



Cámara Oficial Española  
de Comercio de Chile

Centenario CAMACOES  
*Mirando hacia el futuro*

OCTUBRE - NOVIEMBRE  
BOLETÍN INFORMATIVO  
CAMACOES 2021

**N°23**

La voz de CAMACOES

# Capacitación y Talento Humano en Chile



Cámara Oficial Española  
de Comercio de Chile

Centenario CAMACOES  
*Mirando hacia el futuro*

**EDICIÓN N°23**

## **Editorial**

En esta edición, la gestión de talento humano es el eje principal. Más allá de la teoría, este concepto cobra vital relevancia porque aborda algo esencial: el entorno laboral. Cómo trabajamos, dónde, por qué, con quiénes. Cómo nos relacionamos y a qué aspiramos. Qué nos hace feliz en él.

Todas esas preguntas poseen respuestas que se han visto alteradas por los acontecimientos políticos, económicos, sanitarios y sociales en el último tiempo. Las historias y temas que reportamos en esta edición intentan capturar este cambio.

En las siguientes páginas repasaremos los cambios en tendencias de educación superior, de la mano de Eva Flandes, directora CAMACOES y rectora de la Universidad SEK; también exploraremos cómo el entorno laboral modifica estándares para alcanzar mayor Equidad de Género y realizaremos un balance del primer año de funcionamiento del OTIC CAMACOES. En ámbitos de estudios y análisis, comentaremos el paper de Gestión de Talento elaborado por el Comité de Gestión de Personas de CAMACOES.

Todos estos son textos que intentan abordar el complejo escenario que estamos viviendo, pero siempre desde una perspectiva crítica y constructiva, bajo el rol que entendemos debe ser parte de la Cámara Oficial Española de Comercio de Chile.

**Equipo CAMACOES**



## **Eva Flandes, Rectora Universidad SEK y Directora Camacoés: “La capacitación en tan antigua como la misma humanidad”**

La rectora de la Universidad SEK Chile y directora CAMACOES entrega su visión sobre formación continua y capacitación. El aprendizaje de nuevas habilidades no solo trae una recompensa de productividad para la organización, sino que también mejora la calidad de vida del colaborador. Además, la pandemia sirvió para impulsar la transformación digital y el desarrollo de habilidades

Eva Flandes Aguilera es historiadora de la Universidad de Barcelona, con especialización en arqueología, prehistoria e historia antigua. ¿Qué tienen en común estas disciplinas? La reconstrucción de la actividad del ser humano en el pasado: qué hizo, cómo lo hizo, hacia dónde se desplazó. Cómo habitó aquello que construyó y posteriormente destruyó.

“La capacitación es tan antigua como la misma humanidad. El ser humano es un animal gregario, que no vive aislado sino

en comunidad, por lo que cualquier nuevo aprendizaje se transmite al grupo. Los más mayores enseñaban a los más jóvenes. La experiencia se transmitía de generación en generación”, señala.

En la época medieval, explica, el esquema jerárquico (maestro-oficial-aprendiz) convertía el aprendizaje de nuevas innovaciones en un proceso mucho más lento y que además se utilizaba como elemento de control para proteger los intereses económicos del estamento

dirigente. No obstante, desde el proceso de industrialización del siglo XIX, las transformaciones se han acelerado y el avance de las comunicaciones ha democratizado el acceso al conocimiento. “De ahí la importancia que hoy adquiera la capacitación”, agrega.

Según Flandes, el surgimiento de los sindicatos en Europa en el siglo XIX y en Chile, a inicios del siglo XX con el movimiento obrero, ponen el foco desde el primer momento en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores porque “permite al trabajador mejorar su empleabilidad y, por tanto, mejorar sus opciones de crecimiento dentro de la propia empresa o fuera de ella”.



En la actualidad, los sindicatos promueven la capacitación a través de convenios con instituciones de educación superior, organismos técnicos de capacitación (OTEC), para buscar beneficios para sus afiliados. “Desde el Estado se promueven políticas de apoyo a la participación de los propios trabajadores en los programas de capacitación de las empresas, como se hizo en 1997 con la Ley 19.518 que “Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo”, en el que se crean los Comités Bipartitos de Capacitación, en los que se incluyen representantes de los trabajadores sindicalizados, también por cierto a los no sindicalizados, pero claramente es un impulso al rol de los sindicatos en materia de capacitación”, afirma.

—¿Qué impacto tiene la capacitación en la mejora de calidad laboral y de vida del talento humano?

—Desde el punto de vista del trabajador impacta en su crecimiento personal y profesional, amplía sus opciones laborales, lo mantiene actualizado, vigente y potencia sus habilidades y se convierte en un activo dentro de su lugar de trabajo. Desde el punto de vista de la empresa o la institución, todo es ganancia, pues la capacitación aumenta la capacidad productiva, ayuda a la mejora del clima laboral, favorece la retención y permanencia de los colaboradores más valorados y también atrae nuevo talento humano.

—¿Qué enseñanzas dejó 2020 en cuanto a capacitación y formación continua?

—El teletrabajo de pronto obligó a todos, a los que parcialmente ya lo hacían, pero especialmente a aquellos que ni siquiera se lo habían planteado a trasladar sus oficinas a sus hogares. Por otro lado, todos aquellos servicios que hasta el momento se ofrecían de manera

mayoritaria en modalidad presencial tuvieron que adaptarse a las nuevas tecnologías para poder seguir dando el servicio.

—Aquellas organizaciones que habían iniciado su proceso de transformación digital y capacitado a sus trabajadores en nuevas tecnologías pudieron afrontar de manera mucho más rápida y eficiente los desafíos que impuso la pandemia. El confinamiento no solo puso a prueba las competencias digitales y tecnológicas de los trabajadores, sino también el dominio de habilidades blandas relacionadas con la manera en enfrentar desafíos, resolver problemas, la resiliencia y todas aquellas herramientas necesarias para resguardar la salud mental.

—En 2021, ¿cómo cree que las organizaciones están abordando este nuevo escenario laboral?

—La mayoría ha entendido que se adaptan a los nuevos tiempos o mueren. La transformación digital no es el futuro, no es lo que viene: llegó hace tiempo y ha permeado todos los ámbitos de nuestra vida. Todos aquellos cambios que se hicieron bruscamente ahora se tienen que asentar y dotar a los trabajadores de las herramientas para poder enfrentar esta nueva realidad. Aquí entonces la capacitación tiene un rol fundamental y las organizaciones tienen que ser conscientes de ello y mejorar sus políticas de capacitación.

—¿Cómo la pandemia impactó a la academia en su rol de generación y desarrollo de innovación?

