



Correo

Ley de Protección de Datos

● La entrada en vigencia de la Ley de Protección de Datos Personales marca un hito en la protección de la privacidad. Este marco normativo responde a la necesidad de manejar la información de manera segura y responsable.

Inspirada en el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea, esta ley comparte prácticas como la responsabilidad proactiva y la designación de responsables de protección de datos. No obstante, la implementación en Chile requiere mayor desarrollo.

Mientras que la GDPR impone sanciones de hasta el 4% de los ingresos anuales de una empresa, la ley chilena tiene multas menos severas, que podrían fortalecerse para asegurar mayor cumplimiento. Además, aunque la nueva legislación otorga derechos similares a los del GDPR, como el derecho al olvido y la portabilidad de datos, su efectividad dependerá de cómo se apliquen estos derechos.

Es crucial educar y concientizar tanto a las empresas como a la población sobre sus responsabilidades y derechos para que la ley se convierta en una práctica común y no solo en un documento.

La efectividad de esta ley depen-

derá de su implementación y de la capacidad de las autoridades para hacerla cumplir, protegiendo así los datos personales y la confianza en un mundo cada vez más digital.

*José Ignacio Camus
Co-Founder
Admiral Compliance*

Inclusión y diversidad

● Ser sostenible y tener éxito como organización en el mundo actual de los negocios no sólo pasa por temas de eficiencia y resultados. Hay otros factores cruciales que inciden en ello como, por ejemplo, disponer de una cultura en la empresa que fomente la inclusión y la diversidad, lo que a su vez contribuirá a un mayor rendimiento, alta satisfacción laboral y elevada creatividad e innovación en el tiempo.

No obstante, para lograr lo anterior, es importante tener en cuenta determinados aspectos que resultan estratégicos para una organización.

Algunos de ellos son definir políticas adecuadas que fomenten la inclusión y diversidad, en cada uno de sus procesos; compromiso de la alta gerencia, pues sin el apoyo de los líderes es muy difícil o casi im-

posible lograr el éxito en este desafío; evaluación a lo largo del tiempo, lo que implica fijar indicadores que permitan medir los resultados e impactos obtenidos; desarrollar capacitaciones periódicas, mediante talleres, seminarios y charlas sobre inclusión y diversidad para ir educando y sensibilizando a los colaboradores en tales tópicos. Asimismo, es relevante capacitar a los individuos con discapacidad para que puedan desenvolverse de manera más eficiente dentro de la organización; incentivo de la creatividad e innovación mediante la formación de equipos que sean diversos, colaborativos y en donde todas las personas y opiniones sean respetadas y valoradas.

Claudio Oyarzún Fracei

Candidaturas rechazadas por el Servel

● Ante los recientes cuestionamientos hacia algunas candidaturas rechazadas por el Servel por no cumplir con ciertos requisitos e inhabilidades para presentarse como candidatos, hay que cuestionarse si los candidatos tienen la idoneidad para competir por cargos públicos.

Si bien, creemos en la institucionalidad interna de los partidos políticos y sus mecanismos de funcionamiento, consideramos que es fundamental que éstos realicen un filtro aún más profundo. En decir, no pueden estar enfocados sólo si los candidatos han sido sancionados por delitos o por el no pago de pensiones alimenticias, sino que también se centren en la ética y buena fama del candidato.

En ocasiones los partidos se centran en el fin utilitarista de sumar votos, dejando de lado la moral de los candidatos y olvidando que es mejor perder con dignidad que ganar sin ética.

Adriano Ventura/ Rubén Álvarez

Crónica de Chillán invita a sus lectores a escribir sus cartas a esta sección. Los textos deben tener una extensión máxima de 1.000 caracteres e ir acompañados del nombre completo, cédula de identidad y número telefónico del remitente. La dirección se reserva el derecho de seleccionar, extraer, resumir y titular las misivas. Las cartas deben ser dirigidas a cartas@cronicachillan.cl o a la dirección Calle 5 de Abril N° 360, Chillán.

