



Los Mejores Lugares para Trabajar™



EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL

SANTIAGO DE CHILE

SÁBADO 11 DE ABRIL DE 2026

1

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

Great Place to Work Effect: cuando la cultura impulsa los resultados

Estudios de Great Place To Work revelan que las organizaciones con culturas sólidas y liderazgos basados en la confianza no solo enfrentan mejor la incertidumbre, sino que logran sostener resultados y crecer de manera consistente en entornos cada vez más desafiantes.

En un escenario donde los cambios económicos, tecnológicos y sociales se han vuelto parte del día a día, las organizaciones enfrentan el desafío de adaptarse sin perder coherencia. En ese contexto, la evidencia de Great Place To Work® muestra que no todos responden de la misma manera, las que logran sostener resultados en el tiempo tienen algo en común: haber consolidado su cultura mucho antes de enfrentar los desafíos actuales.

—¿Qué han demostrado las investigaciones de Great Place To Work® sobre el impacto de la cultura en contextos de incertidumbre y cambio?

“En Great Place To Work®, este tema ha sido objeto de estudio durante décadas. Nuestras investigaciones nos han demostrado de forma consistente que las organizaciones con culturas sólidas enfrentan mejor los períodos de incertidumbre, logran adaptarse con mayor agilidad y alcanzan niveles más altos de compromiso, orgullo y colaboración. En la práctica, la cultura cumple un rol mucho más profundo de lo que a veces se conoce, es la que da sentido cuando no hay certezas y permite

enfrentarlos cambios con más claridad, cohesión y confianza”.

—¿Cómo las organizaciones pueden construir una cultura que supere los momentos de alta exigencia?

“En nuestra experiencia, las organizaciones que mejor enfrentan momentos complejos logran superarlos gracias a la cultura que han construido durante su historia. La han trabajado de forma anticipada, a través de acciones muy concretas que impactan positivamente la experiencia diaria de las personas: cómo se lidera, cómo se comunica, cómo se toman decisiones difíciles y cómo se las cuida en contextos complejos.

Por eso, más que pensar en la cultura como algo que ayuda a ‘resistir’ las crisis, es mejor entenderla como un sistema que prepara a la organización para navegarlas mejor. Y eso, en definitiva, es lo que marca la diferencia entre organizaciones que solo sobreviven y aquellas que logran salir fortalecidas”.

—¿Qué rol juega el liderazgo en estos escenarios?

“Un rol muy humano, más que perfecto. En tiempos



© GUSTAVO MATEU, GUSTAVO MATEU

José Antonio Yazigi, director de Great Place To Work® Chile.

difíciles, las personas no esperan que sus líderes tengan todas las respuestas, pero sí necesitan sentir que pueden confiar en ellos. Y esa confianza es clave, porque es lo que permite que los equipos se mantengan enfocados, comprometidos y sigan adelante, incluso cuando el

contexto es complejo. Por eso, lo que realmente marca la diferencia es la forma en que los líderes se hacen presentes. Líderes que no esconden lo que está pasando, que escuchan de verdad y que actúan con coherencia. Cuando nos encontramos con este tipo de

líderes en las organizaciones, vemos un impacto positivo tanto en la experiencia de las personas como en los resultados del negocio.

En nuestras recientes investigaciones, hemos llamado a este fenómeno como el Great Place To Work® Effect. Los grandes líderes construyen confianza; y la confianza construye culturas que impulsan la productividad, la innovación y los resultados, superando al mercado sin importar tamaño, industria o geografía”.

—¿Qué deberían priorizar hoy las organizaciones que no solo quieren adaptarse, sino también mantener su crecimiento en el tiempo?

“El Great Place To Work® Effect nos viene a recordar que cuando existe confianza, las personas se comprometen más, colaboran y están dispuestas a dar lo mejor de sí, incluso en contextos difíciles. Y esa es, finalmente, la base sobre la que se construyen organizaciones que no solo responden al cambio, sino que logran crecer y ser sostenibles en el tiempo”.

ORGANIZACIONES MÁS DE 1.000

1° LUGAR



André Gailey CEO

“Para Itaú el bienestar es un habilitador del negocio. Tener a las personas al centro de las decisiones y potenciar su desarrollo integral es lo que permite sostener resultados y adaptarnos con agilidad. Trabajamos con una estrategia de salud integral que aborda dimensiones físicas, emocionales, sociales y financieras. Sabemos que equipos que se sienten bien toman mejores decisiones, se adaptan más rápido y entregan una mejor experiencia a nuestros clientes”.