—Todas las universidades nos vimos impactadas por la pandemia en el desarrollo de las investigaciones y en los proyectos de innovación y desarrollo. Muchas actividades en terreno se



**Eva Flandes**  
Rectora de la Universidad SEK Chile y  
Directora CAMACOES

tuvieron que postergar, lo que afectó a los indicadores de producción científica.

—Pero por otro lado, se abrieron grandes oportunidades de investigación e innovación, especialmente en el ámbito de la salud. El mundo nunca había visto el desarrollo de una vacuna en tan corto plazo y con niveles de efectividad tan altos. En nuestra Universidad los investigadores del I3CBSEK, dirigidos por el Dr. Luis Velásquez, en conjunto con el equipo de investigadores del Dr. Harold Mix de la Universidad de Chile, prospectaron los mejores candidatos de fármacos para ser utilizados contra el Covid 19. Se seleccionó como fármaco promisorio Fabiflú, de origen indio, cuya molécula activa es el favipiravir y fluvoxamina. Se analizaron los estudios existentes a nivel mundial acerca de este antiviral, concluyendo que es efectivo cuando se utiliza al comienzo de la enfermedad, acortando la duración de la misma. Tras este análisis clave fue posible tramitar la autorización de uso de emergencia del favipiravir inicialmente y ahora su autorización definitiva de uso ante el Instituto de Salud Pública de Chile.



## Sobre el proceso de acreditación SEK

¿Qué significó el proceso de acreditación de SEK? ¿Qué detalles nos puede entregar sobre ese proceso?

—Para Universidad SEK la obtención de la Acreditación Institucional es el resultado del trabajo bien hecho más que un fin en sí misma. Durante los últimos años nos preparamos fortaleciendo nuestros procesos académicos y de gestión, potenciamos la investigación y la vinculación con el medio e incorporamos un sistema de gestión de calidad transversal, con mecanismos de aseguramiento de la calidad reconocidos y asumidos por toda la comunidad para

cumplir con el propósito de la mejora continua que es, en definitiva, lo que evalúan los procesos de acreditación.

—Fue un proceso largo, demasiado, ya que estallido social y pandemia postergaron el proceso y el resultado por dos años, pero finalmente se reconocieron los avances y el fortalecimiento del proyecto universitario y se obtuvo la acreditación, de la que nos sentimos muy satisfechos.



—¿Qué desafíos se vienen en la relación empresa-universidades?

—Sin duda el vínculo universidad-empresa todavía tiene un largo camino que recorrer en Chile. Si bien existen experiencias muy exitosas, no cabe duda que no está instalado en el sistema universitario como uno de sus objetivos estratégicos y prioritarios y tampoco en todas las áreas. Las áreas tecnológicas son más proclives a este vínculo, sin embargo, existe una amplitud de posibilidades de colaboración mutua y de sinergias positivas para el país si el trabajo fuera mucho más conjunto y coordinado, para la investigación, innovación y desarrollo.

## Miembros del Subcomité de Retención de Talento analizan los cambios que han experimentado las áreas de capital humano

Se trata de “Gestión de Talento en tiempos de cambio”, documento donde se analiza la realidad chilena y las propuestas y perspectivas hacia el futuro. La atracción y gestión del talento humano en las organizaciones no solo se han visto impactadas por la tele presencialidad pandémica, sino que también por los abruptos cambios sociales que han venido a replantear lo que se entiende por trabajo.







No queda duda que los últimos dos años han sido complejos en el ámbito laboral. El formato online, no solo presente en el teletrabajo sino que también en la selección, contratación e inducción de colaboradores, apareció como una alternativa y/o complemento a la presencialidad. También, el reciente acontecer económico-social ha repercutido en que las personas se replanteen lo que esperan de un trabajo, de sus funciones, expectativas de crecimiento, buen ambiente, entre otros.

Es por eso que el subcomité de Retención de Talento, dependiente del Comité de Gestión de Personas de CAMACOES, decidió elaborar este paper donde se abordan todos estos temas. Para su generación, aportaron en su contenido los nueve miembros del subcomité: Rafael Tenajo, Director RR.HH Chile Grupo Eulen; Ximena Terrazas, Managing Partner Chile Alta Conexión Catenon Headhunters; Lorenzo Álvarez, Socio Director Conpat Configuración Patrimonial; Yasmery Morales, Gerente de Personas y Organización, MAPFRE Chile; Jacqueline Fuentes, Directora Comercial Grupo Tawa; Luis Rosas, Socio Director de Wiseplan; Cristián Olavarría, Socio Munita & Olavarría Abogados; Jorge Monsalves, Asesor y Académico del Área de Habilidades Directivas y Gestión de Personas de la Escuela Europea de Negocios y Daniela Madueño, Jefa de Desarrollo de Personas SKBERGE S.A.

Siguiendo la estructura de inicio-desarrollo-conclusión, el documento comienza explicando y definiendo qué es talento. Para ello repasa por década, desde 1920 hasta la fecha, diferentes teorías y corrientes, las cuales son acotadas por las fuentes entrevistadas.

También se aborda la importancia de la gestión de talento para las organizaciones, la identificación de cargos críticos y la identificación del talento desde las evaluaciones de desempeño y el potencial de desarrollo.

Además, los nueve miembros del subcomité reflexionan sobre los nuevos desafíos de la gestión del talento: digitalización, y cómo fidelizar con las nuevas generaciones. También, ahondan en temas como resiliencia, clima organizacional y logro de propósitos institucionales, multiculturalidad, diversidad, integración, nuevos modelos de relacionamiento, liderazgo y jerarquías, entre otros.

Al respecto de la importancia de este paper, Jorge Revilla, presidente del Comité de Gestión de Personas, destaca que el interés por este subcomité fue muy amplio y que agradece enormemente “la contribución y diversidad de criterios y visiones que otorga

participar de estas instancias, donde desde el lugar que cada uno ocupa en empresas tan variadas (servicios, consultoría, industriales, financieros, entre otros) puede aportar a la visión de una temáticas desde su realidad y hacer más enriquecedor el análisis y la discusión”.

El presidente del Comité reconoce que la capacitación, como retención y reforzamiento, permite moldear el talento a la perspectiva de la empresa. “La formación es una gran herramienta de inversión y gestión de personas. Permite alinear objetivos organizacionales y modelar los comportamientos, comúnmente denominadas competencias laborales (actitudes y aptitudes), todo lo cual permiten disminuir o acortar la brecha existente entre el desempeño de un colaborador con los objetivos y metas organizacionales esperados. Adicionalmente permiten aportar en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, abriendo oportunidades a nuevos desafíos laborales”, agrega.

