

JOSÉ ANTONIO YAZIGI, DIRECTOR DE GREAT PLACE TO WORK® CHILE:

“Un liderazgo de confianza y con sentido de propósito es fundamental en estos tiempos”



“Un año de muchos desafíos, pero también de muchos aprendizajes”. Así describe José Antonio Yazigi, director de Great Place to Work® Chile, al 2020 en el cual, debido a la pandemia del covid-19, las organizaciones se vieron en la necesidad de revisar sus políticas y prácticas, y enfocarlas en tener una comunicación efectiva y de confianza, donde el sentido de propósito final fuera el cuidado y la salud de los colaboradores.

—¿Cómo Great Place to Work® acompañó a sus clientes en la pandemia?

“Siempre hemos sido muy cercanos a nuestros clientes. Desde el primer día estuvimos con ellos para saber cuáles eran sus aprehensiones y qué desafíos estaban enfrentando durante este tiempo. Entendiendo esta realidad quisimos hacer un levantamiento de las políticas y prácticas que implementaron las organizaciones en tiempos de covid-19. Complementariamente, diseñamos una encuesta específica, llamada Pulse covid-19, que se realizó entre abril y julio, para conocer cuál era la situación de los colaboradores en un momento de tanta incertidumbre y con ello empezar a efectuar acciones pertinentes y responder a esas percepciones”.

—¿Qué tendencias pudieron observar en las organizaciones a partir de los resultados de su investigación?

“Este levantamiento nos ayudó a obtener información sobre lo que estaba pasando en ese momento. El mensaje de



Vimos líderes dispuestos a mostrarse vulnerables, humildes y motivados por propósitos mucho mayores que el resultado financiero de sus organizaciones”.

parte de los colaboradores, de manera transversal en todas las organizaciones, arrojó una baja pronunciada en la dimensión de equilibrio entre vida personal y laboral. Específicamente en aspectos tales como el manejo del estrés, la dificultad de poder organizarse bien y qué rol jugaba la organización, a través de sus líderes, en incentivar un real equilibrio de la vida personal y la laboral.

Frente a esta realidad las organizaciones comenzaron a desarrollar de manera creciente prácticas para incentivar el equilibrio, abordando aspectos relativos a la salud emocional, psicológica y física de los colaboradores. Evidentemente, implementar estas prácticas sin el compromiso de los líderes no

habría tenido los efectos positivos que pudimos observar hacia finales del año”.

—¿Qué características del liderazgo son fundamentales en estos tiempos?

“El tipo de liderazgo que se instaló fue uno mucho más cercano, más abierto a la comunicación y con una preocupación genuina por sus colaboradores, sus experiencias y realidades. Vimos líderes dispuestos a mostrarse vulnerables, humildes y motivados por propósitos mucho mayores que el resultado financiero de sus organizaciones.

Un liderazgo de confianza y con sentido de propósito, donde se priorizó la relación con los colaboradores, demostrando

respeto y cuidado por la gente”.

—¿Qué caracterizó al liderazgo de confianza el 2020?

“El liderazgo de confianza el año pasado se hizo visible a través de acciones ejecutadas con decisión y compromiso: comunicando, cuidando y escuchando. Comunicando el por qué y el cómo de una manera cercana, directa y transparente a los colaboradores. Cuidando a través de una preocupación genuina por los colaboradores y sus familias, siendo empáticos con la realidad que estaban viviendo. Y por sobre todo, escuchando. Estando muy atentos a lo que tenían que decir los colaboradores, implementando diversos canales de escucha para aquello.

De hecho, hemos visto un creciente interés de las organizaciones por participar en nuestro programa de certificación, que es de gran ayuda para incrementar los niveles de escucha. La certificación es un sello distintivo para las organizaciones, es la mejor manera de saber si es que los líderes y la organización van por el camino

correcto, si es que de verdad están creando y sosteniendo en el tiempo un liderazgo y una cultura de confianza”.

—¿Cuáles son los elementos claves para crear una cultura de confianza y cómo se sostiene en el tiempo?

“Debe existir una comunicación fluida, constante y frecuente, respeto por el equilibrio de la vida laboral con la personal y un cuidado especial hacia los colaboradores y su bienestar emocional, psicológico y físico. Es por esto que las organizaciones deben poner especial atención a no quedarse en la observación de lo evidente y lo obvio en cuanto a los beneficios tangibles del trabajo a distancia,



El verdadero desafío será tener ejecutivos que sean exitosos en las tareas de liderar en esta nueva realidad laboral”.

como pudiera ser el ahorro asociado a la menor necesidad de espacio inmobiliario, entre otros, porque el verdadero desafío será tener ejecutivos que sean exitosos en las tareas de liderar en esta nueva realidad laboral”.

—¿Qué diferenció este año a los Mejores Lugares para Trabajar en Chile de otras organizaciones?

“Siguiendo con nuestra investigación hacia finales del año pasado, periodo en el cual la gran mayoría de las organizaciones aplicaron nuestra herramienta de escucha, emergen dos pilares con mucha fuerza: un liderazgo con sentido de propósito y participativo, y un orgullo de pertenencia asociado al cuidado de los colaboradores por parte de la empresa.

Además, una de las cosas que nos enseñaron los Mejores Lugares para Trabajar en Chile, es que, para salir adelante, eran necesarias la solidaridad y empatía con todos los actores que componen el día a día: los colaboradores, los clientes, proveedores y la comunidad”.

Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile 2020



Para más información visita www.greatplacetowork.cl

Organizaciones hasta 250 colaboradores

- 1 Dell Technologies
- 2 Fundación Enseña Chile
- 3 SAP Chile
- 4 Stryker
- 5 HILTI
- 6 3M Chile
- 7 CrossNet
- 8 Belltech
- 9 Novartis Chile S.A.
- 10 Generadora Metropolitana
- 11 Corporación Simón de Cirene
- 12 Mastercard
- 13 HP Inc Chile
- 14 Molycop Chile S.A.
- 15 Galenica S.A.
- 16 B. Braun Medical SpA Chile

Organizaciones entre 251 y 1.000 colaboradores

- 1 DHL Express Chile
- 2 Empresas Lipigas S.A.
- 3 Mercado Libre
- 4 DIRECTV Chile
- 5 MAESTRANZA DIESEL S.A.
- 6 Grupo de Empresas Chilquinta
- 7 AFC Chile
- 8 Parque Arauco S.A.
- 9 Rotter & Krauss
- 10 Banco Central de Chile
- 11 ORACLE
- 12 Eurofarma
- 13 ADP Chile
- 14 Reale Seguros
- 15 Esva – Aguas del Valle
- 16 MITTA Rent a Car & Leasing Operativo
- 17 TW Logística

Organizaciones más de 1.000 colaboradores

- 1 Grupo Santander
- 2 Grupo Saesa
- 3 Bci
- 4 Falabella Retail
- 5 Grupo Security
- 6 MetLife Chile Seguros
- 7 Scotiabank Chile
- 8 Parque del Recuerdo
- 9 Cencosud Scotiabank
- 10 AES Gener
- 11 AFP Habitat
- 12 Sodimac
- 13 Caja Los Andes
- 14 Rosen
- 15 DHL Supply Chain
- 16 Salfa
- 17 EY

¿Qué **distingue** a Los Mejores Lugares para Trabajar según sus colaboradores?



Se sienten **seguros** en su lugar de trabajo.



Hay una buena percepción de cómo los **líderes** llevan el negocio.



Están **orgullosos** de ser parte de sus organizaciones.

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

1 LUGAR



SANTANDER IMAGEN DE ARCHIVO



Grupo Santander

María Eugenia de la Fuente,
gerente División Personas, Comunicaciones
y Sostenibilidad de Banco Santander.

“La pandemia nos permitió reafirmar nuestra apuesta por el desarrollo de una sólida cultura interna, donde la meritocracia, diversidad, colaboración y motivación por ser cada día mejores está en el centro de lo que hacemos. Por medio de este camino, iniciado hace más de 5 años, hemos logrado adaptarnos y ser resilientes para sortear los momentos vividos en 2020. En cuanto a nuestros colaboradores, ha sido fundamental mantener la cercanía y preocupación por su salud física y mental, lo que nos invita a desarrollar e implementar nuevas y mejores herramientas para monitorear y apoyar su bienestar. Otro desafío ha sido la adaptación a los diferentes modos de trabajo, lo que ha generado nuevas formas de relacionarnos, entregando mayor autonomía a líderes y equipos en este nuevo contexto”.

2 LUGAR



GRUPO SAESA



Grupo Saesa

María Dolores Labbé Daniel,
gerente de Personas Grupo Saesa.

“Grupo Saesa ha trabajado en comportamientos de colaboración, flexibilidad, innovación y agilidad, como cimientos de nuestra cultura, los que hoy más que nunca cobran sentido, ya que la pandemia nos ‘empujó’ sin aviso a este nuevo formato, nos enorgullece saber que estaban más arraigados en los colaboradores de lo que creíamos, ya que permitió enfrentar nuestros desafíos.

