

## 2023: EL AÑO DE LA SEGURIDAD Y LA CERTIFICACIÓN EN INCLUSIÓN LABORAL

## CÓMO VA LA LLEGADA DE LOS GESTORES DE INCLUSIÓN LABORAL A LAS EMPRESAS



El 1 de noviembre entró en vigencia la Ley N°21.275, una actualización de la actual Ley de Inclusión Laboral que exige a todas las empresas con más de 100 colaboradores, que cuenten con un gestor o gestora de inclusión laboral dentro de sus áreas de recursos humanos. Estos son los encargados de coordinar un diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, además de gestionar la implementación del plan para avanzar en la materia y de impulsar acciones de capacitación sobre el tema, de acuerdo con un enfoque de derechos y normativas vigentes.

Quienes se desempeñan en estas funciones deben certificar sus competencias laborales en cualquiera de los centros habilitados por ChileValora, entidad encargada de validar estos procesos en un plazo que puede ir desde los 30 a 45 días.

"Hasta ahora el balance es positivo. Hemos cumplido con nuestro deber de habilitar los perfiles en el tiempo encomendado y generar las condiciones materiales para la certificación, es decir, que existan centros disponibles y evaluadores", comenta Ximena Rivillo, secretaria ejecutiva de ChileValora, agregando que la demanda por esta certificación

**Desde hace poco más de un mes, todas las empresas y entidades públicas con más de 100 trabajadores deben contar con un especialista certificado en inclusión laboral. Una normativa que profundiza las acciones de inclusión en las organizaciones y que podría tener 2.600 gestores certificados antes de marzo próximo. POR ANDREA CAMPILLY**

se ha concentrado en los últimos meses. Según cifras levantadas por la entidad, actualmente hay 700 gestores certificados, a los que se suman otros 1.919 que se encuentran en proceso en los distintos centros a lo largo del país, por lo que esperan contar con 2.600 profesionales certificados antes de marzo del 2023.

Una proyección compartida por el gerente general de Capitol Group, Jaime Lisboa, quien asegura que durante las últimas semanas, la demanda por esta certificación se ha triplicado. "El balance ha sido muy positivo ya que notamos que los candidatos vienen muy bien preparados y en su gran mayoría conscientes de la importancia del rol que desempeñarán en su empresa como gestores", asegura.

Con respecto al perfil de las personas certificadas y en vías de certificación, más del 75% son mujeres. Además, un 73% financió

**75%**  
DE LOS GESTORES DE INCLUSIÓN LABORAL QUE SE HAN CERTIFICADO SON MUJERES.

el proceso con recursos de las empresas, un 12% lo hizo con recursos propios, un 13% mediante franquicia tributaria Sence y un 2% utilizó otros recursos.

De acuerdo con cifras del Servicio de Impuestos Internos (SII), en el país hay más de 7 mil empresas que, por su cantidad de colaboradores, deben considerar la certificación del gestor de inclusión. "A la fecha, orga-

nizaciones de las más diversas características han tomado el desafío de capacitar y certificar a sus gestores de inclusión", señala Ignacio Valdovinos, subgerente de Competencias Laborales de Bureau Veritas, centro encargado de la certificación, quien también explica que recién a partir del 1 de febrero del próximo año, aquellas empresas que no cuenten con gestores certificados se expondrán a eventuales multas por parte de la autoridad.

#### El rol dentro de las empresas

"Lo que hemos observado es que existen diferentes niveles de desarrollo en la materia, considerando que hay empresas que ya contaban con avances previos a la ley y, por lo tanto, han transitado muy rápido en la incorporación y certificación de expertos", explica Rivillo, sobre la importancia que las empresas le han otorgado a la inclusión.

Y aunque algunas compañías creen que es muy pronto para realizar un balance de implementación de esta nueva normativa, coinciden en la importancia de ser parte del proceso. "La creación de la certificación pone sobre la mesa el tema de cómo se debe trabajar la inclusión en nuestras organizaciones. Desde ahí el aporte es significativo, ya que no todas las empresas lo tienen presente y

exige, desde la legislación, una puesta en marcha de un programa de trabajo", afirma Julio Lavarello, gerente de Personas de Dictuc.

