

EL DESAFÍO DE CONSTRUIR EMPRESAS SEGURAS Y SALUDABLES

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboradas en 2021, cada año mueren en el mundo 2,9 millones de personas por causa de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mientras que 402 millones de personas sufren al año lesiones en su trabajo que motivan una ausencia de más de cuatro días. Pero eso no es todo: las lesiones profesionales tienen repercusiones económicas en las empresas y en las economías, y representan pérdidas anuales equivalentes al 5,4% del PIB mundial.

“El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho laboral fundamental. La seguridad y salud en el trabajo es un elemento clave del trabajo decente, de manera que no podemos hablar de trabajo decente si éste no se desempeña en condiciones de salud y seguridad”, recalca Carmen Bueno, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

A juicio de Ana María Salazar, jefa del Programa de Salud Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la U. de Chile, las empresas que son seguras y saludables otorgan a sus trabajadores un clima laboral saludable y seguro, a través de la adopción de medidas para controlar los riesgos inherentes a la actividad económica que desarrollan, generando un am-

Generar entornos laborales sin riesgos y que promuevan la salud es clave para lograr la fidelidad de los trabajadores e impactar en su productividad, dicen los expertos. Las empresas locales están avanzando en este camino, aunque aún con lentitud.

POR CLAUDIA MARÍN

biente de trabajo libre de los peligros que pueden ocasionar accidentes y enfermedades profesionales, ya sean físicas o psicológicas.

“Los trabajadores y trabajadoras en este tipo de empresa se sienten seguros y comprometidos con ella ya que se sienten valorados y perciben que son el capital más importante de la compañía”, agrega la académica. Este compromiso empresarial “logra la fidelidad de los trabajadores y trabajadoras con su empresa e impacta positivamente en la productividad de ésta”.

Los desafíos

“Las empresas chilenas están avanzando significativamente hacia la creación de entornos laborales seguros y saludables, implementando sistemas de gestión que integran de manera proactiva la seguridad des-

de su diseño y, muy importante, desde la prevención”, analiza el subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, resaltando que desde 2023 han disminuido las tasas de accidentabilidad y de fatalidades.

Sin embargo, reconoce que “la única cifra aceptable es la de cero fatalidades en el trabajo”, y para ello la cultura preventiva debe extenderse a todas las organizaciones, especialmente a las de menor tamaño. En ese camino será clave la publicación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2024-2028, que actualmente se encuentra en la etapa final de revisión administrativa y que luego se transformará en tareas concretas a través de un programa nacional. La importancia del enfoque de género, la salud mental, la prevención de la violencia y acoso laboral, la seguridad vial y el acoso laboral, entre otros temas, son parte del documento. “Este es un paso más en nuestro compromiso continuo para garantizar que cada trabajador en Chile opere en un entorno que no

solo sea seguro y saludable, sino que también promueva su bienestar integral”, remarca el subsecretario.

Cómo avanzar

Carmen Bueno señala que se ha comprobado que las inversiones empresariales en seguridad y salud van acompañadas, a mediano y largo plazo, de mejoras en la productividad.

Por eso, avanzar en este objetivo es clave para las empresas y, según Viviana Alcaide, subgerente de Promoción de Salud de Mutual de Seguridad, para hacerlo se requiere “contar con el involucramiento de los líderes de la organización, pero también de los trabajadores en general, ya que el trabajo colaborativo es clave”. También es importante que este tipo de iniciativas se mantengan en el tiempo, con una planificación detallada e indicadores para evaluar su impacto.

Aunque la especialista advierte que hasta ahora son pocas las empresas chilenas que están implementando esta mirada más integral entre la prevención y la promoción de la salud y bienestar de los trabajadores, reconoce que “cada día vemos más empresas que se aventuran a ir un paso más allá y comenzar a trabajar distintas temáticas asociadas a la promoción de estilos de vida saludables”.

207 MIL

ACCIDENTES LABORA-
LES Y DE TRAYECTO SE
REGISTRARON EN 2023,
UN 3% MENOS QUE EN
2022, SEGÚN LA SUSESO.

23 MIL

CASOS FUERON CA-
LIFICADOS COMO
ENFERMEDADES PRO-
FESIONALES EL AÑO
PASADO.

MÁS DE 100 MIL COLABORADORES EN EL MUNDO Y 260 EN CHILE

En Roche no hay límites para desarrollar el máximo potencial de cada colaborador

Para la farmacéutica de origen suizo el talento puede provenir de cualquier persona. De esta forma promueve una mentalidad de liderazgo activo y empoderamiento de los colaboradores, para que cada uno de ellos pueda contribuir desde su expertise a abordar de manera efectiva los desafíos que presenta el sistema de salud de nuestro país.

En una compañía con un legado de más de 125 años en investigación, desarrollo y comercialización de medicinas y tecnologías diagnósticas, hoy se respira innovación y disrupción. “Hemos evolucionado desde formas tradicionales de trabajar, hacia una cultura donde la innovación es fundamental para romper paradigmas, para buscar nuevas formas de hacer nuestro trabajo, y así poder responder de manera ágil a las necesidades de los pacientes”, sostiene Carolina Lathrop, Head de People & Culture de Roche Chile.

En efecto, para Roche la innovación es parte de su ADN y sólo adquiere sentido cuando llega a quien la necesita. “Buscamos la forma de incorporar la innovación en todo lo que hacemos, desde el desarrollo de las medicinas del mañana, hasta la manera en que nos relacionamos con nuestro entorno. Vemos la colaboración como un elemento clave para co-crear soluciones sustentables”, indica Carolina.

Lo que diferencia a Roche es precisamente esta disrupción en la forma de trabajar. La compañía ha actuado con coraje y convicción para incorporar metodologías ágiles, eliminar organigramas y barreras jerárquicas para trabajar de forma plana y horizontal. “Nuestra mentalidad enfocada en habilitar y empoderar a los equipos ha sido clave. Trabajamos en células o network, donde cada persona contribuye desde su propio ámbito de trabajo, donde hay espacio para proponer y opinar. En Roche no hay management, sino que liderazgo. Esto estimula fuertemente la creatividad, aporta seguridad psicológica y potencia la diversidad de opiniones, lo que construye equipos más fuertes, empoderados, autogestionados y motivados”, detalla la líder de personas.

Uno de los desafíos para Roche es construir permanentemente un entorno donde los colaboradores de cualquier género, origen o edad puedan dar vida a una cultura altamente innovadora. “En nuestra compañía co-existen



5 generaciones y más de 10 distintas nacionalidades, esta diversidad enriquece enormemente nuestra cultura enfocada en el desarrollo del máximo potencial de nuestros colaboradores”, dijo Carolina Lathrop.

Por lo mismo, la compañía promueve variadas iniciativas de entrenamiento, aprendizaje y desarrollo. Aún así, lo más llamativo es que en Roche han sabido adaptar su catálogo de compensación y beneficios a la diversidad de colaboradores con los que cuenta la empresa.

“Hoy vivimos en un contexto de alta volatili-

“Buscamos seguir siendo un modelo de innovación en todos los ámbitos en los que nos desenvolvemos”, dice Carolina Lathrop.



Carolina Lathrop, Head de People & Culture de Roche Chile

dad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, donde la constante es el cambio, y para estar a la vanguardia debemos abrazar el cambio y fluir con él para poder dar vida a nuestro propósito de hacer hoy lo que los pacientes necesitarán mañana”, concluyó Carolina Lathrop.

Datos Clave

- **14°** lugar en Great Place to Work 2023
- **52%** de los colaboradores son mujeres
- **53%** de las posiciones de liderazgo está cubierto por mujeres
- Más de **10** nacionalidades
- **5** generaciones de personas y mucha diversidad
- **Top 1** nivel global en inversión en I+D

EXPERTOS ANALIZAN FÓRMULAS PARA GENERAR UNA MARCA EMPLEADORA



Los trabajadores están buscando mucho más que un buen salario. El ambiente laboral, los beneficios, el compromiso con la salud mental y el aporte de las empresas a la sociedad son algunos de los atributos que lucen hoy en el mundo

corporativo. POR AIRAM FERNÁNDEZ

Los talentos miran cada vez más qué tipo de beneficios brindan las empresas, pero también qué clima laboral ofrecen y el crecimiento que podrían tener dentro de la organización. Eso, actualmente, puede llegar a ser más importante que el salario, aseguran expertos en contrataciones y firmas ligadas al mundo de los recursos humanos.

