 años	1	10

[Ir al índice](#)

Otros profesionales	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	1.596	1.227
Entre 3 y 6 años	643	451
Más de 6 y menos de 9 años	292	288
Entre 9 y 12 años	216	147
Más de 12 años	341	297

Otros técnicos	Mujeres	Hombres
Menos de 3 años	1.278	885
Entre 3 y 6 años	663	288
Más de 6 y menos de 9 años	249	179
Entre 9 y 12 años	214	140
Más de 12 años	353	283

4.4 Permiso postnatal

Permiso postnatal	Mujeres	Hombres
Total de las y los colaboradores elegibles para uso del postnatal	7.772	5.064
Total de las y los colaboradores que hicieron uso del postnatal	352	110
Tasa de las y los colaboradores que hicieron uso del postnatal	4,53%	2,17%
Total de las y los colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental del postnatal	245	107
Tasa de las y los colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	69,60%	97,27%

Cargo	Promedio de días postnatal		
	Promedio días postnatal: mujeres	Promedio días postnatal: traspaso maternal-paternal	Promedio días postnatal: hombres
Alta gerencia	80,00	0,00	0,00
Gerencia	80,00	43,00	10,00
Jefatura	77,87	70,60	7,88
Fuerza de venta	68,33	53,75	10,00
Administrativo	72,52	68,24	9,50
Auxiliar	84,00	10,00	8,57
Otros profesionales	73,46	55,57	7,87
Otros técnicos	75,42	71,90	6,66
Total	77,04	67,29	8,03

El promedio de días se calcula sobre el total de días hábiles de cada licencia postnatal y postnatal parental en Achs y filiales.

4.5 Personas con discapacidad

Descripción de las y los colaboradores con discapacidad	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Porcentaje de hombres
Directorio	0	0,0%	0	0,0%
Alta gerencia	0	0,0%	1	16,7%
Gerencia	1	1,4%	0	0,0%
Jefatura	5	0,9%	3	0,7%
Fuerza de venta	1	0,7%	0	0,0%
Administrativo	19	1,8%	9	3,8%
Auxiliar	3	2,5%	4	7,8%
Otros profesionales	23	0,7%	22	0,9%
Otros técnicos	12	0,4%	28	1,6%

Datos de la Achs y filiales.

4.6 Capacitaciones

Capacitaciones por categoría de funciones	Colaboradores (as) capacitados			Total horas de capacitación			Promedio anual horas capacitación	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	2	8	10	7,5	14,5	22,00	3,75	1,81
Gerencia	70	74	144	1.342,8	845	2.187,80	19,18	11,42
Jefatura	509	441	950	15.282,5	10.190	25.472,50	30,02	23,11
Fuerza de venta	181	58	239	31.967	10.998,5	42.965,50	176,61	189,63
Administrativo	654	167	821	13.137	3.606,50	16.743,50	20,09	21,6
Auxiliar	21	50	71	324,5	774	1.098,50	15,45	15,48
Otros profesionales	3.290	2.563	5.853	90.688	78.773,65	169.461,65	27,56	30,73
Otros técnicos	3.270	2.009	5.279	123.436	113.962,50	237.398,50	37,75	56,73
Total	7.997	5.370	13.367	276.185,3	219.164,65	495.349,95	34,54	40,81

Datos de la Achs y filiales.

4.7 Compensación equitativa

Brecha salarial para cada categoría de funciones

Funciones	Media brecha salarial	Mediana brecha salarial
Gerencia	78,11%	91,84%
Jefatura	85,15%	88,82%
Fuerza de venta	107,05%	111,59%
Administrativo	88,41%	86,53%
Auxiliar	81,74%	76,19%
Otros profesionales	83,31%	83,42%
Otros técnicos	88,35%	85,40%
Total	75,40%	81,75%

Datos de la Achs y filiales.

Equidad salarial en el marco de nuestra estrategia DEI

Desde el lanzamiento de nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), hemos sostenido un compromiso con la equidad salarial, apoyado en auditorías externas realizadas desde 2018 para identificar y gestionar brechas de género.

La medición más reciente, realizada en 2024 por la consultora LVG, evaluó las prácticas de compensación –fijas y variables– entre colaboradores con responsabilidades equivalentes, evidenciando una consistencia en las remuneraciones entre hombres y mujeres en todas las gerencias.

Estos resultados reflejan una gestión de compensaciones transparente y equitativa, sin indicios de discriminación arbitraria, respaldada por un monitoreo permanente y sólidos mecanismos de gobernanza.

Ratio entre el salario base promedio y la remuneración total promedio

Funciones	Mujeres	Hombres
Gerencia	0,70	0,69
Jefatura	0,75	0,76
Fuerza de venta	0,49	0,44
Administrativo	0,77	0,70
Auxiliar	0,66	0,66
Otros profesionales	0,72	0,71
Otros técnicos	0,67	0,62
Total	0,81	0,84

Datos de la Achs y filiales.

4.8 Evaluación de desempeño por categoría de funciones

Evaluación de desempeño por categoría de funciones

Funciones	Colaboradores (as) evaluados	Porcentaje de colaboradores evaluados*
Alta gerencia	8	100%
Gerencia	110	76,9%
Jefatura	905	92,2%
Fuerza de venta	165	86,4%
Administrativo	1.094	86,2%
Auxiliar	60	34,9%
Otros profesionales	5.358	97,5%
Otros técnicos	3.098	68,2%
Total	10.798	84,4%

Datos de la Achs y filiales.

La información se reporta de forma consolidada, sin desagregación por género.

*Los porcentajes de colaboradores evaluados por categoría de funciones se calculan en base a la dotación vigente al 31 de diciembre de 2025, considerando únicamente a quienes ingresaron antes del 31 de agosto de 2025 y hayan trabajado al menos 32 días hábiles.

4.9 Beneficios colaboradores

Beneficio	Descripción breve	Aplica para las y los colaboradores (Sí/No)		
		Con plazo indefinido	Con plazo fijo	Por obra, proyecto o faena
Bono de maternidad	Consiste en un pago único, correspondiente a 4 UF (bruto) para trabajadoras de la Achs al momento en que inicien su licencia médica maternal de prenatal.	Sí	No	No
Bono de Fiestas Patrias y Navidad	Bono de 2,5 UF, aproximadamente, que se paga en septiembre y diciembre, respectivamente.	Sí	No	No
Beca hija/hijo para las y los colaboradores	Beca para hijas e hijos de las y los colaboradores con excelencia académica. La Achs financia un porcentaje de la carrera de estudios superiores.	Sí	No	No
Beca colaboradora y colaborador	Otorga oportunidades de perfeccionamiento profesional a las y los colaboradores con desempeño destacado, financiando programas educacionales de postgrado que les aporten en el cumplimiento de objetivos personales y organizacionales.	Sí	No	No
Bono escolaridad	Beneficio económico que aplica para las y los colaboradores con hijos desde los tres años, que no estén haciendo uso del beneficio infantil. Aplica una vez al año y depende de la etapa escolar en la que se encuentren los hijos.	Sí	No	No
Bono especial cuidado hijos	Beneficio económico otorgado con frecuencia anual, por un monto de 10 UF a las y los colaboradores que tienen hijos o hijas con una condición grave de salud y que, por lo mismo, requieren cuidado de terceros.	Sí	No	No
Destácame	Beneficio que da acceso a un plan PRO de la app Destácame, financiado por la Achs, que permite acceso a herramientas que ayudan a ordenar las finanzas, conocer la situación actual y organizar el presupuesto.	Sí	No	No
Bono de matrimonio o unión civil	Bono con monto acorde al sueldo base imponible y siete días corridos de permiso pagado, coordinados con la jefatura.	Sí	No	No
Bono de nacimiento o adopción	Beneficio económico desde 4 UF imponibles, más un regalo corporativo ante la presentación de los documentos correspondientes. En el caso de los colaboradores, podrán optar a permiso sin goce de sueldo.	Sí	No	No
Bono de vacaciones	Aplica al gozar del décimo día de un mismo periodo de vacaciones. Está compuesto por un factor "bono vacaciones", que asciende a un monto aproximado de 3,7 UF imponibles, y por un factor variable "bono familiar vacaciones", que depende del ausentismo del colaborador o colaboradora durante el periodo, que podría llegar hasta 2,6 UF, aproximadamente, imponibles.	Sí	No	No
Bono defunción carga legal	Beneficio económico que se otorga como apoyo a las y los colaboradores en caso de fallecimiento de una de sus cargas legales.	Sí	No	No

Aplica para las y los colaboradores (Sí/No)				
Beneficio	Descripción breve	Con plazo indefinido	Con plazo fijo	Por obra, proyecto o faena
Reembolso por actividades deportivas	Reembolso equivalente al 50% del valor de la mensualidad, con tope de \$10.000, para apoyar la realización de una actividad deportiva.	Sí	No	No
Reembolso por maraton	Beneficio que reembolsa el equivalente al 50% del valor de la corrida o maratón, con tope de \$10.000, para apoyar la realización de esta actividad.	Sí	No	No
Beca especialidad médica	Tiene por objetivo formar médicos especialistas con conocimientos sólidos en un área de interés (psiquiatría adulto, ortopedia y traumatología) para la organización, buscando que los profesionales médicos Achs conozcan profundamente la especialidad y se desempeñen en ella.	Sí	No	No
Colonias recreativas	Programa recreativo para hijos/jos de las y los colaboradores, que se lleva a cabo durante las vacaciones de verano e invierno, en el que se realizan actividades físicas, recreativas y sociales. La Achs financia el 50% del costo del programa.	Sí	No	No
Seguro de vida	Seguro costado en un 100% por la Achs. Entrega apoyo económico a las y los beneficiarios del colaborador o colaboradora, en caso de muerte natural, accidental, invalidez total o permanente.	Sí	No	No
Seguro de salud	Seguro que cubre gastos médicos, dentales, enfermedades catastróficas y accidentes posteriores a la cobertura del sistema de salud. Es de carácter voluntario y el aporte es paritario entre el colaborador y la Achs.	Sí	No	No
Sala cuna y jardín infantil	Beneficio de sala cuna y jardín infantil de los cero hasta los cuatro años con un tope de 11 UF para las mensualidades y 11 UF para una matrícula anual en las salas cunas y/o jardines en convenio.	Sí	No	No
Alimentación	Puede ser entregado en casinos o comedores concesionados o a través del pago de un monto de asignación de colación que se cancela junto a la remuneración.	Sí	No	No
Días de calidad de vida	Permiso adicional a las vacaciones legales, que puede utilizarse en días completos o medios días. Corresponde a 3 días por año.	Sí	No	No
Permisos sin goce de sueldo	Periodo laboral sin goce de sueldo, que permite al colaborador viajar, estudiar o desarrollar un negocio. Para turismo, el máximo es de 3 meses; para estudios, hasta 1 año.	Sí	No	No

Datos de la Achs.

4.10 Prevención de riesgos de salud y seguridad en el trabajo para las y los colaboradores

Indicadores de salud y seguridad para las y los colaboradores contratados

Promedio mensual de las y los colaboradores contratados	12,467
Total de situaciones de peligro en el trabajo (ejemplo: caída de un fierro cerca de colaborador)	250
Total de accidentes que no generen pérdida de día laboral (pérdida de conciencia o tratamiento médico distinto a primeros auxilios)	256
Total de fatalidades por accidente de trabajo	0
Total de accidentes de trabajo	328
Total de días perdidos por accidente	708
Total de enfermedades profesionales	29
Tasa de accidentabilidad (cada cien colaboradoras y colaboradores)	2,63
Promedio de días perdidos por accidente de trabajo	2,16

Indicadores de salud y seguridad para las y los trabajadores subcontractados

Promedio mensual de las y los trabajadores subcontractados	1,520
Total de situaciones de peligro en el trabajo (ejemplo: caída de un fierro cerca de colaborador)	792
Total de accidentes que no generen pérdida de día laboral (pérdida de conciencia o tratamiento médico distinto a primeros auxilios)	20
Total de fatalidades por accidente de trabajo	0
Total de accidentes de trabajo	68
Total de días perdidos por accidente	408
Total de enfermedades profesionales	3
Tasa de accidentabilidad (cada cien trabajadoras y trabajadores)	0
Promedio de días perdidos por accidente de trabajo	6,00

Datos de la Achs y filiales.

[Ir al índice](#)

Otros indicadores de salud y seguridad para las y los colaboradores contratados

Total de las y los trabajadores propios cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización	12.795
Total de las y los trabajadores propios que están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	12.795
Porcentaje de las y los trabajadores propios que están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	100%
Total de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (no incluye fallecimientos)	0
Total de lesiones por accidente laboral registrables	152
Total de fallecimientos resultantes de una enfermedad laboral	0
Total de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	29

Principales lesiones por accidente laboral	Lesiones superficiales y heridas abiertas.
--	--

Principales tipos de enfermedades profesionales	Enfermedades mentales. Dolencias y enfermedades respiratorias y de la piel.
---	--

Datos de la Achs y filiales.

Los indicadores de salud y seguridad laboral se calcularon con el total de personas empleadas al 31 de diciembre de 2025.

Otros indicadores de salud y seguridad de los contratistas

Total de las y los trabajadores terceros (contratistas) cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización	1.520
Total de las y los trabajadores terceros (contratistas) que están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	1.520
Porcentaje de las y los trabajadores terceros (contratistas) que están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	100%
Total de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (no incluye fallecimientos)	0
Total de lesiones por accidente laboral registrable	68
Total de fallecimientos resultantes de una enfermedad laboral	0
Total de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables (contratistas)	3

Principales lesiones por accidente laboral	Lesiones superficiales y heridas abiertas. Contusiones y lesiones internas. Quemaduras, corrosiones, escaldaduras y congelación.
--	--

Principales tipos de enfermedades profesionales de los contratistas	Trastornos musculoesqueléticos.
---	---------------------------------

Datos de la Achs y filiales.

Los indicadores de salud y seguridad laboral se calcularon con el total de personas empleadas al 31 de diciembre de 2025.

Proceso para identificar peligros

Para la identificación y evaluación de riesgos, se determinan las actividades y tareas asociadas a cada puesto de trabajo y los peligros rutinarios y no rutinarios relacionados. Estos se clasifican en relación con su probabilidad de ocurrencia y gravedad, de acuerdo con la matriz de riesgos, considerando posibles escenarios y consecuencias vinculadas a cada uno. Según esta clasificación, implementamos controles ingenieriles, administrativos y/o de uso de elementos protección personal para reducirlos.

Adicionalmente, empleamos una herramienta de inspección y observación que nos permite identificar posibles peligros en el lugar de trabajo. Esta práctica busca también fomentar una cultura de seguridad y promover la mejora continua en nuestros procesos. A su vez, monitoreamos y ajustamos los controles de acuerdo con cambios ocurridos en el entorno laboral, actualización de procedimientos, ocurrencia de nuevos tipos de incidentes, hallazgos en revisiones y análisis casuístico.

Investigación de incidentes laborales

Contamos con un procedimiento de investigación de accidentes que cubre todo el proceso de un incidente. Se activa cuando un trabajador ingresa a un centro asistencial del organismo administrador. Durante la recopilación de información, realizamos un análisis causal, cuyos resultados se contrastan con las matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La fase final incluye la verificación de las medidas correctivas para asegurar su definición, implementación y efectividad.

La jerarquía del control de riesgos se encuentra implícita en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER). Esta es una herramienta vital en nuestra estrategia para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, que utiliza información recopilada directamente de nuestras operaciones y se mantiene actualizada mediante una revisión continua. El propósito principal de MIPER es asignar de manera cuantitativa la magnitud del riesgo asociado a cada peligro identificado. Gracias a esta evaluación priorizamos las acciones necesarias para reducir la exposición al riesgo y garantizar un entorno laboral seguro para las y los trabajadores.

Cursos de formación general en materia de salud y seguridad para las y los colaboradores

Uso de extintores	Orientación en la prevención de riesgos	Primera respuesta ante situaciones de emergencia
Actividad destinada a entregar competencias para su manipulación, según el tipo de fuego.	Actividad para habilitar a las y los integrantes de los diversos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad para que puedan ejercer su rol.	Actividad transversal orientada a fortalecer protocolos básicos de acción frente a situaciones de emergencia, basados en el marco técnico vigente.
Manejo de residuos especiales en establecimientos de salud	Conducción defensiva en vehículos livianos	Protección radiológica
Aplicar procedimientos para el manejo seguro de residuos peligrosos y especiales, conforme a la normativa legal vigente.	Aplicación de técnicas y desarrollo del manejo defensivo para la prevención de accidentes durante la conducción de vehículos livianos.	Reconocer los peligros de la radiación ionizante y de las técnicas de prevención de riesgos.

Campañas internas de prevención

En nuestro interés por promover la salud desde la prevención de enfermedades y disminución de los factores de riesgo, hemos implementado los siguientes programas e iniciativas:

Campaña preventiva mes del corazón

Acceso a kit de exámenes coronarios y consulta con el médico especialista a costo cero, para las y los colaboradores de Achs a nivel nacional.

Campaña preventiva cáncer de mama

Acceso al examen de mamografía a las colaboradoras desde los 35 años, a nivel nacional, con costo cero.

Webinar educativo para la prevención del cáncer de mama

Efectuado en horario laboral con la participación de la FALP. Invitación extendida a las y los colaboradores.

Webinar educativo para la gestión de la salud mental en el trabajo

Realizado en horario laboral, con la participación de especialistas e invitación extendida a las y los colaboradores.

Permisos especiales

Tenemos más de diez permisos especiales para promover la conciliación entre trabajo y vida personal, gestionar la prevención y el cuidado de la salud integral.

Feria de salud para las y los colaboradores del Hospital del Trabajador Achs Salud

Acceso a operativos de oftalmología, exámenes preventivos y masajes de relajación, entre otros beneficios.

Programa Vivamos Saludables e iniciativa Sellos Verdes

Destinado a las y los colaboradores que asisten a casinos de la casa central y del Hospital del Trabajador Achs Salud. Los alimentos entregados para la ingesta están rotulados de acuerdo con las siguientes características: vegano, sin gluten y sin azúcar.