Una de las empresas que está avanzando en esto es Cervecería AB InBev. Consuelo Urquiza, directora de People de la firma, destaca que "el proceso de certificación nos ha permitido seguir reforzando conceptos con los que estamos familiarizados, sin embargo poder estandarizar el conocimiento creo que es un gran plus que nos genera la ley". En la empresa, tres personas realizaron el curso y la evaluación y mientras esperan los resultados continúan trabajando en esta materia desde su comité de inclusión de personas con discapacidad (IPA).

Un balance en general positivo que comparten desde Kosmo Inclusión. "Esta medida tiene como raíz el garantizar el derecho humano de acceso al empleo como mecanismo para mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad", asegura Belén Huerta, directora ejecutiva de la fundación, quien advierte el desafío de aumentar la promoción y visibilización de esta ley, es decir, de informar respecto de su contexto y de las implicancias que tiene para las organizaciones el gestionar correctamente la inclusión con valor en la diversidad.

GRUPO ASYTE:

# Acompañando a las empresas en el desafío de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile

A partir de febrero de 2022, este Grupo comenzó a preparar un programa de capacitación conducente a la certificación de gestores y gestoras de inclusión laboral, figura exigida por la reciente entrada en vigencia de la Ley 21.275, que obliga a las empresas que tengan 100 o más trabajadores, a contar con un especialista en inclusión laboral de personas con discapacidad en su área de recursos humanos.

Grupo Asyste es un holding de empresas dedicado a la generación de soluciones, programas y asesorías en las áreas de capacitación y educación de personas, tanto en el sector público, privado y social. Con 20 años de trayectoria, ofrece alternativas de primer nivel, enfocadas en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y potenciar equipos de trabajo. Hasta la fecha ha capacitado a más de 15 mil personas, y siguiendo ese lineamiento, en lo que respecta a la certificación del gestor/a de inclusión laboral busca ser el principal acompañante en la implementación de este nuevo cuerpo legal que entró en vigencia el 1 de noviembre de 2022. Por este motivo, Grupo Asyste es pionero en ofrecer la solución de asesorar a las empresas en este nuevo desafío.

“La primera fase que trabajamos, es que la empresa cuente con este gestor o gestora con la certificación establecida en la Ley; sin embargo, la segunda etapa es fundamental: de aquí a enero de 2023, este especialista deberá articular procesos y voluntades que promuevan políticas en materias de inclusión, por medio de la coordinación de un Diagnóstico de inclusión en la empresa, insumo fundamental para elaboración de un Plan de Inclusión y un Plan de Capacitación en inclusión laboral de personas con discapacidad. Ante dicho desafío, nuestro objetivo principal es acompañar a las empresas en este proceso de implementación de la Ley 21.275”, señala Jaime Fernández Oyarce, director ejecutivo de Grupo Asyste.

El sector privado ha estado avanzando en ponerse al día con la nueva legislación. En ese escenario, Jaime Fernández señala que según los datos que han reunido, a la fecha están capacitados cerca de 600 trabajadores como gestores en inclusión laboral, lo que evidencia una ardua tarea por delante, considerando que las empresas con 100 o más trabajadores son alrededor de 7 mil en todo el país.

Con la reciente entrada en vigencia de este cuerpo legal, el ejecutivo comenta que detectaron que los profesionales aún no están preparados en temáticas de inclusión laboral. “La ley contempla que en enero de 2023, las empresas que tengan 100 o más trabajadores deben dar cuenta del cumplimiento de todas las obligaciones de esta normativa, mediante comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo”, comenta Jaime Fernández.

En ese itinerario, la primera acción que realiza Grupo Asyste es un curso de Estrategias de Inclusión Laboral, de carácter asincrónico, con una duración de 120 horas y 20 días aproximados, instancia donde se prepara a las personas para que se certifiquen. Posteriormente imparte cursos online para dar continuidad a la preparación de los gestores y puedan rendir examen ante centros especializados en inclusión laboral. “Uno de los valores agregados principales que otorgamos, es alivianar la carga de estos profesionales en sus tareas diarias. Hoy sumaron una tarea obligatoria y no están preparados, de tal manera que con nuestro acompañamiento podrán poner en mar-

cha de buena manera las exigencias urgentes que la autoridad implementó”, agrega el director ejecutivo de Grupo Asyste.