ORGANIZACIONES DE 251 A 1.000

1° LUGAR



Morris Pessó gerente general

“En un escenario de mayor incertidumbre, los líderes de la organización deben ser los ojos de la cultura, encargados de dar sentido, coherencia y procurar que se mantenga vivo el propósito. Incluso en situaciones donde no haya certezas de lo que pueda ocurrir, una comunicación honesta, aunque no lo sepamos todo, puede marcar la diferencia. Un liderazgo cercano, que escuche activamente las inquietudes y actúe con transparencia y credibilidad, nos ha permitido salir fortalecidos como organización”.

ORGANIZACIONES HASTA 250

1° LUGAR



José Luis Villalón general manager

“Los momentos de incertidumbre son los que más ponen a prueba a los equipos y a los líderes. En el sector de la construcción en Chile hemos enfrentado años complejos y, en ese contexto, el rol de los líderes es mantener al equipo unido, alineado y enfocado en el propósito común. Para lograrlo, la comunicación frecuente y transparente es clave. Un líder que tiene un mensaje que nunca comunicamos demasiado, solo comunicamos poco. Esa claridad reduce la incertidumbre y permite enfocar la energía del equipo en avanzar”.

2° LUGAR



Sergio Cortés gerente general

“La comunicación es fundamental. Contar con instancias transparentes, oportunas y bidireccionales ha sido clave para fortalecer relaciones de confianza dentro de la organización. Una práctica consolidada son las jornadas de presentación de la Planificación Estratégica Sostenible a colaboradores de todas las áreas y niveles. Asimismo, la flexibilidad y la participación nos han permitido ser una organización ágil, destacando nuestra comunidad colaborativa y de aprendizaje de IA”.

2° LUGAR



Werner Jakob gerente general

“En contextos de transformación constante, la confianza se fortalece cuando las organizaciones vuelven a sus valores y reconocen el lugar central de las personas. Una práctica que refleja esto fue un taller de gratitud realizado en 2025, donde cerca de 130 personas se dieron un espacio para reconocer lo positivo y agradecer el aporte de otros. Cuando las personas se sienten vistas y valoradas, la confianza deja de ser un concepto y se vuelve experiencia compartida”.

2° LUGAR



Patricio Martínez gerente general

“En SAP promovemos el bienestar físico y emocional mediante el programa RUN HEALTHY, que integra seguridad, salud ocupacional y salud individual, fomentando hábitos saludables, entornos de trabajo seguros y una cultura de cuidado. Para impulsarlo contamos con el compromiso del top management y un council que promueve el bienestar. Para que el bienestar sea parte de la cultura. El impacto se monitorea mediante el Business Health Culture Index”.

3° LUGAR



Francisco Alliende gerente general

“Un hito relevante fue la socialización de nuestra planificación estratégica ‘Expedición 2030’, concebida como un proceso de movilización cultural y de liderazgo que busca que las personas comprendan hacia donde se dirige la empresa y cómo cada rol contribuye a eso. Asimismo, realizamos jornadas empílicas donde el gerente general, junto a ejecutivos de la Gerencia de Personas, recorren las distintas zonas, explicando los desafíos del negocio, resolviendo dudas y conectando la estrategia con el trabajo diario”.

3° LUGAR



Guillermo Moya managing director Technology Solutions Chile

“En NTT DATA hemos construido una cultura basada en la confianza a través de prácticas muy concretas, como una estructura horizontal y una comunicación abierta que permite interactuar directamente con líderes y equipos, generando cercanía y transparencia en la toma de decisiones. Una práctica clave es liderar desde la colaboración, involucrando a distintos equipos en la construcción de soluciones y promoviendo el trabajo inter áreas, fortaleciendo la confianza y el foco en los resultados”.

3° LUGAR



Diego Hollweck gerente general

“En contextos de incertidumbre, el rol de los líderes es dar dirección, generar confianza y actuar con coherencia con los valores de la organización. Una práctica clave es el liderazgo cercano y transparente: comunicar con claridad los desafíos y decisiones, abrir espacios de diálogo y escuchar activamente a los equipos. Cuando las personas entienden el contexto y sienten que su voz es considerada, aumenta la confianza y el compromiso. La coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, entrega estabilidad y facilita la adaptación”.

ORGANIZACIONES HASTA 250

4° **CrossNet**
 LUGAR

"En CrossNet buscamos que los líderes transmitan claridad, sobre todo cuando el entorno se vuelve incierto. Como seres humanos nunca tendremos todas las respuestas, por eso, la honestidad y la coherencia son valores mucho más potentes que las certezas absolutas. Los líderes debemos contener, acompañar y mantener la unidad del equipo".