El 2020 fue un año de cambios y aprendizajes, logramos reuniones remotas, ampliados con 1.000 colaboradores conectados, formación no presencial, etc., tomamos la tecnología a nuestro favor, lo que esperamos mantener. Actualmente llevamos un proyecto que permitirá mantener esta nueva forma de trabajar de manera semipresencial ya que también valoramos la cercanía, puntos de encuentro y el trabajo en equipo”.

3 LUGAR



Bci



Bci

Pablo Jullian Grohnert,
gerente Gestión de Personas Bci.

“No solo hemos aprendido, sino también ratificado algunos aspectos claves para responder a estos grandes desafíos. Tales como, la relevancia del protagonismo, ejemplo y confianza de los líderes, comenzando por el presidente y gerente general, para impulsar nuevas formas de trabajo. Segundo, la importancia de estar cerca de nuestros colaboradores, entendiendo sus necesidades en base a una escucha permanente y oportuna. Por último, el valor que genera el construir soluciones con (y no solamente para) nuestros colaboradores. La diversidad de miradas, colaboración y propósito común nos han permitido entregar soluciones atinentes a la realidad de cada colaborador y generar mayores niveles de compromiso y bienestar en nuestros equipos. Seguiremos aplicando este enfoque para atrevernos a hacer una diferencia con todos nuestros stakeholders”.



Santander®

Tu banco

Porque el mejor lugar para trabajar
no es un lugar, son las personas.

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

CHILE
2020



¡FELICITAMOS A TODAS
LAS EMPRESAS PREMIADAS!

Este reconocimiento refuerza el
compromiso de muchas empresas
por mejorar la calidad de vida de
sus colaboradores y familias.

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

4 LUGAR



Falabella Retail

Cristián Carvajal, gerente de Personas y Sostenibilidad Falabella Retail.



“La pandemia nos obligó a adaptarnos a una nueva realidad y la incertidumbre la transformamos en oportunidad. Agilizamos nuestra forma de tomar decisiones; reforzamos los canales de comunicación y diálogo para estar más cerca de nuestros equipos; y fortalecimos nuestra cultura de colaboración entre las distintas áreas. Invertimos en tecnología para potenciar el desempeño virtual y nos ocupamos del equilibrio entre vida familiar y laboral, entre otros aspectos. Esto va de la mano con la cultura ágil y constructiva que hemos estado desarrollando desde el 2018, en línea con el trabajo colaborativo, la confianza en nuestros equipos y la apertura al diálogo.

Hacia adelante, la clave está en combinar lo mejor de nuestra gente y la tecnología para seguir potenciando nuestro desempeño organizacional y el talento interno en beneficio al cliente”.

5 LUGAR



Grupo Security

Isabel Allende Kingston, gerente de Cultura Corporativa Grupo Security.



“Durante la crisis sanitaria, logramos tener a más del 90% de los empleados trabajando desde sus casas y los equipos presenciales tuvieron todos los resguardos necesarios para cuidar su salud y la de sus familias. Nuestro mayor aprendizaje fue que es posible hacer cultura y estar cerca a pesar de la distancia. Potenciamos la colaboración con herramientas digitales y generamos instancias virtuales de encuentro, contención y reconocimiento. Aprendimos que el trabajo en una modalidad mixta es viable y necesario para el futuro, pero que no reemplaza instancias presenciales donde fomentamos el sentido de orgullo y pertenencia. Han sido meses de mucho trabajo e incertidumbre, pero gracias al compromiso de todos hemos podido seguir entregando el servicio de excelencia de siempre a nuestros clientes”.

6 LUGAR



MetLife Chile Seguros

Andrés Merino Cangas, CEO MetLife Chile Seguros.



“Aprendimos que el distanciamiento social no nos impide fomentar un sentido de comunidad. La salud emocional, mental y física se convirtieron en nuestra prioridad; establecimos programas de bienestar enfocados en la conexión humana con los colaboradores. Estrechamos relaciones, la comunicación transparente y fluida fue esencial para generar confianza y el empoderamiento de los colaboradores, compromiso y espíritu de colaboración contribuyeron al alto rendimiento de nuestros equipos. Nos reinventamos, las actividades migraron a formato virtual: reconocimientos, ayuda social y celebraciones, generando espacios para compartir y entretenernos. Seguiremos enfocándonos en la salud y seguridad de los colaboradores y sus familias, ofreciendo oportunidades de desarrollo y abrazando nuestras diferencias”.

7 LUGAR



Scotiabank Chile

Jacqueline Balbontín, vicepresidenta de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos Scotiabank.



“La crisis sanitaria provocada por el covid-19 puso en jaque al mundo entero. De un día para otro, nos vimos obligados a transformar de manera radical nuestros hábitos y nuestra forma de trabajar. Entre los aprendizajes que destacamos fue promover en nuestros colaboradores una cultura de equilibrio entre la vida laboral y la familiar, esto, porque en los primeros meses de la pandemia, observamos que no existía una real desconexión con el trabajo. Las jornadas laborales empezaron a ser más extensas y las reuniones proliferaron a todas horas del día. Me gustaría agregar el tema de reconversión laboral, pues la pandemia aceleró procesos de transformación y gestión del cambio y esto requerirá que las personas seamos más protagonistas de nuestro desarrollo profesional y estar en continuo aprendizaje”.



EL MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

ES DONDE ESTÁS TÚ

GRACIAS A CADA UNO DE NUESTROS COLABORADORES QUE CON PASIÓN Y FLEXIBILIDAD HAN TRANSFORMADO DIVERSOS ESPACIOS DE TRABAJO EN NUESTRO GRAN LUGAR PARA TRABAJAR.

En nuestras sucursales, oficinas, en casa o algún café, **todo el equipo Caja Los Andes, dio lo mejor de sí**, adaptándose para **entregar bienestar social** a cada uno de nuestros afiliados a lo largo de todo Chile.

En un año lleno de desafíos, **estar entre las 13 mejores empresas para trabajar del país**, nos llena de compromiso, agradecimiento y orgullo que queremos compartir contigo.

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

CHILE
2020

GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

8 LUGAR



PARQUE DEL RECUERDO

“Lo más importante que aprendimos fue a valorar la comunicación interna, que se transformó en la columna vertebral sobre la que se apoyó nuestra organización. Nos ayudó a estar alineados en torno a nuestro propósito y a mantenernos unidos frente a los desafíos. Nos permitió generar certezas en tiempos de incertidumbre y una sensación de equipo y cercanía cuando estuvimos más distanciados. Para esto tuvimos que ser creativos y adaptarnos al cambio. Es por eso que nos comunicamos usando la tecnología disponible y celebramos nuestros 40 años y muchos otros hitos relevantes de manera virtual. También aprendimos que podemos implementar teletrabajo. Si bien es necesario el contacto entre las personas, estamos evaluando de qué manera continuar con este beneficio más allá del periodo de crisis”.



Parque del Recuerdo

Sergio Cortés, gerente general de Parque del Recuerdo.

9 LUGAR



CENCOSUD SCOTIABANK IMAGEN DE ARCHIVO

“El 2020 nos dio la oportunidad, tanto en sucursales como en casa matriz, de desarrollar y potenciar la colaboración y la flexibilidad. Ambos han sido factores clave para que logremos estar alineados y comprometidos trabajando desde casa y desde nuestros Espacios Financieros. Fuimos capaces de cuidarnos como equipo y continuar ofreciendo a nuestros clientes productos y servicios financieros en todo el país, incluso durante las etapas de cuarentena más estrictas, por lo que confiamos en el potencial y valor de mantener el home office como beneficio y modalidad de trabajo efectiva. En el 2021 tendremos una oferta mejorada de home office, seguiremos implementando iniciativas orientadas al autocuidado integral y potenciando competencias en nuestros líderes que les permitan enfrentar escenarios cambiantes”.



Cencosud Scotiabank

Luis Alberto Aubele Ramírez, gerente general de Cencosud Scotiabank.

10 LUGAR



AES GENER

“Con la pandemia, nos dimos cuenta de que todas las acciones proactivas que habíamos ejecutado en los últimos años nos permitieron reducir la cantidad de personas necesarias en terreno sin comprometer la continuidad de nuestro negocio y garantizar así la seguridad de nuestra gente. Evidenciamos que trabajar de manera remota puede ser tan válida y productiva como la presencial, y que lo que marca la diferencia es la pasión y el compromiso de nuestros equipos por su trabajo y por entregar la energía confiable que el país requiere. Continuaremos con un esquema de home office flexible de trabajo que les permita a nuestros equipos conciliar la vida laboral, aprovechando la tecnología, donde los líderes se mantienen cercanos a su gente y se refuerza la colaboración virtual entre todos”.