Programa Comunícate

Realizado a través de un convenio con la Fundación Chile Unido. Consiste en entregar atención psicológica para el colaborador y su grupo familiar a costo cero, garantizando atención personal, confidencial y gratuita.

Programa Salud No Laboral

Dirigido a las y los colaboradores, junto a su grupo familiar. Otorga acceso oportuno a terapia psicológica de calidad. Para las y los colaboradores Achs, las primeras cuatro consultas son a costo cero. En el caso de tener que avanzar, el costo es el valor de un bono Fonasa nivel 1.

Programa 1+1 Somos Achs

Destinado a generar y desarrollar una cultura distintiva, a través de la participación de las y los colaboradores en la construcción de iniciativas que beneficien y fomenten el cuidado integral con énfasis en el cuidado de la salud física y mental.

Lactario en Casa Central, Hospital del Trabajador Achs Salud y Agencias

Busca facilitar la extracción y almacenaje de leche materna en un lugar seguro. Promueve así el reintegro de las colaboradoras a su lugar de trabajo tras terminar la licencia postnatal.

Semana del cuidado

A través del Programa de Bienestar Integral Achs, se realiza una serie de actividades que promocionan el reconocimiento y agradecimiento a las y los colaboradores. Incluye actividades como la pausa activa, webinar de educación financiera, webinar de promoción de la lactancia materna y recomendaciones que fomentan la corresponsabilidad.

Comités de Aplicación Psicosocial

Esta instancia se reúne de manera periódica para definir avances en las etapas de implementación del protocolo psicosocial. A través de este la organización mide si sus equipos están expuestos a riesgos psicosociales a causa del trabajo de manera de poder anticiparse y prevenir

enfermedades de salud mental. Para ello, utilizamos el cuestionario anónimo CEAL-SUSESO SM, en el cual cada persona evalúa 12 dimensiones presentes en su ambiente laboral para conocer sus niveles de riesgo y actuar oportunamente.

Sus principales funciones son:

Definir el cronograma y adaptar el cuestionario en las secciones pertinentes.	Resguardar las condiciones de anonimato y confidencialidad que exige la metodología.	Informar las medidas de intervención a las y los colaboradores, como también los resultados obtenidos.
Asegurar la participación de las y los colaboradores en las propuestas de las medidas de intervención y monitorear su implementación.	Determinar el periodo de aplicación.	Definir forma y contenido de la campaña de sensibilización y monitorear su aplicación.
Definir la urgencia y el orden de las medidas de intervención e informar sobre su cumplimiento.	Definir las unidades de análisis.	Analizar y discutir los resultados.



[Ir al índice](#)

5. Indicadores ambientales

5.1 Gestión de residuos

	2024	2025
Total de residuos generados (t)	4.275	4.255
Cantidad de residuos destinados a eliminación (t)	4.075	3.984
Cantidad de residuos no destinados a eliminación (t)	200,0	271,0
Cantidad de residuos especiales (REAS) (t)	257,8	234,9
Porcentaje de residuos especiales (REAS): vertidos	0%	0%
Porcentaje de residuos especiales (REAS): incinerados	48,1%	44,3%
Porcentaje de residuos especiales (REAS): reciclados o tratados	51,9%	55,7%
Cantidad de residuos peligrosos (t)	76,4	94,1
Porcentaje de residuos peligrosos: vertidos	0%	0%
Porcentaje de residuos peligrosos: incinerados	91,7%	91,6%
Porcentaje de residuos peligrosos: reciclados o tratados	8,3%	8,4%
Cantidad de residuos asimilables a domiciliario (t)	3.941	3.926
Porcentaje de residuos asimilables a domiciliario: incinerados	0%	0%
Porcentaje de residuos asimilables a domiciliario: reciclados o tratados	5,1%	6,9%
Porcentaje de residuos asimilables a domiciliario: vertidos	94,9%	93,1%

Residuos no destinados a eliminación¹

Residuos peligrosos	2024	2025
Residuos preparados para la reutilización (t)	0	0
Residuos reciclados (t)	0	0
Otras operaciones de valorización (t)	0	0
Residuos no peligrosos		
Residuos preparados para la reutilización (t)	0	0
Residuos reciclados (t)	60,0	103,2
Otras operaciones de valorización (t)	140,0	167,9

Residuos destinados a eliminación²

Residuos peligrosos	2024	2025
Incinerados (con recuperación energética) (t)	0	0,15
Incinerados (sin recuperación energética) (t)	70	59,2
Trasladado a un vertedero (t)	0	0
Otras operaciones de eliminación (t)	6,3	34,5
Residuos no peligrosos		
Incinerados (con recuperación energética) (t)	0	0,67
Incinerados (sin recuperación energética) (t)	124,0	103,9
Trasladado a un vertedero (t)	3.874	3.655
Otras operaciones de eliminación (t)	133,8	130

Datos de la Achs y filiales.

(1) El 100% del tratamiento de residuos no destinados a eliminación ocurre fuera de las instalaciones.

(2) El 100% del tratamiento de los residuos eliminados ocurre fuera de las instalaciones.

5.2 Consumo energético

Consumo energético	2024	2025
% energía consumida que procede de la red eléctrica	100%	100%
% energía proveniente de fuentes alternativas	0%	0%
% de energía proveniente de fuentes renovables	45,7%	48,7%
Consumo total de combustible*	156.317 GJ	152.055 GJ

Datos de la Achs y filiales.

*Tipos de combustible utilizados: gas natural, gas licuado de petróleo, diésel y gasolina.

5.3 Intensidad de emisiones

Intensidad de emisiones	2024	2025
Intensidad de emisiones (Alcance 1 y 2)	2,07 Kg CO ₂ e/atenciones	1,89 Kg CO ₂ e/atenciones
Intensidad de emisiones (Alcance 1, 2 y 3)	12,80 Kg CO ₂ e/atenciones	12,03 Kg CO ₂ e/atenciones

En los Alcances 1, 2 y 3 se consideran las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI): CO₂, CH₄, N₂O y HFC, según corresponda a cada alcance, expresados en unidades de CO₂ equivalentes.

Datos de la Achs y filiales.

6. Sostenibilidad en la cadena de valor

Número de proveedores evaluados con criterios de sostenibilidad

Proveedores nacionales	2025
Número de proveedores evaluados	734
Número de proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad	28
Porcentaje de proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad	3,8%
Porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad	0,7%
Proveedores internacionales	
Número de proveedores evaluados	15
Número de proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad	0
Porcentaje de proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad	0%
Porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad	0%
Proveedores totales evaluados	749
Proveedores totales evaluados en criterios de sostenibilidad	28
Porcentaje de proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad	3,7%
Porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores analizados bajo criterios de sostenibilidad	0,7%

7. Gestión de sustancias controladas

Nuestro objetivo es garantizar una gestión responsable y segura de sustancias para el bienestar de nuestros pacientes. Contamos con una normativa clara sobre el manejo de medicamentos sujetos a control legal en toda nuestra red de salud.



La prescripción de medicamentos, estupefacientes y psicotrópicos es responsabilidad exclusiva del médico prescriptor. Debe realizarse por Receta Cheque (RC) junto con Receta Médica Electrónica (RME) o, en su defecto, por Receta Médica Manual (RMM), en caso de contingencia. Posteriormente, en el Hospital del Trabajador Achs Salud y en las farmacias de la red Achs, el químico farmacéutico verifica la prescripción y realiza los registros necesarios en el sistema informático para su dispensación, asegurando su correcta documentación según lo requerido por el Código Sanitario.



En los Centros de Salud Achs el procedimiento para el manejo de medicamentos psicotrópicos y estupefacientes se aplica a los establecimientos autorizados que disponen de botiquines.

Cada salida de medicamentos debe ser registrada por el director médico o encargado de botiquín, asegurándose de mantener un control actualizado del inventario y de las existencias. Además, se utiliza la RC exclusivamente para la prescripción de estos medicamentos, con un estricto control sobre su uso y registro. Es importante destacar que la prescripción debe efectuarse de manera precisa: cada receta debe contener únicamente un producto psicotrópico o estupefaciente, con la dosis adecuada y la cantidad correspondiente al envase primario.

La Gerencia de Operaciones Salud realiza continuamente visitas a los centros, con el fin de reforzar el control de estos productos.

Capacitaciones

Junto con actualizar el Procedimiento Institucional de Medicamentos Psicotrópicos y Estupefacientes, en 2025 capacitamos al 63% del personal de enfermería y farmacias de la red Achs en el manejo de las sustancias controladas de acuerdo con la adecuación de la normativa interna.

Asimismo y, de acuerdo con el plan anual de capacitaciones, continuamos formando al área médica y de enfermería en los procedimientos y protocolos relacionados con el manejo de patologías cubiertas por la Ley N° 16.744. Además, en las reuniones semanales informamos sobre temas relacionados, los que son difundidos posteriormente por REDMAIL a todos los profesionales del área de Salud.

[Ir al índice](#)

Porcentaje de la fuerza laboral cubierta por los programas de capacitación relacionados con sustancias controladas

Número de personas capacitadas en centros de salud Achs 88

% que representa del total en centros de salud Achs 63%

Políticas y procedimientos para garantizar el almacenamiento y la eliminación segura de las sustancias controladas

Las condiciones de almacenamiento y resguardo que deben tener los fármacos de control regulado y su manejo en el caso de destrucción y/o baja por vencimiento, están integrados en nuestro procedimiento interno y obedecen a la normativa vigente del ISP como residuo peligroso según REAS (Residuos de Establecimientos de Atención de Salud).

Despacho de medicamentos controlados

En todos los botiquines de la red Achs implementamos un indicador mensual para dar seguimiento a que las sustancias reguladas sean expendidas por el encargado del botiquín frente a la SEREMI/ISP o su subrogante. En 2025 el 65% de las dispensaciones cumplieron con el indicador.

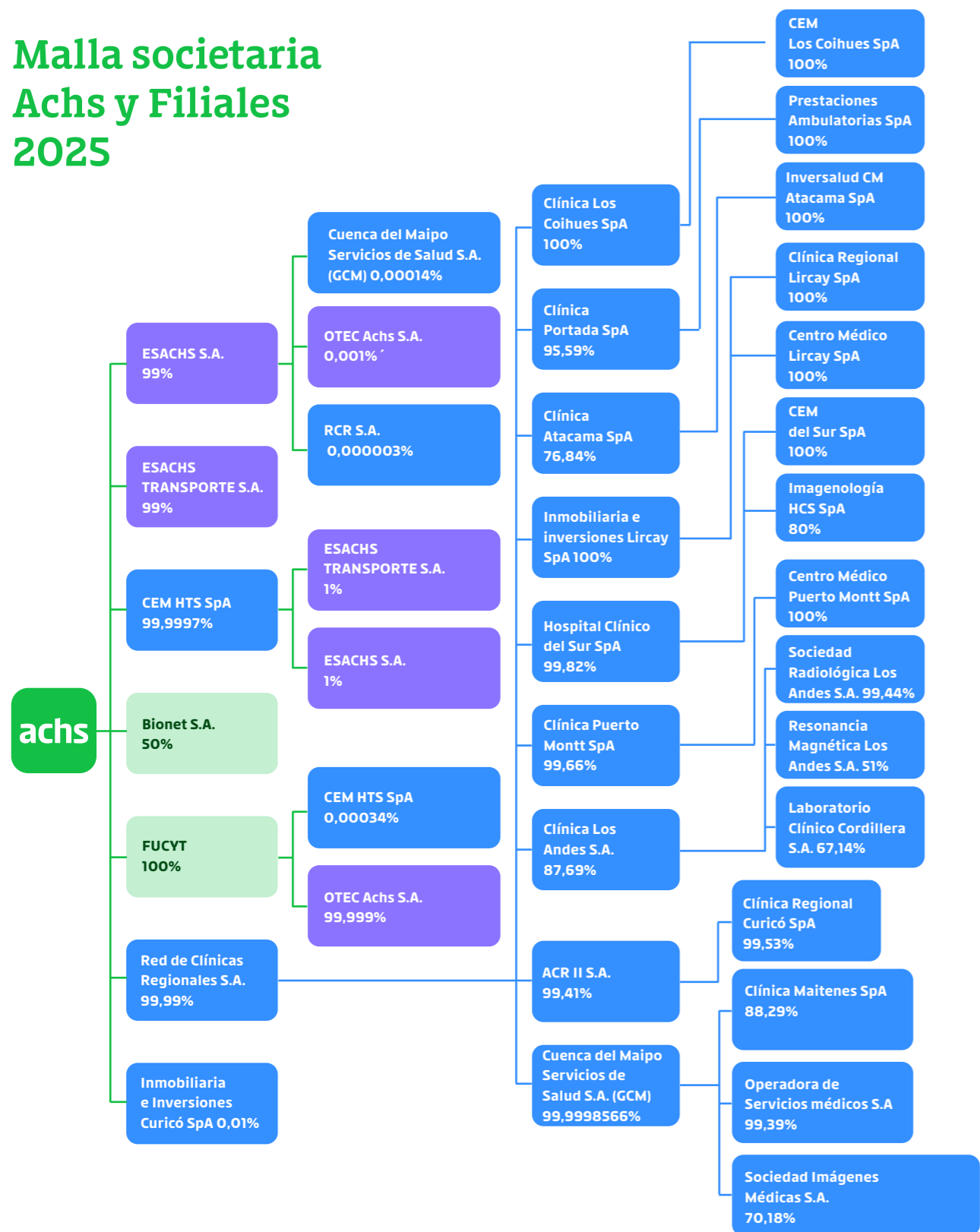
8. Sociedades

Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Centro Médico HTS SpA (CEM HTS SpA)	Empresa de Servicios Externos Asociación Chilena de Seguridad S.A. (ESACHS S.A.)	Empresa de Servicios Externos Asociación Chilena de Seguridad Transporte S.A. (ESACHS Transporte S.A.)	Asociación Chilena de Seguridad-Servicios de Capacitación (OTEC ACHS S.A.)
RUT	RUT	RUT	RUT
76.481.620-K	99.579.260-5	76.198.822-0	76.421.185-5
Directores	Directores	Directores	Directores
Ángel Vargas Ayala (P) Olivia Sánchez Ocaranza Julio Covarrubias Allende	Ángel Vargas Ayala (P) Olivia Sánchez Ocaranza Gustavo Etchegaray Díaz Nicolás Ebensperger Palacios	Ángel Vargas Ayala (P) Olivia Sánchez Ocaranza Gustavo Etchegaray Díaz Nicolás Ebensperger Palacios	Ricardo Zamora Vergara (P) Ángel Vargas Ayala Gustavo Etchegaray Díaz Francisca Munitiz Solé Rodrigo España Leiva
% de participación	% de participación	% de participación	% de participación
Achs tiene participación directa de un 99,9997% e indirecta de un 0,0003%.	Achs tiene participación directa de un 99% e indirecta de un 1%.	Achs tiene participación directa de un 99% e indirecta de un 1%.	Achs tiene participación indirecta en un 99,999%.
Principales ejecutivos	Principales ejecutivos	Principales ejecutivos	Principales ejecutivos
Natalia Valdivia Salinas (Gerente)	Ricardo Zamora Vergara (Gerente General)	Ricardo Zamora Vergara (Gerente General)	Catalina Müller Dell'oro (Gerente)
Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla	Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla	Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla	Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla
Centro abierto a la comunidad y a la familia para atención en especialidades como odontología, traumatología, dermatología, oftalmología, cirugía plástica, medicina del deporte, gastroenterología, urología, cardiología y broncopulmonar, entre otras.	ESACHS S.A. tiene por objeto la prestación de atención primaria de salud, la administración de centros de salud en empresas y faenas productivas, y en dar cobertura de primeros auxilios en eventos y otros.	ESACHS Transporte S.A. entrega servicios de rescate y traslado de pacientes de la Ley 16.744, contando con una unidad centralizada encargada de coordinar la operación de las ambulancias y vehículos de traslado a nivel nacional.	Actividades de Asesoramiento Empresarial y en Materia de Gestión.
Descripción de las relaciones comerciales	Descripción de las relaciones comerciales	Descripción de las relaciones comerciales	Descripción de las relaciones comerciales
Entrega servicios de especialidades médicas y exámenes de imagenología, complementando capacidad del Hospital del Trabajador AchS Salud.	Entrega a la AchS y a terceros la prestación de servicios de administración de salas de primeros auxilios, policlínicos y cuidadoras de enfermos en sus hogares.	Presta servicios de traslado y rescate de pacientes afiliados a la AchS a lo largo de Chile.	Otorga servicios de capacitación para las y los trabajadores afiliados a la AchS.
Naturaleza jurídica	Naturaleza jurídica	Naturaleza jurídica	Naturaleza jurídica
Sociedad por acciones	Sociedad anónima cerrada	Sociedad anónima cerrada	Sociedad anónima cerrada
Dirección	Dirección	Dirección	Dirección
Av. Vicuña Mackenna 210, Providencia	Ramón Carnicer 151, Providencia	Ramón Carnicer 151, Providencia	Ramón Carnicer 201, piso -2 edificio F, Providencia

[Ir al índice](#)