Hoy la búsqueda está guiada por el concepto de marca empleadora, que define la reputación de una empresa y su

PUBLIRREPORTAJE

Porque en Empresas SB, nadie se queda atrás

Promover la equidad entre las mujeres y hombres que trabajan en cada una de sus filiales, es uno de los objetivos centrales de esta organización.

Luego del lanzamiento de su Política de Equidad de Género en el año 2021, en Empresas SB comenzaron a diseñar una estrategia para formalizar su compromiso de promover la equidad entre las mujeres y hombres que trabajan en cada una de sus filiales, ampliando esa mirada a nivel organizacional.

El año pasado se inició la implementación de un robusto plan de acción que puso foco en entregar y dejar instalado el conocimiento sobre equidad de género en equipos transversales de su gerencia de personas, para que sus colaboradores pudieran ejecutar los procesos clave de la compañía, identificando y atendiendo las brechas que pudieran existir.

Actualmente en Empresas SB el 65,6% de la dotación activa es femenina, con un índice de rotación de tan solo un 2,3%. Pese a lo anterior, existen áreas en las cuales -por su naturaleza- las mujeres siempre han estado menos representadas. No obstante, se ha avanzado, por ejemplo, en la contratación de

mujeres en el área de tecnología, la cual el 2021 tenía una contratación del 3%, y en el 2023 creció a un 19%.

Aún existen muchos desafíos por delante. Uno de ellos es continuar disminuyendo la brecha salarial. En el año 2022 la brecha a nivel empresa en materia de compensaciones se situó en un 3,79% a favor de los hombres, mientras que en el año 2023 reducimos esa brecha a un 1,6%.

Mejorando la gestión de género

Entre las principales motivaciones de Empresas SB para sostener su compromiso con la no discriminación e igualdad de oportunidades, se encuentran la contribución a la equidad, y la diversificación del grupo de talento, entendiendo que de esta forma se construyen entornos laborales inclusivos y diversos.

Y para fortalecer los conocimientos y habilidades de los equipos de la gerencia de



personas, se han realizado talleres de aprendizaje sobre cómo incorporar la equidad de género en la gestión, manejo del acoso laboral y sexual al interior de las organizaciones, procedimientos de violencia intrafamiliar, medidas de corresponsabilidad y procesos de reclutamiento sin sesgos.

El siguiente paso fue definir un listado de indicadores de género, los que actualmente se encuentran trabajando, orientados en crear una matriz de indicadores para el diseño de

un plan que ayudará a hacer seguimiento y monitorear las brechas que definirán los próximos desafíos del plan de acción.

Identificar las sinergias que se deben generar al interior de la Gerencia de Personas de Empresas SB ha sido clave para trabajar en las acciones comprometidas para contar con entornos libres de sesgos, ya que de esta forma se enriquece la cultura organizacional, se desarrolla el máximo potencial de los colaboradores y se impulsa la innovación.

posibilidad de trabajar de manera remota o híbrida cuando sea posible hacerlo, las proyecciones y desarrollo de carrera, beneficios no salariales, reconocimiento de los logros, aplicación de criterios ESG y de responsabilidad ambiental", sostiene, y acota que en la medida que las empresas se preocupan "genuinamente" de estos factores y generan las condiciones para aplicarlos, se acercan más al concepto de una marca atractiva y se convierten en espacios donde los trabajadores quieren estar.

Coincide Andrea Gamboa, gerente de People & Culture de ManpowerGroup Chile, al señalar que construir este concepto es el paso siguiente después de crear un ambiente de trabajo atractivo. "Va más allá de simplemente ofrecer un sueldo competitivo.

Estamos hablando de cultivar una cultura organizacional donde la diversidad, la inclusión y el trabajo en equipo sean pilares fundamentales", señala. También dice que es clave ofrecer oportunidades de desarrollo, y que las empresas sepan comunicar claramente lo que representan, cuáles son sus valores y qué oportunidades ofrecen. "Básicamente es querer que nuestros colaboradores no solo encuentren un trabajo, sino un futuro", añade.

Conocer a los trabajadores, sus necesidades e inquietudes es fundamental para la construcción

Estudios recientes de WTW indican que 1 de cada 2 empleados buscaría trabajo en otra empresa si se le presenta una mejor oferta de beneficios, aunque eso implique mantener las mismas condiciones salariales.

de la marca, plantea Nicolás Zamorano, subgerente de Consultoría Health & Benefits de WTW: "Por esto cada vez son más relevantes las estrategias de escuchas como encuestas de percepción y satisfacción, los focus group y observar qué están haciendo otras empresas e industrias y no solo focalizarse en empresas del mismo rubro".

Las tendencias

Que los talentos no sientan la tentación de abandonar el trabajo y que la empresa logre ser atractiva para captar a aquellos talentos que están buscando mejores oportunidades son objetivos que están alineados, dice Arnaes, y en función de eso avanzan las estrategias y creación de políticas internas. De hecho, acota que una de las mayores preocupaciones de los líderes de las empresas para este año es perder a sus mejores profesionales.

En ese escenario, la mayor parte de las empresas que hoy

son reconocidas como marcas empleadoras han optado por hacer cambios en su estrategia respecto de no solo compararse con sus principales competidores en relación a los beneficios que otorgan, sino que también a compararse con otros mercados y en especial a escuchar a sus trabajadores, dice Zamorano. "Ello ha hecho que la oferta de beneficios sea orientada a la satisfacción de los intereses y necesidades de los diferentes arquetipos de trabajadores, considerando modificación de políticas de uso existentes e incorporando nuevas políticas que puedan ser atractivas para las nuevas generaciones", plantea.

La flexibilidad laboral que se ha ido instaurando después de la pandemia o el fortalecimiento de los programas de bienestar son ejemplos claros, define, en un contexto donde uno de cada dos empleados buscaría empleo en otra empresa por una mejor oferta de beneficios, manteniendo

las mismas condiciones salariales, según información levantada en distintos estudios de WTW.

Roche, por ejemplo, se ha enfocado en ir más allá de contar con un paquete "tradicional" de beneficios, dice Carolina Lathrop, People & Culture Head del laboratorio en Chile: "Lo que hacemos es construir un catálogo adaptado a la diversidad de colaboradores, de modo que sea atractivo e interesante para todos. Contamos con una serie de herramientas de aprendizaje, crecimiento y desarrollo para que nuestros colaboradores alcancen su máximo potencial, que van desde talleres, capacitaciones y estudios, hasta participación en grupos multinacionales de trabajo, asignaciones internacionales de corto plazo y oportunidades laborales en más de 150 países".

El caso de Empresas SB es similar. La subgerente de Atracción del Talento, Pamela Valenzuela, cuenta que tienen una academia de líderes que busca entregarles herramientas útiles para guiar a sus equipos. La formación continua aquí también es clave, y por eso entregan becas de estudio y concursos internos, lo que se suma a otras iniciativas para fomentar una cultura marcada por un ambiente inclusivo, diverso y colaborativo, cualidades que son claves para las nuevas generaciones.



atractivo para sus empleados potenciales, y que es muy valorado en el mundo corporativo y en la fuerza laboral.

¿Cómo se construye ese concepto? Caio Arnaes, director asociado de Robert Half Chile, aclara que no existe una fórmula única. "La clave aquí es asumir que los trabajadores buscan muchísimo más que un buen salario a fin de mes para estar en una empresa. Hay una serie de factores de bienestar dentro y fuera de la empresa, el tipo de jornada laboral y la

PUBLIRREPORTAJE

CAROLINA GONZÁLEZ, DIRECTORA DE PERSONAS Y CULTURA DE SOUTHBRIDGE SEGUROS:

“Logramos la equidad salarial: hombres y mujeres reciben igual sueldo en mismas posiciones”

La compañía de seguros generales ha destacado en el mercado por su firme posición como marca empleadora, buscando atraer y retener a los mejores talentos mediante una cultura inclusiva, diversa y equitativa, con un fuerte compromiso hacia la sostenibilidad.