***“La formación es una gran herramienta de inversión y gestión de personas. Permite alinear objetivos organizacionales y modelar los comportamientos, comúnmente denominadas competencias laborales”.***

---

**Jorge Revilla**  
Gerente General Eulen Chile y  
Presidente del Comité de Gestión  
de Personas CAMACOES

En cuanto a los desafíos y necesidades se han levantado de cara al 2022, por parte del Comité de Gestión de Personas y el subcomité de Retención de Talento, Revilla vislumbra que será la complementariedad con la digitalización y las expectativas del capital humano frente a sus puestos de trabajo. “Los líderes deben esforzarse por mantener alineados a sus equipos y desarrollar competencias digitales que antes no se tenían. Los líderes han debido modificar sus habilidades comunicacionales y de dirección e influencia que antes no se tenían del todo desarrolladas. Otro aspecto relevante es poder seguir integrando a las nuevas generaciones que buscan más apertura, igualdad e inclusión y si esas premisas que dan sentido y propósito a sus trabajos no están, lo buscarán en otro lugar”, plantea.

El cómo atraer, retener (fidelizar) y desarrollar a nuestros equipos es la gran tarea del futuro y en especial para las áreas de Recursos Humanos. “Todo lo anterior, nos lleva a pensar y decidir que las instancias de discusión y de compartir experiencias que otorgan estos comités, permiten dialogar e intercambiar ideas para sus participantes, por lo que estamos seguros que seguiremos incentivando que estas instancias sigan ocurriendo”, concluye Jorge Revilla.



Recuperamos el deporte, *todo el deporte*

## *¡Te esperamos en* **Bupa Sport!**

Una clínica diseñada para deportistas y para quienes comienzan en el deporte. Contamos con tecnología médica de punta y un equipo médico especializado en la recuperación física, nutricional y psicológica.



Consultas  
Médicas



Kinesiología



Laboratorio  
clínico



Exámenes y  
procedimientos

Conoce más y reserva tu hora en  [bupasport.cl](https://bupasport.cl)



Av. Las Condes 8840, Las Condes





Toni Roca,  
CEO de Unimark Pet Food:

**“La experiencia es grata para cualquier empresa que quiera empezar a exportar en Chile”**

El CEO de Unimark Pet Food, marca española de alimento para perros y gatos, se refiere al funcionamiento y ventajas del servicio que ofrece CAMACOES. Tras una rigurosa evaluación por parte del equipo, la firma de productos premium pudo sintonizar con los interlocutores adecuados para dar sus primeros pasos en el mercado chileno.

“Alimentamos a tu mascota de la manera más sana posible”, se lee en la descripción de Unimark Pet Food en LinkedIn. La empresa, con sede en Fraga, se dedica a la fabricación y comercialización de alimento para perros y gatos en base a productos frescos y naturales.



Con presencia en más de 30 países, esta marca busca definirse como una línea de alimento seco súper premium y ultra premium saludable para mascotas. Desde ahora Chile también está en el mapa de objetivos de Unimark Pet Food, y podrá ser posible gracias al servicio de Agenda de Reuniones que ofrece CAMACOES. Su objetivo es generar un primer acercamiento de una posible venta o acuerdo comercial entre empresas, y para ello se conciertan citas en base a los requerimientos del mandante, ya sea en Chile o en España, con potenciales clientes, distribuidores o representantes comerciales.

“Consideramos que la experiencia es grata para cualquier empresa que quiera empezar a exportar en Chile. El principal valor para nosotros ha sido el haber creado una gran agenda de trabajo y estar a nuestro lado en el día a día de las negociaciones y oportunidades que se han presentado”, destaca Toni Roca sobre el servicio de Agenda de Reuniones.

—Tras la asesoría que recibió de CAMACOES, ¿qué lectura hace del escenario económico de Chile? ¿Cuáles son los riesgos y oportunidades?

—CAMACOES desde el primer momento nos informó de la excelente situación económica de Chile en el sector Pet's (mascotas) y de las oportunidades de negocio que podíamos tener en un futuro inmediato. Trabajamos en un sector, maduro, pero en crecimiento y con mucho futuro. Tras meses de investigación y trabajo desde España, contemplamos que el mercado Pets en Chile, en estos momentos, era una gran oportunidad de inversión y negocio inmediato. Riesgos no vemos, o los contemplamos mínimos, porque la evolución del sector y mercado se adapta muy bien a nuestro portfolio y proyecto de futuro.



—¿Cómo fue la experiencia de reuniones online con los potenciales clientes o cualquier otro público de interés? ¿Qué fue lo más enriquecedor que rescató de esas instancias?

—Han sido experiencias gratas, enriquecedoras y muy profesionales. Desde Unimark somos muy conscientes que nuestro éxito, en gran parte, depende del equipo humano y profesional del Importador que asignemos en Chile. Ha resultado muy enriquecedor ver la evolución de empresas los últimos años, la expansión fruto de la ambición y buen trabajo de empresas familiares y humildes que casan con nuestro perfil de Importador.

—A su vez, hemos apreciado y valorado muy positivamente el nivel de exigencia y oportunidad que nos genera la demanda de productos de gama top. Es gratificante negociar calidad y proyecto de futuro como eje central de nuestras reuniones y nos motiva muchísimo ser un referente en el mercado en los próximos años. Nuestra apuesta por una “humanización” en la alimentación de mascotas puede tener en el mercado chileno una gran oportunidad que trabajaremos para aprovechar al máximo.

—¿Cómo evalúa el perfilamiento y selección que llevó a cabo CAMACOES? ¿Qué opina de la calidad de los nexos que se formaron, de cómo se jerarquizó el grado de interés de las empresas?

—La selección de empresas que ha llevado a cabo CAMACOES ha sido excelente, con unos plazos de trabajo excelentes y una gran transparencia durante la etapa de preparación de agenda y posteriormente en las negociaciones. Las personas que dirigieron y trabajaron con nosotros en

***“La selección de empresas que ha llevado a cabo CAMACOES ha sido excelente, con unos plazos de trabajo excelentes y una gran transparencia durante la etapa de preparación de agenda y posteriormente en las negociaciones”***

**Toni Roca**  
CEO de Unimark Pet Food

CAMACOES, mostraron una gran implicación desde el minuto cero y permitió identificar rápidamente el perfil y necesidades de cada posible importador.