Nombre	Nombre	Nombre
Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad (FUCYT)	Red de Clínicas Regionales S.A. (RCR)	Bionet S.A. (Laboratorios Bionet)
RUT	RUT	RUT
75.005.300-9	96.627.120-5	96.951.870-8
Directores	Directores	Directores
Paulina Calfucoy Alarcón (P) Juan Luis Moreno Zuloaga Julio Henríquez Banto Rodrigo de la Calle Vásquez Thais Muñoz Macchiavello	Sandro Solari Donaggio (P) Lorenzo Gazmuri Schleyer Juan Luis Moreno Zuloaga Paula Silva Jalil Hernán Rodríguez Wilson	Roberto Karmelic Olivera (P) Cristóbal Prado Fernández Cristián Steffens Gibbons Carlos Bacigalupo Arcena Carlos Hurtado Rourke
% de participación	% de participación	% de participación
Achs es la única fundadora, lo que equivale al 100%.	Achs tiene participación directa de un 99,9997% e indirecta de un 0,0003%.	Achs tiene una participación del 50%.
Principales ejecutivos	Principales ejecutivos	Principales ejecutivos
Isabel Contrucci Hohlberg (Director de Estudios)	Ángel Vargas Ayala (Gerente General)	Enrique Durán Durán (Gerente General)
Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla	Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla	Objeto social e indicación clara de las actividades que desarrolla
FUCYT desarrolla investigación científica e innovación en materias relacionadas con la seguridad e higiene industrial, salud ocupacional y calidad de vida laboral.	La red surge de una alianza entre la AchS y la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. Esta red ha optimizado los recursos de las diversas clínicas que ambas instituciones tenían a lo largo del país, innovando y mejorando la atención médica entregada a los pacientes y abriendo la atención para nuevas patologías. En la actualidad pertenece totalmente a la AchS.	Bionet es la red de laboratorios clínicos más grande de Chile. Presta servicios a la AchS para asegurar la calidad y oportunidad de los exámenes médicos realizados a sus afiliados.
Descripción de las relaciones comerciales	Descripción de las relaciones comerciales	Descripción de las relaciones comerciales
Entrega de servicios de investigación científica.	Presta servicios clínicos ambulatorios y hospitalarios para los afiliados a la AchS a lo largo de Chile.	Presta servicios a la AchS para asegurar la disponibilidad y calidad de los exámenes médicos realizados a sus afiliados.
Naturaleza jurídica	Naturaleza jurídica	Naturaleza jurídica
Fundación	Sociedad anónima cerrada	Sociedad anónima cerrada
Dirección	Dirección	Dirección
Ramón Carnicer 163, Providencia	Av. Vicuña Mackenna 158, Edificio B, 1º piso, Providencia	Av. Salvador 1068, Providencia

Malla societaria Achs y Filiales 2025



[Ir al índice](#)

9. Centros de Atención Achs Salud

Región	Comuna	Agencia	Centro	Dirección
Arica y Parinacota	Arica	Arica	Arica	Juan Noé 1367, Arica
Tarapacá	Iquique	Iquique	Iquique	Amunategui 1517, Iquique
Antofagasta	Antofagasta	Antofagasta	Antofagasta	Av. Grecia 840, Antofagasta
Antofagasta	Mejillones	Antofagasta	Mejillones	Almirante Latorre 712, Mejillones
Antofagasta	Tocopilla	Antofagasta	Tocopilla	Arturo Prat 1198, Tocopilla
Antofagasta	Calama	Calama	Calama	Av. Granaderos 2924, Calama
Atacama	Caldera	Copiapó	Caldera	Diego de Almeyda 130, Caldera
Atacama	Chañaral	Copiapó	Chañaral	Casimiro Domeyco 120-A, Chañaral
Atacama	Copiapó	Copiapó	Copiapó	Vallejos 570, Copiapó
Atacama	Salvador	Copiapó	El Salvador	Av. Libertador Bernardo O'Higgins 161, Salvador
Atacama	Los Loros	Copiapó	Los Loros	Av. Ferrocarril S/N, Los Loros, Tierra Amarilla
Atacama	Vallenar	Copiapó	Vallenar	Merced 1150, Vallenar
Coquimbo	Coquimbo	Elqui/Ovalle e Illapel	Coquimbo	Profesor Zepeda 02, Coquimbo
Coquimbo	La Serena	Elqui/Ovalle e Illapel	La Serena	Balmaceda 947, La Serena
Coquimbo	Vicuña	Elqui/Ovalle e Illapel	Vicuña	Sargento Aldea 169, Vicuña
Coquimbo	Illapel	Elqui/Ovalle e Illapel	Illapel	Independencia 562, Illapel
Coquimbo	Ovalle	Elqui/Ovalle e Illapel	Ovalle	Miguel Aguirre Perry 132, Ovalle

[Ir al índice](#)

Región	Comuna	Agencia	Centro	Dirección
Valparaíso	La Ligua	Aconcagua	La Ligua	Portales 746, La Ligua
Valparaíso	Los Andes	Aconcagua	Los Andes	Av. Argentina 545, Los Andes
Valparaíso	San Felipe	Aconcagua	San Felipe	San Martín 120, San Felipe
Valparaíso	La Calera	Aconcagua	La Calera	Av. Latorre 98, La Calera
Valparaíso	San Antonio	Ruta del Sol	San Antonio	Av. Barros Luco 1575, San Antonio
Valparaíso	Valparaíso	Viña/Valparaíso	Valparaíso	Edwards 150, Valparaíso
Valparaíso	Viña del Mar	Viña/Valparaíso	Viña del Mar	7 Norte 560, Viña del Mar
Metropolitana	Melipilla	Ruta del Sol	Melipilla	Merced 710, Melipilla
Metropolitana	Peñaflor	Ruta del Sol	Peñaflor	Vicuña Mackenna 1294, Peñaflor
Metropolitana	Talagante	Ruta del Sol	Talagante	21 de Mayo 1121, Talagante
Metropolitana	Alameda	Alameda/Maipú	Alameda	Av. L. B. O'Higgins 4227, Estación Central/Maipú
Metropolitana	Maipú	Alameda/Maipú	Maipú	Av. Pajaritos 2521, Maipú
Metropolitana	Providencia		Hospital del Trabajador de Santiago	Ramón Carnicer 185, Providencia
Metropolitana	Providencia		Casa Central	Ramón Carnicer 163, Providencia
Metropolitana	Providencia	Providencia	Providencia	Av. Vicuña Mackenna 200, piso 4, Providencia
Metropolitana	La Florida	La Florida/Puente Alto	La Florida	Atahualpa 20, La Florida
Metropolitana	Puente Alto	La Florida/Puente Alto	Puente Alto	Juan Rojas Maldonado 135, Puente Alto
Metropolitana	Las Condes	Las Condes/La Reina	Las Condes	Av. Las Condes 6830, Las Condes
Metropolitana	La Reina	Libertadores	La Reina	Av. Jorge Alessandri N° 50, La Reina
Metropolitana	Colina	Libertadores	Colina	Carretera Gral. San Martín 085, Colina
Metropolitana	Quilicura	Libertadores	Quilicura	Calle Número dos 9346, Quilicura, Panamericana Norte Alt. 9400 Quilicura
Metropolitana	Quilicura	Libertadores	Vespucio Oeste	Cordillera 162, Quilicura
Metropolitana	Conchalí	Parque Las Américas	Parque Las Américas	Av. Monterrey 2975, Conchalí

Región	Comuna	Agencia	Centro	Dirección
Metropolitana	Santiago	Santiago/San Miguel	Santiago	Agustinas 1428, Santiago
Metropolitana	San Miguel	Santiago/San Miguel	San Miguel	Av. Alcalde Pedro Alarcón 970, San Miguel
Metropolitana	Buín	Valles del Maipo	Buín	Carlos Condell 755, Buín
Metropolitana	Paine	Valles del Maipo	Paine	Av. Presidente Prieto 128, Paine
Metropolitana	San Bernardo	Valles del Maipo	San Bernardo	Eyzaguirre 61, San Bernardo
Libertador General Bernardo O'Higgins	Rancagua	Rancagua	Rancagua	Av. L. B. O'Higgins 0317, Rancagua
Libertador General Bernardo O'Higgins	Rengo	Rancagua	Rengo	Av. Portales 160, Rengo
Libertador General Bernardo O'Higgins	Peumo	San Vicente/San Fernando	Peumo	Ruta H66 km. 38, Peumo
Libertador General Bernardo O'Higgins	San Fernando	San Vicente/San Fernando	San Fernando	Quechereguas 577, San Fernando
Libertador General Bernardo O'Higgins	San Vicente	San Vicente/San Fernando	San Vicente	Av. Germán Riesco 1185, San Vicente
Libertador General Bernardo O'Higgins	Santa Cruz	San Vicente/San Fernando	Santa Cruz	J. J. Carvacho 101, Santa Cruz
Maule	Curicó	Curicó/Talca	Curicó	Carrera 095, Curicó
Maule	Hualañé	Curicó/Talca	Hualañé	Prat 511, Hualañé
Maule	Constitución	Curicó/Talca	Constitución	Oñedera 385, Constitución
Maule	Linares	Curicó/Talca	Linares	Brasil 921, Linares
Maule	San Javier	Curicó/Talca	San Javier	Chorrillos 1147, San Javier
Maule	Talca	Curicó/Talca	Talca	4 Norte 1610, Talca
Ñuble	Cauquenes	Chillán	Cauquenes	Yungay 479, Cauquenes
Ñuble	Chillán	Chillán	Chillán	Av. Collín 532, Chillán
Ñuble	Parral	Chillán	Parral	Aníbal Pinto 247, Parral
Biobío	Cabrero	Los Ángeles	Cabrero	Acceso Oriente (Q-50) 60, Cabrero

Región	Comuna	Agencia	Centro	Dirección
Biobío	Los Ángeles	Los Ángeles	Los Ángeles	Av. Alemania 800, Los Ángeles
Biobío	Nacimiento	Los Ángeles	Nacimiento	El Palqui 915, Nacimiento
Biobío	Laja	Los Ángeles	Laja	Balmaceda N°55, Laja
Biobío	Arauco	Concepción/Arauco	Arauco	Horcones S/N - Interior Celulosa Arauco
Biobío	Cañete	Concepción/Arauco	Cañete	Av. Eduardo Frei S/N, Sector Norte, Cañete
Biobío	Curanilahue	Concepción/Arauco	Curanilahue	La Colcha S/N, Acceso Norte, Curanilahue
Biobío	Concepción	Concepción/Arauco	Concepción	Cardenio Avello 70, Concepción
Biobío	Talcahuano	Concepción/Arauco	Talcahuano	Colón 3138, Talcahuano
Biobío	Coronel	Concepción/Arauco	Coronel	Los Carrera 299, Coronel
La Araucanía	Angol	Los Ángeles	Angol	Ilabaca 811, Angol
La Araucanía	Temuco	Temuco	Temuco	Francia 324, Temuco
La Araucanía	Victoria	Temuco	Victoria	Arturo Prat 1130, Victoria
La Araucanía	Villarrica	Temuco	Villarrica	Camilo Henríquez 204 (Esq. San Martín), Villarrica
Región de Los Ríos	La Unión	Valdivia/Osorno	La Unión	Comercio 260, La Unión
Región de Los Ríos	Río Bueno	Valdivia/Osorno	Río Bueno	Independencia 970, Río Bueno
Región de Los Ríos	Valdivia	Valdivia/Osorno	Valdivia	Beauchef 705, Valdivia
Los Lagos	Osorno	Valdivia/Osorno	Osorno	Av. Zenteno 1529, Osorno
Los Lagos	Ancud	Chiloé	Ancud	Almirante Latorre 1322, Ancud
Los Lagos	Castro	Chiloé	Castro	Freire 498, Castro
Los Lagos	Quellón	Chiloé	Quellón	Ignacio Carrera Pinto 367, Quellón
Los Lagos	Puerto Montt	Puerto Montt/Coyhaique	Puerto Montt	Ejército 360, Puerto Montt
Los Lagos	Calbuco	Puerto Montt/Coyhaique	Calbuco	Av. Brasil 41, Calbuco
Aysén	Aysén	Puerto Montt/Coyhaique	Puerto Aysén	Yuseff Laibe 175, Puerto Aysén
Aysén	Coyhaique	Puerto Montt/Coyhaique	Coyhaique	Av. Ogana 1018, Coyhaique
Magallanes	Natales	Magallanes	Puerto Natales	Baquedano 230, Puerto Natales
Magallanes	Punta Arenas	Magallanes	Punta Arenas	Av. Bulnes 01448-A, Punta Arenas

10. Hechos relevantes

Durante el año 2025 se reportaron 21 hechos relevantes, de acuerdo con las siguientes temáticas:

1. Cambios de la estructura organizacional y de la administración superior.
2. Apertura y cierre de oficinas y establecimientos de atención para otorgar prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744.
3. Apertura y cierre de procesos judiciales en contra de la Achs, como también efectuados por ella, por sumas superiores a 10.000 unidades de fomento.

N°	Fecha de comunicación	Fecha del Hecho Relevante	N° de carta	Temática	Firma
1	21-03-2025	21-03-2025	GG-070-1308-2025	Informa reestructuración, cambios en la integración y forma de sesionar de los Comités de Directorio.	Cristóbal Cuadra Court
2	24-03-2025	24-03-2025	S/N	Informa traslado de operaciones de Centro de Salud Victoria. Información de horarios y lugares de atención.	Cristóbal Cuadra Court
3	25-03-2025	21-03-2025	GG-070-1334-2025	Informa corrección del hecho relevante informado en la carta GG.070.308.2025.	Cristóbal Cuadra Court
4	16-04-2025	16-04-2025	S/N	Informa traslado de operaciones de Sede La Unión. Información de horarios y lugares de atención.	Gabriel Ascencio San Martín
5	02-05-2025	02-05-2025	S/N	Informa cierre temporal de los centros de Punta Arenas y Puerto Natales por emergencia sísmica ocurrida en la región de Magallanes.	Gabriel Ascencio San Martín
6	08-05-2025	05-05-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
7	09-05-2025	30-04-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
8	06-06-2025	05-06-2025	GG-070-2534-2025	Se realizó el escrutinio de la votación efectuada el pasado 29 de mayo, relativa al proceso de elección de los directores en representación de los trabajadores afiliados a la Asociación Chilena de Seguridad.	Cristóbal Cuadra Court

N°	Fecha de comunicación	Fecha del Hecho Relevante	N° de carta	Temática	Firma
9	09-06-2025	09-06-2025	S/N	Informa traslado de operaciones de Centro Las Condes e información de horarios.	Cristóbal Cuadra Court
10	01-07-2025	30-06-2025	GG-070-2801-2025	Celebración de la LII Junta General Ordinaria de Asociados, proclamando a los directores elegidos en representación de los trabajadores afiliados y a los directores en representación de las Entidades Empleadoras Asociadas para el periodo 2025-2028.	Cristóbal Cuadra Court
11	01-07-2025	01-07-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
12	01-07-2025	07-07-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
13	18-07-2025	15-07-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
14	21-07-2025	18-07-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
15	30-07-2025	30-07-2025	S/N	Informa cierre temporal de centros ubicados en borde costero, por evacuación por alerta de tsunami en las costas chilenas instruida por SERNAPRED.	Cristóbal Cuadra Court
16	11-08-2025	11-08-2025	S/N	Informa traslado de operaciones de Centro Los Andes e información de horarios.	Cristóbal Cuadra Court
17	12-09-2025	01-10-2025	GG-070-4188-2025	Informa nueva estructura organizacional.	Cristóbal Cuadra Court

N°	Fecha de comunicación	Fecha del Hecho Relevante	N° de carta	Temática	Firma
18	24-10-2025	24-10-2025	S/N	Directorio aprueba reestructuración de los Comités de Directorio.	Cristóbal Cuadra Court
19	29-10-2025	23-10-2025	S/N	Informa del inicio de proceso judicial por monto superior a 10.000 UF.	Cristóbal Cuadra Court
20	10-12-2025	10-12-2025	S/N	Informa huelga de Empresa de Servicios Externos Asociación Chilena de Seguridad Transporte S.A. (ESACHS Transporte S.A.) y Empresa de Servicios Externos Asociación Chilena de Seguridad S.A. (ESACHS S.A)	Cristóbal Cuadra Court
21	18-12-2025	17-12-2025	GG-070-5942-2025	Informa término de huelga de Empresa de Servicios Externos Asociación Chilena de Seguridad Transporte S.A. (ESACHS Transporte S.A.) y Empresa de Servicios Externos Asociación Chilena de Seguridad S.A. (ESACHS S.A)	Cristóbal Cuadra Court

11. Declaración de responsabilidad

Razón social: Asociación Chilena de Seguridad (Achs)
RUT: 70.360.100-6

En cumplimiento de lo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), los abajo firmantes, en su carácter de directores que representan la mayoría requerida por los estatutos

sociales para la adopción de acuerdos y el Gerente General, declaran bajo juramento, con fecha 24 de junio de 2026, que han tomado conocimiento y aprobado la información incorporada

en la Memoria Anual 2025 y se hacen responsables de su veracidad.

Lorenzo Gazmuri Schleyer
 Presidenta del Directorio
 6.810.003-8

Sandro Solari Donaggio
 Director
 9.585.729-9

Andrés Santa Cruz López
 Director
 9.585.729-9

Claudio Muñoz Zúñiga
 Director
 9.618.122-1

Paula Silva Jalil
 Directora
 13.303.215-0

Evelyn Añazco Rojas
 Directora
 13.993.108-4

Luis Abarca Varas
 Director
 8.602.936-7

Hernán Medina Tejos
 Director
 6.621.027-8

[Ir al índice](#)



Sobre este reporte



Proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2025

Esta memoria integrada, correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, se realizó considerando la información legal, financiera y de sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad y sus filiales.

El contenido obedece a la normativa de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), que aplica a los emisores inscritos en el Registro de Valores. Asimismo, y de manera voluntaria, el presente documento se ajusta al GRI Standards 2021 del Global Reporting Initiative (GRI).

Si bien la organización no adhiere formalmente a códigos específicos de buen gobierno corporativo, promovemos la implementación de políticas que permiten consolidar y desarrollar un negocio sustentable. Para tal efecto, establecemos objetivos apegados al cuidado del medioambiente, damos cumplimiento irrestricto a nuestros principios éticos y trabajamos por la generación de valor social, con pautas de comportamiento que deben ser compartidas y evidenciadas por la totalidad de quienes se desempeñan en la Achs.

No existen diferencias entre la lista de entidades incluidas en los estados financieros y la información publicada en materia de sostenibilidad en esta memoria integrada. En consecuencia, estos datos se reportan bajo el mismo alcance y criterios aplicados en los estados financieros de la Achs. Las

sociedades se incorporan mediante consolidación integral, reconociendo separadamente las participaciones no controladoras cuando corresponde.

Durante 2025, se registró la adquisición de Clínica Curicó, realizada a través de Clínicas Achs Salud, la que fue incluida en el perímetro de reporte financiero bajo dichos criterios. No se registraron otras fusiones, adquisiciones ni escisiones que lo modificaran durante el periodo. Este enfoque se aplica de manera uniforme a los contenidos GRI y a los temas materiales de esta memoria, salvo indicación expresa en contrario en indicadores o secciones específicas.