La multinacional canadiense, con más de 40 años de trayectoria en la industria y destacándose como una de las líderes del mercado en Chile, está enfocada en establecer una marca empleadora que sobresalga por su innovación, tecnología y políticas de diversidad y equidad, en donde también se genere un impacto económico, social y ambiental.

En este sentido, la empresa ha incrementado en un 42% los beneficios de su programa de bienestar en comparación con el año 2022. Además, está avanzando hacia una de sus metas principales en cuanto a paridad de género: actualmente, el 43% de su equipo está compuesto por mujeres, lo que incluye liderazgos femeninos en áreas como Tecnología y Gobierno de Datos, que tradicionalmente han estado dominadas por hombres.

La aseguradora es la única del rubro en certificarse como Empresa B en el país y en Latinoamérica, trabajando para democratizar el



Carolina González

acceso a los seguros para todos los segmentos a través de la co-creación de productos enfocados en solucionar y entender sus necesidades. A la fecha, el 5% de las primas de la empresa provienen de negocios con un impacto positivo en su entorno, con el objetivo ambicioso de llegar al 10% para el 2028.

¿Cómo se traspasa este propósito sostenible hacia la marca empleadora?

"Transmitimos nuestro propósito sostenible hacia la marca empleadora a través de la con-

vicción de que equipos inclusivos y diversos generan una mejor cultura y mayor productividad. A partir de eso, definimos una hoja de ruta con cuatro pilares de trabajo: gestión del talento y experiencia del colaborador; aprendizaje y formación; beneficios, salud y bienestar y diversidad, equidad e inclusión.

Gracias a nuestra nueva política de equidad salarial, hemos eliminado la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en Southbridge. Todos, sin distinción de género, reciben el mismo sueldo por las mismas funciones. Además, todas nuestras posiciones tienen acceso al bono de desempeño anual. También hemos promovido la inclusión de mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres, especialmente en áreas de tecnología e innovación".

¿De qué manera fomentan la diversidad, equidad e inclusión en su equipo?

"Nuestra realidad hoy es que el 43% de la compañía son mujeres, en comparación con el año 2022 que el porcentaje era de un 36%; tenemos un 15% de extranjeros y 50% de los cargos gerenciales y directivos son ocupados por talentos femeninos. Nuestro objetivo es alcanzar la paridad total a fines de 2024.

Contamos con el programa EmpowerHer que entrega herramientas para el desarrollo profesional de mujeres y otro para Jóvenes Profesionales para potenciar al máximo sus habilidades".

¿De qué manera se diferencia Southbridge

de otras compañías?

"Somos Great Place to Work y una de las mejores empresas para Jóvenes Profesionales (EFY 2023). Además, contamos con certificaciones como Carbono Neutral para el scope 1 y 2 y somos una Empresa B, lo que nos distingue en la industria. Valoramos el equilibrio entre la vida laboral y familiar, ofreciendo jornadas híbridas con menos de 40 horas, flexibilidad horaria y programas de capacitación equitativos e innovadores desde UdeMY. Priorizamos el equilibrio laboral y personal incorporando nuevos beneficios como días bienestar o de desconexión, permisos parentales pagados y una sala de lactancia para garantizar la comodidad de las madres que regresan de su postnatal".

¿Cuáles son los beneficios adicionales que ofrecen a sus equipos?

"Southbridge ha aumentado en un 42% los beneficios de su programa de bienestar desde el 2022. Contamos con sesiones de masaje, crioterapia y snacks saludables diarios. Además, organizamos ferias de salud y bienestar tres veces al año y continuamos mejorando nuestras instalaciones para crear un entorno laboral más inclusivo y accesible. Nuestra meta es proporcionar seguros para todos y sabemos que, para lograrlo, necesitamos un equipo comprometido con nuestro propósito y que se sienta parte de nuestra marca empleadora. Estamos avanzando hacia esa dirección".

Hace seis años entró en vigencia la Ley N° 21.015, la cual -con el objetivo de incentivar la inclusión en el mundo laboral-, establece que todas las empresas públicas y privadas que cuenten con 100 o más trabajadores deben reservar el 1% de sus empleos para personas en situación de discapacidad.

Según datos de la Dirección del Trabajo, en enero del año pasado, 3.609 empresas realizaron la comunicación electrónica mediante la cual se reporta el cumplimiento de esta normativa, lo cual supone un crecimiento en comparación a enero de 2022, cuando las empresas reportadas fueron 2.426. "Creemos que hoy las organizaciones entienden la importancia de incorporar estos enfoques y estándares, y que la implementación de estas medidas es de largo aliento", señala Marisol Aguayo, directora de Talent Solutions Right Management, una marca de ManpowerGroup Chile, añadiendo que se están realizando grandes esfuerzos a nivel estructural, cultural y financiero para implementar, cuanto antes, los cambios requeridos.

Desde el equipo de la fundación Miradas Compartidas aseguran que este compromiso se refleja, por ejemplo, en el aumento del número de partners

¿CÓMO SE ESTÁ APLICANDO LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE?

A pesar de los avances en los niveles de concientización y en la implementación de medidas concretas para promover la inclusión dentro de las empresas y organizaciones, los expertos aseguran que la falta de información sobre las condiciones de incorporación sigue siendo un desafío. POR ANDREA CAMPILAY

PUBLIRREPORTAJE



ManpowerGroup: Liderando el Futuro del Trabajo

Reconocida como una de las compañías más éticas del mundo, destaca por su visión hacia un futuro más inclusivo y equitativo en el ámbito laboral. Liderando la transformación del mundo laboral, ofreciendo soluciones innovadoras de capital humano y promoviendo una cultura empresarial ética y colaborativa.

La empresa líder en servicios y soluciones innovadoras de capital humano proporciona soluciones integrales en gestión del talento. Con 61 años en Chile, la compañía opera bajo sus reconocidas marcas: **Manpower, Experis y Talent Solutions**, adaptándose a las necesidades específicas de cada cliente y ofreciendo soluciones personalizadas que los ayudan a alcanzar sus metas.

Con una sólida cultura empresarial, promueve con su ejemplo un entorno

laboral que influye en la capacidad de atraer, retener y motivar a los mejores talentos. Una cultura que fomenta la colaboración, innovación y respeto es la clave del éxito en el actual mundo laboral.

Reconocimiento World's Most Ethical Companies:

Este año, ManpowerGroup recibió el reconocimiento como **una de las Compañías más Éticas del Mundo**, siendo la única en su sector en lo-

garlo. Otorgado por Ethisphere, una organización global que promueve estándares éticos en los negocios, este reconocimiento ha sido recibido de manera consecutiva durante 15 años.

Sello 40 horas

La empresa ha decidido dar el salto directo a reducir la jornada a 40 horas semanales a partir del 2024, ofreciendo desde ya a sus colaboradores un ambiente más flexible y facilitando la conciliación entre su vida personal y profesional.