—No siempre resultó fácil organizar el trabajo diario y los pequeños obstáculos se solventaron con profesionalidad y dedicación. Resultó vital aprovechar el trabajo previo desde CAMACOES en conocer el perfil de cada importador: no buscamos tener un player o socio en Chile que esté en lo más alto a nivel de importaciones o líder de mercado, pero sí hemos conseguido asociarnos con un magnífico proyecto empresarial que no dudamos nos permitirá ser un referente de mercado en un corto plazo.

**—En general, ¿Qué es lo que más destaca del servicio ofrecido por CAMACOES? ¿Cómo fue su experiencia?**

—El servicio de CAMACOES ha sido excelente desde el minuto uno. La predisposición ha sido total. Al final, el resultado de los trabajos en las empresas u organismos son las personas que lo dirigen y diariamente ofrecen un servicio u otro. Nuestra experiencia ha sido muy profesional y a la vez nos hemos sentido arropados en cualquier

situación. Agradecemos tanto a Marcela Reyes como a Nicole Arratia su implicación diaria y su ayuda.

**—¿Cuándo comienzan a operar en Chile? ¿Cuáles son las proyecciones de expansión?**

—Durante el desarrollo de la Agenda de trabajo ya apreciamos que nuestro producto encajaba en varios importadores y que debíamos actuar con inmediatez y sin dilatación en la toma de decisiones para decantarnos por un importador u otro, no se trataba de apostar por el más grande o el que más nos prometiese, sino de tener la certeza de que Unimark será importante en un proyecto empresarial y de crecimiento en los próximos años.

—Hemos valorado la experiencia, pero sobre todo la ambición y nivel de motivación de una empresa con nuestros productos y proyecto de presente y futuro. En estos momentos estamos registrando en Chile los productos para poder importar en breve, esperamos cargar los primeros contenedores en diciembre o enero 2022 a más tardar.

—Nuestro proyecto de expansión en Chile pasa por cubrir todas las necesidades en las diferentes áreas de mercado de gama super premium, es importante poder cubrir todas las regiones en un país geográficamente tan particular. En 2-3 meses, Unimark Pet Food lanzará una nueva gama de productos super premium. Una nueva gama super top, que potenciará el actual portafolio y será capaz de cubrir las necesidades de pet shops, clínicas y clientes más exigentes. Nuestro posicionamiento será más fuerte, además lo presentamos con un envase de plástico reciclable, esperando contribuir a desarrollar en Chile un proyecto de sostenibilidad y cuidado del medio ambiente.





¿Qué  
hacemos?

**Global Forwarder  
con más de 110 años  
de experiencia.**



**Transporte  
Marítimo**



**Transporte  
Aéreo**



**Transporte  
Terrestre**



**Logística y  
Almacenamiento**



**Soluciones  
Logísticas**



**Grandes  
Proyectos**



**Servicio de  
Aduanas**



**Seguros de  
Transporte**



¿Dónde  
estamos?

**“Gracias a nuestro  
conocimiento y especialización  
sectorial, aportamos soluciones  
personalizadas a las empresas”.**

## FLASH NEWS DE SOCIOS



### Ibereólica se adjudica más de 5.000 hectáreas para desarrollo de energías renovables

El Ministerio de Bienes Nacionales de Chile posee 17.000 hectáreas en la reserva eólica de Taltal, región de Antofagasta, donde se ejecutarán proyectos por 2.800 MW, equivalente al 11% de la capacidad instalada actual. Grupo Ibereólica Renovables, empresa socia de CAMACOES, fue una de las empresas que adquirió la licitación.

[→ Ver más](#)



### Globalvia cierra la compra a Brookfield de dos autopistas en Chile

Globalvia, empresa socia de CAMACOES, ha firmado el cierre de la compra a Brookfield de su participación del 34% en los activos situados en Santiago de Chile, Autopista Vespucio Norte y Túnel de San Cristóbal

[→ Ver más](#)



### Everis cambia su marca a NTT DATA

Everis, empresa socia de CAMACOES, ha anunciado que cambia su marca por NTT DATA. La compañía japonesa, propietaria de everis desde el año 2014, es la sexta compañía de servicios TI del mundo según Gartner, está presente en más de 50 países, formada por cerca de 140.000 empleados y con unos ingresos de 22.000 millones de dólares.

[→ Ver más](#)





## AIC reconoció a SUEZ Chile con el Premio “Seguridad y Salud en el Trabajo”

En una ceremonia presencial realizada el martes 19 de octubre, SUEZ Chile recibió el Premio “Seguridad y Salud en el Trabajo” en la categoría Grandes Empresas.

Este reconocimiento es otorgado por la Asociación de Empresas Consultoras de Chile (AIC), en conjunto con la Mutual de Seguridad. Para elegir a los ganadores AIC realizó una selección entre sus empresas socias, considerando las tasas de siniestralidad y de accidentabilidad obtenidas durante el período julio 2020 y junio 2021.

[→ Ver más](#)

## NUEVO SOCIO



Red Humana de consultores con más de 20 años al servicio de las Empresas, compuesta por un equipo multidisciplinario de profesionales con una sólida y vasta experiencia en la gestión y desarrollo del Capital Humano.

Entregan un servicio personalizado que se ajusta a las necesidades en las áreas de: Consultoría en gestión del Capital Humano, Business Process Outsourcing (BPO), Staffing - Servicios Transitorios (EST), Reclutamiento, Evaluación y Selección de Personal / Head Hunting, Capacitación, Entrenamiento y Coaching (OTEC).

[→ Ver más](#)



**Mercedes Frochoso,  
Gerente General de OTIC CAMACOES,  
sobre el primer año de funcionamiento:**

## **“Hemos alcanzado grandes logros, paso a paso y de forma orgánica”**

La gerente general de OTIC CAMACOES realiza un balance de cómo ha funcionado y cuáles han sido los mayores logros alcanzados por el organismo, en este primer año de vida. La transparencia, la sintonía con la tecnología y la detección de las necesidades en las áreas de recursos humanos y objetivos del SENCE, han sido los sellos que han caracterizado el servicio del OTIC.

De acuerdo a la Ley 19.518 la Capacitación es el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Bajo esa premisa, la capacitación permite que el talento humano de una compañía pueda aprender desde cómo ocupar Excel a saber manejar una máquina router CNC o una grúa horquilla, a las personas pertenecientes a grupos vulnerables aprender un oficio, o a trabajadores experimentados, pero sin una titulación, obtener una certificación de competencias profesionales. La pandemia dejó en manifiesto que necesitábamos “desaprender para volver a aprender”, mejorar aquello que ya sabíamos, o reinventar nuestras bases.

