

Es urgente continuar trabajando y seguir aprendiendo en materia de ciberseguridad.

INFRAESTRUCTURA CRÍTICA Y HACKTIVISMO:

En busca de LA PREVENCIÓN Y NO LA REACCIÓN

◆ Aunque no es un término nuevo, el hacktivism hace referencia a un tipo de protesta con fines de activismo político, social o económico, haciendo uso de internet y las nuevas tecnologías. En el campo de la ciberseguridad, el hacktivism ha tomado un gran protagonismo.

Cuando los cibercriminales arremeten hacia sistemas de instituciones que pueden desestabilizar a los Estados y a sus ciudadanos como una forma de protesta, o sencillamente para ganar dinero, hablamos de hacktivism. Un ejemplo: hace algunos días, cuando el servicio de correos del Comando Conjunto era hackeado en Chile, cientos de taxis fueron a recoger a Putin y atascaron el tráfico en Moscú durante más de dos horas, como resultado del ataque informático a Yandex, el Google ruso.

De acuerdo a Myr Balada, CTO

and R&D Manager de WCS South America, estos hechos dejan en evidencia la falta de políticas de seguridad efectivamente aplicadas. "Son varias las entidades gubernamentales que han sufrido ataques en los últimos meses. Estos son los que se han hecho públicos, pero indudablemente estamos viendo la punta del iceberg. No estamos previniendo, estamos reaccionando".

El verdadero problema, dicen los expertos, es que siempre es más costoso corregir que prevenir. Tras la pandemia, se detectaron incrementos en los ataques cibernéticos, tanto en infraestructura crítica como en otras verticales. "En la primera, ha aumentado un

6%, debido a que para muchos grupos organizados de ciberdelinquentes es una gran pantalla. En educación, los ciberataques crecieron en un 9%, cifra derivada de la falta de hábitos seguros en el uso de contraseñas, o *phishing* en las plataformas de *e-learning streaming*. Lo mismo escalaron en salud, un 9%", comenta Miguel Caruso, gerente de Investigación y Desarrollo en Ubiquo Latam.

Para los especialistas se torna urgente continuar trabajando y seguir aprendiendo en materia de ciberseguridad. "Chile va encaminado a nivel técnico y político con la Ley de Delitos Informáticos, recientemente promulgada, y se de-

bería seguir trabajando en una ley que contemple la protección de las infraestructuras críticas", sostiene Francisco Rodríguez, consultor de ciberseguridad de ITQ Latam.

Myr Balada enfatiza que lo más importante es comenzar desde el interior hacia el exterior de las organizaciones, porque no se pueden proteger activos si no hay conciencia de los asuntos clave referidos a la infraestructura crítica que hay que resguardar. "Falta educación, tanto a nivel gubernamental como en el sector privado. Pero lo que realmente falta es tener a las personas correctas que definan las acciones preventivas y predictivas", concluye.

MÁS PREVENCIÓN Y BAJO RIESGO:

Tecnologías al servicio de la seguridad laboral

La digitalización del sector, el uso de realidad virtual y de inteligencia digital, entre otros instrumentos, están siendo claves en la generación de herramientas de colaboración en la prevención de riesgos en los espacios de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, ocurren 317 millones de accidentes y enfermedades laborales en el mundo cada año, lo que corresponde al 4% del PIB mundial. No obstante, en Chile, como señala el Informe Anual de Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021, la tasa de accidentabilidad ha tenido una baja sostenida durante los últimos diez años, tendencia que evidencia una mejora en las condiciones y espacios laborales, en parte, gracias a la digitalización del sector.

"La pandemia y el aumento del trabajo remoto han generado una gran necesidad en toda América Latina de digitalizar los procesos de seguridad y salud. Esto, para analizar mejor lo que se observa en los centros de trabajo, lo que a su vez permite tomar decisiones informadas", indica Alex Cabrera, CEO de Previsis.

De acuerdo al ejecutivo, dicho fenómeno, junto a las tecnologías inmersivas de realidad virtual o mixta para capacitar, internet de las cosas para la comunicación desde y entre máquinas, al igual que la inteligencia artificial para un mejor y más robusto análisis, están siendo claves en la generación de herramientas de colaboración en la prevención de riesgos laborales.

En ese ámbito, un gran apoyo para la seguridad laboral también se encuentra en los sistemas operados por computervisión. "Apoyándose en el análisis de imágenes es posible determinar situaciones de riesgo en faenas", dice Cristián López, CEO de Unitti.

Lo cierto es que equipos de protección individual inteligentes, sumados a la eliminación del trabajo de alto riesgo por equipos automatizados y de manejo remoto, están siendo de gran apoyo para reducir los accidentes y enfermedades laborales.

Sin embargo, como indica Cristián López, todavía hay asuntos pendientes que se vinculan con el análisis de datos para visibilizar lo que sucede con los colaboradores y la ampliación de la información para concientizar en el cuidado.

"La tecnología aporta y apoya, pero el primer paso se da con las personas y con la decisión de digitalizar", concluye Alex Cabrera, de Previsis.