Compromiso D&I

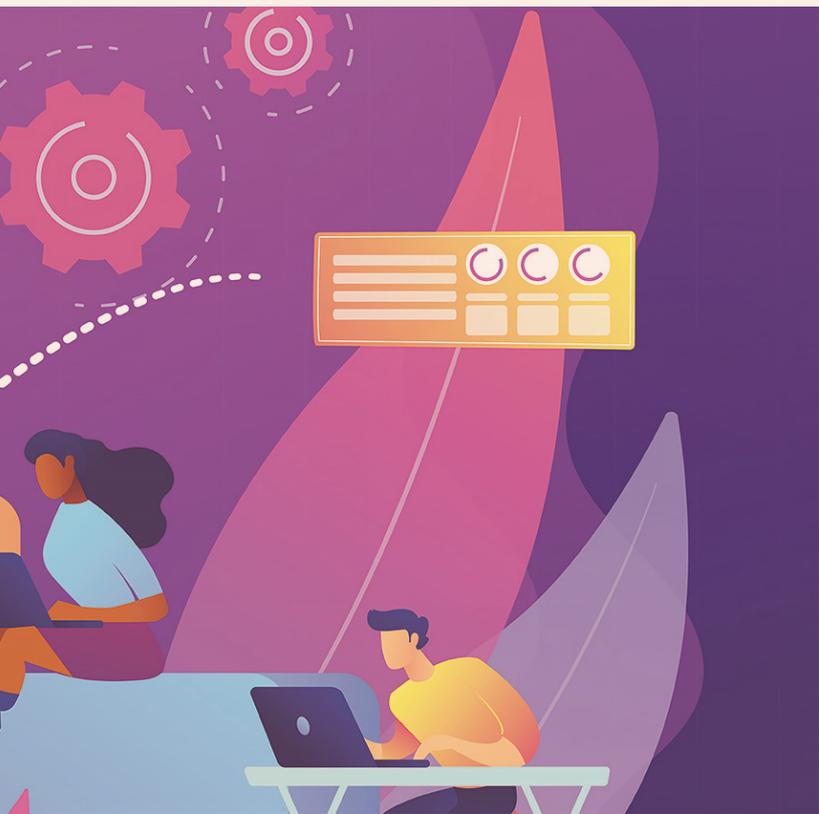
Abrazar la diversidad abre puertas a la innovación y a prosperar en conjunto en un mundo cada vez más diverso. Andrea Gamboa, Gerente de People & Culture de ManpowerGroup Chile sostiene que "en materia de equidad de género, del total de colaboradores de la empresa un 59,5% son mujeres. Lo mismo con cargos de liderazgo, donde 52% corresponde a mujeres. Además, fomentamos la contratación de personas en situación

de discapacidad".

El compromiso de la empresa no es solo interno: su marca Talent Solutions trabaja estrechamente con clientes a través de servicios de capacitaciones para promover la inclusión laboral en todos los niveles.

ManpowerGroup, con su trayectoria y ética, lidera el camino hacia un futuro laboral más inclusivo y flexible que refleja su compromiso con el bienestar de sus colaboradores y su excelencia en la gestión del talento a nivel global.





Las industrias de tecnología, agro y alimentación, servicios públicos, asesorías, retail y organizaciones sin fines de lucro son las que tienen una mayor disposición para trabajar con personas que tengan alguna discapacidad.

de la organización, que pasó de cinco a más de 70 empresas en la actualidad. Además, destacan que han identificado un aumento en la cantidad de personas con discapacidad interesadas en ingresar al mundo laboral, "lo que se debe también al panorama y condiciones que se han ido abriendo para este colectivo".

En este contexto, desde la entrada en vigencia de la Ley de

Inclusión Laboral hasta diciembre de 2023 se registraron 134.287 contratos bajo la normativa, de los cuales un 43% se mantiene vigente y un 57% ha finalizado, según señala el último boletín sobre estadísticas de la Ley N° 21.015 de la Fundación ConTrabajo.

"Tenemos colaboradores con discapacidad que se desempeñan en el área legal y de project management, y estamos cons-

tantemente buscando la manera de mejorar nuestro lugar de trabajo para atraer más talento con discapacidad, ya sea desde nuestra infraestructura, asignación de tareas o adaptación de nuestros equipos para recibir a personas con discapacidad", complementa Carolina Lathrop, People & Culture Head de Roche Chile, sobre su experiencia con la implementación de la norma.

En ese sentido, Aguayo resalta el rol estratégico de los gestores de inclusión, cuyo trabajo es fundamental en la planificación y ejecución de acciones concretas que promueven una cultura organizacional inclusiva. "Actualmente tenemos a dos colaboradoras que se encuentran certificadas como gestoras de inclusión y hay dos más en proceso de certificación", detalla Carolina González, directora de Personas y Cultura de Southbridge Seguros, sobre su experiencia, y añade que contar con gestores facilita significativamente el cumplimiento. Además, la compañía cuenta con una alianza con Best Buddies Chile con el objetivo de ir más allá del 1% estipulado por la ley, teniendo como meta un 3% para el próximo año.

Desafíos

Pese a los avances culturales sobre la importancia de la gestión de la inclusión en el mundo laboral, los expertos aseguran que aún quedan desafíos pendientes, como por ejemplo la falta de "información actualizada de estudios que permitan evidenciar la situación actual del país en cuanto a la inclusión laboral", señalan desde el equipo de Miradas Compartidas, a lo que se suma la persistencia de desigualdades en torno al género y las oportuni-

dades de empleos inclusivos, las que generalmente están centralizadas en la Región Metropolitana.

De igual manera, Marcela Ferrari, consultora asociada de Adapsys (ex CLA Consulting), afirma que "las empresas declaran que es difícil reclutar y seleccionar postulantes en situación de discapacidad que cuenten con las competencias necesarias para las posiciones requeridas", lo que a su juicio abre el debate sobre el acceso de personas con discapacidad a educación y formación para ciertas posiciones.

La ejecutiva destaca que, según los resultados del estudio "Impulsando la Diversidad: el valor de la diversidad en las organizaciones", la disposición de las personas a trabajar con pares que tengan alguna discapacidad es mayor en industrias de tecnología, ONGs, agroindustria y alimentación, servicios públicos, asesorías y servicios y retail, mientras disminuye significativamente en personas que trabajan en minería, energía y construcción por la naturaleza de los trabajos donde el cuerpo cumple un papel fundamental. Por esto, Aguayo comenta que en general, en las empresas de estos rubros "se busca cumplir con la cuota del 1% reservando cargos vacantes en trabajo de oficina, en el edificio corporativo, mas no en la obra en terreno".

PUBLIRREPORTAJE

ABB en Chile: Líder y referente en materia de gestión de personas

La empresa líder en tecnología ha obtenido importantes premios en materia de capital humano. Employers For Youth, Great Place to Work Chile, Ranking Fundación Chile Unido y El Mercurio y Ranking Top of Mind 100 empresa preferida por Jóvenes profesionales; son parte de las entidades que destacan el desempeño de la compañía.

La calidad del ambiente de trabajo de ABB en Chile suma importantes reconocimientos. La empresa líder en tecnología fue galardonada en diversos certámenes, lo que refleja el compromiso de la firma en fortalecer un entorno laboral seguro, saludable y sustentable, inclusivo, con igualdad de género y con atractivos incentivos para las y los trabajadores como consta en nuestra actual certificación de Equidad de Género (Norma 3262), ISO 45.001 & ISO 14.001 respectivamente.

Uno de los reconocimientos fue la certificación Great Place to Work Chile 2023. Tomando en cuenta distintas variables, pero principalmente la opinión de los colaboradores y las colaboradoras, este premio de prestigio internacional reconoció



el favorable entorno laboral de la compañía.

Martín Castellucci, Country Holding Officer de ABB en Chile y Perú, destacó que la certificación es un reflejo del trabajo desarrollado durante años, centrado en lograr una organización más eficiente, un ambiente laboral favorable y una mayor inclusión.

Otro de los premios que obtuvo ABB en Chile fue el otorgado por el ranking de las mejores empresas para jóvenes profesionales, Employers For Youth (EFY) 2023. La firma se posicionó entre las mejores compañías para profesionales sub-35 en Chile, específicamente en el puesto 33 entre 200 empresas chilenas reconocidas por sus buenas prácticas.



Por una cultura más inclusiva

Sumado a estos reconocimientos, ABB en Chile también logró la certificación cultural inclusiva LGBTQ+ de Pride Connection, red que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTQ+.

Angélica Urtubia, Lideresa de Comunicaciones ERG Diversidad e Inclusión (D&I) de ABB en Chile, indicó que "es un orgullo para la compañía aunar esfuerzos para lograr esta importante certificación. ABB en Chile tiene un ambiente laboral inclusivo y diverso, y día a día buscamos avanzar en un entorno laboral seguro y de respeto".