El escenario plantea una alta urgencia, ya que las empresas que no cumplan con lo estipulado en la Ley 21.275, se exponen a multas. Grupo Asyste pone a disposición sus profesionales calificados, que ya están trabajando con cerca de 40 empresas de distintos rubros. En ese acompañamiento, otra ventaja para sus clientes es que muchos de dichos profesionales de Grupo Asyste, además de su formación y especialización en temáticas de recursos humanos, discapacidad e inclusión, precisamente se han certificado como Gestores de inclusión laboral, lo que les permite conocer a cabalidad el tema para orientar a sus clientes. “Nuestro servicio no lo tiene nadie en Chile, porque acompañamos desde el diagnóstico hasta la implementación del Plan de Inclusión, logrando un producto muy redondo gracias al cual las personas están saliendo con nosotros muy bien preparadas para rendir el examen como gestores/as de inclusión laboral”, destaca Jaime Fernández.

Natalia Ahumada Pérez, gerenta general de Grupo Asyste, menciona otro factor que agrega valor a la propuesta de la empresa: “Tenemos alianzas con importantes centros de evaluación y certificación de competencias laborales, lo cual nos permite potenciar nuestros servicios uniendo la experiencia de esas empresas evaluadoras y certificadoras, con nuestra expertise como Grupo Asyste, dedicados absolutamente al mundo de la capacitación para el mundo laboral, a través de nuestras OTEC”.

## Un avance para el país

Grupo Asyste destaca por la alta calificación y capacidad de sus profesionales, quienes han detectado falencias en las primeras etapas. Por ejemplo, ante las escasas herramientas disponibles para realizar un correcto diagnóstico y un Plan de Inclusión.

En ese contexto, Jaime Fernández afirma: “Más allá de la urgencia que impone la ley, nuestro objetivo como Grupo Asyste es que las empresas hagan un cambio de conciencia corporativa y cumplan anualmente con lo que estipula el nuevo cuerpo legal. Como Grupo Asyste, siempre estaremos disponibles para acompañarlos, pero también con la misión de generar una conciencia permanente de cambio en este ámbito que ayude a construir un mejor país”.

En tanto, Natalia Ahumada Pérez valora el avance que consagra la figura del gestor/a en inclusión laboral, “que en este caso a través de una ley, viene a fortalecer al trabajador como persona en su contexto laboral, precisamente algo que va en línea con nuestro propósito como Grupo Asyste”.

<https://www.asyste.cl>



**GRUPO EMPRESAS ASYTE**  
SIEMPRE MÁS

**RECUERDA QUE EN ENERO SE DEBE PRESENTAR EL PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

La labor del gestor o gestora de inclusión laboral, una vez capacitado y certificado, es ejecutar un diagnóstico de inclusión laboral en la empresa, para luego desarrollar un plan de inclusión y un plan de capacitación para los colaboradores.

Esto debe ser presentado ante la Dirección del Trabajo en **enero del 2023**.

**TE PRESENTAMOS NUESTRO PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A LA LABOR DE GESTORES/AS DE INCLUSIÓN LABORAL:**

Para apoyar la labor de los colaboradores certificados bajo el perfil de Gestores/as de Inclusión Laboral en las empresas, hemos desarrollado el siguiente plan de acompañamiento que consta de las siguientes actividades:

### 1. ASESORÍA DIRIGIDA A GESTORES/AS DE INCLUSIÓN LABORAL



Acompañamiento y asesoría en la elaboración del plan de capacitación sobre inclusión laboral en la empresa.



Diagnóstico de Inclusión.



Plan de Inclusión.



Plan de capacitación.

### 2. CURSO DE ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN LABORAL



Dirigido a todas las personas de la empresa.

#### Contenidos:

- Contexto legal.
- Conceptos clave para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad bajo un enfoque de derechos.
- Estrategias de Comunicación para la inclusión.
- Compromiso personal y corporativo con la implementación de la Inclusión Laboral para la co-construcción de una empresa inclusiva.

**¡AGENDA UNA REUNIÓN ONLINE!**

Para más información, contáctanos llamando al 2 2664 7881 o escríbenos a nuestro correo contacto@asyste.cl



Empresa líder en capacitación a distancia.

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



# EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE CERTIFICAR A UN GESTOR EN INCLUSIÓN

Contar con un gestor de inclusión laboral que esté acreditado es clave para asegurar que tiene los conocimientos y competencias necesarios para llevar adelante su labor en las empresas y dar espacios y oportunidad de desarrollo a personas en situación de discapacidad.

Es un paso necesario, dice Matías Poblete, presidente de la Fundación Chilena para la Discapacidad: "Todas las personas que ejerzan este rol deben estar certificadas en un centro de evaluación y certificación de competencias laborales, no sirve que la persona solo tenga la experiencia o alguna capacitación sin la certificación".