Desde 2023, la información no financiera es sometida a verificación por Deloitte Auditores y Consultores Limitada, en su calidad de verificador externo independiente, conforme a la Norma Internacional sobre Encargos de Aseguramiento distintos de Auditorías o Revisiones de Información Financiera Histórica (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Esta práctica forma parte de nuestro compromiso con la transparencia, trazabilidad y confiabilidad de la información reportada en la Memoria Integrada.

La administración de la Achs coordina la preparación y verificación de esta información, mientras que los responsables del gobierno corporativo supervisan su proceso de elaboración y presentación, previo a la publicación de la memoria.



Ciclo de representación

La presente memoria integrada se publicó el 01 de julio de 2026, quedando a disposición de todos los grupos de interés de la organización, así como del público en general.

[Ir al índice](#)

Proceso de doble materialidad

Por segundo año consecutivo, realizamos un proceso de doble materialidad que consiste en evaluar y reportar tanto el impacto financiero en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) en la empresa, como el impacto de las actividades de la empresa en el entorno.

La materialidad financiera evalúa factores que afectan los resultados económicos, como riesgos climáticos o cambios regulatorios, mientras la materialidad de impacto aborda los efectos sociales y ambientales de la organización.

Este enfoque más integral promueve decisiones estratégicas alineadas con principios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa que consideran tanto los riesgos y oportunidades

para el negocio como los efectos de las operaciones en el entorno, fortaleciendo la resiliencia operativa.

La realización de la Memoria Integrada considera una revisión profunda de la gestión y desempeño de los temas emanados de la doble materialidad. Esto es fundamental para la organización, ya que permite distinguir los aspectos prioritarios y las expectativas de sus grupos de interés, así como también apoyar su toma de decisiones en áreas clave, como la definición de inversiones y nuevos objetivos y la reorientación o focalización de aspectos operacionales.

Los temas materiales fueron compartidos a los directores en el marco del Comité de Vinculación y Sostenibilidad.

Proceso de doble materialidad*

1. Identificación de temas relevantes	2. Priorización de temas relevantes	3. Doble materialidad
<p>Estándares Internacionales</p> <p>Revisión de marcos globales en materia de sostenibilidad como el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Dow Jones Sustainability Index, World Economic Forum (WE FORUM) y Morgan Stanley Capital International (MSCI).</p> <p>Benchmark de la industria</p> <p>Análisis de la información pública disponible de empresas pertenecientes a las industrias de prestación de asistencia sanitaria y de temas relevantes identificados en redes sociales, comunicaciones y noticias, en materia de sostenibilidad para el sector y la industria.</p> <p>Entrevistas a los principales ejecutivos</p> <p>Durante los meses de octubre y noviembre se realizaron entrevistas dirigidas a los principales líderes de Achs.</p>	<p>Riesgos e impactos</p> <p>Jerarquización de los impactos ambientales, sociales y económicos identificados por los grupos de interés y de los riesgos financieros para el negocio.</p> <p>Encuestas a grupos de interés</p> <p>Levantamiento de los intereses y expectativas de los grupos de interés internos y externos a la organización en relación con los temas definidos como materiales, a través de encuestas virtuales.</p>	<p>Matriz de materialidad</p> <p>Establece los temas materiales definidos para el proceso, según cada aspecto ambiental, social y económico.</p>

* La materialidad por impacto 2025 mantuvo la base del periodo anterior, incorporando solo la actualización de entrevistas a ejecutivos.

Como resultado de este proceso, establecimos la siguiente matriz de temas relevantes en ámbitos ambientales (A), sociales (S) y de gobierno corporativo (G), y distinguiendo el nivel de importancia para los grupos de interés, así como su impacto financiero.

Tema Relevante	ASG	Importancia para GDI*	Nivel de Riesgo	Impacto financiero
1. Promover una cultura de salud y seguridad (física y mental) en las y los trabajadores y la comunidad.	S	Alta	Medio	Medio
2. Protección y privacidad de la información.	G	Alta	Bajo	Medio
3. Facilitar el acceso a una salud de calidad.	S	Alta	Medio	Medio
4. Beneficios y clima laboral.	S	Alta	Bajo	Bajo
5. Calidad de atención, bienestar y satisfacción del paciente/ Relacionamento y compromiso con las personas y organizaciones involucradas con la Achs	S	Alta	Medio	Medio
6. Desempeño económico y gestión en el uso de los recursos del seguro.	G	Alta	Alto	Alto
7. Innovación, tecnología y digitalización.	G	Alta	Bajo	Bajo
8. Atracción, retención y desarrollo de talento.	S	Alta	Bajo	Medio
9. Consumo energético y uso de energías limpias	A	Media	Bajo	Bajo
10. Transparencia en la elección de proveedores y compras de la cadena de suministro.	G	Baja	Bajo	Medio
11. Gestión de riesgos y crisis/ Entorno político y socioeconómico, y valoración de la marca Achs.	G	Media	Bajo	Medio

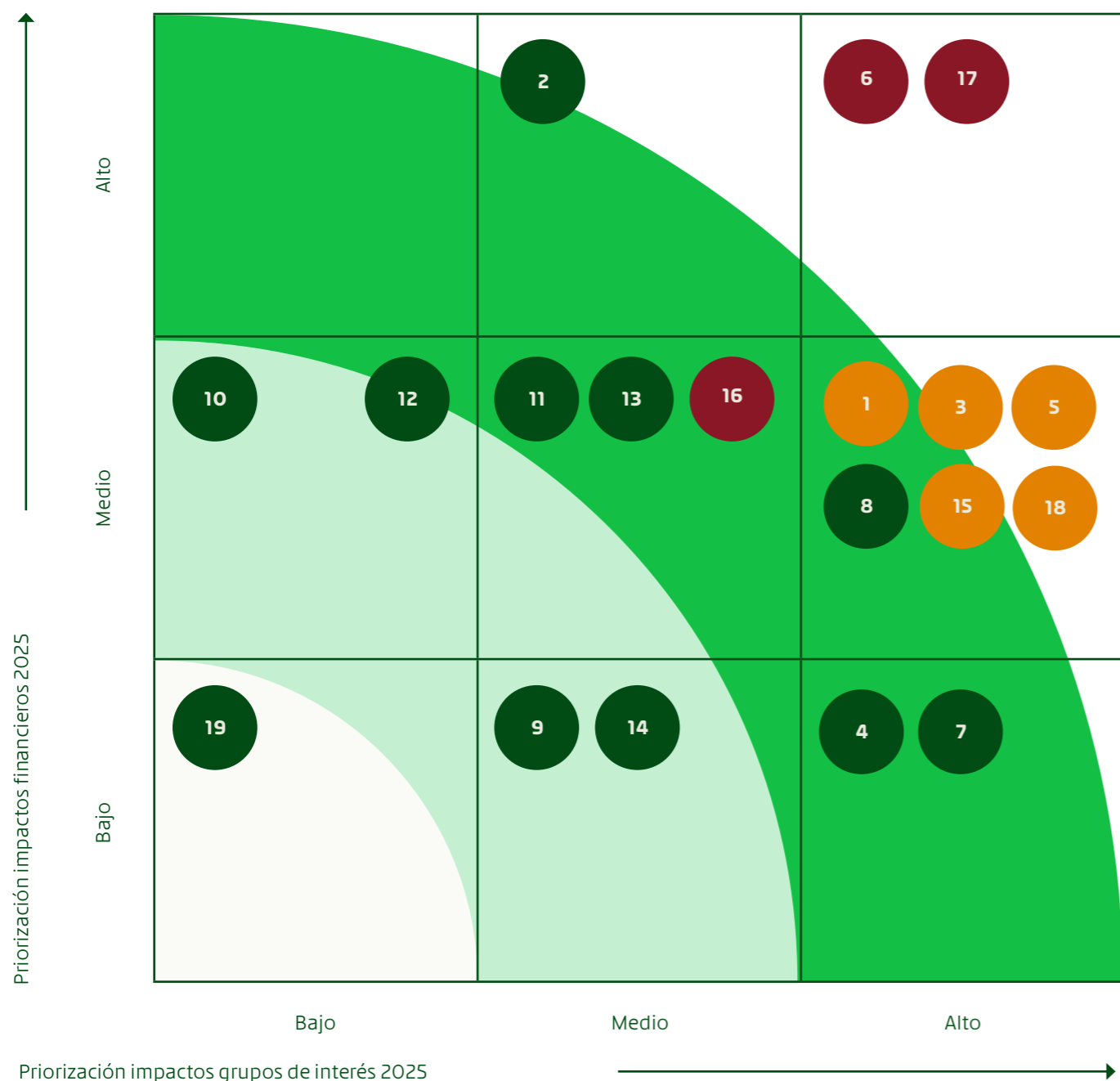
Tema Relevante	ASG	Importancia para GDI*	Nivel de Riesgo	Impacto financiero
12. Diversidad, equidad de género e inclusión de las y los colaboradores.	S	Baja	Bajo	Medio
13. Generación y gestión de residuos.	A	Media	Bajo	Medio
14. Implementación de medidas para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y estrategia de sostenibilidad.	A	Media	Bajo	Bajo
15. Ética, transparencia y cumplimiento normativo.	G	Alta	Medio	Medio
16. Relacionamiento sindicatos y negociación colectiva.	S	Media	Alto	Alto
17. Habilitación de clínicas e inversiones en infraestructura.	G	Alta	Alto	Alto
18. Estructura del gobierno corporativo.	G	Alta	Medio	Medio
19. Cuidado del agua.	A	Baja	Bajo	Bajo

*GDI: Grupos de interés.

Matriz de doble materialidad

La siguiente matriz presenta el listado de temas materiales que corresponden a aquellos de alta relevancia para los distintos grupos de interés y de alto impacto financiero para la Achs.

Priorización de temas 2025



[Ir al índice](#)

Listado de temas materiales

- Promover una cultura de salud y seguridad (física y mental) en las y los trabajadores y la comunidad.**
- Protección y privacidad de datos.**
- Facilitar el acceso a una salud de calidad.**
- Beneficios y clima laboral.**
- Calidad de atención, bienestar y satisfacción del paciente / relacionamiento y compromiso con las personas y organizaciones involucradas con la Achs.**
- Desempeño económico y gestión en el uso de los recursos del seguro.**
- Innovación, tecnología y digitalización.**
- Atracción, retención y desarrollo de talento.**
- Ética, transparencia y cumplimiento normativo.**
- Habilitación de clínicas e inversiones en infraestructura.**
- Estructura del gobierno corporativo.**

Nivel de riesgo:

- Bajo
- Medio
- Alto

Tabla indicadores SUSESO

2.1 Índice de contenidos	
2.2 Perfil de la entidad	Página
2.2a Misión, visión, propósito y valores	15-16, 121 A partir del año 2025 Achs no cuenta con una misión establecida y los principios culturales corresponden a los valores de la organización.
2.2.b Información histórica de la entidad	22-25
2.2.c Identificación de la entidad	2
2.2.d Direcciones	2
2.3. Gobierno corporativo	
2.3.a Marco de gobernanza	
i Garantía y evaluación del gobierno corporativo	84-85
ii Enfoque de sostenibilidad en los negocios	160
iii Detección y gestión de conflictos de interés	84-85, 102-103
iv Preocupaciones de los principales grupos de interés	187-189
v Promoción de la innovación, investigación y desarrollo	198-201
vi Detección y reducción de barreras organizacionales, sociales o culturales	145-149
vii Identificación de diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones	145-149
2.3.b Directorio	
i Identificación de sus integrantes	86-87
ii Ingresos de los miembros del Directorio	210
iii Política para la contratación de expertos por parte del Directorio	90-91
iv Inducción de nuevos integrantes	87
v Periodicidad con la cual se reúne con unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social	92-95
vi Visitas en terreno	89
vii Desempeño colectivo y/o individual	89
viii Número mínimo de reuniones ordinarias	89
ix Sistema de acceso a la información para los integrantes del directorio	89
x Conformación del Directorio	86-87, 90 Durante el periodo de reporte no se registró brecha salarial entre directores.
2.3.c Comités del Directorio	
i Descripción del rol y principales funciones de los comités	92-95

[Ir al índice](#)

ii Identificación de sus integrantes	92-95, 211-212
iii Ingresos de los miembros de los comités	210
iv Principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año	92-95
v Contratación de asesorías y gastos	91
vi Periodicidad con la cual reportan al Directorio	92-95
2.3.d Ejecutivos principales	
i Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo	96-97
ii Monto de las remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales	213
iii Planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a ejecutivos principales	99
2.3.e Adherencia a códigos nacionales o internacionales	La Compañía no adopta o adhiere a códigos de buen gobierno corporativo emanados de organismos públicos o privados nacionales o extranjeros.
2.3.f Gestión de riesgos	
i Directrices generales establecidas por el Directorio	116-118
ii Riesgos y oportunidades que pudieran afectar de manera material el desempeño de los negocios y la condición financiera	119-121 La Asociación evalúa los riesgos identificados considerando su potencial impacto financiero, en el marco de sus procesos integrados de gestión de riesgos alineados con NIIF S1 y NIIF S2. Asimismo, implementa acciones de mitigación orientadas a prevenir o reducir sus efectos, integradas en sus sistemas de control y gestión institucional.
Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad	119-121
Riesgos de seguridad de la información	112-115
Riesgos relativos a la libre competencia	109-111
Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores	105, 116

Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos en el medioambiente o en la sociedad, generados directa o indirectamente	No se identificaron oportunidades para este periodo
iii Detección de riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos	116-121
iv Rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de riesgos	118
v Unidad de gestión de riesgos	94, 117-121
vi Unidad de auditoría interna o equivalente	91, 117
vii Código de Ética o de Conducta o documento equivalente	103
viii Programas de divulgación de información y capacitación de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos	134, 116-117
ix Canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la entidad, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos	110-111
x Plan de sucesión del gerente general y demás ejecutivos principales	96
xi Revisión de estructuras salariales y políticas de compensación por parte del Directorio	99
xii Estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales	99
xiii Modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393	106-107
2.3.g Relación con los grupos de interés y el público en general	
i Unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa	187-188
ii Procedimiento de mejora continua para procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado	187-188
iii Procedimiento para que los accionistas se puedan informar con antelación a la junta de accionistas en que se elegirán directores acerca de las características, capacidades y visiones de los postulantes	No aplica. Achs, en su calidad de mutualidad de empleadores, no cuenta con accionistas ni junta de accionistas
2.4 Estrategia	
2.4.a Horizontes de tiempo	214
2.4.b Objetivos estratégicos	17
2.4.c Planes de inversión	101
2.5. Personas	
2.5.a Dotación de personal	
i Número de personas por sexo	125
ii Número de personas por nacionalidad	125, 215
ii Número de personas por rango de edad	216-218
iv Antigüedad laboral	218-221
v Número de personas con discapacidad	221

2.5.b Formalidad laboral	126 No se lleva registro de trabajadores a honorarios
2.5.c Adaptabilidad laboral	142
2.5.d Equidad salarial por sexo	
i Política de equidad	144
ii Brecha salarial (media y mediana)	222-223 Durante el periodo de reporte no se registró brecha salarial entre directores. En el caso de la alta gerencia, la información relativa a brecha salarial no se publica, por corresponder a antecedentes de carácter confidencial.
2.5.e Acoso laboral y sexual	53-54, 110-111, 145
2.5.f Seguridad laboral	151-153, 227-229
2.5.g Permiso postnatal	143, 220-221
2.5.h Capacitación y beneficios	
i Monto total de recursos monetarios y el porcentaje que estos representan del ingreso	132
ii Número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total	132
iii Promedio anual de horas de capacitación	132, 222
iv Materias abordadas por las capacitaciones	132-133
2.5.i Política de subcontratación	197
2.6. Actividades y negocios	
2.6.a Sector económico	20-23
2.6.b Prestaciones	12-15, 208
2.6.c Actividades y negocios	30-35
2.6.d Sociedades u organismos filiales	238-240
2.7. Gestión de proveedores	
2.7.a Pago a proveedores	
i Número de facturas pagadas	194-195

ii Monto total pagado (millones de pesos)	194-195
iii Monto total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos)	194-195
iv Número de proveedores	190
v Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía	Sin acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía.
2.7.b Evaluación de proveedores	191-192, 235
2.8. Indicadores	
2.8.a Cumplimiento legal y normativo	
i Cumplimiento legal y normativo: en relación con clientes	105
ii Cumplimiento legal y normativo: en relación con sus trabajadores	102-105, 110-111
iii Cumplimiento legal y normativo: medioambiental	111, 164
iv Cumplimiento legal y normativo: libre competencia	103, 109-111, 214
v Cumplimiento legal y normativo: otros	103-113
2.8.b Indicadores de sostenibilidad por tipo de industria	160-181, 264-267
2.9. Hechos relevantes o esenciales	
Resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el periodo anual	245-247
Síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formuladas por accionistas y el Comité de Directores	248
2.10. Informes financieros	
Disponibilidad de los estados financieros de la entidad en el sitio en Internet de la Superintendencia de Seguridad Social	274

Tabla Indicadores SASB

Temas de divulgación sobre sostenibilidad y parámetros de contabilidad sector de asistencia sanitaria: prestación de asistencia sanitaria.