Con este tipo de certificaciones y reconocimientos, ABB se compromete en ser una organización que desarrolla un entorno laboral seguro, inclusivo, con igualdad de género y con atractivos incentivos para sus colaboradores y colaboradoras, transformándose un referente para la industria local.

Según Fabrizio Moyá, Country HR Lead de ABB en Chile, la empresa proporciona "un amplio abanico de prácticas de flexibilidad y corresponsabilidad que permiten a los colaboradores equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva".

Por si fuera poco, la empresa por segundo año consecutivo logró la primera posición en el ranking mejor lugar conciliación vida y trabajo, en la categoría grandes empresas, entregado por Fundación Chile Unido y El Mercurio, destacando que la compañía alcanzó la máxima distinción en dos períodos consecutivos, algo muy pocas veces visto en los 20 años de historia del estudio.



Caja Los Andes: búsqueda de la cultura de conciliación

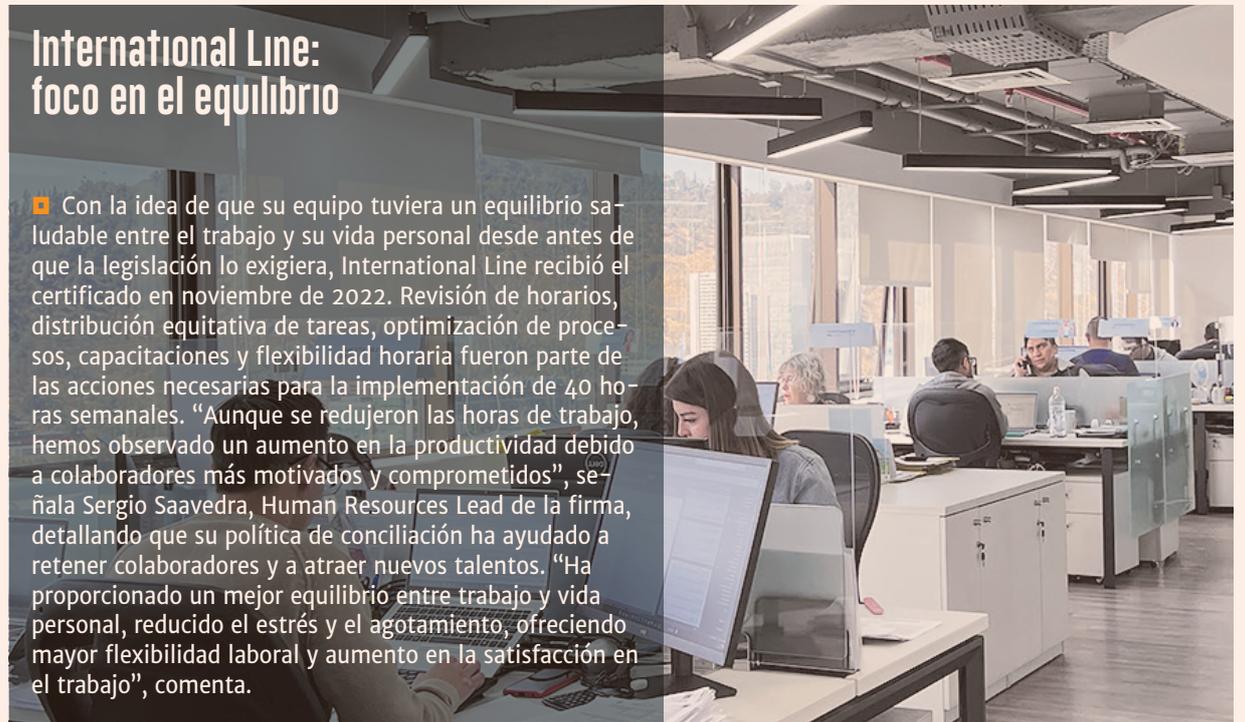
■ “No es una decisión aislada, sino que viene arraigada en nuestro compromiso de construir una cultura de conciliación, donde el trabajo sea una herramienta para el desarrollo de vida, pero que pueda estar balanceado con las necesidades personales”, define Paola Visintini, gerenta corporativa de Personas y Asuntos Corporativos de Caja Los Andes. Cuenta que después de la pandemia instalaron un modelo híbrido en ciertos roles y notaron que estaban preparados para trabajar 39 horas, “lo que impactaría en los resultados y la optimización del tiempo, a la vez que mejoraría la calidad de vida”, asegura. Fue necesario abarcar todos los casos, ya que tienen personas desempeñando sus funciones en modalidad de teletrabajo, con turnos y presenciales en sucursales. “En 2021 realizamos más de 300 mil horas de formación en instancias en que entregamos a los colaboradores conocimientos y habilidades para facilitar la adopción de nuevas formas de trabajo”, acota la ejecutiva. La empresa recibió la certificación en junio de 2022.

40 HORAS: EL CAMINO DE CUATRO EMPRESAS QUE SE ADELANTARON A LA LEY

El 26 de abril comenzó la obligatoriedad de reducir la jornada laboral desde 45 a 44 horas semanales. Sin embargo, ya son 831 compañías adelantadas a este proceso y que han obtenido la certificación “Sello 40 horas”, iniciativa lanzada en 2022 por el Gobierno y que busca reconocer a las firmas que han apostado tempranamente por esto. POR SOFÍA PREUSS O.

International Line: foco en el equilibrio

■ Con la idea de que su equipo tuviera un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal desde antes de que la legislación lo exigiera, International Line recibió el certificado en noviembre de 2022. Revisión de horarios, distribución equitativa de tareas, optimización de procesos, capacitaciones y flexibilidad horaria fueron parte de las acciones necesarias para la implementación de 40 horas semanales. “Aunque se redujeron las horas de trabajo, hemos observado un aumento en la productividad debido a colaboradores más motivados y comprometidos”, señala Sergio Saavedra, Human Resources Lead de la firma, detallando que su política de conciliación ha ayudado a retener colaboradores y a atraer nuevos talentos. “Ha proporcionado un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, reducido el estrés y el agotamiento, ofreciendo mayor flexibilidad laboral y aumento en la satisfacción en el trabajo”, comenta.



FirstJob: semana laboral de cuatro días

■ “Queríamos explorar si una reducción en las horas de trabajo podría traducirse en una mayor productividad y satisfacción”, indica Mario Mora, CEO y fundador de FirstJob. Desde 2017 redujeron la jornada a 38,5 horas y a partir de 2021, comenzaron a ofrecer la opción de una semana laboral de cuatro días para los colaboradores interesados. “Recalibramos nuestras metas y expectativas laborales para que se ajustaran a la nueva estructura horaria, sin comprometer la calidad y el alto rendimiento”, apunta el ejecutivo. FirstJob obtuvo

el Sello en junio de 2022 y su reducción de la jornada ha permitido un aumento en los ingresos y una mejor tasa de adquisición de nuevos clientes. “Para los colaboradores, los beneficios han sido enormes en términos de satisfacción laboral y balance vida-trabajo”, señala, y asegura que la decisión redujo el estrés y ha mejorado el bienestar general de la empresa.

Grupo Bañados y Cía: prueba en la modelación de reducción de horario

■ El cambio empezó por la búsqueda de seguridad de los trabajadores en octubre de 2019, cuenta Paulina Olivares, psicóloga y líder de Personas de esta empresa donde a los trabajadores se les permitió regresar más temprano a sus hogares durante los días del estallido social. Posteriormente, con la pandemia, tomaron medidas y con la vuelta a la “normalidad”, define, mantuvieron naturalmente una jornada más corta, oficializando las 40 horas en la compañía. Con la idea de probar el modelo de reducción de horas, ver las mejoras en la productividad y buscando fomentar la creatividad e innovación, la empresa de químicos, higiene y limpieza profesional obtuvo el sello que otorga el Gobierno en septiembre de 2022. Entre sus efectos, la ejecutiva señala el fomento al tiempo familiar y los intereses personales. “La gente aprendió a optimizar sus tiempos”, acota, y detalla que es evidente la reducción de estrés, “lo que tiene un gran impacto al disminuir la posibilidad de accidentes y las licencias por agotamiento laboral”.