Los Centros de Evaluación y Certificación acreditados por ChileValora son las instituciones responsables de coordinar y ejecutar los procesos de evaluación de las competencias laborales. "Ellos cuentan con evaluadores, previamente habilitados por ChileValora, quienes ejecutan la evaluación en terreno en cualquier parte de Chile aplicando diversos instrumentos de evaluación, lo que incluye la observación en terreno de las personas para reconocer de ese modo si cumplen o no con las competencias que se identifican en cada perfil", comenta Ximena Rivillo, secretaria ejecutiva de

ChileValora.

Ignacio Valdovinos, subgerente de Competencias Laborales de Bureau Veritas, explica que el gestor debe tener tres competencias claves: primero, la capacidad de hacer el diagnóstico, análisis de puestos de trabajo, procesos de reclutamiento y selección, ajustes razonables implementados o por implementar en la organización. Luego, el diseño, planificación y coordinación de ejecución del plan de inclusión. Y por último, organizar, articular y monitorear los procesos de capacitación según el plan.

"El análisis de sus capacidades contempla la aplicación de cuatro herramientas de evaluación que buscan recopilar evidencias directas e indirectas necesarias para demostrar el dominio de las tres unidades de competencias laborales que componen el perfil", dice, con un nivel de

Son las entidades acreditadas por ChileValora para validar y asegurar que los postulantes cumplen con las competencias laborales, conocimientos y habilidades para trabajar a cargo de la gestión de la inclusión en una empresa.

POR FRANCISCA ORELLANA

se requiere "tener las competencias para gestionar dichos conocimientos. Dar énfasis en saber manejar indicadores de gestión, tener conocimientos de planificación y estrategia para la implementación de los planes".

Si bien es prematuro dar resultados de impacto, Rivillo destaca que, aun cuando el perfil no corresponde a una profesión específica, está asociado a personas a cargo de recursos humanos que puedan poseer experiencia previa, algún curso o estudios complementarios en normativa de inclusión laboral y su aplicación para el ámbito laboral.

## Desafíos

Matías Poblete destaca que las empresas evaluadoras deben avanzar en hacer más accesible el proceso de certificación, "puesto que hay personas en situación de discapacidad visual, auditiva e incluso física que se han presentado para certificarse y se han encontrado con barreras de acceso a la información, barreras arquitectónicas que les ha dificultado poder dar las evaluaciones".

No obstante, Ignacio Valdovinos destaca que el desafío actual es que el gestor de inclusión se empodere del rol y actúe como caja de resonancia de temáticas de inclusión entre sus pares.

cumplimiento de 75% en cada uno para lograr la certificación.

Detalla que en la observación por simulación, que equivale al 60% de la calificación total, se aplican ejercicios dinámicos y prácticos, en los que se debe cumplir con las leyes de inclusión laboral: "Se evalúa desempeño, habilidades y destrezas".

Además deben enfrentar un examen escrito de conocimiento, que equivale al 20% de la calificación, y un análisis de casos, que representa el 10% del puntaje, que mide habilidades de análisis, síntesis y evaluación de la información y que busca evaluar las competencias transversales para la empleabilidad establecidas en un perfil ocupacional. Y por último, se pide acreditar la experiencia o trayectoria ocupacional del postulante.

Jaime Lisboa, gerente general de Capitol Group, destaca que este último punto es igual de relevante que las otras evaluaciones, ya que "hemos detectado que, si bien los candidatos se presentan con los conocimientos adecuados,

# 85%

DE LOS EVALUADOS TIENE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS COMPLETOS, SEGÚN CHILEVALORA.

# 700

GESTORES CERTIFICADOS HAY A LA FECHA.

# TECNOLOGÍAS: CLAVES PARA EL APOYO DE COLABORADORES CON DISCAPACIDAD

Cada vez toma más relevancia para los trabajadores el hecho de ser parte de una empresa con conciencia de inclusión. De hecho, según el Estudio Randstad Radiografía del Trabajador en Chile 2022, el 54% de los trabajadores encuestados afirmó que no aceptaría un trabajo en una empresa que no ofreciera y se esforzara en entregar mejoras respecto a la diversidad y equidad en el ambiente laboral.