Parámetro de actividad	Categoría	Unidad de medida	Código	Página
(1) Número de instalaciones por tipo	Cuantitativo	Número	HC-DY-000.A	33
(2) Número de camas por tipo de instalación	Cuantitativo	Número	HC-DY-000.A	33
(1) Número de ingresos hospitalarios	Cuantitativo	Número	HC-DY-000.B	26
2) Número de visitas ambulatorias	Cuantitativo	Número	HC-DY-000.B	26

Tema	Parámetro de contabilidad	Categoría	Unidad de medida	Código	Página
Gestión de la energía	(1) Total de energía consumida	Cuantitativo	Gigajulios (GJ)	HC-DY-130a.1	165, 234
Gestión de la energía	(2) Porcentaje de energía consumida que procedía de la red eléctrica	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-130a.1	234
Gestión de la energía	(3) Porcentaje de energía consumida que sea energía renovable	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-130a.1	165, 234
Gestión de residuos	(1) Cantidad total de residuos médicos	Cuantitativo	Toneladas métricas (t)	HC-DY-150a.1	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1.a) Porcentaje de residuos médicos totales: incinerados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.1	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1.b) Porcentaje de residuos médicos totales: reciclados o tratados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.1	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1.c) Porcentaje de residuos médicos totales: vertidos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.1	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1) Cantidad total de residuos farmacéuticos peligrosos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1.a) Porcentaje de residuos farmacéuticos peligrosos: incinerados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1.b) Porcentaje de residuos farmacéuticos peligrosos: reciclados o tratados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(1.c) Porcentaje de residuos farmacéuticos peligrosos: vertidos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(2) Cantidad total de residuos farmacéuticos no peligrosos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(2.a) Porcentaje de residuos farmacéuticos no peligrosos: incinerados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(2.b) Porcentaje de residuos farmacéuticos no peligrosos: reciclados o tratados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Gestión de residuos	(2.c) Porcentaje de residuos farmacéuticos no peligrosos: vertidos	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-150a.2	No se lleva registro. La Achs sigue el Manual de Manejo REAS del Minsal. Pág.172, 233
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	Porcentaje de registros de pacientes que son historias clínicas electrónicas (EHR) que cumplen con los requisitos de «uso significativo»	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-230a.1	No se lleva registro.
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	Descripción de las políticas y prácticas para proteger los registros de información médica protegida (PHI) y otra información de identificación personal (PII) de los clientes	Debate y análisis	N/A	HC-DY-230a.2	112-115
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	(1) Número de filtraciones de datos	Cuantitativo	Número	HC-DY-230a.3	115
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	(2.a) Porcentaje que implica únicamente información de identificación personal (PII)	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-230a.3	115
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	(2.b) Porcentaje que implica información médica protegida (PHI)	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-230a.3	115
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	(3.a) Número de clientes afectados PII	Cuantitativo	Número	HC-DY-230a.3	115
Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	(3.b) Número de clientes afectados PHI	Cuantitativo	Número	HC-DY-230a.3	115

Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la seguridad y la privacidad de los datos	Cuantitativo	Divisa para comunicar	HC-DY-230a.4	115
Acceso para pacientes de bajos ingresos	Análisis de la estrategia para gestionar las diferentes situaciones del seguro del paciente	Debate y análisis	N/A	HC-DY-240a.1	66-71
Acceso para pacientes de bajos ingresos	Cantidad de pagos de ajuste recibidos de hospitales con cuota de pacientes desproporcionada (DSH)	Cuantitativo	Divisa para comunicar	HC-DY-240a.2	No aplica
Calidad de la atención y satisfacción del paciente	Promedio de la puntuación de desempeño total de las compras basadas en el valor del hospital y la puntuación del dominio, en todas las instalaciones	Cuantitativo	Número	HC-DY-250a.1	No aplica
Calidad de la atención y satisfacción del paciente	Número de eventos graves notificables (SRE) según los define el Foro Nacional por la Calidad (NQF)	Cuantitativo	Número	HC-DY-250a.2	No aplica
Calidad de la atención y satisfacción del paciente	Puntuación del Programa de Reducción de Afecciones Intrahospitalarias (HAC) por hospital	Cuantitativo	Número	HC-DY-250a.3	No aplica
Calidad de la atención y satisfacción del paciente	Tasa de readmisiones excesivas por hospital	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-250a.4	No aplica
Calidad de la atención y satisfacción del paciente	Magnitud del ajuste del pago de readmisión como parte del Programa de Reducción de Readmisiones Hospitalarias (HRRP)	Cuantitativo	Divisa para comunicar	HC-DY-250a.5	No aplica
Gestión de sustancias controladas	Descripción de políticas y prácticas para gestionar el número de recetas emitidas para sustancias controladas	Debate y análisis	N/A	HC-DY-260a.1	236-237
Gestión de sustancias controladas	Porcentaje de recetas de sustancias controladas prescritas para las que se consultó una base de datos del programa de control de medicamentos con receta (PDMP)	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-260a.2	No aplica
Transparencia en la facturación y los precios	Descripción de políticas o iniciativas para garantizar que los pacientes estén adecuadamente informados sobre el precio antes de someterse a un procedimiento	Debate y análisis	N/A	HC-DY-270a.1	105
Transparencia en la facturación y los precios	Análisis de la forma en que se pone a disposición del público la información sobre los precios de los servicios	Debate y análisis	N/A	HC-DY-270a.2	No aplica
Transparencia en la facturación y los precios	(1) Número de los 25 servicios más comunes de la entidad para los que se dispone de información sobre precios	Cuantitativo	Número	HC-DY-270a.3	No aplica
Transparencia en la facturación y los precios	(2) Porcentaje del total de servicios prestados (por volumen) que representan los 25 servicios más comunes de la entidad para los que se dispone de información sobre precios	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-270a.3	No aplica
Salud y seguridad de los empleados	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR)	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-320a.1	151-153, 227 No se reporta TRIR normalizado por horas trabajadas
Salud y seguridad de los empleados	(2) Tasa de días de ausencia, restringidos o transferidos (DART)	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-320a.1	151, 227 No se reporta DART normalizado por horas trabajadas
Contratación, desarrollo y retención de empleados	(1.a) Tasa de rotación voluntaria para: médicos	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-330a.1	137
Contratación, desarrollo y retención de empleados	(1.b) Tasa de rotación voluntaria para: profesionales de la salud no médicos	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-330a.1	137
Contratación, desarrollo y retención de empleados	(1.c) Tasa de rotación voluntaria para: todos los demás empleados	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-330a.1	137
Contratación, desarrollo y retención de empleados	(2.a) Tasa de rotación involuntaria para: médicos	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-330a.1	137
Contratación, desarrollo y retención de empleados	(2.b) Tasa de rotación involuntaria para: profesionales de la salud no médicos	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-330a.1	137
Contratación, desarrollo y retención de empleados	(2.c) Tasa de rotación involuntaria para: todos los demás empleados	Cuantitativo	Tasa	HC-DY-330a.1	137
Contratación, desarrollo y retención de empleados	Descripción de las actividades de contratación y retención de talentos para los profesionales de asistencia sanitaria	Debate y análisis	N/A	HC-DY-330a.2	127-131
Impactos del cambio climático en la salud humana y la infraestructura	(1) Descripción de las políticas y prácticas que deben abordarse para mitigar los riesgos físicos debidos al aumento de la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos	Debate y análisis	N/A	HC-DY-450a.1	121, 178-181 Durante el periodo se desarrollaron procedimientos para la identificación de riesgos climáticos en línea con la NIIF S2 del ISSB. Se elaborarán prácticas de mitigación en el siguiente periodo.
Impactos del cambio climático en la salud humana y la infraestructura	(2) Descripción de las políticas y prácticas que deben abordarse para mitigar los cambios en las tasas de morbilidad y mortalidad de las enfermedades y dolencias asociadas al cambio climático	Debate y análisis	N/A	HC-DY-450a.1	No se han desarrollado políticas ni prácticas de mitigación sobre este tema específico en el periodo abordado.
Impactos del cambio climático en la salud humana y la infraestructura	Porcentaje de centros de asistencia sanitaria que cumplen con la Regla de Preparación para Emergencias de los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS)	Cuantitativo	Porcentaje (%)	HC-DY-450a.2	No aplica
Fraude y procedimientos innecesarios	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude a Medicare y Medicaid en virtud de la Ley de Reclamaciones Fraudulentas	Cuantitativo	Divisa para comunicar	HC-DY-510a.1	No hubo pérdidas monetarias

Tabla Indicadores GRI

La Achs ha presentado la información citada en este índice para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 con referencia a los Estándares GRI.

GRI 1 Utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021	
Estándar GRI	Indicador	Página
Contenidos generales		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	2
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	252
	2-3 Periodo de informe, frecuencia y punto de contacto	2, 252
	2-4 Reflexiones de información	No existen reflexiones respecto de la información
	2-5 Garantía externa	252 Contamos con un proceso de verificación implementado como buena práctica; sin embargo, este no se encuentra formalizado en una política
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14-19, 32, 190-193
	2-7 Empleados	125-126, 215-221 No hubo fluctuaciones significativas durante el periodo
	2-8 Trabajadores que no son empleados	126 No hubo fluctuaciones significativas durante el periodo
	2-9 Estructura y composición de gobernanza	86-87, 95-96
	2-10 Nominación y selección del cuerpo de gobernanza más alto	86-88 La selección no contempla criterios de diversidad ni por competencias para los impactos de la organización.
	2-11 Presidente del cuerpo de gobernanza más alto	El presidente no es un alto ejecutivo de la organización
	2-12 Papel del cuerpo de gobernanza más alto en la supervisión de la gestión de los impactos	86, 93, 104, 160
	2-13 Delegación de responsabilidad por gestionar los impactos	86, 93
	2-14 Papel del cuerpo de gobernanza más alto en los informes de sostenibilidad	86 Durante este periodo los temas materiales no fueron presentados para aprobación del directorio

2-15 Conflictos de intereses	84, 102-103
2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	3
2-17 Conocimiento colectivo del cuerpo de gobernanza más alto	93, 110-111
2-18 Evaluación del desempeño del cuerpo de gobernanza más alto	89
2-19 Políticas de remuneración	99
2-20 Proceso para determinar la remuneración	99 Los grupos de interés no participan del proceso de determinación de la remuneración. Para la determinación de remuneraciones, utilizamos informes elaborados por consultores especializados e independientes de la organización, de su máximo órgano de gobierno y de sus altos ejecutivos.
2-21 Ratio anual de compensación total	No se reporta por ser información de carácter confidencial
2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	6-7
2-23 Compromisos de política	104, 121
2-24 Compromisos de política de incrustación	102-110
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	104, 121 No se cuenta con un proceso formal de remediación de impactos, este se encuentra en etapa de desarrollo
2-26 Mecanismos para buscar consejos y plantear preocupaciones	110-111
2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	102-110
2-28 Asociaciones y membresías	182-183
2-29 Enfoque para el compromiso de las partes interesadas	187-189
2-30 Acuerdos de negociación colectiva	150

Temas materiales

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	252-257
	3-2 Lista de temas materiales	252-255

Tema material: promover una cultura de salud y seguridad en los trabajadores y la comunidad

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	151-155
GRI 403: Salud y Seguridad Ocupacional 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	151-155
	403-2 Identificación de riesgos, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	41-42, 230 Las políticas y procesos que deben seguir las y los contratistas que quieran retirarse de situaciones riesgosas se encuentran contenidos en el Reglamento de Empresas Contratistas.
	403-3 Servicios de salud ocupacional	40-71, 151-155
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	152-157, 230-232
	403-5 Capacitación de trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	151-155, 230-232
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	151-155, 230-232
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos de salud y seguridad ocupacional directamente vinculados por las relaciones comerciales	151-152
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	228-229 No se han realizado auditorías internas y externas en este segmento.
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	153, 228-229 No se monitorea tasa de lesiones ni horas trabajadas en este periodo.
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	152, 228-229

Temas material: Protección y privacidad de la información

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Proceso para determinar temas materiales	112-115
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	115

Tema material: facilitar el acceso a una salud de calidad de los trabajadores afiliados y sus familias

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	56-61
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL	56-61

Tema material: beneficios y clima laboral

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	138-143
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL	138-143

Tema material: calidad de atención, bienestar y satisfacción

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	72-81
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL	72-81

Tema material: desempeño económico y transparencia en el uso del recurso del seguro

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	100-101
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo, generado y distribuido	100-101
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	178-181
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	La entidad no cuenta con un plan de pensiones. Sin embargo, dispone de un programa de incentivo al retiro, descrito en la página 140. En consecuencia, dicho programa no genera obligaciones financieras asociadas al plan.
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	No se recibe asistencia del gobierno.
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	102-110
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	No se lleva registro del indicador para este segmento.
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	104-108 En Achs los socios de negocio corresponden a proveedores y honorarios
	205-3 Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas	111, 211
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones legales para las prácticas anticompetitivas de comportamiento, antimonopolio y monopolio	102-109

Tema material: innovación y tecnología

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	198-201
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL - Innovación y tecnología	198-201

Tema material: atracción, retención y desarrollo de talentos

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	131-135
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-1 Horas promedio de capacitación por año por empleado	132, 220
	404-2 Programas para actualizar las habilidades de los empleados y los programas de asistencia de transición	131-134 No se cuenta con programas de asistencia a la transición
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño regular y revisiones de desarrollo profesional	135, 224

Tema material: gestión energética

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164-169
------------------------------	-------------------------------------	---------

GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	165, 235 La Achs no utiliza combustibles de fuentes renovables ni vende energía. La organización no monitorea los consumos de calefacción, refrigeración, ni vapor.
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	No se monitorea el indicador en este periodo
	302-3 Intensidad energética	No se monitorea el indicador en este periodo
	302-4 Reducción del consumo de energía	168 Durante 2025, Achs desarrolló iniciativas orientadas a promover un uso más eficiente y renovable de la energía en sus instalaciones. Sin embargo, para el periodo reportado no se observó reducción.
	302-5 Reducciones en requisitos de energía de productos y servicios	168 Durante 2025, Achs desarrolló iniciativas orientadas a promover un uso más eficiente y renovable de la energía en sus instalaciones. Sin embargo, para el periodo reportado no se observó reducción.

Tema material: transparencia en la elección de proveedores y compras de la cadena de suministro

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	190-197
GRI 414: Evaluación social de proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	191, 232
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se monitorea el indicador en este periodo
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	191, 235
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se lleva registro del impacto ambiental de la cadena de suministros
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	200

Tema material: gestión de riesgos y crisis

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	116-121
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	INFORMACIÓN TEMA MATERIAL	116-121

Tema material: diversidad, equidad e inclusión

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	144-149
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de organismos de gobierno y empleados	89-90, 145-149, 215-221
	405-2 Proporción de salario básico y remuneración de mujeres a los hombres	223 La información sobre el ratio entre el salario base promedio y la remuneración total promedio de alta gerencia no se publica por considerarse de carácter confidencial.
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	111, 157

Tema material: gestión de residuos

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	172-177
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	172-177
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	172-177 No se lleva registro de los impactos de la gestión de residuos en la cadena de valor de la compañía
	306-3 Desechos generados	172-177, 233
	306-4 Residuos desviados por la eliminación	172-177, 233 La información se entrega de forma agregada, no se calcula por cada operación ni se mide fuera de las instalaciones.
	306-5 Residuos dirigidos a la eliminación	172-177, 233 La información de composición de los residuos se entrega de forma agregada.

Tema material: emisiones y adaptabilidad al cambio climático

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164-169
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	164-169, 234 No se monitorean durante este periodo emisiones biogénicas y de gases específicos.
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)	164-169, 234 No se monitorean durante este periodo emisiones biogénicas y de gases específicos.
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI	164-169, 234 No se monitorean durante este periodo gases específicos.
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	164-169, 234 No se monitorean durante este periodo gases específicos.
	305-5 Reducción de emisiones de GEI	164-169, 234 No se monitorean durante este periodo gases específicos.
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan el ozono (ODS)	No se monitorea emisiones significativas al aire para este periodo
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	No se monitorea emisiones significativas al aire para este periodo

Estados Financieros Consolidados



Projected Balance		(Projected minus expenses)	
Actual Balance		(Actual minus expenses)	
Difference		(Actual minus projected)	
Income 1			\$1,740
Income 2	\$5,800		\$185
Extra income	\$2,300		
Total income	\$1,500	ACTUAL	\$7,860
	\$9,000		
Income 1	\$0,000		
Income 2	\$1,000		
Extra income	\$2,500	PROJECTED	\$7,915
Total income	\$9,500		



La versión completa de los Estados Financieros Consolidados de la Achs está disponible en el sitio web de la Achs y en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social.



Achs



SUSESO



Informe del Auditor Independiente

A los señores Presidente y Directores de Asociación Chilena de Seguridad

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Opinión

Hemos auditado los estados financieros consolidados de Asociación Chilena de Seguridad y Filiales (ACHS y Filiales), que comprenden el estado de situación financiera consolidados al 31 de diciembre de 2025, los estados consolidados de resultados, de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo correspondientes al año terminado en esa fecha, y las notas a los estados financieros consolidados, incluyendo información de las políticas contables materiales.

En nuestra opinión, los estados financieros consolidados adjuntos presentan razonablemente, en todos los aspectos materiales, la situación financiera consolidada de Asociación Chilena de Seguridad y Filiales al 31 de diciembre de 2025, sus resultados consolidados y flujos de efectivo consolidados correspondientes al año terminado en esa fecha, de acuerdo con normas e instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen, más adelante, en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados de nuestro informe. Somos independientes del Grupo de conformidad con el Código de Ética del Colegio de Contadores de Chile, y hemos cumplido las demás responsabilidades de ética de conformidad con esos requerimientos. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Responsabilidades de la Administración y de los responsables del gobierno corporativo por los estados financieros consolidados

La Administración es responsable por la preparación y presentación razonable de los estados financieros consolidados adjuntos de conformidad con normas e instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y del control interno que la Administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros consolidados exentos de representaciones incorrectas materiales, debido a fraude o error.

En la preparación de los estados financieros consolidados, la Administración es responsable de la evaluación de la capacidad de ACHS y Filiales de continuar como empresa en marcha, revelando, según corresponda, los asuntos relacionados con la empresa en marcha y utilizando la base contable de empresa en marcha excepto si la Administración tiene intención de liquidar el Grupo o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista, que hacerlo.

Los responsables del gobierno corporativo son responsables de la supervisión del proceso de preparación y presentación de información financiera de ACHS y Filiales.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que los estados financieros consolidados como un todo, están exentos de representaciones incorrectas materiales, debido a fraude o error, y emitir un informe del auditor que contenga nuestra opinión. Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile siempre detecte una representación incorrecta material cuando exista. Las representaciones incorrectas pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, se podría esperar razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros consolidados.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y evaluamos los riesgos de representaciones incorrectas materiales en los estados financieros consolidados, debido a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una representación incorrecta material debido a fraude es más elevado que en el caso de una representación incorrecta material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, representaciones intencionadamente erróneas o el caso omiso del control interno.

- Obtenemos entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de ACHS y Filiales.

- Evaluamos la adecuación de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por la Administración.