SCOTIABANK

Comprometidos con el bienestar y el desarrollo integral de sus scotiabankers

Todas sus políticas se han creado poniendo a las personas en el centro, siendo la flexibilidad uno de los principales atributos de su oferta de valor. Con esa visión el banco se adelantó a la ley de 40 horas y redujo su jornada laboral de manera pionera en la industria para adaptarse a las nuevas realidades que enfrentan sus colaboradores. “Es un reflejo de la confianza que tenemos en nuestro equipo, que ha mostrado altos índices de compromiso y orgullo con el Banco”, destaca Jacqueline Balbontín, VP de Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos.

Desde 2019 en Scotiabank se impulsa una cultura flexible, desarrollada a partir de un proceso de escucha y diálogo interno, que permitió comprender los nuevos desafíos que enfrentan los colaboradores en su vida laboral y recoger sus ideas para compatibilizar el trabajo con una mejor calidad de vida.

Gracias a este proceso, se ha implementado un modelo laboral híbrido y flexible, que combina la presencialidad con el trabajo remoto, siendo una de las primeras organizaciones en la industria financiera en adoptar esta modalidad, incluso antes de la pandemia.

En esa línea y para seguir fortaleciendo una cultura organizacional más flexible, en abril de 2022 la compañía anunció la reducción de la jornada laboral de 42 a 39 horas semanales para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores a través de una mayor conciliación de la vida laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad. Además, esta iniciativa se sustenta en los avances en materia de productividad, consecuencia de la agenda de modernización y transformación digital desplegada por el Banco, que han permitido a sus colaboradores hacer un uso más eficiente de sus tiempos.

“Al adherir a esta iniciativa, nos convertimos en el primer banco privado del país en reducir la jornada laboral de 42 a 39 horas semanales, sentando un precedente en la industria”, comenta Jacqueline Balbontín, VP de Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos.



Jacqueline Balbontín, VP de Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos.

Beneficios y Proyecciones

La reducción de la jornada laboral conlleva una serie de beneficios tanto internos como para los clientes de Scotiabank. En primer lugar, esta medida promueve el bienestar de los colaboradores y sus familias, ya que, al generar un equilibrio entre la vida personal y profesional, se fomenta un ambiente laboral que se traduce en un aumento en la motivación, compromiso de los equipos, productividad y en la calidad del servicio que se ofrece.

“Al comprender y adaptarnos a los nuevos escenarios del mercado laboral, demostramos nuestro compromiso con una cultura organizacional flexible y centrada en el bienestar de nuestros colaboradores. Esta relación de respeto mutuo y flexibilidad no solo fortalece nuestra conexión con el equipo, sino que también mejora la experiencia del cliente”, indica Jacqueline Balbontín.

Así, en Scotiabank saben que tienen que observar y adaptarse a las nuevas tendencias y demandas del mercado laboral. Esto implica comprender que contar con una jornada laboral reducida es parte del futuro del trabajo, donde la flexibilidad es esencial en la cultura organizacional. “Queremos mantener nuestra posición de liderazgo en este aspecto, entregando a nuestros colaboradores una oferta integral que les permita compatibilizar su calidad de vida con un buen desempeño laboral”, resalta la VP.

Importantes Resultados

Desde que se implementó en 2022 el cambio de jornada a 39 horas, el banco ha tenido positivos resultados al reducir en:

- 25% el ausentismo
- 15% el promedio semanal por mes por persona en horas extra
- 15% el total de licencias médicas
- 44% la cantidad de licencias médicas por salud mental

Asimismo, al cierre de 2023, la satisfacción de los colaboradores alcanzó 95 puntos en la encuesta Pulso. El banco también se destaca por ser primer banco privado del país en contar con un directorio paritario; tener una brecha salarial menor al 1% y contar con una dotación femenina del 52% y un 33% de mujeres en roles de jefatura.



El banco cuenta con varias medidas de conciliación siendo una de ellas el Programa de Verano Entrenado, que permite a los colaboradores inscribir a sus hijos en una jornada semanal para que puedan disfrutar de diferentes talleres y actividades recreativas durante las vacaciones.



Medidas de conciliación como la reducción de la jornada laboral tienen un impacto positivo en la satisfacción de los colaboradores.

La búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y la privada se ha convertido en un desafío. En respuesta a esto, la implementación de la Ley 40 horas promete una reducción paulatina de la jornada laboral, alcanzando las 40 horas semanales totales para el 2028. Este ajuste apunta a una mejor calidad de vida basada en el bienestar personal y, en paralelo, a una mayor productividad profesional, y se suma a normativas como la que desde enero facilita el teletrabajo a cuidadores de niños menores de 14 años y adultos mayores.

Para Conzuelo Pi, fundadora de Who & Co, la disminución de la jornada laboral es fundamental por cuatro razones principales: promover la igualdad de género, atraer talentos, fomentar la productividad y mejorar la calidad de vida. "Cuando hay más tiempo libre, los colaboradores se pueden dedicar más al bienestar y la satisfacción personal, lo que reduce directamente el estrés y mejora la calidad de vida", asegura.

Al igual que Pi, Héctor Madrid, psicólogo organizacional y académico de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, defiende la idea de que se deben tener más espacios para lo recreacional y las actividades

POR QUÉ LA LEY DE 40 HORAS ES CLAVE PARA AVANZAR EN CONCILIACIÓN



El 26 de abril comenzó a regir la ley que reduce progresivamente las horas laborales, una medida clave para equilibrar la vida laboral y personal. Menos estrés y mayor productividad son algunos de sus beneficios.

POR MACARENA PACULL

de interés personal en relación con la reducción de la jornada. El profesional añade que "las organizaciones tienen la responsabilidad de revisar acciones para que las personas estén bien".

Adaptarse a la nueva jornada puede ser "un proceso incómodo,

pero necesario", añade Pi. Sin embargo, la reducción horaria por sí sola no es suficiente, y la ejecutiva sostiene que esto debería ir en conjunto con un sistema consciente de buenos hábitos como dormir bien, descansar, hacer deporte y alimentarse de manera más sana.

Más productividad

A juicio de Madrid, probablemente los efectos "no van a ser de gran magnitud como uno quisiera, pero definitivamente aporta en este fenómeno". Defiende que el bienestar tiene foco en los colaboradores de manera individual, pero se debe analizar cómo impacta en el desempeño laboral. A su juicio, trabajar más horas no necesariamente significa tener colaboradores más productivos, por lo que disminuir la jornada podría mejorar la calidad de vida y, de esta manera, ayudar a los trabajadores a recuperarse de los desafíos de su labor, mejorando con ello sus niveles de productividad.

Para el académico, las implicancias también se reflejan en la colaboración y en el ambiente laboral en relación con la reducción de la jornada. Indica que, si las personas están mejor, se reflejará socialmente en el trabajo, y que tradicionalmente un trabajador feliz es más productivo, "pero hoy la lógica también es que el bienestar es un fin en sí mismo".

En relación con esto, la fundadora de Who & Co sostiene que "aunque parezca paradójico, reducir la jornada laboral fomenta la productividad, porque empleados más descansados y motivados tienden a ser más eficientes durante el tiempo".

PUBLIRREPORTAJE

LA REBAJA A 40 HORAS SE ENMARCA DENTRO DE UN COMPROMISO MAYOR DE DECATHLON

Decathlon incentiva a colaboradores más allá de rebaja a 40 horas

Los clientes son los mayores beneficiados de la experiencia de sus colaboradores, ya que la gran mayoría son deportistas que los aconsejan o guían en como iniciarse o mejorar en la práctica de esa disciplina.

Implementar las 40 horas laborales en Decathlon es el resultado del trabajo continuo por la búsqueda del bienestar y felicidad de su capital más valioso: las personas que conforman su equipo.