AES Gener

Ricardo Falú, gerente general de AES Gener.

11 LUGAR



AFP HABITAT

“El 2020 fue un año que sorprendió a todas y todos. Reafirmamos que somos un gran equipo que, frente a la contingencia, nos coordinamos para cuidar a nuestras personas en teletrabajo y de manera presencial. Aprendimos que no todo se puede controlar, y tuvimos que practicar el valor de la confianza y la flexibilidad con nuestros equipos, y con nosotros mismos.

Fue difícil compatibilizar familia y trabajo, pero nos apoyamos como equipo, aceptamos y disfrutamos en conjunto cosas que nunca hubiéramos pensado vivir. Conocimos a las personas en su ámbito personal, acercándonos a su familia.

Esperamos mantener esta experiencia: continuar como un equipo cercano, compartiendo momentos personales, apoyándonos en temas laborales y familiares, y seguir con la flexibilidad y el liderazgo por objetivo”.



AFP Habitat

Paola Daneri Hermosilla, gerente de Recursos Humanos AFP Habitat.

12 LUGAR



SODIMAC IMAGEN DE ARCHIVO

“Obtuvimos aprendizajes que fortalecieron la Cultura de Sodimac, tales como la importancia de la contención y la generación de espacios de escucha activa para canalizar las emociones e incertidumbres de nuestros equipos de trabajo en momentos difíciles. La responsabilidad, autogestión y confianza fueron fundamentales. Nuestros líderes desarrollaron más su capacidad de adaptación, flexibilidad y empatía, de cara a ofrecer las condiciones necesarias para un trabajo remoto basado en la colaboración y en nuestros Valores. La comunicación precisa y oportuna a través de plataformas digitales, nos permitió una interacción en tiempo real, pero lo más importante es que evidenciamos el compromiso y cariño de todos los integrantes de nuestra compañía, algo por lo cual siempre estaremos agradecidos”.



Sodimac

Claudia Castro, gerente de Personas Sodimac.



Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work.

CHILE
2020

Ranking Nacional 2020

en empresas de 251 a 1.000 colaboradores

¡Este reconocimiento es gracias a ustedes!



Somos expertos en Gestión
de Recursos Humanos y este
reconocimiento lo comprueba

www.adp.cl



GRUPO DE EMPRESAS CON MÁS DE 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

13 LUGAR



“El año pasado fue de grandes aprendizajes para Caja Los Andes, donde nuestros colaboradores demostraron una vez más su pasión y compromiso por nuestro propósito social de mejorar la calidad de vida de los afiliados. Desde la organización aceleramos el proceso de transformación en que nos encontrábamos, lo que también produjo un efecto donde el trabajo flexible llegó para quedarse, por lo que estamos trabajando intensamente en nuestra cultura. Entendemos que ahora el trabajo es una actitud más que un espacio físico, por lo que tenemos un importante plan de gestión del cambio cuyo objetivo es apalancar una cultura donde la agilidad y flexibilidad sean un sello distintivo, lo que va muy conectado con nuestra planificación estratégica al 2023”.



Caja Los Andes

*Nelson Rojas Mena,
gerente general Caja Los Andes.*

14 LUGAR



“Durante esta crisis que sigue golpeándonos, logramos levantar nuevos paradigmas que nos han dado mayor solidez, capacidad adaptativa y resiliencia, permitiéndonos enfrentar adversidades y cambios sustantivos en nuestro modelo de gestión. Priorizamos el cuidado de nuestro equipo desde un comienzo, reinventamos la operación presencial para aquellas funciones estrictamente esenciales, e implementamos un esquema de gestión a distancia que ha funcionado de forma extraordinaria. También, asumimos el pago íntegro de las remuneraciones, inclusive a quienes presentaban ingresos variables, generando un clima de estabilidad y confianza, focalizando nuestros esfuerzos en revertir el negativo escenario. Este esquema de gestión presencial y remoto, bajo un sistema mixto, llegó para quedarse”.



Rosen

*Agustín Alfonso,
gerente general Rosen.*

15 LUGAR



“Nuestra cultura, en DHL Supply Chain, siempre parte por la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Durante la pandemia, tuvimos que adaptarnos al trabajo a distancia con muchos de nuestros colaboradores en cargos funcionales, pero también para quienes trabajan presencialmente, quienes día a día mantienen en movimiento nuestras operaciones, asegurando su salud y bienestar en cada momento.

El mayor aprendizaje que nos llevamos con esta pandemia es la importancia de cuidar la salud y el bienestar de nuestros colegas, en diferentes aspectos, su salud e integridad física, mental, psicológica, económica y tantas otras formas de cuidar de ellos. Esto es algo en lo que seguiremos construyendo y mejorando cada día, para así mantener vivo nuestro propósito: Conectando Personas, Mejorando Vidas”.



DHL Supply Chain

*Álvaro Arratia,
director de Recursos Humanos
DHL Supply Chain.*

16 LUGAR



“En Salfa tenemos una cultura conocida por todos nuestros equipos como el “Modo Salfa”. Bajo este concepto promovemos la capacidad adaptativa, la confianza y la preocupación por las personas, lo cual ha sido una fortaleza para superar esta crisis y convertir la pandemia en aprendizaje. Hemos vivido un liderazgo cercano, ejemplo de esto han sido los correos semanales de nuestro gerente general dirigidos a todos nuestros equipos. Además, multiplicamos las encuestas internas que impulsaron transformaciones de manera participativa y evidenciamos que las nuevas formas de trabajar, más ágiles y flexibles, fueron claves para alcanzar nuestros objetivos. El desafío ahora en adelante es darle continuidad a estas buenas prácticas y mantener nuestro espíritu colaborativo”.



Salfa

*Natalia Toledo Cabezas,
gerente Recursos Humanos Salfa.*

17 LUGAR



“Reafirmamos la percepción que existen realidades distintas. Hay quienes viven solos, con hijos, algunos en espacios pequeños o al cuidado de personas con discapacidad o tercera edad. Cuando la oficina ‘entra’ a la casa de los colaboradores, estos dos mundos comienzan a convivir, por lo que es necesario ser flexibles, reconocer y aceptar al otro. Hay algunos que son más eficientes en casa, a otros que les cuesta más, y hay quienes trabajan mejor en la tarde, ya que en la mañana cuidan a alguien. Es clave respetar las diferencias. Cuando esto termine algunos volverán a las oficinas, privilegiando las instalaciones de EY como lugar para trabajar, y otros optarán por continuar en su casa y no volverán a la empresa, y solo lo harán puntualmente. Favoreceremos los espacios colaborativos y seguiremos facilitando el teletrabajo”.



EY

*Macarena Navarrete,
socio principal de EY.*



mercado
libre

**HOY EN MERCADO LIBRE NOS
TOCA CELEBRAR UN TRIUNFO
MUY IMPORTANTE**



PUESTO
#3



Fuimos reconocidos como la
3er mejor empresa para
trabajar en Chile.

Seguimos co-creando el mejor
lugar para trabajar en nuestro
país y el mundo.

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

CHILE
2020

EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

1 LUGAR



DHL EXPRESS



DHL Express Chile

*Fabián Quesada Mora,
director de Recursos Humanos
DHL Express Chile.*

“En DHL Express, no imaginamos que el desafío del covid-19 se presentaría de manera tan formidable, poniéndonos a prueba en esta red global que somos y demostrando la capacidad de sostener nuestro firme propósito de conectar gente y mejorar vidas. Como empresa de servicios esenciales, adaptamos la gestión con un ágil sistema de trabajo remoto, en algunos casos flexibles, combinando con la presencia; todo bien articulado para asegurar la promesa a nuestros clientes y resguardar la seguridad de nuestra gente. Hemos logrado cuidarnos entre todos y dar tranquilidad a nuestras familias. Impulsamos la mentalidad de ‘La salud es primero’ y vemos opciones para formalizar permanente un esquema de trabajo móvil, y así seguir conectando gente y ayudando a salvar vidas con la entrega de vacunas”.

2 LUGAR



LIPIGAS



Empresas Lipigas S. A.

*Mylene Iribarne Friedmann,
gerente de Personas de Empresas Lipigas S.A.*

“Rompimos el paradigma de la presencialidad gracias a que hoy es factible hacer muchas cosas virtualmente. Sin duda, contar con herramientas digitales suficientes y una cultura donde la colaboración y la capacidad de adaptación son preponderantes, fue de gran ayuda, pues nos permitió seguir siendo eficientes, optimizar tiempos, promover la autodisciplina y aprovechar la posibilidad de estar más cerca de quienes están geográficamente lejos. Post pandemia muy probablemente nuestras oficinas no vuelvan a ser usadas para el trabajo individual que podemos hacer desde casa, sino para instancias colectivas, fortalecer la colaboración, para la formación de nuevos equipos o proyectos que lo requieran, manteniendo niveles óptimos de productividad, con mayor calidad de vida para nuestros trabajadores y sus familias”.