- Concluimos sobre lo adecuado de la utilización, por la Administración, de la base contable de empresa en marcha y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad del Grupo para continuar como empresa en marcha. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe del auditor sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros consolidados o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe del auditor. Sin embargo, hechos o condiciones futuros pueden ser causa de que ACHS y Filiales deje de ser una empresa en marcha.

- Evaluamos la presentación general, la estructura y el contenido de los estados financieros consolidados, incluida la información revelada, y si los estados financieros consolidados representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran la presentación razonable.

- Planificamos y llevamos a cabo la auditoría de ACHS y Filiales para obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada con respecto a la información financiera de las entidades o unidades de negocio dentro del grupo como una base para formarnos una opinión sobre los estados financieros consolidados del grupo. Somos responsables por la dirección, supervisión y revisión del trabajo de auditoría realizado para los fines de una auditoría de grupo. Somos los únicos responsables por nuestra opinión de auditoría.

Comunicamos a los responsables del Gobierno Corporativo, entre otros asuntos, el alcance y la oportunidad planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

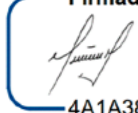
Otros Asuntos

El Colegio de Contadores de Chile A.G. aprobó que las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile adopten integralmente y sin reservas las Normas Internacionales de Auditoría emitidas por el International Auditing and Assurance Standards Board para las auditorías de los estados financieros preparados por el año iniciado a partir del 1 de enero de 2025.

La auditoría a los estados financieros consolidados de ACHS y Filiales al 31 de diciembre de 2024 fue efectuada de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile vigentes a esa fecha por los cuales emitimos una opinión sin modificaciones con fecha 7 de marzo de 2025.

Deloitte.

Marzo 6, 2026
Santiago, Chile

Firmado por:

4A1A3834C94A452...

Juan Carlos Jara M.
RUT: 10.866.167-4
Socio

[Ir al índice](#)

Estado de situación financiera clasificado consolidado (Miles de pesos - M\$)

Código	ACTIVOS	Nota N°	31/12/2025	31/12/2024
	ACTIVOS CORRIENTES			
11010	Efectivo y efectivo equivalente	6	26.794.289	29.433.127
11020	Activos financieros a costo amortizado	7	78.398.459	42.118.989
11030	Activos financieros a valor razonable con cambios en resultado	8	218.360.566	250.159.793
11050	Deudores previsionales, neto	11	58.318.177	54.221.978
11060	Aportes legales por cobrar, neto	12	319.927	270.409
11070	Deudores por venta de servicios a terceros, neto	13	15.562.294	15.278.121
11080	Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	14	385.598	338.146
11090	Otras cuentas por cobrar, neto	15	60.044.309	49.713.990
11100	Inventarios	16	17.477.433	14.732.553
11120	Gastos pagados por anticipado	19	2.435.545	2.370.750
11130	Activos por impuestos corrientes	20	11.163.113	14.450.322
11140	Otros activos corrientes	21	14.667.559	18.777.812
11200	SUBTOTAL ACTIVOS CORRIENTES		503.927.269	491.865.990
11300	Activos no corrientes y grupos en desapropiación clasificados como mantenidos para la venta	22	870.280	870.280
11000	TOTAL ACTIVOS CORRIENTES		504.797.549	492.736.270
	ACTIVOS NO CORRIENTES			
12010	Activos financieros a costo amortizado	7	263.924.593	280.776.227
12030	Deudores previsionales, neto	11	3.264.372	4.037.586
12040	Deudores por venta de servicios a terceros, neto	13	3.753.749	2.489.516
12050	Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	14	-	-
12060	Otras cuentas por cobrar, neto	15	353.630	639.046
12070	Inversiones en asociadas y en negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación	23	5.849.039	5.684.522
12080	Otras inversiones contabilizadas por el método de participación	24	-	-
12100	Intangibles, neto	25	36.019.335	32.745.640
12110	Propiedades, planta y equipo, neto	26	581.631.086	480.361.580
12120	Propiedades de inversión	27	234.692	234.692
12130	Gastos pagados por anticipado	19	-	-
12140	Activos por impuestos diferidos	34	17.294.525	17.082.481
12150	Otros activos no corrientes	21	-	-
12000	TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES		912.325.021	824.051.290
10000	TOTAL ACTIVOS		1.417.122.570	1.316.787.560

Estado de situación financiera clasificado consolidado (Miles de pesos - M\$)

Código	PASIVOS y PATRIMONIO NETO	Nota N°	31/12/2025	31/12/2024
	PASIVOS CORRIENTES			
21010	Pasivos financieros corrientes	28	9.425.744	9.532.442
21020	Prestaciones por pagar	29	19.515.676	19.547.673
21030	Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	30	104.337.724	105.452.913
21040	Cuentas por pagar a entidades relacionadas	31	1.140.823	968.359
21050	Capitales representativos de pensiones vigentes	32	34.031.337	32.823.806
21060	Reserva por prestaciones médicas por otorgar	32	1.794.938	1.125.856
21070	Reserva por subsidios por pagar	32	3.796.857	3.608.885
21080	Reserva por indemnizaciones por pagar	32	1.229.761	1.505.825
21090	Reserva adicional por insuficiencia de pasivos	32	-	-
21100	Reserva de siniestros ocurridos y no reportados (IBNR)	32	10	145
21110	Provisiones	33	1.139.278	1.062.585
21120	Retenciones, obligaciones previsionales e impuestos	33	10.676.532	9.791.314
21130	Impuestos por pagar	34	1.322.064	924.158
21140	Obligación por beneficios post empleo y otros beneficios	35	-	-
21160	Otros pasivos corrientes	36	598.108	602.069
21170	Ingresos diferidos	37	-	-
21180	Pasivos devengados	38	22.503.112	22.874.693
21200	SUBTOTAL PASIVOS CORRIENTES		211.511.964	209.820.723
21300	Pasivos incluidos en grupos de activos clasificados como mantenidos para la venta	39	-	-
21000	TOTAL PASIVOS CORRIENTES		211.511.964	209.820.723
	PASIVOS NO CORRIENTES			
22010	Pasivos financieros no corrientes	28	19.527.299	26.268.063
22020	Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	30	-	-
22030	Obligación por beneficios post empleo y otros beneficios	35	-	-
22040	Cuentas por pagar a entidades relacionadas	31	-	-
22050	Capitales representativos de pensiones vigentes	32	388.704.280	367.766.520
22060	Reserva por prestaciones médicas por otorgar	32	61.502.337	57.553.558
22070	Reserva por subsidios por pagar	32	-	-
22080	Reserva por Indemnizaciones por pagar	32	-	-
22090	Reserva de siniestros ocurridos y no reportados (IBNR)	32	-	4
22100	Reserva adicional por insuficiencia de pasivos	32	37.904.071	42.798.316
22120	Pasivos por impuestos diferidos	34	3.123.028	3.052.317
22130	Otros pasivos no corrientes	36	456.205	376.569
22000	TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES		511.217.220	497.815.347
	PATRIMONIO NETO			
23010	Fondos acumulados		584.735.643	507.808.586
23020	Fondos de reserva eventualidades		14.292.338	12.866.449
23030	Fondo de contingencia	40	31.992.883	29.605.507
23050	Otras reservas	41	(26.595.299)	(26.595.299)
23060	Excedente (déficit) del ejercicio		81.652.493	77.589.612
23100	SUBTOTAL PATRIMONIO		686.078.058	601.274.855
23110	Participaciones no controladoras		8.315.328	7.876.635
23000	TOTAL PATRIMONIO NETO		694.393.386	609.151.490
20000	TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO NETO		1.417.122.570	1.316.787.560

Estado de resultados consolidado por función (Miles de pesos - M\$)

Código	Cuenta	Nota N°	01/01/2025 - 31/12/2025 -	01/01/2024 - 31/12/2024 -
41010	Ingresos por cotización básica		429.286.108	391.499.311
41020	Ingresos por cotización adicional		182.979.767	165.323.899
41040	Intereses, reajustes y multas por cotizaciones	42	4.093.626	5.127.715
41050	Rentas de inversiones financieras que respaldan reservas	43	9.953.000	9.139.561
41060	Ventas de servicios médicos a terceros	44	87.930.978	76.797.656
41070	Otros ingresos ordinarios	54	265.261.773	238.810.348
41000	TOTAL INGRESOS ORDINARIOS		979.505.252	886.698.490
42010	Subsidios	45	(84.037.231)	(76.467.411)
42020	Indemnizaciones	46	(10.627.973)	(8.965.962)
42030	Pensiones	47	(38.122.984)	(35.239.712)
42040	Prestaciones médicas	48	(263.790.799)	(244.254.626)
42050	Prestaciones preventivas de riesgos	49	(131.652.654)	(108.961.821)
42060	Funciones Técnicas	50	(11.404.034)	(9.894.742)
42070	Variación de los capitales representativos de pensiones vigentes		(22.145.291)	(23.559.953)
42080	Variación de la reserva por prestaciones médicas por otorgar		(4.617.861)	1.559.921
42090	Variación de la reserva por subsidios por pagar		(187.789)	(202.291)
42100	Variación de la reserva por indemnizaciones por pagar		276.064	(809.968)
42110	Variación de la reserva de siniestros ocurridos y no reportados		139	4.122
42120	Variación de la reserva adicional por insuficiencia de pasivos		4.894.245	(1.336.892)
42130	Costo de prestaciones médicas a terceros	44	(87.930.978)	(76.797.656)
42140	Pérdidas en inversiones financieras que respaldan reservas	43	(40.874)	(130.755)
42150	Gastos de administración	51	(44.898.009)	(40.771.928)
42160	Pérdida por deterioro (reversiones), neta	53	(4.490.386)	(9.407.578)
42170	Otros egresos ordinarios	54	(224.382.599)	(205.139.487)
42000	TOTAL EGRESOS ORDINARIOS		(923.159.014)	(840.376.739)
43000	MARGEN BRUTO		56.346.238	46.321.751
44010	Ingresos de inversiones inmobiliarias		-	-
44020	Rentas de otras inversiones	43	14.497.637	15.081.403
44040	Pérdidas en otras inversiones	43	(851.073)	(2.699.186)
44050	Participación en utilidad (pérdida) de asociadas y de negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación	23	1.242.476	989.697
44060	Otros ingresos	54	4.860.512	4.468.498
44070	Otros egresos	54	(3.045.057)	(2.346.309)
44080	Diferencia de cambio	55	30.991	(4.639)
44090	Utilidad (pérdida) por unidades de reajuste	55	17.362.649	22.176.755
44000	RESULTADO ANTES DE IMPUESTO		90.444.373	83.987.970
45010	Utilidad (pérdida) por operaciones discontinuas		-	-
45020	(Gasto) Ingreso por impuesto a la renta	34	(7.256.880)	(4.826.949)
46000	EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		83.187.493	79.161.021
47010	Utilidad (pérdida) atribuible a tenedores de instrumentos de participación en el patrimonio neto de la controladora		81.652.493	77.589.612
47020	Utilidad (pérdida) del ejercicio atribuible a participaciones no controladoras		1.535.000	1.571.409
47000	EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		83.187.493	79.161.021

Estado de resultados integrales consolidado (Miles de pesos - M\$)

Código	Cuenta	Nota N°	01/01/2025 - 31/12/2025 -	01/01/2024 - 31/12/2024 -
47000	EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		83.187.493	79.161.021
48010	Revalorizaciones de propiedades, planta y equipo		-	-
48020	Activos financieros a valor razonable con cambio en resultado		-	-
48030	Cobertura de flujo de caja		-	-
48040	Ajustes por conversión		-	-
48050	Ajustes de coligadas o asociadas		3.720.568	(1.023.000)
48060	Utilidades (pérdidas) actuariales definidas como beneficios de planes de post empleo	35	-	-
48070	Impuestos diferidos	34	-	-
48000	TOTAL OTROS INGRESOS Y GASTOS INTEGRALES		3.720.568	(1.023.000)
49000	TOTAL RESULTADO INTEGRAL		86.908.061	78.138.021

Estado de cambios en el patrimonio neto (Miles de pesos - M\$)

Concepto	Variación de Reservas					Cuentas de Valoración		Fondos Acumulados				Otros resultados integrales	Participaciones no controladoras	Total
	Fondo de reservas de eventualidades	Fondo de contingencia	Otras reservas			Ajuste de inversiones a valor razonable	Ajuste acumulado por diferencias de conversión	Excedente (déficit) de ejercicios anteriores	Excedente (déficit) del ejercicio	Resultados en valuación de propiedades	Resultados en cobertura de flujos de caja			
Saldo inicial al 01/01/2025	12.866.449	29.605.507	(26.595.299)			-	-	585.398.197	-	-	-	-	7.876.634	609.151.488
Saldo inicial al 01/01/2025 reexpresado														
Incremento (decremento) resultantes de combinaciones de negocios	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	33.661	33.661
Resultado de gastos e ingresos integrales	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendos	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	(1.129.967)	(1.129.967)
Ajuste anual del fondo de reserva de eventualidades	1.425.889	-	-			-	-	(1.425.889)	-	-	-	-	-	-
Diferencia positiva del GPE menos GAP	-	2.758.426	-			-	-	(2.758.426)	-	-	-	-	-	-
0,25% del Ingreso por Cotizaciones	-	1.540.899	-			-	-	(1.540.899)	-	-	-	-	-	-
Recursos del FC que exceden su límite	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gasto en pensiones y otros beneficios, con cargo al FC	-	(1.911.949)	-			-	-	1.911.949	-	-	-	-	-	-
Otros cargos (abonos) al FC	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aportes al Fondo de Reserva de Pensiones Adicional	-	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras variaciones patrimoniales	-	-	-			-	-	3.720.568	-	-	-	-	-	3.720.568
Efecto variaciones patrimoniales asociados y/o coligada Efecto Tasa Cotizaciones.	-	-	-			-	-	(569.857)	-	-	-	-	-	(569.857)
Excedente (déficit) del ejercicio	-	-	-			-	-	-	81.652.493	-	-	-	1.535.000	83.187.493
Saldo final al 31/12/2025	14.292.338	31.992.883	(26.595.299)			-	-	584.735.643	81.652.493	-	-	-	8.315.328	694.393.386

Glosario:

- FC : Corresponde al fondo de contingencia definido en el artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.
- GAP : Corresponde al gasto ajustado de pensiones, definido en el artículo 22, letra B, N°1, de la Ley N° 19.578.
- GPE : Corresponde al gasto de pensiones equivalente, definido en el artículo 22, letra B, N° 3, de la Ley N° 19.578.
- VAOIEP : Corresponde al valor actual de las obligaciones por incrementos extraordinarios otorgados a las pensiones y beneficios pecuniarios extraordinarios concedidos a los pensionados citado en artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.

Estado de cambios en el patrimonio neto

(Miles de pesos - M\$)

Conceptos	Variación de Reservas			Cuentas de Valoración			Fondos Acumulados				Otros resultados integrales	Participaciones no controladoras	Total
	Fondo de reservas de eventualidades	Fondo de contingencia	Otras reservas	Ajuste de inversiones a valor razonable	Ajuste acumulado por diferencias de conversión		Excedente (déficit) de ejercicios anteriores	Excedente (déficit) del ejercicio	Resultados en valuación de propiedades	Resultados en cobertura de flujos de caja			
Saldo inicial al 01/01/2023	12.549.649	27.313.468	(26.595.299)	-	-		515.848.717	-	-	-	-	7.641.937	536.758.472
Saldo inicial al 01/01/2023 reexpresado													-
Incremento (decremento) resultantes de combinaciones de negocios	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Resultado de gastos e ingresos integrales	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Dividendos	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Ajuste anual del fondo de reserva de eventualidades	316.800	-	-	-	-		(316.800)	-	-	-	-	-	-
Diferencia positiva del GPE menos GAP	-	2.992.748	-	-	-		(2.992.748)	-	-	-	-	-	-
0,25% del Ingreso por Cotizaciones	-	1.404.877	-	-	-		(1.404.877)	-	-	-	-	-	-
Recursos del FC que exceden su límite	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Gasto en pensiones y otros beneficios, con cargo al FC	-	(2.105.586)	-	-	-		2.105.586	-	-	-	-	-	-
Otros cargos (abonos) al FC	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Aportes al Fondo de Reserva de Pensiones Adicional	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Otras variaciones patrimoniales	-	-	-	-	-		313.711	-	-	-	-	(1.336.711)	-(1.023.000)
Efecto variaciones patrimoniales asociados y/o coligada	-	-	-	-	-		(3.902.426)	-	-	-	-	-	(3.902.426)
Programa de vigilancia de salud	-	-	-	-	-		(696.022)	-	-	-	-	-	(696.022)
Deterioro cuenta por cobrar no facturada servicios médicos	-	-	-	-	-		(1.146.555)	-	-	-	-	-	(1.146.555)
Descanso Compensatorio	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Excedente (déficit) del ejercicio	-	-	-	-	-		-	77.589.612	-	-	-	1.571.409	79.161.021
Saldo final al 31/12/2024	12.866.449	29.605.507	(26.595.299)				507.808.586	77.589.612	-	-	-	7.876.635	609.151.490

(*) Con fecha 27 de mayo de 2024, SUSESO instruyó normas relativas a la aplicación de deterioro a la cuenta por cobrar relacionada con los ingresos no facturados que se generan a partir de las ventas de servicios médicos a terceros, cuyos efectos por primera aplicación se registraron contra patrimonio. Oficio 935206.

Glosario:

- FC : Corresponde al fondo de contingencia definido en el artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.
- GAP : Corresponde al gasto ajustado de pensiones, definido en el artículo 22, letra B, N°1, de la Ley N° 19.578.
- GPE : Corresponde al gasto de pensiones equivalente, definido en el artículo 22, letra B, N° 3, de la Ley N° 19.578.
- VAOIEP : Corresponde al valor actual de las obligaciones por incrementos extraordinarios otorgados a las pensiones y beneficios pecuniarios extraordinarios concedidos a los pensionados citado en artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.