Sobre capacitación también reflexiona Mercedes Frochoso Cuns, gerente general de OTIC CAMACOES: “Nunca dejamos de aprender y el 2020 no ha sido la excepción. Todos hemos aprendido que las dificultades agudizan el ingenio, que la flexibilidad es un ingrediente necesario en los entornos de incertidumbre, y que la adaptabilidad es una gran herramienta cuando la planificación a medio y largo plazo ya no siempre son una opción”.

La formación online, precisa, no significa hacer lo mismo, pero a través de una plataforma, sino que es “un proceso que requiere de nuevas didácticas, metodologías de aprendizaje y contenidos”. El último tiempo también ha servido para encontrar una forma de “digitalizar la formación presencial, a través de simuladores virtuales y realidad aumentada, algo que se veía muy lejano y que los especialistas en la materia fueron capaces de implementar a la velocidad de la luz con su mejor esfuerzo y tecnología”.



**Roberto Durán**  
Presidente del directorio  
OTIC CAMACOES y Director CKC

## El debut del Organismo Intermediario de Capacitación de CAMACOES

“En este primer año y medio de OTIC CAMACOES, hemos alcanzado grandes logros, paso a paso y de forma orgánica, responsable y sustentable. Desde la creación de nuestra imagen de marca, conformación del equipo de trabajo, definición de nuestros procesos de calidad, gestión de alianzas y creación de nuestro pool de proveedores, adhesión de los primeros socios, y los que siguieron después, ejecución de los distintos proyectos de capacitación y responsabilidad social, ceremonias de

entrega de diplomas y seguimos creciendo día a día profesional y personalmente”, explica Mercedes Frochoso.

Para la cabeza del OTIC, la evaluación de este primer año es más que positiva y reconoce que lograr el posicionamiento no fue fácil, pero “poco a poco hemos ocupado un espacio en la industria”.

Esto se consiguió gracias a la confianza “tanto de nuestros socios como de nuestros proveedores a través del trabajo en equipo,

un modelo ágil en nuestra gestión y una atención personalizada y boutique, que responde a las necesidades de nuestros socios más allá de la capacitación. Y por otro lado, atender y preocuparnos por estar a la altura de las expectativas de nuestros colaboradores y aliados”.

#### ACTIVIDADES

A principios de noviembre de este año se realizó una masterclass sobre Franquicia Tributaria de Capacitación, junto a la Consultora MSO, partner estratégico de OTIC CAMACOES.

Ahora el 2 de diciembre, se viene un webinar sobre Gamificación, el cual pretende aclarar mitos sobre su aplicación y el impacto que puede alcanzar esta metodología en la transformación de las organizaciones.





*“Todos hemos aprendido que las dificultades agudizan el ingenio, que la flexibilidad es un ingrediente necesario en los entornos de incertidumbre, y que la adaptabilidad es una gran herramienta”.*

---

**Mercedes Frochoso**  
Gerente General.

---

Otro aspecto fundamental, puntualiza la gerente general, ha sido “velar por la transparencia en todo lo que hacemos, sumarnos al tren de la tecnología y construir nuestro modelo en base a las necesidades detectadas entre las áreas de recursos humanos y objetivos del SENCE”.

Para 2022, anticipa Mercedes Frochoso, vienen muchas cosas. “Estamos preparando un gran año para nuestras áreas de RRHH y Capacitación. Seguiremos a la búsqueda de los mejores proyectos de formación y responsabilidad social, con miras a la medición de impacto, el desarrollo profesional, la productividad y la empleabilidad. Les dejamos cordialmente invitados a formar parte activa de nuestra comunidad y vivir la experiencia OTIC CAMACOES”, concluye.

Roberto Durán, en su rol como presidente del Directorio de OTIC CAMACOES, evalúa que el primer año de funcionamiento “ha sido como todos los primeros años de cualquier emprendimiento: lleno de desafíos y en el que, tanto el directorio como el equipo gerencial, han derrochado un montón de energía, ilusión, pasión y compromiso”. Un éxito, el cual “no se ha hecho esperar y este primer año también nos ha permitido recoger los primeros frutos”

En esa línea, para Roberto Durán, el mayor acierto “fue precisamente apostar y echar a andar el proyecto OTIC y la definición de la vocación con la que el OTIC debía nacer, crecer y permanecer en el tiempo. Convertirse en el OTIC de referencia un OTIC boutique, con un servicio de excelencia que hiciera la diferencia en la industria. Comprometida con las mejores prácticas, la transparencia, altamente digitalizada y preparada para los cambios que previsiblemente se puedan venir en la legislación y por ende, en la industria”.

Esos valores, explica, “son los que nos permiten contar hoy con una excelente retroalimentación de nuestros socios, lo que nos hace albergar grandes esperanzas para el futuro tanto inmediato, 2022, como de largo plazo de nuestro OTIC CAMACOES”.

# Socios CAMACOES que imparten capacitación ¡Conócelos!

## Adalid Chile



Adalid Chile nace el 2014 con un claro foco en el desarrollo de programas públicos de formación, donde el énfasis en programas sociales fue parte fundamental de nuestra puesta en marcha. Con el pasar de los años han ido incorporando nuevas líneas formativas e ingresado fuertemente desde el 2017 al mundo privado de la capacitación, llegando a desarrollar programas formativos para variadas industrias, como la hotelería y la industria minera, con resultados diferenciadores.

Actualmente Adalid Chile trabaja en toda la línea formativa existente en Chile y es un referente de formación tecnológica a través del programa Talento Digital, que forma perfiles especialistas en la industria 4.0.

---

Es una Red Humana de Profesionales al servicio de las Empresas, compuesta por un equipo multidisciplinario de Consultores profesionales con una sólida y vasta experiencia en Gestión del Capital Humano, así como en procesos de Desarrollo y Cambio Organizacional. A través de la externalización de procesos principales o de apoyo, buscan que sus clientes se concentren en su Core o fin principal, aliviando su carga administrativa o de operaciones, y así ser más eficientes y competitivos.

## HumanNet



## Idemerca



Es una empresa internacional con dos unidades de negocio: conocimiento (formación - capacitación) y mercados. Su misión es ofrecer soluciones del conocimiento y la información de valor agregado, con un diferencial positivo en calidad / precio. Sus valores orientados a la iniciativa, compromiso con los clientes, apuesta por el equipo humano, y diferenciación, permiten alcanzar los objetivos marcados para cada proyecto.

Poseen presencia internacional con ámbito de actuación en los mercados de Sudamérica (Chile - Colombia - Perú - Bolivia) y España.

Grupo EULEN también desarrolla soluciones formativas en las principales áreas de conocimiento productivo y empresarial para dar respuesta a la realidad de cada empresa. Ofrecen una formación de calidad que asegura la transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.