3 LUGAR



MERCADO LIBRE



Mercado Libre

*Fernanda Flynn Cavalieri,
People Head de Mercado Libre Chile.*

“El trabajo remoto rompió mitos en relación a la productividad. También a los que tenemos equipos en distintas locaciones permitió democratizar las voces, generando más simetría y acortando distancias. Por otro lado, a todas las organizaciones que nos importa trabajar el talento y la cultura este contexto nos hizo revalorizar lo presencial. En MELI creemos que la cultura se modeliza a través del ejemplo de los líderes, de los símbolos, de los sistemas y en ese sentido aprendimos que el ‘cara a cara’ y los espacios físicos juegan un rol importante. Por eso en MELI imaginamos un futuro del trabajo flexible que nos va a permitir capitalizar las ventajas de cada modalidad de trabajo, donde cada uno podrá distribuir su tiempo remoto y on-site. Este marco flexible refleja nuestro ADN ágil y dinámico”.

Somos la 6^{ta}

Mejor empresa para trabajar en Chile



Nuestro principio y espíritu de colaboración hacen posible que nuestra compañía cada día sea un mejor lugar para trabajar. Gracias a nuestros 1.700 colaboradores por hacerlo posible. **MetLife es la 6ta mejor empresa para trabajar en Chile.**



EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

4 LUGAR | DIRECTV



“Si bien DIRECTV venía trabajando en un proceso de transformación, nuestra forma de trabajar y conectarnos evolucionó de forma agilizada. Nos adaptamos y pusimos a disposición de nuestros colaboradores los recursos humanos y tecnológicos para operar desde distintos escenarios, con la preocupación constante sobre su bienestar y teniendo en cuenta nuestro rol fundamental como fuente de información, entretenimiento y educación. Esta adaptación en tan corto tiempo fue posible gracias a la confianza entre los equipos y a una comunicación constante y transversal. Continuaremos brindando programas de desarrollo, entrenamiento y beneficios ajustados, manteniendo la flexibilidad, mantendremos las plataformas de comunicación digitales y las reuniones virtuales en las que participa todo el equipo”.



DIRECTV Chile

Mariano Montaldo,
Country Manager de DIRECTV Chile.

5 LUGAR | MD Maestranza Diesel



“Nos sentimos afortunados y agradecidos porque nuestro negocio no se detuvo. Pero esto nos desafió a tomar decisiones ágiles, sin perder la mirada de futuro. Gracias a que nos mantuvimos con el foco claro, de que las personas son la empresa, pudimos cuidarnos y encontrar esperanza en un escenario impensado. Acogimos y escuchamos la ansiedad, el miedo, la incertidumbre. Pero sin olvidarnos de desafiar, de sacar la belleza y recursos que tiene cada uno, para ponerlo a disposición de MD. Vimos este tiempo como una oportunidad única de aprender y salir mejores que antes. Nos permitimos equivocarnos y mostrarnos vulnerables, así estuvimos pendientes los unos de los otros cuidándonos y avanzando en conjunto. Este difícil y bello proceso nos regaló mayor confianza y cercanía entre todos”.



MAESTRANZA DIESEL S.A.

Susann Jakob Wrann,
gerente de Personas, Maestranza Diesel.

6 LUGAR | CHILQUINTA energía



“Los desafíos del 2020, que incluyeron modificaciones regulatorias y la llegada un nuevo accionista, dejaron en evidencia la excelencia y valores que distinguen al Grupo de Empresas Chilquinta. La satisfacción más relevante fue comprobar la capacidad de adecuarnos, gracias al compromiso, profesionalismo y vocación de servicio de quienes formamos parte de nuestra organización. Lo que sumado al cuidado integral, que incluye temas de seguridad, prevención y bienestar, podemos hoy —con orgullo— reportar mínimos casos de contagio por covid-19 y la continuidad inalterada de la operación. Nuestra motivación es cada día entregar un buen servicio a cada familia de nuestra zona de concesión y con ello desarrollo y mejor calidad de vida, aspectos que se logran reconociendo que ‘Juntos somos más’”.



Grupo de Empresas Chilquinta

Esteban Lavanderos,
gerente de Personas de Chilquinta Energía.

7 LUGAR | AFC Chile SEGURO DE CESANTIA



“La pandemia redefinió el trabajo, pero no nuestro compromiso y orgullo. Asumimos un rol protagónico con la Ley de Protección del Empleo que multiplicó nuestra atención en cinco veces. Para enfrentarlo, el liderazgo y la comunicación fueron vitales: creamos nuevos canales de participación y contacto. Apoyamos a los líderes con talleres de gestión emocional e implementamos una línea de apoyo psicológico para colaboradores y sus familias. Nos permitimos celebrar y reconocer en eventos online. Implementamos el teletrabajo y en sucursales tomamos medidas de resguardo para la salud de afiliados y colaboradores. Nos digitalizamos permitiendo realizar los trámites online y evitando la exposición de los usuarios. Mantendremos la comunicación honesta, permanente y oportuna, pues es la clave de nuestra gestión”.



AFC Chile

Francisco Guimbert,
gerente general AFC.

8 LUGAR | Parque Arauco



“Enfrentar un contexto como el actual ha sido un gran desafío para nuestra compañía, pero al mismo tiempo una gran oportunidad para vivir nuestros valores; haciendo que las cosas pasen, con respeto a las personas y el entorno, y eligiendo lo correcto y no lo fácil. Hemos tenido que adaptarnos y hacer las cosas de manera distinta en tiempo récord y estamos realmente orgullosos del tremendo equipo de Parque Arauco, que ha demostrado su compromiso en todo momento, manteniendo una actitud positiva y proactiva. Más que nunca, logramos abrirnos al cambio e innovación y aprendimos que una reunión online puede ser tan efectiva como una presencial, que la solidaridad aplicada al trabajo es fundamental y así hemos sido capaces de crear un clima laboral que inspire a un equipo excepcional”.



Parque Arauco S.A.

Carolina Galletti Vernazzani F.,
gerente Corporativo de Personas Parque Arauco.



¡Estamos muy orgullosos!

Obtuvimos el **2º lugar** en el ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile, según **Great Place To Work**.

“Hoy como familia **Grupo Saesa** volvemos a celebrar, con orgullo y mucha emoción el resultado del tremendo compromiso y trabajo conjunto que nos ha caracterizado, y nos ha hecho sentirnos que somos puro orgullo. Todos quienes formamos parte de este equipo estamos orgullosos de ver cómo hemos crecido y dado lo mejor de cada uno para responderle al país desde nuestro rol, porque a pesar de las dificultades de la pandemia, tuvimos la energía para darlo todo”.

Francisco Alliende Arriagada, gerente general Grupo Saesa

EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

9 LUGAR



“En Rotter & Krauss recordaremos el 2020 como un año desafiante y de muchos cambios, donde logramos sacar adelante nuestros objetivos gracias al esfuerzo y compromiso de nuestros equipos, quienes en todo momento han demostrado ser un equipo fuerte y con gran capacidad de resiliencia y adaptación al cambio.

La crisis sanitaria replanteó nuestra forma de trabajar, pasando gran parte del año en modalidad de teletrabajo y sistema de turnos diferidos; poniendo a prueba la comunicación y el trabajo en equipo a distancia.

Si bien buscábamos implementar el teletrabajo paulatinamente, haberlo puesto en práctica en este tiempo nos reveló que es posible en algunas áreas y nos impulsa a seguir trabajando en nuestro proyecto de reducción horaria a 40 horas, y mejorar así la calidad de vida de nuestros equipos”.



Rotter & Krauss

Massiel Fernández,
directora Personas y Cultura de Rotter & Krauss.

10 LUGAR



“Ser un empleador de excelencia es uno de los ejes de nuestro Plan Estratégico 2018-2022, que nos moviliza para aportar al desarrollo del país y el progreso de sus habitantes, desde una organización que tiene un rol único. La responsabilidad que significa dar respuestas oportunas a la emergencia sanitaria que vivimos, nos mueve a trabajar permanentemente con excelencia e integridad.

La Academia de Liderazgo fue clave para alinear criterios, y que los líderes sean percibidos como referentes de los valores de nuestra organización. Pese a la distancia logramos mantenernos unidos. El Presidente y Gerente General estuvieron en contacto permanente con todo el Banco mediante conversatorios abiertos, que se iniciaron tras la crisis social, y que se complementaron con acciones concretas para resguardar el bienestar de las personas. El Banco ha aprovechado la tecnología para facilitar el trabajo remoto, incluida la interacción de grupos de trabajo y la preparación de informes especializados, asumiendo que parte de ello se mantendrá aún después de superada la emergencia”.



Banco Central de Chile

Mario Marcel,
Presidente del Banco Central.