Pero para Matías Poblete, presidente y fundador de la Fundación Chilena para la Discapacidad, en inclusión laboral no solo basta con contratar o no personas, sino que estas contrataciones vengan de la mano de implementar ajustes razonables "más efectivos y más valiosos", muchos de los cuales van de la mano de las nuevas tecnologías.

"En el momento en que vivimos,

Un lugar de trabajo innovador, inclusivo y óptimo para todos es lo que hoy los colaboradores destacan de una empresa. Para lograrlo existen diversas soluciones tecnológicas cuya adopción sigue siendo un reto para algunas empresas.

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

en la era digital, son las tecnologías las que ayudan al acceso a la información, incluso a la autonomía y a la autodeterminación" de las personas con discapacidad, señala Poblete. Entre ellas, destaca algunos avances incipientes como lectores de pantalla unificadoras de caracteres, asistentes de voz, entre otros.

## Cultura inclusiva

Para el presidente ejecutivo de Accenture Chile, Nicolas Goldstein, la tecnología sería clave para impulsar una cultura inclusiva, gracias a la implementación de herramientas que puedan incidir a toda la organización. Un ejemplo es el metaverso, que "facilita el desempeño laboral a

las personas con discapacidad, debido a que permite tener reuniones y encuentros con personas de todo el mundo virtualmente", detalla. Lo mismo ocurre con los gemelos digitales para los trabajos a distancia, que permiten que "las personas puedan inspeccionar una fábrica y prever las fallas que podría tener incluso antes de construirse".

Este tipo de avances, sin embargo, dependerá de los recursos tanto "personales, como de la capacidad de las organizaciones",

dice la directora ejecutiva de la Fundación Kosmo Inclusión, Belén Huerta, así como también "de los aportes que las personas pudiesen articular, ya sean ayudas del Estado u/o aportes de organizaciones sociales", afirma.

Una realidad que, si bien se ha ido robusteciendo lentamente en Chile, sigue siendo "una de las urgencias a cubrir para conseguir un impacto significativo en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral", concluye Huerta.

## PUBLIRREPORTAJE

BUREAU VERITAS:

### Experiencia, Calidad y Confianza al servicio de la inclusión laboral, la capacitación y el desarrollo sostenible

Fundada en 1828 en Bélgica, Bureau Veritas es líder mundial en pruebas de laboratorio, servicios de inspección y certificación. En estos más de 190 años de historia, ha construido un prestigio que hoy le permite ser un socio de confianza de sus clientes, creando soluciones innovadoras para reducir el riesgo, mejorar el rendimiento y promover el desarrollo sostenible. Dicho liderazgo se refleja, entre otros hitos, en ser la primera casa certificadora en disponer el perfil de Gestor(a) de inclusión laboral en Chile.

El liderazgo y credibilidad de Bureau Veritas hoy queda nuevamente demostrado a través de su Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Acreditado desde 2013, bajo la Ley 20.267, porque además (con fecha 3 de febrero de 2022) se convirtió en la primera casa certificadora en disponer el perfil de Gestor(a) de inclusión laboral en Chile. Este perfil lo establece la Ley 21.275, en vigencia desde el 1 de noviembre de 2022, señalando que todas las empresas y entidades públicas con más de 100 trabajadores deberán contar con un especialista en inclusión laboral en el área de recursos humanos.

Mario Rosenev, gerente de la División de Certificación y Entrenamiento de Bureau Veritas Chile, comenta: "Con esta nueva ley, observamos con agrado un boom de personas que quieren certificarse como gestores/as de inclusión laboral. En Bureau Veritas la inclusión es uno de nuestros valores absolutos, por lo

cual hacemos nuestro mejor esfuerzo en que esta buena práctica se difunda y siempre con el enfoque global que tiene BV".

En ese contexto, Bureau Veritas Capacitación es un centro especializado en formación para adultos, con más de 28 años de trayectoria, que apoya a las empresas para adecuar y diseñar los planes de capacitación a sus necesidades de negocio, desarrollando contenidos de alta calidad con cobertura nacional. Cuenta con cursos Abiertos (para todo público) y Cerrados (para empresas) en 3 modalidades distintas: Presenciales; Online y Autoinstrucción. "En relación al producto de Gestor de Inclusión laboral contamos actualmente con 2 cursos: Curso Gestión de Inclusión Laboral de Acuerdo a la Normativa Vigente (Autoinstrucción); y Curso Sensibilización de Inclusión Laboral en el marco de las Leyes 21.015 y 21.275 (Streaming)", señala Dennis Méndez, subgerente de Entrenamiento de Bureau

Veritas Capacitación.