Estado de flujo de efectivo consolidado directo

(Miles de pesos - M\$)

Código	CUENTAS	Nota N°	01/01/2025 - 31/12/2025	01/01/2024 - 31/12/2024
91110	Recaudación por cotización básica		412.555.527	385.084.230
91120	Recaudación por cotización adicional		172.114.164	159.835.866
91140	Recaudación por intereses, reajustes y multas por cotizaciones		1.968.014	2.346.476
91150	Rentas de inversiones financieras		18.646.118	15.462.961
91160	Recaudación por ventas de servicios a terceros		106.396.513	81.068.407
91170	Otros ingresos percibidos	56	280.928.687	260.934.976
91100	TOTAL INGRESOS DE ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN		992.609.023	904.732.916
91510	Egresos por pago de subsidios		(84.950.209)	(77.242.081)
91520	Egresos por pago de indemnizaciones		(10.866.948)	(9.116.546)
91530	Egresos por pago de pensiones		(36.562.321)	(33.645.011)
91540	Egresos por prestaciones médicas		(246.426.528)	(232.783.286)
91550	Egresos por prestaciones preventivas de riesgos		(123.109.254)	(102.824.264)
91560	Egresos por funciones técnicas		(10.663.987)	(7.050.463)
91570	Egresos por prestaciones médicas a terceros		(82.224.830)	(71.917.918)
91580	Egresos por administración		(78.725.052)	(65.089.041)
91590	Gastos financieros		(1.023.025)	(2.150.951)
91600	Otros egresos efectuados	56	(190.178.550)	(184.428.674)
91610	Impuesto al valor agregado y otros similares pagados		(35.914.881)	(42.272.014)
91500	TOTAL EGRESOS DE ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN		(900.645.585)	(828.520.249)
91000	FLUJO NETO POSITIVO (NEGATIVO) ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN		91.963.438	76.212.667
92110	Obtención de préstamos		-	-
92120	Otras fuentes de financiamiento	57	-	-
92100	TOTAL INGRESOS DE ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		-	-
92510	Pago de préstamos (menos)		(2.894.307)	(2.239.040)
92520	Otros desembolsos por financiamiento (menos)	57	(664.755)	(874.883)
92500	TOTAL EGRESOS DE ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		(3.559.062)	(3.113.923)
92000	FLUJO NETO POSITIVO (NEGATIVO) ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		(3.559.062)	(3.113.923)
93110	Ventas de propiedades, planta y equipo		2.738.571	10.217
93120	Venta de propiedades de inversión		-	-
93130	Venta de participaciones en asociadas contabilizadas por el método de la participación		-	-
93140	Venta de inversiones financieras que respaldan reservas		351.768.014	195.556.330
93150	Ventas de otros instrumentos financieros		438.799.854	345.492.224
93160	Otros ingresos percibidos	58	2.246.323	748.425
93100	TOTAL INGRESOS DE ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		795.552.762	541.807.196
93510	Inversiones en propiedades, planta y equipos		(127.234.863)	(116.451.503)
93520	Pago de intereses capitalizados		-	-
93530	Inversiones en participación en asociadas y en negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación		-	(167.693)
93540	Inversiones en activos financieros que respaldan reservas		(361.403.988)	(204.211.967)
93550	Inversiones en otros activos financieros		(395.826.341)	(294.827.395)
93560	Otros desembolsos de inversión	58	(2.130.784)	(3.669.664)
93500	TOTAL EGRESOS DE ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		(886.595.976)	(619.328.222)
93000	FLUJO NETO POSITIVO (NEGATIVO) ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		(91.043.214)	(77.521.026)
94000	FLUJO NETO TOTAL POSITIVO (NEGATIVO) DEL EJERCICIO		(2.638.838)	(4.422.282)
94500	Efecto de las variaciones de los tipos de cambio		-	-
95000	VARIACIÓN NETA DEL EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE		(2.638.838)	(4.422.282)
95500	SALDO INICIAL DEL EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE		29.433.127	33.855.409
96000	SALDO FINAL DEL EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE		26.794.289	29.433.127

Análisis razonado de los estados financieros consolidados¹

Índices	Unidad	Diciembre 2025	Diciembre 2024
Liquidez			
Liquidez Corriente	Veces	2,39	2,35
Razón Ácida	Veces	2,30	2,28
Endeudamiento			
Razón endeudamiento	Veces	1,04	1,16
Deuda Corriente	%	19,1%	19,5%

Índices	Unidad	Diciembre 2025	Diciembre 2024
Resultado			
EBITDA	MM\$	121.031	112.938
Excedente	MM\$	83.188	79.161
Rentabilidad			
ROE anual	%	13,7%	14,7%
ROA anual	%	6,1%	6,3%

Estado de situación financiera:

Al 31 de diciembre de 2025, la Asociación y filiales cuentan con activos totales de MM\$ 1.417.123, de los cuales un 35,6% corresponde a activos corrientes. Los activos totales crecieron un 7,1% respecto al 31 de diciembre de 2024. El indicador de liquidez corriente aumento respecto a diciembre de 2024 principalmente por un aumento en los activos y pasivos corriente.

Dentro de sus activos, la Asociación y filiales cuenta con inversiones financieras que permiten respaldar las obligaciones con sus asociados, los cuales suman MM\$ 576.727 al 31 de diciembre de 2025 representando un 40,7% del total de activos y registrando una disminución del 1,9% respecto a diciembre de 2024. A continuación, se presenta el detalle de estas inversiones:

Activos financieros (MM\$ de cada periodo)	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Fondo de reserva de pensiones	302.768	285.575
Fondo contingencias	39.555	37.320
Fondo de reserva de eventualidades	16.583	15.341
Fondo de inversiones de libre disposición	217.821	249.482
Total MM\$	576.727	587.718

(1): Cifras en moneda de cierre de cada periodo.

Al cierre del periodo informado, la Asociación y filiales cuentan con pasivos totales de MM\$ 722.729, de los cuales un 29,3% corresponde a pasivos corrientes. Los pasivos totales aumentaron un 2,1% respecto al 31 de diciembre de 2024.

Los capitales representativos de pensiones vigentes suman MM\$ 422.735, lo que equivale al 29,8% del valor de sus activos y a 0,61 veces su patrimonio. A continuación, se muestra su evolución:

Capitales representativos de pensiones vigentes	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Porción corriente	34.031	32.824
Porción no corriente	388.704	367.766
Total	422.735	400.590
Capitales representativos sobre patrimonio	0,61 veces	0,66 veces

Resultados 2025:

El margen bruto de la Asociación y filiales ascendió a MM\$56.346. Mientras que el excedente de ejercicio alcanzó MM\$ 83.188.

Entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, los ingresos ordinarios ascendieron a MM\$ 979.505, principalmente debido a los ingresos por cotizaciones (62,9%). Éstos fueron de MM\$ 616.360, un 8,8% mayor a los registrados en igual período de 2024. Para mayor detalle se puede revisar la siguiente tabla.

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Ingresos por cotización básica	429.286	391.499
Ingresos por cotización adicional	182.980	165.324
Intereses, reajustes y multas	4.094	5.128
Total	616.360	561.951

Por otra parte, los egresos ordinarios ascendieron a MM\$ 923.159, incluyendo gastos en prestaciones económicas por MM\$ 132.788. Durante el período se reconocieron gastos por MM\$ 84.037 en subsidios, MM\$ 10.628 en indemnizaciones y MM\$ 38.123 en pensiones, lo que presenta un aumento del 9,1% respecto de igual periodo para el año 2024. Lo anterior se puede ver en la siguiente tabla:

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Subsidios	84.037	76.467
Indemnizaciones	10.628	8.966
Pensiones	38.123	35.240
Total	132.788	120.673

Por otra parte, se registró un gasto en prestaciones médicas de MM\$263.791 un 7,4% mayor al correspondiente al mismo período del año 2024. El gasto en Prestaciones Preventivas, en tanto, fue de MM\$131.653 un 17,2% mayor al efectuado en 2024 en igual período. Lo anterior se puede ver en la siguiente tabla:

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Prestaciones Médicas	263.791	244.255
Prestaciones Preventivas	131.653	108.962

Los gastos de Administración ascendieron a MM\$ 44.898, un 9,2% mayor a lo observado durante el mismo período de 2024. Para mayor detalle revisar la siguiente tabla:

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Gastos en Administración	44.898	40.772

La variación de los capitales representativos de pensiones vigentes sumó MM\$22.145. La variación de otras reservas técnicas asociadas a salud, indemnizaciones y subsidios corresponde a MM\$4.529 durante el ejercicio.

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Variación de capitales representativos de pensiones vigentes	22.145	23.560

El excedente del ejercicio incluye, además de otras partidas no ordinarias, MM\$1.242 por concepto de participación en utilidades de asociadas y de negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación. Las rentas de otras inversiones, en tanto, alcanzaron MM\$14.498.

Estados Financieros Individuales



La versión completa de los Estados Financieros Individuales de la Achs está disponible en el sitio web de la Achs y en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social.



Achs



SUSESO



Informe del Auditor Independiente

A los señores Presidente y Directores de Asociación Chilena de Seguridad

Deloitte
Audidores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Opinión

Hemos auditado los estados financieros de Asociación Chilena de Seguridad (La Asociación), que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2025 los estados de resultados, de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo correspondientes al año terminado en esa fecha, y las notas a los estados financieros, incluyendo información de las políticas contables materiales.

En nuestra opinión, los estados financieros adjuntos presentan razonablemente, en todos sus aspectos materiales, la situación financiera de Asociación Chilena de Seguridad al 31 de diciembre de 2025 sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al año terminado en esa fecha, de conformidad con normas e instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros de nuestro informe. Somos independientes de la Sociedad de conformidad con el Código de Ética del Colegio de Contadores de Chile, y hemos cumplido las demás responsabilidades de ética de conformidad con esos requerimientos. Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Responsabilidades de la Administración y de los responsables del gobierno corporativo por los estados financieros

La Administración es responsable de la preparación y presentación razonable de los estados financieros adjuntos de conformidad con las normas e instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, y del control interno que la Administración considere necesario para permitir la preparación de estados financieros exentos de representaciones incorrectas materiales, debido a fraude o error.

En la preparación de los estados financieros, la Administración es responsable de la evaluación de la capacidad de la Asociación de continuar como empresa en marcha, revelando, según corresponda, los asuntos relacionados con la empresa en marcha y utilizando la base contable de empresa en marcha excepto si la Administración tiene intención de liquidar la Asociación o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista, que hacerlo.

Los responsables del gobierno corporativo son responsables de la supervisión del proceso de preparación y presentación de información financiera de la Asociación.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que los estados financieros como un todo, están exentos de representaciones incorrectas materiales, debido a fraude o error, y emitir un informe del auditor que incluya nuestra opinión. Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile siempre detecte una representación incorrecta material cuando exista. Las representaciones incorrectas pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, se podría esperar razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y evaluamos los riesgos de representaciones incorrectas materiales en los estados financieros, debido a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una representación incorrecta material debido a fraude es más elevado que en el caso de una representación incorrecta material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, representaciones intencionadamente erróneas o el caso omiso del control interno.

- Obtenemos entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la Sociedad.

- Evaluamos la adecuación de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por la Administración.

- Concluimos sobre lo adecuado de la utilización, por la Ad-

ministración, de la base contable de empresa en marcha y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Sociedad para continuar como empresa en marcha. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe del auditor sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe del auditor. Sin embargo, hechos o condiciones futuros pueden ser causa de que la Sociedad deje de ser una empresa en marcha.

- Evaluamos la presentación general, la estructura y el contenido de los estados financieros, incluida la información revelada, y si los estados financieros representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran la presentación razonable.

Comunicamos a los responsables del gobierno corporativo, entre otros asuntos, el alcance y la oportunidad planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.


Otros Asuntos

El Colegio de Contadores de Chile A.G. aprobó que las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile adopten integralmente y sin reservas las Normas Internacionales de Auditoría emitidas por el International Auditing and Assurance Standards Board para las auditorías de los estados financieros preparados por el año iniciado a partir del 1 de enero de 2025.

La auditoría a los estados financieros de la Asociación Chilena de Seguridad al 31 de diciembre de 2024 fue efectuada de acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Chile vigentes a esa fecha por los cuales emitimos una opinión sin modificaciones con fecha 7 de marzo de 2025.

Deloitte.

Marzo 6, 2026
Santiago, Chile

Firmado por:

4A1A3834C94A452...

Juan Carlos Jara M.
RUT: 10.866.167-4
Socio

[Ir al índice](#)

Estado de situación financiera clasificado (Miles de pesos - M\$)

Código	ACTIVOS	Nota N°	31/12/2025	31/12/2024
	ACTIVOS CORRIENTES			
11010	Efectivo y efectivo equivalente	6	5.316.519	8.302.856
11020	Activos financieros a costo amortizado	7	78.398.459	42.118.989
11030	Activos financieros a valor razonable con cambios en resultado	8	218.360.566	250.159.793
11050	Deudores previsionales, neto	11	58.318.177	54.221.978
11060	Aportes legales por cobrar, neto	12	319.927	270.409
11070	Deudores por venta de servicios a terceros, neto	13	15.562.294	15.278.121
11080	Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	14	3.661.336	3.042.727
11090	Otras cuentas por cobrar, neto	15	7.506.889	8.557.401
11100	Inventarios	16	9.740.850	8.455.705
11120	Gastos pagados por anticipado	19	2.208.870	2.326.938
11130	Activos por impuestos corrientes	20	9.762.632	10.930.304
11140	Otros activos corrientes	21	734.212	595.015
11200	SUBTOTAL ACTIVOS CORRIENTES		409.890.731	404.260.236
11300	Activos no corrientes y grupos en desapropiación clasificados como mantenidos para la venta	22	870.280	870.280
11000	TOTAL ACTIVOS CORRIENTES		410.761.011	405.130.516
	ACTIVOS NO CORRIENTES			
12010	Activos financieros a costo amortizado	7	263.924.593	280.776.227
12030	Deudores previsionales, neto	11	3.264.372	4.037.586
12040	Deudores por venta de servicios a terceros, neto	13	3.753.749	2.489.516
12050	Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	14	-	-
12060	Otras cuentas por cobrar, neto	15	353.630	639.046
12070	Inversiones en asociadas y en negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación	23	170.640.180	145.586.620
12080	Otras inversiones contabilizadas por el método de participación	24	-	-
12100	Intangibles, neto	25	23.888.203	20.870.958
12110	Propiedades, planta y equipo, neto	26	457.561.444	371.132.136
12120	Propiedades de inversión	27	-	-
12130	Gastos pagados por anticipado	19	-	-
12140	Activos por impuestos diferidos	34	-	-
12150	Otros activos no corrientes	21	-	-
12000	TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES		923.386.171	825.532.089
10000	TOTAL ACTIVOS		1.334.147.182	1.230.662.605

Estado de situación financiera clasificado (Miles de pesos - M\$)

Código	PASIVOS y PATRIMONIO NETO	Nota N°	31/12/2025	31/12/2024
	PASIVOS CORRIENTES			
21010	Pasivos financieros corrientes	28	656.511	1.094.974
21020	Prestaciones por pagar	29	19.515.676	19.547.673
21030	Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	30	60.455.244	63.206.122
21040	Cuentas por pagar a entidades relacionadas	31	12.429.219	12.243.513
21050	Capitales representativos de pensiones vigentes	32	34.031.337	32.823.806
21060	Reserva por prestaciones médicas por otorgar	32	1.794.938	1.125.856
21070	Reserva por subsidios por pagar	32	3.796.857	3.608.885
21080	Reserva por indemnizaciones por pagar	32	1.229.761	1.505.825
21090	Reserva adicional por insuficiencia de pasivos	32	-	-
21100	Reserva de siniestros ocurridos y no reportados (IBNR)	32	10	145
21110	Provisiones	33	1.139.278	1.062.585
21120	Retenciones, obligaciones previsionales e impuestos	33	6.852.230	6.279.011
21130	Impuestos por pagar	34	-	-
21140	Obligación por beneficios post empleo y otros beneficios	35	-	-
21160	Otros pasivos corrientes	36	585.533	586.228
21170	Ingresos diferidos	37	-	-
21180	Pasivos devengados	38	16.543.932	17.084.612
21200	SUBTOTAL PASIVOS CORRIENTES		159.030.526	160.169.235
21300	Pasivos incluidos en grupos de activos clasificados como mantenidos para la venta	39	-	-
21000	TOTAL PASIVOS CORRIENTES		159.030.526	160.169.235
	PASIVOS NO CORRIENTES			
22010	Pasivos financieros no corrientes	28	836.763	998.043
22020	Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	30	-	-
22030	Obligación por beneficios post empleo y otros beneficios	35	-	-
22040	Cuentas por pagar a entidades relacionadas	31	-	-
22050	Capitales representativos de pensiones vigentes	32	388.704.280	367.766.520
22060	Reserva por prestaciones médicas por otorgar	32	61.502.337	57.553.558
22070	Reserva por subsidios por pagar	32	-	-
22080	Reserva por Indemnizaciones por pagar	32	-	-
22090	Reserva de siniestros ocurridos y no reportados (IBNR)	32	-	4
22100	Reserva adicional por insuficiencia de pasivos	32	37.904.071	42.798.316
22120	Pasivos por impuestos diferidos	34	-	-
22130	Otros pasivos no corrientes	36	91.147	102.075
22000	TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES		489.038.598	469.218.516
	PATRIMONIO NETO			
23010	Fondos acumulados		584.735.643	507.808.586
23020	Fondos de reserva eventualidades		14.292.338	12.866.449
23030	Fondo de contingencia	40	31.992.883	29.605.507
23050	Otras reservas	41	(26.595.299)	(26.595.299)
23060	Excedente (déficit) del ejercicio		81.652.493	77.589.611
23100	SUBTOTAL PATRIMONIO		686.078.058	601.274.854
23110	Participaciones no controladoras		-	-
23000	TOTAL PATRIMONIO NETO		686.078.058	601.274.854
20000	TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO NETO		1.334.147.182	1.230.662.605

Estado de resultados por función (Miles de pesos - M\$)