Todos sus proyectos son a medida y abarcan el diagnóstico de las necesidades de los clientes, la solución personalizada y la estrategia de seguimiento del servicio.

## Instituto Eulen de Capacitación



## Vertisub



Empresa que ofrece formación en trabajos de alto riesgo como realización de obras, mantenimiento, seguridad y rescate; a través de estructuras flexibles, robustas o tecnológicas, como cuerdas, y vehículos operados remotamente como drones, helicópteros o Inteligencia Artificial. Generan una respuesta a las necesidades 100% competitiva, tecnológica y fiable, que contribuirá a optimizar la cadena de valor de cualquier negocio.

Brindan soluciones singulares a problemas complejos en entornos de riesgo, con máxima seguridad, sostenibilidad y responsabilidad medioambiental y social para las personas y el entorno.

## The Valley



The Valley es un ecosistema de conocimiento digital, colaborativo y abierto, que ofrece soluciones basadas en tecnología para la formación, la selección de talento, la digitalización y más. El ecosistema está compuesto por la escuela de negocios The Valley Digital Business School; el headhunter especializado en perfiles digitales, The Valley Talent; un espacio colaborativo para startups digitales; los espacios de innovación The Place

y The Place Immersive; una consultora de acompañamiento para empresas y profesionales que quieran dar un nuevo rumbo a sus negocios en busca de la disrupción; y la gestora The Valley Venture Capital, cuyo objetivo es impulsar el crecimiento y el desarrollo de compañías en fase semilla que ofrezcan servicios de software B2B.

The Valley ofrece sus servicios a nivel global teniendo siempre como premisa la tecnología como base de la economía digital. Mediante una estrategia omnicanal busca fomentar las sinergias, generar comunidad y networking entre profesores, alumnos y emprendedores con el fin de impulsar proyectos innovadores de éxito.

**CAPACITA A TU  
TALENTO HUMANO**

*y transfórmate en un agente de cambio*

**OTIC**  
CAMACOES

Buscamos generar nuevas experiencias de aprendizaje las cuales se convertirán en el motor de cambio e integración de las personas.

**Conócenos y vive la experiencia**



# EXPERTOS EN **OPTIMIZACIÓN DE COSTOS LABORALES**

INGRESOS, AHORROS Y NUEVAS OPORTUNIDADES ECONÓMICAS



## **PAGOS PREVISIONALES**

Identificamos y gestionamos la devolución de excesos en aportes previsionales.



## **DEUDAS PREVISIONALES**

Regularizamos presuntas deudas previsionales.



## **SUBSIDIOS ESTATALES**

Identificamos oportunidades de ingresos y ahorros para la empresa a través de beneficios estatales.

**100% RETRIBUCIÓN A ÉXITO!**





Equidad de Género:

# Los desafíos y acciones desde el mundo empresarial

**Además de impactar en la mantención y creación de puestos de trabajo, la pandemia también ha visibilizado los problemas de conciliación y corresponsabilidad con que cargan las mujeres en nuestro país. En este reportaje, Francisca Hevia, Secretaria Ejecutiva de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), explica las bondades para aquellas empresas que se adhieren al proyecto y deciden medirse. Además, Trujillo y ACCIONA, muestran lo que han hecho en materia de disminución de brechas.**

En octubre de 2021, CAMAOES firmó un convenio para impulsar la adhesión entre sus empresas socias, a la Iniciativa Paridad de Género. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos de transformación cultural y disminución de brechas, desde el mundo empresarial.

La IPG nació en Chile a fines de 2016 y comenzó siendo gestionada en su primera etapa por Comunidad Mujer. A fines de 2019 se decidió que la Iniciativa quedaba en manos del Gobierno, para transformarse en una política pública, quedando bajo el mando del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Dicho cambio ocurrió en un momento disruptivo para el país: estallido social y meses más tarde, pandemia por COVID-19.







En su primera fase, explica la secretaria ejecutiva, la IPG comenzó midiendo 3 objetivos fundamentales: participación laboral femenina, brechas salariales de género y participación de mujeres en cargos de liderazgo.

Hoy la IPG, desde la gestión del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, ha sumado 3 nuevos objetivos: (1) generar acciones para la transformación cultural, -lo que incluye capacitaciones, programas de sensibilización, etc.-; (2) promover la conciliación y corresponsabilidad, “tema que evidentemente apareció de manera visible durante la pandemia”; (3) generar medidas para la prevención, detección y derivación de violencia al interior de las organizaciones. “Sentimos que la violencia era un tema que teníamos que tocar y

empezar a sensibilizar. Es importante que el tema empiece a aparecer, que se converse, entendiendo que a veces las organizaciones tienen muchísimas personas, que ocurren cosas y que las personas pasan más tiempo en su trabajo que en sus casas.”, señala Francisca Hevia.

***“Sentimos que la violencia era un tema que teníamos que tocar y empezar a sensibilizar. Es importante que el tema empiece a aparecer, que se converse”***

—  
**Francisca Hevia**  
 Secretaria Ejecutiva de la IPG Chile.

La Iniciativa de paridad de género está presente en Colombia, República Dominicana, Panamá, Ecuador y Argentina y todas ellas trabajan los 3 objetivos iniciales. “Chile es el único país donde la IPG ha sumado tres objetivos nuevos”, afirma.

“Al tomar como Ministerio la IPG, también decidimos darle una seriedad y rigurosidad diferente. Hoy la adhesión implica que él o la representante legal es quien debe firmar el convenio, por lo que el área directiva está necesariamente involucrada en la decisión. Por otro lado, la empresa tiene el deber de responder la encuesta de autodiagnóstico, medirse en los 6 objetivos y a partir de ello, generar un plan de acción que acompañe las brechas encontradas en el reporte”, explica la secretaria ejecutiva.

Uno de los motivos más importantes para adherir a la Iniciativa de Paridad de Género es que “las empresas se miden. Mientras no existe una medición, números ni porcentajes, es solo una conversación”. Hay números reales, que se comparan con las otras empresas y que permite a la organización tomar decisiones adecuadas y moverse hacia los objetivos de manera eficiente.

La representante del IPG, evalúa que la forma de relacionarse con las empresas adheridas “ha sido bastante cercana”. Personalmente he me he reunido con las 120 empresas de forma individual para revisar sus reportes. Hay un compromiso grande”. En esa línea destaca que las empresas grandes marcan pauta a otras: “Siempre hay una que lleva la delantera y las demás la quieren imitar o seguir sus pasos”, como, por ejemplo, Santander y Aguas Andinas, las cuales “están super avanzadas en el tema de equidad de género”.