A la fecha, el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de BV ha atendido a más de 600 profesionales, de más de 300 organizaciones y hasta el momento, hemos otorgado cerca de 300 certificados de gestor/a de inclusión laboral.

Esta certificación está definida por criterios estándares del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). Pero más allá de eso, Ignacio Valdovinos, subgerente de Certificación de Competencias Laborales de Bureau Veritas, destaca algunos atributos diferenciadores de la compañía: "Nuestra experiencia y ser el primer centro acreditado nos distinguen. Asimismo, como Centro de Evaluación también somos de los más antiguos en Chile con cerca de 11 mil personas evaluadas y certificadas a nivel nacional, en un trabajo que por lo tanto abarca las otras regiones del país".



### BV Línea Verde, la Sostenibilidad en el centro

BV Línea Verde aborda otro de los ejes de esta compañía de origen belga: la sostenibilidad. Para ello, ayuda a sus clientes a enfrentar los desafíos de calidad, salud y seguridad, protección ambiental y responsabilidad social, como también para cumplir con las normativas y regulaciones correspondientes. BV Línea Verde despliega sus servicios a través de 5 pilares que abarcan todos los sectores o divisiones: Recursos & Producción; Consumo y Trazabilidad; Edificios e Infraestructura; Nueva Movilidad; y Ética Social y Gobernanza.

<https://www.bureauveritas.cl/es>

# LAS CLAVES DE LA SEGURIDAD LABORAL EN 2023

La tecnología seguirá desempeñando un rol decisivo para hacer cada vez más eficientes y eficaces los procesos de gestión de riesgos, la seguridad laboral y la sostenibilidad.



La seguridad laboral sigue cobrando relevancia, especialmente en un contexto marcado por las medidas preventivas implementadas con el fin de evitar la propagación de la pandemia y garantizar la continuidad de las operaciones. Un gran desafío al que se suman para 2023 el cuidado de la salud mental de los colaboradores y evitar que se registren accidentes en sectores esenciales para el desarrollo de la economía nacional.

El académico de educación

## PUBLIRREPORTAJE

GRUPOEXPRO:

# Compromiso, innovación, experiencia y confianza, factores claves para enfrentar las crisis

El principal compromiso de esta compañía con más de 25 años de experiencia, es la seguridad, la salud y la integridad física tanto de sus colaboradores como de los clientes que le confían la gestión en estos ámbitos. La oferta contempla servicios empresariales integrales y soluciones en seguridad y salud en el trabajo. Destacan por su amplia experiencia en rubros de minería, logística, office, educación, industrial, retail, entre otros.

“Contamos con la capacidad técnica, profesional y financiera, para poder realizar proyectos de cualquier envergadura a nivel nacional y latinoamericano. Como Holding nos sentimos muy orgullosos de ser la única empresa de la Gerencia de Servicios de Mutual de Seguridad de la C.Ch.C en obtener por cuarto año consecutivo la certificación PEC Excelencia homologable a la ISO 45.001 – 2018”, destaca Juan Carlos Pérez, gerente de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente del holding GrupoExpro.

Esta Gerencia de la compañía partió hace 12 años, y le dio un fuerte respaldo a los más de 12 mil colaboradores activos con los que cuenta GrupoExpro.



Juan Carlos Pérez, gerente de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente del holding GrupoExpro.

La pandemia sumó más desafíos a esta Gerencia, que en una primera etapa de esta emergencia sanitaria enfocó sus esfuerzos en visitas a terreno, con prevencionistas, jefaturas y supervisores que se encargaron de implementar condiciones de trabajo seguras. “A partir de esta pandemia, la Gerencia de Prevención de Riesgos tomó un rol primordial a nivel del holding, con la responsabilidad de liderar las medidas de prevención de las enfermedades profesionales. Fuimos los encargados de entregar tranquilidad a nuestros colaboradores y clientes al tomar todas las medidas de prevención y actualizándonos en las diferentes modificaciones que iba realizando la autoridad sanitaria, escenario que durante el transcurso de la pandemia cambiaba día a día”, agrega



Juan Carlos Pérez.