Código	Cuenta	Nota N°	01/01/2025 - 31/12/2025 -	01/01/2024 - 31/12/2024 -
41010	Ingresos por cotización básica		429.286.108	391.499.311
41020	Ingresos por cotización adicional		182.979.767	165.323.899
41040	Intereses, reajustes y multas por cotizaciones	42	4.093.626	5.127.715
41050	Rentas de inversiones financieras que respaldan reservas	43	9.953.000	9.139.561
41060	Ventas de servicios médicos a terceros	44	87.930.978	76.797.656
41070	Otros ingresos ordinarios	54	4.397.345	4.027.851
41000	TOTAL INGRESOS ORDINARIOS		718.640.824	651.915.993
42010	Subsidios	45	(84.037.231)	(76.467.411)
42020	Indemnizaciones	46	(10.627.973)	(8.965.962)
42030	Pensiones	47	(38.122.984)	(35.239.712)
42040	Prestaciones médicas	48	(263.790.799)	(244.254.626)
42050	Prestaciones preventivas de riesgos	49	(131.652.654)	(108.961.821)
42060	Funciones Técnicas	50	(11.404.034)	(9.894.742)
42070	Variación de los capitales representativos de pensiones vigentes		(22.145.291)	(23.559.953)
42080	Variación de la reserva por prestaciones médicas por otorgar		(4.617.861)	1.559.921
42090	Variación de la reserva por subsidios por pagar		(187.789)	(202.291)
42100	Variación de la reserva por indemnizaciones por pagar		276.064	(809.968)
42110	Variación de la reserva de siniestros ocurridos y no reportados		139	4.122
42120	Variación de la reserva adicional por insuficiencia de pasivos		4.894.245	(1.336.892)
42130	Costo de prestaciones médicas a terceros	44	(87.930.978)	(76.797.656)
42140	Pérdidas en inversiones financieras que respaldan reservas	43	(40.874)	(130.755)
42150	Gastos de administración	51	(44.898.009)	(40.771.928)
42160	Pérdida por deterioro (reversiones), neta	53	(1.823.271)	(7.699.805)
42170	Otros egresos ordinarios	54	(686.353)	(695.965)
42000	TOTAL EGRESOS ORDINARIOS		(696.795.653)	(634.225.444)
43000	MARGEN BRUTO		21.845.171	17.690.549
44010	Utilidad (pérdida) en inversiones inmobiliarias		-	-
44020	Rentas de otras inversiones	43	14.497.637	15.081.403
44040	Pérdidas en otras inversiones	43	(851.073)	(2.699.186)
44050	Participación en utilidad (pérdida) de asociadas y de negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación	23	26.361.581	23.677.121
44060	Otros ingresos	54	2.569.237	1.887.433
44070	Otros egresos	54	(123.739)	(98.056)
44080	Diferencia de cambio	55	30.502	(4.613)
44090	Utilidad (pérdida) por unidades de reajuste	55	17.323.177	22.054.960
44000	RESULTADO ANTES DE IMPUESTO		81.652.493	77.589.611
45010	Utilidad (pérdida) por operaciones discontinuas		-	-
45020	(Gasto) Ingreso por impuesto a la renta	34	-	-
46000	EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		81.652.493	77.589.611
47010	Utilidad (pérdida) atribuible a tenedores de instrumentos de participación en el patrimonio neto de la controladora		81.652.493	77.589.611
47020	Utilidad (pérdida) del ejercicio atribuible a participaciones no controladoras		-	-
47000	EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		81.652.493	77.589.611

Estado de resultados integrales (Miles de pesos - M\$)

Código	Cuenta	Nota N°	01/01/2025 - 31/12/2025 -	01/01/2024 - 31/12/2024 -
47000	EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO		81.652.493	77.589.611
48010	Revalorizaciones de propiedades, planta y equipo		-	-
48020	Activos financieros a valor razonable con cambio en resultado		-	-
48030	Cobertura de flujo de caja		-	-
48040	Ajustes por conversión		-	-
48050	Ajustes de coligadas o asociadas		3.720.568	313.711
48060	Utilidades (pérdidas) actuariales definidas como beneficios de planes de post empleo	35	-	-
48070	Impuestos diferidos	34	-	-
48000	TOTAL OTROS INGRESOS Y GASTOS INTEGRALES		3.720.568	313.711
49000	TOTAL RESULTADO INTEGRAL		85.373.061	77.903.322

Estado de cambios en el patrimonio neto (Miles de pesos - M\$)

Concepto	Variación de Reservas				Cuentas de Valoración		Fondos Acumulados				Otros resultados integrales	Participaciones no controladoras	Total
	Fondo de reservas de eventualidades	Fondo de contingencia	Otras reservas		Ajuste de inversiones a valor razonable	Ajuste acumulado por diferencias de conversión	Excedente (déficit) de ejercicios anteriores	Excedente (déficit) del ejercicio	Resultados en valuación de propiedades	Resultados en cobertura de flujos de caja			
Saldo inicial al 01/01/2025	12.866.449	29.605.507	(26.595.299)		-	-	585.398.197	-	-	-	-	-	601.274.854
Saldo inicial al 01/01/2025 reexpresado	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Incremento (decremento) resultantes de combinaciones de negocios	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultado de gastos e ingresos integrales	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendos	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ajuste anual del fondo de reserva de eventualidades	1.425.889	-	-		-	-	(1.425.889)	-	-	-	-	-	-
Diferencia positiva del GPE menos GAP	-	2.758.426	-		-	-	(2.758.426)	-	-	-	-	-	-
0,25% del Ingreso por Cotizaciones	-	1.540.899	-		-	-	(1.540.899)	-	-	-	-	-	-
Recursos del FC que exceden su límite	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gasto en pensiones y otros beneficios, con cargo al FC	-	(1.911.949)	-		-	-	1.911.949	-	-	-	-	-	-
Otros cargos (abonos) al FC	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras variaciones patrimoniales	-	-	-		-	-	3.720.568	-	-	-	-	-	3.720.568
Efecto variaciones patrimoniales asociados y/o coligada Efecto Tasa Cotizaciones.	-	-	-		-	-	(569.857)	-	-	-	-	-	(569.857)
Excedente (déficit) del ejercicio	-	-	-		-	-	-	81.652.493	-	-	-	-	81.652.493
Saldo final al 31/12/2025	14.292.338	31.992.883	(26.595.299)		-	-	584.735.643	81.652.493	-	-	-	-	686.078.058

Glosario:

- FC : Corresponde al fondo de contingencia definido en el artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.
- GAP : Corresponde al gasto ajustado de pensiones, definido en el artículo 22, letra B, N°1, de la Ley N° 19.578.
- GPE : Corresponde al gasto de pensiones equivalente, definido en el artículo 22, letra B, N° 3, de la Ley N° 19.578.
- VAOIEP : Corresponde al valor actual de las obligaciones por incrementos extraordinarios otorgados a las pensiones y beneficios pecuniarios extraordinarios concedidos a los pensionados citado en artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.

Estado de cambios en el patrimonio neto (Miles de pesos - M\$)

Concepto	Variación de Reservas				Cuentas de Valoración		Fondos Acumulados				Otros resultados integrales	Participaciones no controladoras	Total
	Fondo de reservas de eventualidades	Fondo de contingencia	Otras reservas		Ajuste de inversiones a valor razonable	Ajuste acumulado por diferencias de conversión	Excedente (déficit) de ejercicios anteriores	Excedente (déficit) del ejercicio	Resultados en valuación de propiedades	Resultados en cobertura de flujos de caja			
Saldo inicial al 01/01/2024	12.549.649	27.313.468	(26.595.299)	-	-	515.848.717	-	-	-	-	-	-	529.116.535
Saldo inicial al 01/01/2024 reexpresado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Incremento (decremento) resultantes de combinaciones de negocios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultado de gastos e ingresos integrales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dividendos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ajuste anual del fondo de reserva de eventualidades	316.800	-	-	-	-	(316.800)	-	-	-	-	-	-	-
Diferencia positiva del GPE menos GAP	-	2.992.748	-	-	-	(2.992.748)	-	-	-	-	-	-	-
0,25% del Ingreso por Cotizaciones	-	1.404.877	-	-	-	(1.404.877)	-	-	-	-	-	-	-
Recursos del FC que exceden su límite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gasto en pensiones y otros beneficios, con cargo al FC	-	(2.105.586)	-	-	-	2.105.586	-	-	-	-	-	-	-
Otros cargos (abonos) al FC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras variaciones patrimoniales						313.711							- 313.711
Efecto variaciones patrimoniales asociados y/o coligada	-	-	-	-	-	(3.902.426)	-	-	-	-	-	-	(3.902.426)
Recálculo del saldo inicial del Fondo de contingencia	-	-	-	-	-	(696.022)	-	-	-	-	-	-	(696.022)
Descanso Compensatorio	-	-	-	-	-	(1.146.555)	-	-	-	-	-	-	(1.146.555)
Excedente (déficit) del ejercicio	-	-	-	-	-	-	77.589.611	-	-	-	-	-	77.589.611
Saldo inicial al 31/12/2024	12.866.449	29.605.507	(26.595.299)			507.808.586	77.589.611						601.274.854

(*) Con fecha 27 de mayo de 2024, la SUSESO instruyó normas relativas a la aplicación de deterioro a la cuenta por cobrar relacionada con los ingresos no facturados que se generan a partir de las ventas de servicios médicos a terceros, cuyos efectos por primera aplicación se registraron contra patrimonio. Oficio 935206.

Glosario:

- FC : Corresponde al fondo de contingencia definido en el artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.
- GAP : Corresponde al gasto ajustado de pensiones, definido en el artículo 22, letra B, N°1, de la Ley N° 19.578.
- GPE : Corresponde al gasto de pensiones equivalente, definido en el artículo 22, letra B, N° 3, de la Ley N° 19.578.
- VAOIEP : Corresponde al valor actual de las obligaciones por incrementos extraordinarios otorgados a las pensiones y beneficios pecuniarios extraordinarios concedidos a los pensionados citado en artículo 21, letra A, de la Ley N° 19.578.

Estado de flujo de efectivo directo

(Miles de pesos - M\$)

Código	CUENTAS	Nota N°	01/01/2025 - 31/12/2025	01/01/2024 - 31/12/2024
91110	Recaudación por cotización básica		412.555.527	385.084.230
91120	Recaudación por cotización adicional		172.114.164	159.835.866
91140	Recaudación por intereses, reajustes y multas por cotizaciones		1.968.014	2.346.476
91150	Rentas de inversiones financieras		18.646.118	15.462.961
91160	Recaudación por ventas de servicios a terceros		106.396.513	81.068.407
91170	Otros ingresos percibidos	56	5.970.870	9.150.366
91100	TOTAL INGRESOS DE ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN		717.651.206	652.948.306
91510	Egresos por pago de subsidios		(84.950.209)	(77.242.081)
91520	Egresos por pago de indemnizaciones		(10.866.948)	(9.116.546)
91530	Egresos por pago de pensiones		(36.562.321)	(33.645.011)
91540	Egresos por prestaciones médicas		(246.426.528)	(232.783.286)
91550	Egresos por prestaciones preventivas de riesgos		(123.109.254)	(102.824.265)
91560	Egresos por funciones técnicas		(10.663.987)	(7.050.463)
91570	Egresos por prestaciones médicas a terceros		(82.224.830)	(71.917.918)
91580	Egresos por administración		(42.230.387)	(38.475.344)
91590	Gastos financieros		-	-
91600	Otros egresos efectuados	56	(601.276)	(480.811)
91610	Impuesto al valor agregado y otros similares pagados		(10.525.630)	(9.530.963)
91500	TOTAL EGRESOS DE ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN		(648.161.370)	(583.066.688)
91000	FLUJO NETO POSITIVO (NEGATIVO) ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN		69.489.836	69.881.618
92110	Obtención de préstamos		-	-
92120	Otras fuentes de financiamiento	57	-	-
92100	TOTAL INGRESOS DE ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		-	-
92510	Pago de préstamos (menos)		-	-
92520	Otros desembolsos por financiamiento (menos)	57	-	-
92500	TOTAL EGRESOS DE ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		-	-
92000	FLUJO NETO POSITIVO (NEGATIVO) ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		-	-
93110	Ventas de propiedades, planta y equipo		2.738.571	10.217
93120	Venta de propiedades de inversión		-	-
93130	Venta de participaciones en asociadas contabilizadas por el método de la participación		-	-
93140	Venta de inversiones financieras que respaldan reservas		351.748.066	195.556.330
93150	Ventas de otros instrumentos financieros		438.799.854	344.653.233
93160	Otros ingresos percibidos	58	-	-
93100	TOTAL INGRESOS DE ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		793.286.491	540.219.780
93510	Inversiones en propiedades, planta y equipos		(108.864.246)	(108.203.117)
93520	Pago de intereses capitalizados		-	-
93530	Inversiones en participación en asociadas y en negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación		-	-
93540	Inversiones en activos financieros que respaldan reservas		(361.403.988)	(204.211.967)
93550	Inversiones en otros activos financieros		(395.494.430)	(294.543.567)
93560	Otros desembolsos de inversión	58	-	-
93500	TOTAL EGRESOS DE ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		(865.762.664)	(606.958.651)
93000	FLUJO NETO POSITIVO (NEGATIVO) ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		(72.476.173)	(66.738.871)
94000	FLUJO NETO TOTAL POSITIVO (NEGATIVO) DEL EJERCICIO		(2.986.337)	3.142.747
94500	Efecto de las variaciones de los tipos de cambio		-	-
95000	VARIACIÓN NETA DEL EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE		(2.986.337)	3.142.747
95500	SALDO INICIAL DEL EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE		8.302.856	5.160.108
96000	SALDO FINAL DEL EFECTIVO Y EFECTIVO EQUIVALENTE		5.316.519	8.302.855

Análisis razonado de los estados financieros individuales¹

Índices	Unidad	Diciembre 2025	Diciembre 2024
Liquidez			
Liquidez Corriente	Veces	2,58	2,53
Razón Ácida	Veces	2,52	2,48
Endeudamiento			
Razón endeudamiento	Veces	0,94	1,05
Deuda Corriente	%	15,4%	16,2%

Índices	Unidad	Diciembre 2025	Diciembre 2024
Resultado			
EBITDA	MM\$	98.642	94.750
Excedente	MM\$	81.653	77.590
Rentabilidad			
ROE anual	%	13,6%	14,7%
ROA anual	%	6,4%	6,6%

Estado de situación financiera:

Al 31 de diciembre de 2025, la Asociación cuenta con activos totales de MM\$1.334.147, de los cuales un 30,8% corresponde a activos corrientes. Los activos totales crecieron un 7,8% respecto al 31 de diciembre de 2024.

El indicador de liquidez corriente aumento respecto a diciembre de 2024 principalmente por un aumento en activos circulante.

Dentro de sus activos, la Asociación cuenta con inversiones financieras que permiten respaldar las obligaciones con sus asociados, los cuales suman MM\$564.110 al 31 de diciembre de 2025 representando un 42,3% del total de activos y registrando una disminución del 2,9% respecto a diciembre de 2024. A continuación, se presenta el detalle de estas inversiones:

Activos financieros	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Fondo de reserva de pensiones	302.768	285.575
Fondo contingencias	39.555	37.320
Fondo de reserva de eventualidades	16.583	15.341
Fondo de inversiones de libre disposición	205.204	242.226
Total	564.110	580.462

(1): Cifras en moneda de cierre de cada periodo.

Al cierre del periodo informado, la Asociación cuenta con pasivos totales de MM\$648.069, de los cuales un 24,5% corresponde a pasivos corrientes. Los pasivos totales aumentaron un 2,9% respecto al 31 de diciembre de 2024.

Los capitales representativos de pensiones vigentes suman MM\$422.735, lo que equivale al 31,7% del valor de sus activos y a 0,62 veces su patrimonio. A continuación, se muestra su evolución:

Capitales representativos de pensiones vigentes	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Porción corriente	34.031	32.824
Porción no corriente	388.704	367.766
Total	422.735	400.590
Capitales representativos sobre patrimonio	0,62 veces	0,67 veces

Resultados 2025:

El margen bruto de la Asociación ascendió a MM\$21.845 mientras que el excedente de período alcanzó MM\$81.653.

Entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, los ingresos ordinarios ascendieron a MM\$718.641 principalmente debido a los ingresos por cotizaciones 85,8%. Éstos fueron de MM\$616.360, un 8,8% mayor a los registrados en igual período de 2024. Para mayor detalle se puede revisar la siguiente tabla.

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Ingresos por cotización básica	429.286	391.499
Ingresos por cotización adicional	182.980	165.324
Intereses, reajustes y multas	4.094	5.128
Total	616.360	561.951

Por otra parte, los egresos ordinarios ascendieron a MM\$696.796, incluyendo gastos en prestaciones económicas por MM\$132.788. Durante el período se reconocieron gastos por MM\$84.037 en subsidios, MM\$10.628 en indemnizaciones y MM\$38.123 en pensiones, lo que presenta un aumento del 9,1% respecto de igual periodo para el año 2024. Lo anterior se puede ver en la siguiente tabla:

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Subsidios	84.037	76.467
Indemnizaciones	10.628	8.966
Pensiones	38.123	35.240
Total	132.788	120.673

[Ir al índice](#)

Por otra parte, se registró un gasto en prestaciones médicas de MM\$263.791, un 7,4% mayor al correspondiente al mismo período del año 2024. El gasto en Prestaciones Preventivas, en tanto, fue de MM\$131.653, un 17,2% mayor al efectuado en 2024 en igual período. Lo anterior se puede ver en la siguiente tabla:

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Prestaciones Médicas	263.791	244.255
Prestaciones Preventivas	131.653	108.962

Los gastos de Administración ascendieron a MM\$44.898, un 9,2% mayor a lo observado durante el mismo período de 2024. Para mayor detalle revisar la siguiente tabla:

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Gastos en Administración	44.898	40.772

La variación de los capitales representativos de pensiones vigentes sumó MM\$22.145. La variación de otras reservas técnicas asociadas a salud, indemnizaciones y subsidios corresponde a MM\$ 4.529 durante el ejercicio.

Concepto	Diciembre 2025 MM\$	Diciembre 2024 MM\$
Variación de capitales representativos de pensiones vigentes	22.145	23.560

El excedente del ejercicio incluye, además de otras partidas no ordinarias, MM\$26.362 por concepto de participación en utilidades de asociadas y de negocios conjuntos contabilizadas por el método de la participación. Las rentas de otras inversiones, en tanto, alcanzaron MM\$14.498.



Memoria
Integrada
Anual

20
25