***“Las empresas se miden. Mientras no existe una medición, números ni porcentajes, es solo una conversación”.***

---

**Francisca Hevia**  
Secretaria Ejecutiva de la IPG Chile.

Uno de los propósitos que persigue la IPG es formar comunidad, lo que hasta ahora se ha visto reflejado en la realización bimensual de talleres internos para las empresas adheridas. Según detalla Hevia, realizaron uno sobre brechas e inequidad de género, otro sobre violencia, y un tercero sobre corresponsabilidad, sesgos inconscientes y masculinidades. Además, poseen una alianza con ONU mujeres y a partir del 23 de noviembre realizarán un ciclo de 3 talleres en conjunto para la Comunidad IPG.

Francisca Hevia también reflexiona sobre los últimos acontecimientos. A su juicio, 2020 afectó intensamente a las mujeres en el tema de la conciliación laboral y la corresponsabilidad. “Se hizo visible la carga de cuidados dentro del hogar, además de lo laboral, que poseen las mujeres”, agrega. Lo mismo pasó con la violencia: “En 2020, a raíz del encierro de la pandemia, muchas veces las mujeres se vieron forzadas a vivir con su agresor”.

## La experiencia de adherirse al IPG

Salamanca Foods SA (productos Trujillo), socio CAMACOES, es una de las 120 empresas adheridas al IPG. Según Miguel Ángel García, director de la marca y presidente del Comité de Pymes de CAMACOES, la adhesión “es una excelente manera de formalizar un anhelo ya existente en la empresa; una forma de contribuir a una sociedad más justa e igualitaria; de elevar los estándares de la compañía en éste y otros temas tan relevantes hoy en día”.

En cuanto al autodiagnóstico, afirma, “aún estamos trabajando en los desafíos que las primeras mediciones han arrojado, pero en general podemos decir que los resultados, tanto de las mediciones, como de las primeras implementaciones, han sido muy positivos” y que al interior de la compañía ha impactado “de manera muy positiva puesto que ha generado un clima de ilusión y concienciación al respecto”.

“Nosotros pensábamos que no íbamos a descubrir ninguna debilidad y que nuestro enfoque respecto al género estaba muy bien abordado y con pocas oportunidades de mejora. Y nos hemos dado cuenta de que no es así: el someter a la compañía en este tipo de mediciones y compararla con promedios nacionales siempre te hace ver nuevas oportunidades de profundización en las políticas de igualdad de género de la empresa”, reflexiona.



***“La adhesión a la IPG es una excelente manera de formalizar un anhelo ya existente en la empresa; una forma de contribuir a una sociedad más justa e igualitaria”***

**Francisca Hevia**  
Secretaría Ejecutiva de la IPG Chile.

Además, recalca el llamado a que más empresas a nivel nacional se sumen al IPG: “Desde Trujillo animamos fervientemente a todas las empresas a participar de este tipo de iniciativas porque, y así lo comprobarán, permiten ver muchas oportunidades de mejora y durante el proceso de implementar esas mejoras ya se van percibiendo las ventajas en forma de un mejor clima laboral, mayor compromiso de los empleados, etc.”

## ACCIONA y el círculo virtuoso de la capacitación



Si bien ACCIONA no está adherida al IPG, sí ha dado pasos gigantescos en equidad de género. El pasado 22 de octubre, ACCIONA fue premiada por la Red de Mujeres de Alta Dirección, RedMAD, en la categoría “Organización que inspira”, en su reciente SUMMIT 2021. El galardón cayó en manos de la empresa socia CAMACOES por la construcción del Edificio Sala Cuna perteneciente al Hospital Provincial Marga - Marga, proyecto que está siendo construido por un equipo 100 % compuesto por mujeres, quienes fueron capacitadas con anterioridad.

En la ceremonia de premiación, el reconocimiento fue entregado ese día por Carolina Martínez, presidenta de RedMAD y Andrés Varas, consejero RedMAD; y recibido por Diego Pini, director país de ACCIONA.

“Este premio es una gran motivación para seguir adelante con la implementación de iniciativas con enfoque de género y además, es un reconocimiento a las mujeres que hoy están participando en la construcción del Hospital Marga Marga. En este proyecto, este grupo de mujeres que hoy están levantando el edificio de Sala Cuna le está demostrando a la industria que son capaces de hacer el mismo trabajo, que por décadas ha sido sinónimo de fortaleza masculina. Ellas nos han enseñado que no se requiere solo fuerza física para trabajar en la construcción, sino que se puede lograr con la fuerza del trabajo en equipo y colaborativo que han desarrollado para sacar adelante este proyecto”, reflexiona Diego Pini, consultado al respecto.



# Un nuevo canal para informarte todo lo que CAMACOES ofrece a tu empresa



## Escanea este código QR

Súmate a nuestro whatsapp  
Informativo y recibe alertas,  
invitación a eventos, actividades  
y noticias.

**\*\* Este whatsapp no es un grupo abierto.  
La comunicación es directa desde tú número  
a CAMACOES y viceversa.  
No hay interacción entre participantes.**

## NOTICIAS CAMACOES



### Gabriela Clivio abordó los principales del programa económico de Sebastián Sichel

El pasado jueves 4 de noviembre, en las dependencias de Mapfre, nos reunimos con Gabriela Clivio, coordinadora económica de la candidatura de Sebastián Sichel, quien explicó la visión del programa y en específico los ejes en cuanto a inversión extranjera. Los diez representantes de las empresas que asistieron, entre directorio, mesa ejecutiva y socios, pudieron abordar sus dudas e intercambiar puntos de vista.



### Reunión con constituyentes de la Lista Vamos por Chile

Representantes de empresas socias de CAMACOES se reunieron con cuatro constituyentes para comentar el estado de avance del proceso constituyente e intercambiar pareceres sobre la inversión extranjera en Chile.

Participaron del encuentro: Teresa Marinovic, constituyente del distrito 10, Rocío Cantuarias del distrito 20, Ruth Hurtado del distrito 22, y Martín Arraú, constituyente del distrito 19.



### Comité de Energía de CAMACOES visitó instalaciones de la planta termosolar Cerro Dominador

En la visita participaron representantes de las empresas del comité y miembros de la mesa ejecutiva de CAMACOES. En la actividad pudieron recorrer todas las instalaciones para conocer de cerca los aspectos técnicos de este emblemático proyecto que apunta al desarrollo de las energías renovables en nuestro país.