El desafío que la pandemia supuso para esta Gerencia fue la falta de tecnología en los procesos de prevención de riesgos. GrupoExpro ya tenía como pilar fundamental el desarrollo tecnológico de esta área, venía desarrollando un ERP llamado ExproSafety, el cual ayudó en el trabajo remoto, así como también la implementación de un formulario que fue fundamental para evitar contagios y llevar una trazabilidad exhaustiva, reportaría a clientes y gerencias, que fue la encuesta Covid-19.

“Estamos en constante búsqueda de herramientas para poder diferenciarnos y ofrecer un valor agregado a las gestiones técnicas y

GrupoExpro brinda continuamente capacitación para velar por la seguridad, salud e integridad física tanto de sus colaboradores como de los clientes que le confían la gestión en estos ámbitos.

profesionales que realizamos, usamos la tecnología como aliado principal en nuestra cons-

tante innovación, tanto para nuestros colaboradores como clientes”, agrega el ejecutivo. Es por ello que hace un tiempo, GrupoExpro lanzó EXPROPLAY, que consiste en capacitaciones dinámicas y sencillas que no tengan una gran duración, las cuales contienen un video y una evaluación simple.

Juan Carlos Pérez complementa el punto: “EXPROPLAY vino a cambiar la mirada tanto de colaboradores como clientes respecto de cómo se realizan capacitaciones o ciertos trasposos de contenido”.

<http://www.grupoexpro.com>

GRUPOEXPRO  
ASESORÍA HSE



## Asesorías de seguridad: demanda al alza para el futuro

El crecimiento de las asesorías en materia de seguridad laboral durante 2023 se mantendrá sin registrar un aumento notorio en el país debido al contexto. Una mirada que aporta el académico de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, José Antonio Llanos, quien advierte que aquellas ya bien posicionadas en el mercado seguirán consolidándose si aprovechan bien las oportunidades que ofrece la coyuntura. “En unos años más la demanda deberá aumentar de manera significativa en la medida que la gestión y las normas internacionales tengan un impacto cada vez mayor, tal como lo tuvo en su momento la norma ISO 9001, que partió tímidamente hasta que el escenario mundial la transformó en una exigencia implícita en cualquier mercado para toda organización que desee mantenerse vigente”, sostiene.

En ese marco, el profesional reafirma que la tecnología también seguirá desempeñando un rol decisivo para hacer cada vez más eficientes y eficaces los procesos de gestión de riesgos, la seguridad laboral y la sostenibilidad.

El crecimiento de las asesorías en materia de seguridad laboral durante 2023 se mantendrá sin registrar un aumento notorio en el país debido al contexto. Una mirada que aporta el académico de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, José Antonio Llanos, quien advierte que aquellas ya bien posicionadas en el mercado seguirán consolidándose si aprovechan bien las oportunidades que ofrece la coyuntura.

continúa de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, Marcelo Romero, explica que durante este año el énfasis no solo estuvo centrado en prevenir nuevos contagios de Covid-19, sino también en el bienestar mental del capital más valioso con el que cuentan las empresas: sus colaboradores.

“Uno de los principales desafíos de este año, y que continuará siendo un asunto preponderante, es la identificación y gestión de los riesgos que impactan en la

salud mental de los trabajadores. También, se realizaron intervenciones menores, pero más que todo se estudió este tema mediante encuestas ante el crecimiento acelerado que se registró debido esencialmente a la pandemia. Todo con el propósito de detectar potenciales patrones de riesgo”, puntualiza, recalando que esto será el foco del trabajo para 2023.

“De hecho, ya se estableció una meta para los organismos administradores de la Ley N°16.744 que fija normas sobre accidentes del

trabajo y enfermedades profesionales, respecto a la aplicación del protocolo psicosocial de la Superintendencia de Seguridad Social para enfrentar esta condición. Los mayores desafíos irán en esa línea”, proyecta.

Una perspectiva que comparte el gerente de IACO Consultora, Enzo Realini, quien explica que para 2023 uno de los grandes desafíos será retomar diferentes actividades laborales postergadas y contribuir a reducir el número de accidentes que registra la

industria manufacturera y sectores esenciales como el transporte, la agricultura y la construcción.

“El trabajo para lograr el desarrollo de una cultura de la seguridad debe ser permanente y con mayor intensidad si se pretenden generar cambios reales y consistentes en el tiempo. Las organizaciones que comprenden que este tema constituye un valor real están abocadas a desarrollar estrategias complementarias y asesorarse por expertos”, enfatiza.