Breves

IMPORTANCIA DE LA IA

El estudio "Pinnacle Model", desarrollado por Everest Group, asegura que las empresas que priorizan el desarrollo de la Inteligencia Artificial (IA) pueden llegar a duplicar su Retorno a la Inversión (ROI, por sus siglas en inglés). Es decir, el valor que mide el rendimiento económico obtenido al realizar una inversión. Además, estas empresas multiplican casi por cuatro su ahorro en costos y consiguen una mejora global del 62% en las métricas operativas en comparación con las cifras anteriores a implementar la automatización. También se ven resultados positivos en la productividad de los empleados, la eficiencia y la calidad operativa, los tiempos de entrega, la gestión de los procesos y el cumplimiento de las normativas.

FUTURO DE LA DIGITALIZACIÓN

Se espera que en 2035 el 30% de los empleos sean nuevos y surgirán profesiones y oficios como operadores de robots médicos, controladores de drones, e-recruitment managers y growth hacking managers. En paralelo, crecerá la necesidad de perfiles humanistas y de ciencias sociales que regulen esta nueva realidad, como expertos en robótica empática o especialistas en ética para resolver las interacciones hombre-tecnología. Así lo indica un informe de Boston Consulting Group. El estudio dice además que en trece años más el 58% de los empleos actuales seguirá existiendo, pero requerirán capacidades distintas a las de hoy.

BRECHA DE GÉNERO:

La participación de las mujeres en el mercado laboral TI es de solo un 30%

Como una forma de revertir esta cifra, Duoc UC junto con la empresa Sonda, están desarrollando el programa "Impulsa+", que busca motivar a las estudiantes de carreras de Tecnologías de la Información y la Comunicación y mostrarles las oportunidades que existen en esta industria para su futuro profesional.

Según datos de la Unesco, se estima que actualmente 3 de cada 10 mujeres trabajan en la industria o área de TI a nivel global, una cifra que se incrementa año a año, pero que aún debe nivelarse de manera importante y que levanta las alertas, ya que no solo impacta en materia económica, sino para el desarrollo de los procesos de innovación al

interior de las compañías.

¿A qué se debe esta baja participación? De acuerdo con el análisis que realizan desde ONU Mujeres, la brecha de género en STEM (ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) "puede comenzar desde edades muy tempranas en las escuelas y en las casas, y continúa y abarca ámbitos tan amplios como la investigación, el desarrollo de las carreras profesionales y el acceso a los empleos generados en estas áreas, o el uso que se hace de los productos generados en estas áreas", dicen.

En el mundo académico las cifras no son alentadoras. Según los últimos datos arrojados por un estudio realizado por el Instituto de Educación Superior DuocUC, del total de matrículas en carreras STEM entre 2019 y 2022, solo un 12% se-

rían mujeres.

Un número muy bajo aún, considerando que el promedio de Estados Unidos o los principales países de Europa alcanza el 20%.

INICIATIVAS CONCRETAS

Para hacer frente a esta brecha, en 2021 el Gobierno aprobó la "Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación", que busca alcanzar la paridad de género en carreras STEM en 2030.

Además, el sector privado también ha tomado medidas importantes para acelerar los cambios. Una iniciativa en este sentido es la alianza entre Sonda y Duoc UC para desarrollar planes e incentivos que promuevan el interés de las mujeres a la esfera profesional tecnológica.

En esta línea, lanzaron recientemente el programa "Impulsa+", cuyo propósito es motivar a las estudiantes de carreras de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS), acercarlas a la indus-

tria de la tecnología e invitarlas a conocer la experiencia de profesionales del área, visibilizando las oportunidades que existen para su futuro profesional.

"Este tipo de alianzas y los programas realizados han tenido resultados positivos en cuanto a la retención, incentivos y mejor rendimiento de las mujeres en las carreras STEM, teniendo en promedio un 6% menos de probabilidad de deserción de la universidad y un aumento en 0,511 puntos más en la ponderación de notas frente a las estudiantes que no participaron en este tipo de programas, lo que según ambas entidades, resulta ser un camino para la inclusión femenina en la industria TI", comenta Natalia Palacios, subdirectora Escuela de Informática y Telecomunicaciones Duoc UC.

EL ROL DE LA INDUSTRIA

Desde la visión de Sonda, Roberto Jana, gerente Corporativo de Personas menciona que el mayor desafío que tenemos hoy desde el sector privado es aumentar la participación de las mujeres en

la Industria TI, sobre todo en cargos de liderazgo.

"Solo podemos cambiar este escenario en SONDA impactando la realidad del sector. Es por ello que nuestras acciones van más allá del ambiente corporativo. Queremos incentivar que más mujeres ingresen a las carreras STEM, generando mayor diversidad e innovación en la industria", asegura el ejecutivo.

Sumado a lo anterior, en el ámbito interno, Sonda ha trabajado para múltiples iniciativas para promover la equidad de género en el contexto del programa Sonda Mujeres, lo que incluye programa de mentoring, talleres de sensibilización, políticas de contratación y flexibilidad, entre otras acciones que apuntan al desarrollo de las líderes del futuro, a un cambio cultural y a la concientización interna.

En 2021 el Gobierno aprobó la "Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación."



HYPO PHOTOS