De hecho, este proyecto empezó en 2021, cuando la firma redujo la jornada de trabajo de 45 a 42 horas semanales. "Durante todo el 2023, hemos trabajado para reducir la jornada de 42 a 40 horas. Este paso representa un hito muy importante para nosotros. Tenemos la voluntad y deseo que, entre todos, creemos un ambiente innovador y de bienestar", indica Jean-Philippe Gorrut, Head of HR - Chile.

El deporte forma parte del ADN de Decathlon. Su práctica permite

tener una mejor salud, física y mental, fomenta la motivación y por consecuencia, el éxito de la empresa. "Para vivirlo, tenemos que crear un buen espacio para que sea una realidad. Además de reducir la jornada a 40 horas, agregamos una nueva alianza ganadora con Gympass que permite a nuestros colaboradores disfrutar de clases y plan de entrenamiento en todo el país, cerca de todos nuestros puntos de contactos para que puedan aprovechar de los beneficios del deporte y practicar a su manera", comenta Gorrut.

En efecto, se trata de una iniciativa empujada por todas y todos. "Tomo hoy la palabra, pero en verdad deberíamos ser, al menos 15 ó 20 personas a ser

entrevistadas: equipo de payroll, legal, finanzas, directores y managers de tienda, director y managers de logística, equipo ejecutivo y comunicación. Me encantaría citar y nombrarlos a todos", enfatiza el ejecutivo.

Por último, el líder de HR, invita a todas las empresas a dar este paso con anticipación, involucrar a sus talentos para que sea posible y crear un espacio de trabajo donde todos y todas puedan sentirse bien y con ganas de contribuir. "Hacemos las cosas con pasión y un toque de vulnerabilidad. Nos gustan los desafíos. Es la suma de todas y todos que hará que este cumplimiento normativo sea un éxito", concluye Jean-Philippe Gorrut.



"El trabajo en equipo es nuestra fuerza y lo que nos hace ganar. Se ha repensado los distintos turnos y constitución de los equipos para que podamos asegurar un servicio al cliente óptimo y de calidad", dice Jean-Philippe Gorrut.

Beneficios para seguir mejorando la expertise y conocimiento en sus deportes

Cada colaborador tiene un plan de desarrollo para que pueda tener el conocimiento necesario en cuanto a los productos y deportes que practique y venda.

Para lograr ese nivel de conocimiento y profesionalismo, la firma tiene programas de desarrollo donde los colaboradores van a formarse directamente a los centros de producción en Francia/Europa. Además, se está implementando con los talentos locales, formaciones que permitan a los colaboradores testear y formarse en terreno, donde se utilizan los productos para que tengan la mejor preparación para apoyar a los cliente.

SEGURIDAD VIAL: LOS RIESGOS Y DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LOS CONDUCTORES PROFESIONALES



Tanto para el transporte público como para las empresas, los conductores profesionales juegan un rol fundamental que viene acompañado de múltiples riesgos y desafíos. El cansancio, la fatiga y la falta de capacitaciones pueden derivar en malas prácticas al volante, lo que aumenta la probabilidad de accidentes causados por factores humanos.

Para Alberto Escobar, director de Movilidad de Automóvil Club de Chile y especialista en prevención de accidentes de tráfico, "la seguridad vial en Chile nunca ha sido una política de Estado". El profesional sostiene que "los problemas vinculados a la salud mental predominan entre quienes se desempeñan detrás

Problemas de salud mental como estrés y fatiga y enfermedades como hipertensión y obesidad pueden incidir directamente en la ocurrencia de accidentes viales. Para los expertos, la prevención es clave.

POR MACARENA PACULL

de un volante", y asegura que esto también se relaciona con el ausentismo laboral.

A juicio de Víctor Cancino, coordinador de Seguridad Vial del Club Europeo de Automovilistas (CEA Chile), ingeniero de tránsito y transporte y experto

en investigación de accidentes viales, "los desafíos de los conductores profesionales son permanentes, pasan la gran mayoría de actividad laboral frente al volante y en consecuencia los kilómetros recorridos por turno son mayores en comparación a

aquellos que no poseen licencia profesional, por lo que su exposición al riesgo es mayor". Además, menciona consecuencias psicológicas como estrés, trastornos del sueño, cansancio, fatiga o somnolencia.

A ello, Escobar suma el

compromiso de su salud física, con "enfermedades que cada día son más prevalentes, como la hipertensión, obesidad y lesiones musculoesqueléticas".

Más prevención

Luz Renata Infante, secretaria ejecutiva de la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (Conaset), explica que Chile está participando en Visión Cero, una estrategia internacional que busca dar una perspectiva ética a la seguridad vial y así reducir a cero los accidentes y muertes por siniestros. "El principal desafío es impregnar de esta visión a las y los conductores para que se forme conciencia de las consecuencias de las conductas de riesgo en el tránsito", sostiene.

Para mejorar estas condiciones, Pablo Díaz, gerente comercial de Blackay, señala que las autoridades y empleadores deben implementar políticas que "promuevan el descanso adecuado, horarios de trabajo razonables y acceso a servicios de salud mental", además de capacitaciones y entrenamientos continuos para conducir de forma segura.

Por otra parte, Escobar indica que es crucial aumentar la fiscalización en calles y carreteras, ya que, en Chile, "solo se fiscaliza al 7% del total de los conductores, y el resto queda impune".



M@BICUA
Safety is possible

PREVIENE ACCIDENTES

PROTEGE VIDAS

PROTEGE ACTIVOS

POTENCIA LA OPERACIÓN

CULTURA DE SEGURIDAD

Nuestro foco son las Personas

TECNOLOGÍA INNOVADORA, QUE CUIDA LA VIDA DE CONDUCTORES Y SU ENTORNO.

66%

Reducción de accidentes

95%

Reducción tasa de fatalidad

46%

Menos alertas fatiga y somnolencia

SÍGUENOS EN:





@WisetrackCorp



www.wisetrackcorp.com

*cifras medidas en 4.000 móviles, después de 1 trimestre de implementación.

En el país, cada vez crece más el interés por el uso de nuevas tecnologías enfocadas en mejorar la seguridad de los conductores profesionales, disminuyendo así la cantidad de siniestros viales en diversas industrias.

Entre las innovaciones más destacadas se encuentran los sistemas de monitoreo del conductor (DMS, por su sigla en inglés), capaces de detectar signos de cansancio, somnolencia y distracción; los sistemas de asistencia al conductor (ADAS, por su sigla en inglés), que incluyen alertas de colisión frontal, posibles colisiones con peatones y ciclistas y asistencia de mantenimiento de carril; y la implementación de telemetría y monitoreo en tiempo real, que utilizan tecnología GPS para recopilar datos sobre la conducción, señala Rodrigo Serrano, vicepresidente de innovación y desarrollo en Wisetrack Corp, añadiendo que las empresas de transporte y logística están invirtiendo cada vez más en estos sistemas.

Asimismo, la inteligencia artificial se ha hecho presente en los sistemas de alerta, junto a la implementación de cámaras capaces de identificar hábitos de conducción, trayendo "una mayor precisión en la detección de riesgos, una respuesta más rápida ante situaciones de peligro

LAS TECNOLOGÍAS QUE SE ABREN PASO PARA UNA CONDUCCIÓN PROFESIONAL SEGURA

Sistemas de monitoreo para detectar signos de cansancio o somnolencia, alertas en caso de colisión y el uso de cámaras para identificar hábitos de conducción son algunas de las innovaciones centradas en generar mayor seguridad para los conductores.

POR ANDREA CAMPILLAY Y SOFÍA PREUSS O.



PUBLIRREPORTAJE

Access Point® **B'alert**
Powered by AccessPoint

Ceguera perceptiva al volante: condición crítica para la conducción

AlertPlus, mediante sus mediciones objetivas de la condición de fatiga cognitiva, AccessPoint y B'alert, aporta a la realización de programas con énfasis preventivo de actualización constante a partir de la evidencia neurofisiológica más reciente.

La conducción profesional de calidad requiere múltiples actividades realizadas en forma simultánea, a saber: mantener la concentración y la alerta, la vigilancia, la memoria de trabajo, la habilidad para sostener y orientar la atención, además de la coordinación adecuada entre ellas para reducir el riesgo del error humano y la accidentabilidad.