## Soluciones clave

El logro de los objetivos de desarrollo sostenible también es una meta relevante para reforzar la seguridad laboral de las empresas. Así lo cree el gerente de prevención de riesgos y medio ambiente del holding GrupoExpro, Juan Carlos Pérez, quien precisa que los avances tecnológicos desempeñan un rol esencial.

“Las plataformas tecnológicas que ofrecen control y visualización simple serán tendencia durante 2023. Además, los programas de prevención integrales enfocados en los sistemas de gestión también serán fundamentales para reforzar la seguridad”, adelanta.

En ese sentido, Realini plantea que la automatización en la captura de datos en aplicaciones telefónicas, como las plataformas que entregan tableros de indicadores para la toma de decisiones preventivas, continuarán siendo clave para dotar de dinamismo y desarrollar oportunidades de mejorar la gestión de forma oportuna y focalizada.

“La incorporación y desarrollo de soluciones para el análisis de conductas, evaluar técnicas de trabajo y limitar acciones que pueden provocar accidentes graves o fatales gracias a barreras tanto físicas como electrónicas serán también cada vez más importantes”, recalca.

## PUBLIRREPORTAJE

# IACO Consultora transforma el Riesgo en un generador de Valor a las organizaciones

Con presencia en los más variados sectores (Forestal, Telecomunicaciones, Industrial y Logística, entre otros), IACO Consultora brinda soluciones integrales en Gestión de Riesgos Empresariales, principalmente enfocada en asegurar la continuidad operacional y reducir las pérdidas de sus clientes. Para ello, cuenta con las capacidades humanas y tecnológicas que le permiten generar estrategias diferenciadoras para instalar de manera consistente una Cultura de Seguridad según la realidad de cada cliente.

“Desde nuestros inicios en el mercado, hemos detectado la necesidad real de nuestros clientes de generar estrategias complementarias y diferenciadoras a lo desarrollado actualmente con las mutualidades o en algún proceso de certificación de sistemas de gestión, asentando progresiva pero irreversible la Cultura Segura que nuestro cliente requiere”, afirma Enzo Realini, gerente general de IACO Consultora.

Los múltiples servicios de IACO están orientados a cualquier tipo de organización, sea cual sea su tamaño o sector, con la única condición de que “el cliente considere el Riesgo como un elemento generador de Valor”, subraya el ejecutivo. En esa línea, otro elemento diferenciador de esta empresa es ser un agente de cambio en la tangibilización de la Cultura de

Seguridad, con personal competente y herramientas tecnológicas de ingeniería que permiten con un enfoque preventivo pronosticar escenarios posibles, aspecto vital en los procesos de planificación estratégica de las organizaciones, potenciando las fortalezas, y a la vez, corrigiendo de forma anticipada las debilidades.

Para ello, IACO Consultora siempre ha incorporado tecnología e innovación, donde parte de sus servicios considera el uso y desarrollo personalizado de Aplicaciones móviles para la automatización en la captura de datos, herramientas de gestión de la informa-



Enzo Realini, gerente general de IACO Consultora.



ción como Dashboard (Tablero de Mando) para visualizar y analizar estos datos recolectados, siendo transformados en Indicadores Claves de Desempeños (KPI) y seguimiento de la adherencia a los procesos. Enzo Realini agrega: “Otra incorporación tecnológica es la captura y edición de imágenes con Drones profesionales, los que han sido fundamentales en mejorar la calidad y certeza para obser-

var conductas y dar seguimiento a procesos operativos”.

Con el propósito de tangibilizar el concepto de Seguridad para sus clientes, actualmente

IACO tiene desplegado más de 50 profesionales de ingeniería, psicología y prevención de riesgos, desde la Región de Valparaíso hasta la Región de Los Lagos, a lo que pronto sumará la Zona Norte de nuestro país y Brasil, siendo fundamental el trabajo del Administrador de los Contratos para homologar y entregar las competencias en el uso de las tecnologías que esta consultora dispone para sus clientes.

La evolución tecnológica abre nuevas oportunidades, y a la vez supone un desafío para captar todo ese potencial. Enzo Realini finaliza: “Esto nos obliga a estar siempre en la vanguardia generando alianzas estratégicas con empresas desarrolladoras de soluciones tecnológicas e ingenieriles, mejoras que no solo buscan mitigar y prevenir los Riesgos, sino que convertirlos en oportunidad para el crecimiento entregando tranquilidad a quienes están en búsqueda de la Cultura de Seguridad”.

<https://iaco.cl>