11 LUGAR



“En Oracle ya contábamos desde antes con las herramientas tecnológicas y la flexibilidad para trabajar desde nuestras casas. El desafío mayor que tuvimos fue acompañar a nuestros colaboradores en su proceso de adaptación a las nuevas condiciones de encierro, ya que eso representó en su minuto una gran carga emocional. Hoy seguimos ofreciendo los mismos beneficios a nuestros colaboradores pero de manera virtual, por ejemplo, asistencia psicológica, actividades recreativas y charlas con expertos son algunas. Creemos que, en este nuevo escenario, las organizaciones que prioricen los intereses de las personas prosperarán; y aquellas que no lo hagan fracasarán. La seguridad de los colaboradores es nuestra prioridad, por lo que no vamos a abrir las oficinas hasta estar seguros de hacerlo en las condiciones óptimas”.



ORACLE

María Soledad Matos Bordali,
gerente general Oracle Chile.

12 LUGAR



“Impulsados por la búsqueda incesante de hacer accesible la salud y gracias al trabajo conjunto, continuamos avanzando aun en contextos inciertos. Pudimos empatizar con distintas realidades, crear beneficios únicos para nuestra gente y unirnos en torno al sentimiento de orgullo que nos genera contribuir a la sociedad, incluso con acciones concretas.

Demostramos nuestra capacidad de reacción rápida, priorizamos el rol fundamental del líder para cuidar al equipo, entendiéndolos en sus necesidades individuales, valoramos la innovación y reforzamos la cercanía en la comunicación, estando continuamente conectados bajo un clima de confianza. Como importante player latinoamericano, presente en 20 países, seguimos decididos a cultivar resultados en todos los ámbitos de la vida para construir juntos un mundo mejor”.



Eurofarma

Douglas García Nieto,
gerente general Eurofarma.

13 LUGAR



“A pesar de estar distantes por la pandemia, nunca hemos estado tan unidos. Sabemos que nada es mejor que el contacto físico, vernos y abrazarnos, y la tecnología que ya era nuestra aliada, fue fundamental para fortalecer aún más nuestra conexión. En ADP potenciamos y reforzamos nuestra forma de trabajar a través de StandOut, nuestro enfoque basado en fortalezas. Así ayudamos a los líderes a mantener equipos comprometidos y de alto desempeño, focalizando las actividades de nuestros colaboradores, en lo que disfrutaban y saben hacer. Aprendimos que debemos seguir desarrollando nuestras iniciativas con foco en lo humano. Seguiremos por tanto valorando sin medida la diversidad, manteniendo nuestra estrategia de innovar, crecer y simplificar para continuar tocando la vida de millones de personas”.



ADP Chile

Karem Fonseca,
gerente de Recursos Humanos ADP.



La buena energía parte por casa.

Nos sentimos contentos y orgullosos de ser un gran lugar para trabajar y del compromiso, entrega y buena energía de quienes son parte de Lipigas, permitiéndonos llevar nuestro calorcito a cada rincón del país, desde Arica a Punta Arenas.



Lipigas, 2^{do} lugar en Mejor Empresa para trabajar en Chile (Categoría 251 a 1.000 trabajadores) y reconocimiento especial como **Héroes del Covid**.



EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

14 LUGAR



Reale Seguros

Óscar Huerta Herrera,
director general de Reale Seguros.

“La combinación de trabajo presencial y a distancia es una práctica que llegó para quedarse. De hecho, estamos formalizando las estructuras y herramientas necesarias para que el ‘smartwork’ sea una modalidad más de colaboración en REALE SEGUROS, que desde sus inicios ha basado sus sistemas de gestión de personas en los resultados. Incorporamos el mindset que existe atrás de la práctica, dando a las personas autonomía y poder de decisión para poder trabajar de esta manera, siempre cuidando sus espacios de desconexión.

Queremos hacer realidad nuestra visión de ser la compañía de preferencia y referencia del mercado chileno de seguros por nuestro servicio al cliente, lo que sin duda no es posible sin contar con un gran y motivado equipo. Juntos, es mejor”.



REALE (IMAGEN DE ARCHIVO)

15 LUGAR



Esval - Aguas del Valle

José Luis Murillo,
gerente general de Esval y Aguas del Valle.

“El contexto actual nos enseñó que, pese al distanciamiento físico, nuestro equipo de más de 900 personas, distribuidas entre las regiones de Valparaíso y Coquimbo, puede mantenerse unido y continuar trabajando con el mismo compromiso de siempre gracias a la incorporación de nuevas tecnologías. Pusimos a prueba nuestra capacidad adaptativa, cambiando los paradigmas sobre el trabajo a distancia y la productividad.

Esta nueva forma de relacionarnos ha permitido una mayor integración, logrando un estilo de liderazgo más colaborativo y facilitador, que mantiene en el centro a las personas. Esto ha sido sumamente positivo y nos invita a seguir trabajando en la misma línea, manteniendo los cambios en el tiempo para continuar fortaleciéndonos como organización y potenciando la calidad de vida”.



ESVAL Y AGUAS DEL VALLE (IMAGEN DE ARCHIVO)

En este camino,
nuestro **motor** son las **personas**.

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great Place To Work.

CHILE 2020

En MITTA estamos orgullosos de encontrarnos entre las 50 mejores empresas para trabajar en Chile. Un reconocimiento que nos llena de alegría y motiva a seguir recorriendo este camino juntos.

MITTA
Rent a Car & Leasing Operativo



#Orgullo

Salfa

Nuestro equipo humano es el principal motor de este reconocimiento.

Estamos en el lugar N°

16

De los mejores lugares para trabajar en Chile.



¡Nos medimos para mejorar!

Este reconocimiento generó felicidad y orgullo en los más de 1700 colaboradores que integran el equipo Salfa, de manera muy genuina, debido a que responde a un trabajo del cual todas y todos hemos sido parte. También porque es nuestra primera participación en este prestigioso ranking, directamente en la categoría de grandes empresas, destacando como la única del rubro.

Nuestra presencia nacional y una oferta de valor que entrega soluciones integrales en todas las industrias que participamos, son posibles gracias a un equipo humano comprometido, adaptativo, ágil y diverso.

Por esto, hemos construido una organización centrada en las personas, que impulsa el crecimiento personal y profesional de nuestros integrantes en un ambiente marcado por la confianza, el respeto

mutuo y la colaboración. Así, la clave para avanzar en este camino, fue la definición de una cultura que integró, por una parte, los valores que nos han permitido existir por más de 80 años y, por otra, la necesidad de adaptarnos a las transformaciones de una sociedad con cambios que cada vez son más rápidos. Esta cultura, que **oficializamos como nuestra forma de hacer las cosas**, es conocida por toda nuestra organización como el “**Modo Salfa**”.

Ahora, nuestro desafío es seguir haciendo de Salfa un gran lugar para trabajar, compuesto por un equipo humano que se mueve por un propósito claro: nos desafiamos a entregar la confianza que nuestros clientes requieren para progresar.



EMPRESAS CON 251 A 1.000 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

16 LUGAR



MITTA Rent a Car & Leasing Operativo

Ignacio Correa Fernández, gerente general MITTA.



MITTA IMAGEN DE ARCHIVO

“Desde el primer día de confinamiento confirmamos la ductilidad de nuestros equipos. Fue notable constatar cómo, literalmente de un día para otro, nuestro equipo de colaboradores se adaptó a la tan comentada ‘nueva realidad’. Es cierto que la compañía proveyó, en tiempo y forma, las herramientas necesarias para cumplir nuestras labores a distancia, pero fue extraordinario confirmar el irrestricto compromiso de nuestros colaboradores con su trabajo. Proteger la seguridad y salud de nuestra gente ha sido y será prioritario, por esto mantenemos el teletrabajo cuando sea posible y flexibilizamos horarios en talleres y sucursales. La compañía navegó perfectamente en la pandemia, fundamentalmente por el compromiso y dedicación de nuestra gente: sea en su casa, o en nuestros talleres y sucursales”.

17 LUGAR



TW Logística

Ignacio Alcalde Bazán, gerente general de TW Logística.



TW LOGISTICA

“En TW Logística, aprendimos la importancia de adaptarnos ágilmente a los cambios, aprovechando la tecnología para sumarnos al teletrabajo, flexibilizamos turnos en la operación, manteniendo siempre al centro el cuidado de nuestras personas y el compromiso con nuestros clientes. La confianza, comunicación y colaboración, nos permitieron ir más allá consiguiendo nuevos logros, tales como la digitalización de procesos claves con nuestro WMS Manhattan, la consolidación del servicio de Fulfillment para ventas en E-Commerce, potenciar el desarrollo profesional e incluso cerrar dos negociaciones colectivas de manera exitosa. Continuaremos fomentando nuestro aprendizaje, una cultura ágil que nos permita innovar, adoptar nuevas metodologías y atraer jóvenes talentos con grandes sueños e ideas”.