[→ Ver más](#)





### **Nuevo Comité Sectorial de CAMACOES, Legal y Regulatorio, inicia sesiones de trabajo.**

En esta instancia los asistentes reflexionaron sobre la importancia de un Comité que abarque los temas legales, puesto que es una inquietud que se comparte de manera transversal entre los socios de la Cámara, dentro de las diferentes áreas de trabajo y disciplinas. Más aún en un momento de contingencia en donde hay tanta expectativa e incertidumbre en los cambios que se avecinan legalmente.

La apertura de la sesión estuvo dada por el presidente de CAMACOES, Carlos Molina Zaldívar, quien contextualizó sobre la relevancia de los comités como

un espacio de trabajo, buenas prácticas y relacionamiento entre empresas. Además, se comentó sobre los ejes temáticos que serán materia de estudio dentro de las próximas sesiones y se rectificó que Oscar Ferrari, de Garrigues será el presidente del Comité.

En esta sesión asistieron ACCIONA, Barros & Errázuriz Abogados, Claro & Cia., DS Casahierro Abogados, ECIJA, Garrigues, Leitat Chile, MAPFRE, Molina Ríos Abogados, Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uria, SACYR, SUEZ, VíasChile; además de Beatriz Campillo, gerente de Planificación Estratégica de CAMACOES, y María José Esteban Pagueguy, jefe Nuevos Productos y Servicios de CAMACOES.

## NOTICIAS CAMACOES

### Presidenciales 2021: CAMACOES desarrolló conversatorio gremial sobre propuestas en materia de energía, infraestructura y medioambiente



El jueves 18, durante más de 2 horas, se desarrolló el evento “Energía, Medioambiente e Infraestructura bajo la lupa: Una mirada desde la empresa y la política”, que contó con dos bloques. En el primero, se abordaron las expectativas de los gremios empresariales en energía, infraestructura y medioambiente. Y en el segundo, las propuestas en dichas materias de cuatro candidatos presidenciales.

Desde las 9:30 comenzaron a conectarse vía Zoom los más 120 inscritos al primer conversatorio sectorial organizado por CAMACOES, previo a las elecciones presidenciales de este domingo.

En el primer bloque, moderado por la periodista de Pauta, Verónica Schmidt, se abordaron las expectativas y desafíos que conciernen al mundo empresarial en cuanto a desarrollo económico en las áreas de infraestructura, medioambiente y energía. El panel a cargo estuvo compuesto por Carlos Molina Zaldívar, presidente de CAMACOES; Leonardo Daneri, presidente de COPSA; Arturo Errázuriz, director de ACADES; y Mario Gómez, director de H2Chile.

El segundo bloque, moderado por José Ignacio Escobar —presidente del Comité de Energía de CAMACOES y presidente de ACERA A.G—, contó con la presencia de Sylvia Eyzaguirre, representante del programa de Sebastián Sichel; Marcelo Mena, representante de Yasna Provoste; Claudio Huepe, por el comando de Gabriel Boric; y Javier Vergara, en representación de José Antonio Kast. Los expositores abordaron los principales ejes de los programas de sus candidatos en materias como sequía, desarrollo económico sustentable, energías renovables y emisiones carbono cero, entre otros.



El conversatorio, grabado en el estudio de Pauta y patrocinado por ACERA AG, Copsa, H2 Chile y ACADES, se extendió por 2 horas 15 minutos y sirvió como una excelente instancia informativa y de intercambio de puntos de vista.

→ [Revisa el seminario completo aquí](#)

## Socios CAMACOES visitan Ch.ACO 2021

La curatoría de Inés Ortega-Márquez reunió lo mejor del arte nacional e internacional en “Voces desde la galería”, muestra que se enmarca en la Feria Ch.ACO y que se exhibió en el Museo de Arte Contemporáneo (MAC), en pleno centro de Santiago. Al evento asistieron empresas socias y miembros del directorio y mesa ejecutiva de CAMACOES.

→ [Ver más](#)



## Indra realiza taller para facilitar el liderazgo a socios Camacoés

Durante la mañana del jueves 18 de noviembre se desarrolló el taller “Inteligencia Colaborativa” impartido por Rafael Mira Prieto-Moreno, Socio Responsable de Inteligencia Colaborativa en Minsait; Lucie Beluard, Responsable del Centro de Excelencia en Remote Work Minsait y Leticia Soberon, Psicóloga y experta en relaciones humanas dentro de las organizaciones, en las dependencias de Indra, empresa socia de CAMACOES. El encuentro fue moderado por Javier Larenas, Country Manager de INDRA y Director CAMACOES.

→ [Ver más](#)

## CONVENIOS Y PROMOCIONES



### OFRECE:

- Tarifas especiales: seguros generales, vida, garantía y crédito.

Para hacer efectivo el convenio, contactar a Ignacio Benítez al correo [ignacio.alahija@agentemapfre.cl](mailto:ignacio.alahija@agentemapfre.cl) o a los teléfonos +56 22 859 1241 +56 98 881 6271

Conoce más de este beneficio [aquí](#)



### OFRECE:

- 5% de descuento en cabina Economy y Premium Economy
- 10% de descuento en cabina Business
- Acumulación de puntos OnBusiness
- Redención de puntos por pasajes aéreos
- Upgrading

Para hacer efectivo el convenio registra a tu empresa en el [este link](#).



### OFRECE:

- 10% de descuento en la certificación en sus protocolos frente al Covid-19
- 15% de descuento en todos los servicios de certificación de sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, etc.) y en proyectos de evaluación y homologación a proveedores.

Para hacer efectivo el convenio, contactar a: Pablo Carreño al correo [e-ventas@trujillo.cl](mailto:e-ventas@trujillo.cl) o al teléfono +56 22 331 4800



### OFRECE:

50% de descuento en la compra de los cursos Datasur, descritos en el siguiente [aquí](#)

Además, Datasur entregará un acceso gratis durante un mes para revisar importaciones y exportaciones en detalle.

Para hacer efectivo el convenio, contactar a Francisco González mediante el correo [fgonzalez@datasur.com](mailto:fgonzalez@datasur.com)



Cámara Oficial Española  
de Comercio de Chile

Centenario CAMACOES  
*Mirando hacia el futuro*

## Boletín Comercial Camacoés

### Edición y redacción:

**Mariana Blanche,**  
Jefa de Marketing CAMACOES.

**Diego Zúñiga,**  
Periodista.

### Diseño y producción gráfica:

**BRANDELLING**

## Edición N°23 Boletín informativo Camacoés

Carmen Sylva 2306  
Providencia. C.P. 751 0175  
Santiago, Chile

Síguenos en:



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