Dr. Héctor Anabalón, Director Médico de AlertPlus Chile y Perú.

"Un elemento clave que hay que evitar en la conducción es la aparición de la fatiga cognitiva, ya que la fatiga no es solamente una sensación de cansancio corporal, sino que existe lo que llamamos un **fenómeno neurobiológico**, que significa que existe una disminución de las funciones mentales necesarias para la conducción (como orientar la atención) y también de la autopercepción de la fatiga. Así, a medida que avanza la fatiga cognitiva, se puede llegar eventualmente al error humano", indica el Dr. Héctor Anabalón, Director Médico de AlertPlus Chile y Perú.

Además, señala el especialista, un conductor fatigado con menor autopercepción se siente que está apto para conducir y en esa situación estamos frente a una **ceguera perceptiva** a la fatiga. Así, una detección externa (medición objetiva antes de realizar la conducción) del grado de fatiga cognitiva se vuelve fundamental para una evaluación

adecuada

"El conductor puede buscar persistir en la tarea a pesar del deterioro en el rendimiento de las habilidades que esta tarea requiere", advierte el Dr. Anabalón.

Por lo tanto, enfatiza, un conductor también necesita de un sistema externo a su subjetividad que le indique de forma fidedigna su grado de fatiga y por ende su verdadera aptitud para conducir, es decir, una **medición objetiva**.

AlertPlus, mediante sus mediciones objetivas de la condición de fatiga cognitiva (AccessPoint y B'alert), ha aportado al cuerpo de evidencia científica que apunta a este fenómeno de ceguera perceptiva y a la realización de programas con énfasis preventivo de actualización constante a partir de la evidencia neurofisiológica más reciente.

<https://www.alertplus.net/>



y la capacidad de adaptarse y aprender de nuevas situaciones", detalla Pablo Díaz, gerente comercial de Blackay.

Minería: los más avanzados

La industria minera es la que actualmente presenta mayores avances con respecto a la seguridad de sus conductores, especialmente en la detección de fatiga y somnolencia y en la simulación de riesgos. "Toda la industria minera, y a su vez -exigidos por ella- los contratistas asociados, en áreas como construcción, transporte de

personas, explosivos, incorporan mediciones de fatiga y somnolencia", expresa Cristian Jara, gerente de Operaciones de AlertPlus, firma que utiliza en terreno un dispositivo llamado AccessPoint o una aplicación disponible para teléfonos móviles denominada Balert para realizar evaluaciones preventivas de fatiga y somnolencia de los conductores, apuntando a hacerlas más objetivas.

"Este 2024 implementamos un simulador de inmersión móvil de última generación, el que recorrerá las principales faenas

mineras e industriales del norte del país", cuenta Luis Zavala, gerente de Personas, Desarrollo y Asuntos Corporativos de Viggo, sobre la innovación que forma parte de la iniciativa "Seguridad Vial para Chile", impulsada por la compañía y patrocinada por la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (Conaset), la cual busca fortalecer el desempeño de los conductores entrenándolos en la operación y conducción de buses para realizar maniobras de emergencia ante situaciones adversas, pero en un entorno controlado y sin riesgos.

"Esperamos, y así indican las proyecciones, que cada vez sean más las empresas que implementen estas tecnologías que son un apoyo real para establecer una cultura de seguridad de tránsito en las rutas del país", señala Luz Renata Infante, secretaria ejecutiva de Conaset.

Desafíos y proyecciones

En términos generales, existe un gran interés y demanda por parte de las empresas y conductores profesionales en adoptar tecnologías de asistencia a la conducción y se espera que esta siga creciendo. Para el ejecutivo de Wisetrack Corp, la proyección a nivel país es positiva, pues "a medida que las tecnologías avanzan, los precios disminuyen y

La inteligencia artificial permite "una mayor precisión en la detección de riesgos, una respuesta más rápida ante situaciones de peligro y la capacidad de adaptarse y aprender de nuevas situaciones", detalla Pablo Díaz, gerente comercial de Blackay.

la industria se profesionaliza". Por ello, cree que "será cada vez más común ver y disfrutar de estas tecnologías", permitiendo hacer de las rutas del país un lugar más seguro.

En ese contexto, los retos están asociados particularmente a la implementación de estas herramientas, señala el experto de Blackay, lo que incluye "la necesidad de una infraestructura adecuada, la adaptación a diferentes condiciones de conducción y el entrenamiento del personal para utilizar eficazmente estos sistemas". El enfoque deberá estar en la inversión en programas de capacitación y concientización por parte de las empresas, con el objetivo de "asegurar que los conductores estén familiarizados con el uso y los beneficios de estas tecnologías".

Para ello, todos los involucrados -firmas mandantes, transportistas, sindicatos y conductores- tienen que "tomar conciencia de que cada una de estas tecnologías está diseñada e implementada para salvar vidas, las propias y del resto, que cada conductor es una persona con derecho a volver seguro a su casa y que el 'sentirse controlado' debe cambiarse por 'sentirse protegido'", concluye el vicepresidente de innovación y desarrollo en Wisetrack Corp.

PUBLIRREPORTAJE

REDEFINIENDO LA SEGURIDAD VIAL A TRAVÉS DE LA GESTIÓN PROACTIVA DE RIESGOS

El futuro de la Gestión de Riesgos en la conducción

Con una trayectoria de más de una década liderando el mercado de Sistemas de Asistencia a la Conducción, Blackay presenta su última innovación: Gowit, una plataforma revolucionaria de videotelemedicina que integra sistemas avanzados de detección de fatiga y somnolencia. Este avance no solo busca mejorar la seguridad de los conductores, sino también optimizar la gestión de riesgos en las flotas, estableciendo un nuevo estándar en seguridad vial.

En un mercado donde la seguridad vial es una prioridad indiscutible, Blackay se ha destacado durante más de una década como pionero en sistemas de asistencia a la conducción. Sin embargo, con la evolución constante del panorama del transporte, reconocen que la simple adopción de tecnologías no es suficiente. Para ellos, la clave ahora radica en cómo se gestiona y actúa sobre los datos que estas tecnologías proporcionan.

Con Gowit, pretenden redefinir el enfoque hacia la gestión de riesgos en el transporte, enfocándose en la proactividad y la eficacia, ya



Pablo Díaz, Gerente Comercial de Blackay.

que no se trata solo de detectar eventos, sino de prevenirlos activamente. "Nuestra plataforma no solo identifica riesgos, sino que también brinda material que permite educar y entrenar a los conductores en tiempo real, permitiendo una respuesta inmediata y eficiente" - afirma Pablo Díaz, Gerente Comercial de Blackay.

Gowit: Integración y proactividad en la gestión de riesgos

Gowit se distingue por su capacidad para integrar datos de diversas fuentes, proporcionando una visión completa y continua del comportamiento

BLACKAY
PROTEGE A TU ACTIVO MÁS VALIOSO

Prevención proactiva para tu vuelta a casa.

EXPNOR CHILE 2024
VISITANOS 3-6 JUNIO

PRESENCIA EN TODO LATAM:
Soluciones Inteligentes www.blackay.com | Conversemos contacto@blackay.com

más precisa y automatizar la generación de informes, permitiendo a las empresas optimizar sus operaciones y mejorar la seguridad de manera significativa.

El compromiso de Blackay con la seguridad

Blackay se prepara para participar en la próxima edición de Exponor. Del 3 al 6 de junio, en el stand 1016 del Pabellón Molibdeno. Su participación en Exponor es una muestra más de su compromiso con la seguridad vial.

"Estamos ansiosos por compartir cómo la combinación de tecnología avanzada y una

gestión proactiva de riesgos puede transformar la seguridad en las carreteras, y estamos seguros de que Gowit establecerá un nuevo estándar en la prevención de accidentes en el transporte y las faenas", concluye Díaz.

Además, su flexibilidad y usabilidad sin precedentes garantizan una adopción fácil y una experiencia de usuario excepcional. La incorporación de la Inteligencia Artificial en Gowit les permite evaluar riesgos de manera