Cambian los escenarios, pero la **energía** sigue *intacta*



GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

1 LUGAR

DELL Technologies



Dell Technologies

Mauricio Chacón,
Country Manager de Dell
Technologies para Chile & Bolivia.

“En Dell Technologies creemos que la tecnología tiene el poder para impulsar el progreso humano, y cuando combinamos nuevas ideas, nuevas soluciones y sumamos nuevas voces, podemos hacerlo realidad. Con el lanzamiento del programa Connected Workplace 2.0, impactamos positivamente nuestro negocio, con la convicción de que el trabajo ya no es el lugar físico, sino una actividad y un resultado; actualmente, el 100% de nuestros colaboradores de Chile se encuentra trabajando de manera remota desde sus hogares.

La diversidad y la inclusión son promovidas en Dell para un mayor éxito del negocio y para impulsar un cambio cultural y empresarial duradero, buscamos constantemente que Dell sea una compañía donde los miembros del equipo quieran pertenecer y donde los nuevos talentos quieran sumarse”.

2 LUGAR

eCh>
enseñachile



Fundación Enseña Chile

Tomás Recart,
director ejecutivo y cofundador de
Enseña Chile.

“Aprendimos que el compromiso y la excelencia de nuestro equipo trasciende cualquier formato, presencial u online, gracias al propósito que compartimos y que nos moviliza. Somos capaces de adaptarnos a cualquier desafío mientras nos mantengamos con ese norte claro, unidos y con comunicación constante. Pudimos transformar nuestros procesos con el mismo nivel de calidad, y además crear e iniciar proyectos para responder juntos a la crisis. Trabajar online nos permitió derribar las barreras geográficas que existían dado que somos un equipo trabajando en diversas regiones del país. Queremos mantener un espacio semanal que destinamos los viernes a conectarnos, 45 minutos voluntarios para compartir y conocernos. Su principal objetivo es estrechar y mantener las relaciones personales, base de todo lo que hacemos”.

3 LUGAR

SAP



SAP Chile

Cristóbal Vergara,
Country Manager SAP Chile.

“Una vez más confirmamos el poder de ONE SAP, trabajando todos juntos tras un mismo objetivo y apoyándonos para lograr mejores resultados. Nuestro gran aprendizaje es que juntos podemos más, o como lo llamamos nosotros: ‘Stronger Together’.

El 2020 priorizamos por sobre todo la salud de nuestros trabajadores. Si bien ya contábamos con muchas iniciativas enfocadas en salud mental y física, estas tomaron un rol protagónico durante este período, incentivando aún más su uso y buscando nuevas formas para ser un apoyo a la distancia, ya que creemos que la virtualidad ha sido una oportunidad en muchos sentidos, que nos ha permitido reinventarnos e innovar para adaptarnos a las necesidades actuales. Mantendremos nuestro ADN de seguir innovando y creciendo en bien de nuestros colaboradores”.

GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

4 LUGAR | stryker



“La pandemia nos desafió, pero también nos unió mucho más como equipo. Al ser una empresa del rubro médico nos enfrentamos a momentos complejos, pero siempre brindando resguardo a nuestros colaboradores, quienes demostraron confianza y entrega. En esa búsqueda de alternativas, pudimos abrir una puerta que nos enseñó que podemos crear nuevos modelos de trabajo manteniendo nuestra productividad. Nuestros líderes demostraron que los colaboradores son el corazón de lo que hacemos. Todos nos convertimos en constructores de soluciones y nos volvimos especialistas en agudizar nuestra escucha para juntos salir fortalecidos ante la incertidumbre del futuro inmediato.

La flexibilidad horaria, el modelo híbrido de trabajo (oficina-casa) y la adecuación de espacios de trabajo que resguarden la salud llegaron para quedarse”.



Stryker

Fernando Ruiz de Gamboa,
gerente general Stryker Chile.

5 LUGAR | HILTI



“Gracias a que nos aferramos a nuestra cultura corporativa, ‘que es enfocada al cuidado de nuestros colaboradores y orientada al desempeño’, hemos sido capaces de mitigar los efectos del 2020 y de adquirir nuevos aprendizajes; comunicando más y mejor a través de reuniones generales, con mandos medios y por equipos; tomando decisiones ágiles e informando la implementación de acciones a corto-mediano plazo.

Adicional, la digitalización ha sido fundamental, tanto para la comunicación y oportunidades con nuestros clientes externos, como para nuestros clientes internos: implementando más capacitación, extendiendo beneficios vinculados a la salud y creando espacios de conversación para escuchar y contener a nuestros colaboradores”.



HILTI

Pablo Ávila,
director de Recursos Humanos, Hilti Chile.

6 LUGAR | 3M Ciencia. Aplicada a la vida.™



“Uno de los aprendizajes en 3M ha sido la importancia de estar cerca, fortalecer las comunicaciones transparentes y procurar un feedback continuo con los colaboradores, en las nuevas formas de trabajar, para conocer sus comentarios, sugerencias y aportes, generando un clima de confianza y colaboración.

Además, 3M continuará —después de la crisis sanitaria— con nuestro modelo de trabajo flexible que responde al programa Flexability, implementado el 2015, y que tiene el objetivo de brindar autonomía para personalizar, en base a cada realidad, la forma de trabajar, haciéndolo de manera flexible, equilibrada y eficiente. Sin duda esto impulsa el balance laboral-personal y la confianza, generando una mayor productividad y oportunidades de colaboración entre las personas y los equipos”.



3M Chile

Tatiana Montes,
People Relations Leader Cono Sur de 3M.

7 LUGAR | crossnēt



“En CrossNet las personas son el centro, buscamos su desarrollo y bienestar como el motor que genera valor a los clientes y un negocio saludable y sustentable. Buscamos un trabajo con significado, atractivo que permita servir a la sociedad. El covid trajo incertidumbre para colaboradores y clientes. A poco andar, la incertidumbre pasó al aprendizaje y luego a la consolidación de procesos y estrategias de trabajo adecuadas a la nueva realidad. Mejoramos los canales de comunicación, para soslayar la falta de contacto físico, reforzamos el liderazgo empático y el equipo creció para evitar sobrecargas. Adoptamos el teletrabajo para protegernos, hoy es una opción permanente con medios físicos y tecnológicos que facilitan el trabajo en casa y nuestra oficina sigue abierta para el que lo necesite”.



CrossNet

Juan Pablo Karmy Valderrama,
gerente general corporativo de Crossnet.

8 LUGAR | Belltech



“En Belltech nos mueve un claro propósito, mejorar la calidad de vida de las personas a través de la creación de modelos innovadores de experiencias de contacto. La crisis ayudó a reafirmar esta idea y además, poniendo como foco central el cuidado de nuestros colaboradores, replantearnos los procesos internos vigentes y adecuarlos a una modalidad virtual y flexible, donde ratificamos la importancia de cultivar una cultura de confianza, empatía y respeto, manteniendo la transparencia y ética en todo nuestro actuar. A pesar de la lejanía física, nos conectamos más que nunca, estableciendo procesos de comunicación constantes, abriendo espacios de colaboración e impulsando el protagonismo que pudieran adquirir nuestros colaboradores a través de la innovación y el aporte a la comunidad”.



Belltech

Dayana Villalón Ornowski,
directora corporativa de Recursos Humanos de Belltech.

GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

9 LUGAR



Novartis Chile S.A.

Efrain Flores,
Head & Country President
Novartis Chile.



NOVARTIS (IMAGEN DE ARCHIVO)

“La crisis sanitaria adelantó transformaciones que venían gestándose. En Novartis implementamos Elijo con Responsabilidad, con el cual colaboradores deciden el lugar físico donde trabajan y el horario de su rutina, cuidando el cumplimiento de objetivos y su vida personal. Este modelo se lanzó en Novartis a nivel global y llegó para quedarse.

En el contexto externo, nuestro foco es el paciente y su cuidado integral. Trabajamos intensamente para asegurar el acceso de los pacientes que requieren nuestras terapias, esto se ha intensificado durante la crisis. Logramos implementar soluciones para facilitar el proceso de entrega de algunas terapias directamente al paciente, lo que evitó expusieran aún más su salud. La digitalización y la innovación para brindar soluciones de salud en Chile es algo que sin duda vamos a mantener”.

10 LUGAR



Generadora Metropolitana

Alfonso Ardizzoni,
gerente general de Generadora
Metropolitana.



GENERADORA METROPOLITANA (IMAGEN DE ARCHIVO)

“Implementamos el teletrabajo para el 80% de nuestros colaboradores en el periodo de cuarentena, lo que sin duda mantendremos a futuro, en un régimen mixto y voluntario, ya que comprobamos que es posible mantener la productividad y aportar a una mejor calidad de vida. También fortalecimos las comunicaciones internas y la transversalidad de la información, con envío frecuente de comunicados sobre la situación sanitaria, medidas implementadas en la compañía y fomentando la integración. Este es un desafío que mantenemos, ya que tenemos operaciones en cuatro regiones distintas. Otra acción es que reforzamos nuestro compromiso con las comunidades donde estamos insertos, entregando aportes para apoyarlos en sus diferentes necesidades, algo que mantendremos gracias a las buenas relaciones que hemos consolidado”.



Los Mejores Lugares para Trabajar™
Great Place To Work. CHILE 2020

¡SOMOS UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR!

Nos enorgullece el 15° lugar obtenido en el ranking de Great Place to Work, categoría de empresas de entre 250 y 1000 trabajadores, lo que refuerza el compromiso con nuestros equipos y su calidad de vida.



TENEMOS
Equidad salarial
entre hombres y mujeres

Además, el 28% de los cargos de liderazgo en nuestra Compañía son ocupados por Mujeres, avanzando en equidad e igualdad de oportunidades.



APOYAMOS
Formación

Entregando becas de estudios de postítulo y postgrado, para el desarrollo de nuestros trabajadores.



MÁS TIEMPO
Familiar

Retorno paulatino para madres, más días de posnatal para padres y tarde libre por cumpleaños de hijos, entre otras iniciativas.



AYUDA EN
Vivienda

Préstamos para el primer hogar y premios por ahorro habitacional.



PROMOVEMOS LA
Salud

Impulsando el autocuidado, la actividad física, el apoyo psicosocial y el bienestar integral de nuestro equipo.

GRUPO DE EMPRESAS CON HASTA 250 COLABORADORES

¿Qué aprendizajes obtuvieron en relación a las nuevas formas de trabajar? ¿Cuáles de ellos van a mantener, más allá de la crisis sanitaria?

11

LUGAR



SIMÓN DE CIRENE IMAGEN DE ARCHIVO



Corporación Simón de Cirene
Alejandra Canessa,
directora ejecutiva de Simón de Cirene.

“El covid-19 cambió la forma de trabajar en Simón de Cirene, donde estamos en modo teletrabajo desde marzo del año pasado, con la finalidad de resguardar la salud de nuestros equipos de trabajo. Aprendimos a administrar de mejor forma recursos y tiempo, equilibrando la vida laboral con la familiar. Nos acostumbramos a ser más flexibles y comprensivos con las necesidades particulares de cada persona. La frase clave fue adaptarse al cambio. El teletrabajo nos enseñó a ser más flexibles y resilientes. Ese aprendizaje queda en las personas. A nivel organizacional, nos quedamos con plataformas y procesos mejorados. Ya adoptamos ciertas tecnologías que nos hacen la vida más fácil. A futuro aspiramos a trabajar de manera presencial, aunque más digitalizados”.

14

LUGAR



MOLYCOP



Molycop Chile S.A.
Gustavo Alcázar Méndez,
gerente general Molycop Chile S.A.

“La pandemia rompió nuestros paradigmas y nos obligó a diseñar una innovadora estrategia que asegurara, además de la continuidad operacional de nuestra empresa, la salud y seguridad sanitaria de cada uno de nuestros funcionarios y colaboradores contratistas, no solo en nuestras plantas, sino especialmente en el hogar. Hemos tenido que usar intensamente la tecnología para mantener los vínculos con los trabajadores y el concepto de bienestar debió ajustarse a una modalidad de asistencia en las más diversas circunstancias, para que el valor de la familia Molycop llegue hasta el hogar de cada uno de ellos, no solo de los que hoy son colaboradores activos, sino también a quienes formaron parte importante de nuestra historia, entregando los mejores años de su vida al éxito de nuestra organización”.

12

LUGAR



MASTERCARD



Mastercard
Patricio Sandoval,
Country Manager Chile y Paraguay, Mastercard.

“Creemos que lo que hacemos es tan importante como lo que somos. Nuestra gente y nuestra empresa han prosperado porque hemos creado una cultura que tiene como centro las buenas prácticas, llamada “Doing Well by Doing Good” e invitamos a nuestro equipo a traer su corazón, mente y todo su ser al trabajo cada día para superar los límites e imaginar nuevas posibilidades frente a las adversidades. Desde antes de la pandemia, desarrollamos programas para apoyar a nuestros empleados con ejercicios y actividades para todos los estilos de vida. Nuestra infraestructura y tecnología también están diseñadas para enriquecer la vida de cada colaborador —en el trabajo y fuera de él— y de sus familias, por lo que el home office será una tendencia post-pandemia, así como la flexibilidad horaria”.

15

LUGAR



GALENICA IMAGEN DE ARCHIVO



Galenica S.A.
Eduardo Villa V.,
gerente general Galenica S.A.

“El 2020 nos sorprendió a todos, probando nuestra resiliencia y forzándonos a desplegar nuevas capacidades. Observamos la aparición de fortalezas en momentos extremos. La voluntad de directivos y equipos, sin excepción, permitió movilizarnos activamente para cumplir con nuestros clientes, quienes han tenido un rol esencial en esta pandemia. Incorporar nuevos productos, conformar prontamente un Grupo Covid, implementar teletrabajo, un ágil sistema de compras, la gestión de TI, elaborar turnos, así como una robusta comunicación interna, entre otros, fueron estrategias que nos permitieron avanzar. Hoy, como uno de los proveedores más importantes de artículos covid en el país, podemos seguir reinventándonos, a futuro nos guía nuestra misión y la confianza en un gran equipo de trabajo”.

13

LUGAR



HP IMAGEN DE ARCHIVO



HP Inc Chile
Belén Farías,
directora de Recursos Humanos de HP Cono Sur.

“Reforzamos el concepto Growth Mindset para adaptarnos a las nuevas formas de trabajo y mantenernos abiertos al aprendizaje continuo. Estuvimos más cerca de los colaboradores, gracias a los puentes de comunicación virtual para realizar dinámicas en equipo. También reforzamos beneficios y el lema Family First, para que todos pasaran tiempo de calidad en familia. Work and Fun, grupo de trabajadores voluntarios que realizan actividades de recreación, se reinventó con sesiones virtuales integrando a los familiares de los colaboradores. Más allá de la crisis sanitaria, mantendremos esta virtualidad porque dio buenos resultados. Conservaremos el teletrabajo, práctica que ya realizábamos como parte de la política de Flex Work, que ahora con la nueva legislación chilena podremos formalizar”.

16

LUGAR



B. BRAUN



B. Braun Medical Spa Chile
Raúl Lavín,
gerente de Recursos Humanos, B. Braun.

“En B. Braun fue un año de aprendizajes. Transformamos este escenario en una oportunidad para potenciar liderazgos y fortalecer la experiencia laboral de nuestras personas. Fue necesario estar conectados a las plataformas y, sobre todo, con las necesidades e historias de cada uno. Mantener el compromiso, la alineación con los objetivos y bienestar fue posible gracias a que todos nos involucramos en estos desafíos, fortaleciendo la identidad de nuestra compañía. Valoramos la diversidad en nuestros equipos. Sabemos que las necesidades son diferentes y, como compañía dinámica, nos mantendremos generando iniciativas acomodadas a sus realidades, que faciliten su día a día y que les permitan crecer integralmente para seguir protegiendo y mejorando la salud de las personas en todo el mundo”.

FRENTE AL ESCENARIO ACTUAL

Premios especiales: “Héroes del covid”

El 2020 fue un año muy particular. Todas las organizaciones, sin importar el tamaño ni el rubro, tuvieron que adaptarse a un nuevo contexto, con todos los desafíos que ello acarrea. Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile 2020 se enfrentaron a este escenario y todos ellos lo hicieron como verdaderos héroes.

Considerando el contexto actual, este año, además de premiar a Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile, se entregó un reconocimiento especial a aquellas organizaciones que demostraron ser héroes entre los héroes.

¿Cómo fueron seleccionados los “Héroes del covid”? Las organizaciones seleccionadas como “Héroes del covid” fueron elegidas entre los 50 Mejores Lugares para Trabajar en Chile, destacando a las organizaciones que hayan demostrado, a través de sus políticas y prácticas organizacionales, un sentido genuino y extraordinario de cuidado por sus colaboradores, además de su aporte social, reflejado en el cómo apoyaron, desde su negocio, a las comunidades con las que trabajan. Presentamos a los “Héroes del covid” de este año.

FUNDACIÓN ENSEÑA CHILE

En la Fundación Enseña Chile se trabaja para que un día todos los niños y niñas de Chile reciban educación de calidad. Para lograrlo, la organización cuenta con programas que pone al servicio de diversas comunidades a lo largo del país; postulantes, profesores, comunidades educativas y socios.

Este año significó un desafío importante para la educación, debiéndose adaptar a una modalidad totalmente nueva. Ante este escenario, Fundación Enseña Chile tomó medidas transversales de forma oportuna, demostrando genuina preocupación por su equipo y por las comunidades con las que se relaciona.

Fundación Enseña Chile fue reconocida por su compromiso con la comunidad y la forma en que se reinventaron en plena pandemia. Con prácticas innovadoras como la Radio Enseña, fueron capaces de acompañar efectivamente a todos los agentes con los que trabajan. “Estamos muy agradecidos por el premio... las relaciones humanas son la base de todo lo que hacemos y nos alegra muchísimo que en épocas tan difíciles ese foco en las relaciones humanas nos haya llevado a no desatender a ningún colaborador ni a ningún estudiante. Estoy muy agradecido con el equipo, con los que están trabajando en terreno, desde Iquique a Magallanes”, mencionó Tomás Recart, director ejecutivo y cofundador de Fundación Enseña Chile, durante la premiación de Los Mejores Lugares para Trabajar.

EMPRESAS LIPIGAS S.A.

El propósito de Empresas Lipigas S.A. es dar acceso a energía limpia y eficiente, manteniendo una operación que garantice el suministro continuo de un bien de primera necesidad para clientes residenciales, comerciales, industriales e institucionales, desde Arica a Punta Arenas. De manera especial en la situación vivida en 2020, su servicio ha sido crucial para el funcionamiento de hospitales, centros asistenciales, hogares de ancianos y otros recintos.



En línea con su compromiso adquirido al inicio de la pandemia de resguardar la salud de las personas, mantener la continuidad operacional y dar estabilidad laboral a quienes son parte de Lipigas, fueron reconocidos como “Héroes del covid” por su especial sentido de cuidado por sus colaboradores, además de estar siempre con quienes más lo necesitan.

Ángel Mafucci, gerente general de Empresas Lipigas S.A., comentó al recibir este premio en la ceremonia de Los Mejores Lugares para Trabajar: “Estoy feliz con este reconocimiento, esto lo hacen posible los colaboradores y me siento muy orgulloso de estar en esta compañía. Fue un año difícil y estamos contentos de haber contribuido, tanto para nuestros colaboradores como para las miles de familias más desposeídas que requieren de esta energía. No paramos nunca, llegamos a todos los lugares. Lo más relevante fue el espíritu y el compromiso de que había que llevar este producto a miles hogares de Chile”, señaló.

PARQUE DEL RECUERDO

La crisis sanitaria, social y económica ha constituido un desafío sin precedentes. Lo anterior repercutió de una manera particular para quienes acompañan a los que sufren el dolor de

la pérdida de alguien querido.

El propósito de “ser un lugar de encuentro espiritual para las familias y la comunidad” cobró una nueva dimensión para Parque del Recuerdo.

Este año fueron elegidos como “Héroes del covid” por su preocupación por los colaboradores, visitantes, el medio ambiente y la sociedad, destacando la coherencia en sus acciones y cómo frente a la pandemia se reinventaron para seguir apoyando a sus clientes.

“La verdad es que ha sido un año tremendamente especial para nosotros, muchas gracias a todos los colaboradores de Parque del Recuerdo, quienes frente al desafío se mantuvieron más unidos que nunca. Como siempre decimos: un gran lugar para trabajar lo construimos juntos. El 2020 fue un año excepcional, pero fueron personas excepcionales las que han trabajado en este tremendo equipo. Nosotros tenemos un propósito muy especial de ser un lugar de encuentro espiritual para las familias y la comunidad. Hicimos honor a este gran propósito, con un tremendo compromiso de todos, de tratar con la mayor delicadeza, con el mayor cuidado, con una preocupación enorme a todas las familias que pasaron difíciles momentos este año”, comentó Susana Kehsler, gerente de Personas Parque del Recuerdo, durante la ceremonia de premiación.

GREAT PLACE TO WORK 2020:

ORACLE

En un año desafiante, Oracle sube seis puestos entre las mejores empresas para trabajar

Para Soledad Matos, gerenta general de Oracle, la clave está en conocer a las personas, más allá del rol que cumplan. “Estamos convencidos de que las organizaciones que priorizan los intereses de las personas prosperarán”, dice.

El año pasado fue uno de los más desafiantes que hemos vivido en el último tiempo, donde la tecnología tuvo un rol clave en mantener muchas de nuestras actividades esenciales como las compras, la educación y el trabajo. El teletrabajo, una modalidad que ya venía asomando como plausible para muchas empresas, se convirtió en una regla, y en Oracle no fue la excepción. “El 2020 fue un año de transición en nuestra empresa hacia una nueva forma de trabajar, donde tuvimos que adaptarnos y buscar las formas de estar más cerca, priorizando la seguridad de los colaboradores y reinventando las actividades internas, las que antes se hacían de manera presencial y buscaban darle un valor agregado a las personas”, explica Soledad Matos, gerenta general de Oracle.

La pandemia hizo que los equipos ajustaran su manera de interactuar, lo que trae un desafío importante de cara a todos los actores que interactúan con la organización, pero sobre todo con las personas que trabajan en ella. De la crisis y la tensión del desequilibrio puede surgir la gran oportunidad de aprendizaje que convierta a las organizaciones o sociedades con mayor capacidad de adaptación e innovación.

Respecto del ranking de Great Place to Work anterior, Oracle subió seis puestos en las empresas entre 251 y 1.000 colaboradores, quedando en el puesto 11, y en la compañía están convencidos de que el alza estuvo marcada por los procesos de

adaptación, las políticas de inclusión y la flexibilidad al momento de afrontar los desafíos de la pandemia. “Estamos convencidos de que las organizaciones que priorizan los intereses de las personas prosperarán; y aquellas que no lo hagan fracasarán. Por eso, en Oracle buscamos integrar el bienestar individual en políticas más generales de la empresa, conociendo al colaborador como persona más allá de su función”, recalca Matos.

LA INNOVACIÓN COMIENZA CON LA INCLUSIÓN

Oracle es una empresa comprometida a crear un ambiente de trabajo donde las personas puedan ser ellas mismas y hacer el mejor trabajo posible. La voz y opiniones de todos se escuchan y se valoran, siempre buscando incorporar personas con diversos antecedentes y habilidades, para crear un mejor futuro para la compañía. “Es fundamental anticiparnos a lo que viene, al ‘nuevo normal’; vamos a necesitar contar con equipos diversos que permitan comprender y leer la sociedad post covid-19 y con líderes que tengan las habilidades para adaptarse rápidamente a este escenario”, enfatiza Soledad Matos.

Para lograr una mayor diversidad e inclusión, en primer lugar, es fundamental reconocer el valor que hay en la diversidad. Y, a partir de esa valoración,



Oracle es una empresa comprometida a crear un ambiente de trabajo donde las personas puedan ser ellas mismas y hacer el mejor trabajo posible.



Respecto del ranking GPTW anterior, Oracle subió seis puestos en las empresas entre 251 y 1.000 colaboradores, quedando en el puesto 11.

impulsar a través de políticas de inclusión efectivas, promoviendo el respeto a las diferencias, brindando oportunidades para un justo desarrollo profesional para todos, removiendo barreras para

asegurar que nadie pierda la oportunidad de ser parte de la organización por razones físicas, económicas o sociales, o por realidades diversas.

El compromiso con la diversidad e inclusión en la compañía se plasma hoy no solo en políticas de reclutamiento que buscan tener colaboradores de diversos ámbitos, sino que también en la implementación de programas orientados a promover el bienestar de los empleados. Estamos trabajando exitosamente con el Programa Gen O, en el que se hace una selección de personal y practicantes por valores y no por background profesional / académico. Se usan entrevistas donde se disimula la voz y la imagen, de manera que los reclutadores no identifiquen si la persona que hablaba era hombre

o mujer, combatiendo así los sesgos inconscientes.

“También desarrollamos el Programa Well Being, una iniciativa del Departamento de Recursos Humanos que tiene distintas actividades enfocadas en mejorar la calidad de vida de los colaboradores a través de cursos y charlas, donde se efectúan acciones de autocuidado, cocina, cuidado de los niños, etc.”.

Estas son solo algunas de las iniciativas que Oracle está desarrollando actualmente, pero el futuro traerá mucho más. “Estamos muy orgullosos del resultado obtenido en el Great Place To Work 2020, seguiremos trabajando para crear un ambiente de trabajo donde las personas puedan ser ellas mismas y hacer el mejor trabajo posible”, concluyó Soledad Matos.

TW

LOGÍSTICA

Great
Place
To
Work®

Soluciones logísticas integrales
con un gran equipo de trabajo.

¡Vamos por más!



**PREOCÚPATE DE VENDER,
NOSOTROS NOS ENCARGAMOS DE LA LOGÍSTICA**



Almacenamiento



Transporte
y Distribución



Fulfillment | Logística
para tu E-Commerce

SÍGUENOS EN NUESTRAS RRSS

TW.CL

 @twfulfillment  /twfulfillment  /tw-logistica