Juan Pablo Karmy
CEO

5° **BIBRAUN**
 LUGAR SHARING EXPERTISE

"Entendemos que los procesos de cambio requieren cuidar activamente la experiencia de las personas. Cuando las personas se sienten acompañadas en su desarrollo y cuentan con espacios que favorecen su bienestar, los equipos enfrentan mejor los cambios y sostienen el desempeño del negocio".



Carlos Barona
managing director

6° **KYOCERA**
 LUGAR

"La práctica clave es la coherencia visible del liderazgo: si pedimos compromiso, humildad o esfuerzo adicional, el líder debe demostrarlo primero. Cuando las personas ven que sus líderes actúan con consistencia, se fortalece la confianza y la cultura se convierte en una fuente de estabilidad que permite enfrentar la incertidumbre con propósito".



Gonzalo Rivera
gerente general

7° **MUREX**
 LUGAR

"Cuidamos el bienestar físico y emocional entendiendo que es una condición clave para sostener el negocio en el largo plazo. Ese equilibrio entre bienestar y exigencia nos ha permitido sostener el desempeño y mantener un alto nivel de compromiso, incluso en contextos desafiantes".



Mauricio Giglio
country manager Chile

8° **VMICA.**
 LUGAR

"En contextos de incertidumbre, el rol de los líderes es fundamental para sostener la cultura organizacional y mantener la confianza de los equipos. Creemos en un liderazgo cercano, transparente y empático, pero sobre todo oportuno, que asegure que las personas cuenten con información clara sobre lo que ocurre en la organización".



Paula Vergara
gerente general

9° **Belltech**
 LUGAR

"Hemos comprobado que cuando las personas se sienten cuidadas y escuchadas, aumenta el compromiso, mejora la colaboración y se fortalecen los resultados del negocio. El bienestar no es solo una iniciativa cultural, es un factor clave para la sostenibilidad y el desempeño de la organización".



Michael Everard
CEO

10° **scJohnson**
 LUGAR A family company at work for a better world

"Mantener altos niveles de confianza ha sido posible gracias a prácticas culturales que refuerzan nuestra forma de relacionarnos. Una de ellas es la co-creación en equipos multidisciplinarios, que refleja nuestro valor de 'Ganamos Juntos'. Diseñamos estrategias integrando miradas diversas y utilizando la inclusión como una herramienta estratégica".



Alfredo Vazquez
country director

11° **stryker**
 LUGAR

"En contextos de incertidumbre, el rol del líder es ser un ancla de claridad y coherencia. Desde mi experiencia, liderar con presencia y explicar el 'por qué' detrás de las decisiones permite que los equipos comprendan el contexto y mantengan la confianza, incluso cuando no existen todas las certezas".



Juan Carlos Bottoz
general manager Chile

12° **sencillito**
 LUGAR

"Promovemos una cultura basada en la confianza, la que está soportada por nuestro valor 'Hacemos lo correcto' y por parte de nuestro propósito 'Construimos relaciones significativas'. Transparentamos el hecho de estar en un entorno incierto, identificando los factores sobre los que no tenemos control y aquellos sobre los que cada uno si tiene el control, enfocándonos en fortalecer estos últimos".



Eduardo Millas
country director

13° **abbvie**
 LUGAR

"En AbbVie, el bienestar de las personas es una prioridad. Contamos con un programa a nivel global —AbbVie Vitality— que ofrece diversas herramientas para promover la salud física y emocional. También trabajamos para fortalecer la seguridad psicológica dentro de los equipos; sabemos que un entorno donde las personas se sienten respetadas y escuchadas potencia el compromiso, la creatividad y eleva el desempeño".



Lanessa Cintron
gerente general Chile - Uruguay

14° **SIEMENS Healthineers**
 LUGAR

"Creemos que los mejores resultados se construyen cuando diseñamos soluciones en conjunto y cada persona se siente dueña del resultado final. Una práctica clave es la co-creación en equipos multidisciplinarios, que refleja nuestro valor esencial de 'Ganamos Juntos'. En lugar de imponer soluciones, integramos miradas diversas y promovemos que cada persona tenga un rol activo en los resultados".



Ekaterina Podnebesnova
managing director para Chile, Argentina y Uruguay

15° **Beiersdorf**
 LUGAR HOME OF NIVEA Eucerin CURIATAS

"Nuestra filosofía de cuidado trasciende las etapas de cambio para convertirse en un compromiso permanente. Diseñamos una experiencia de empleado que prioriza la salud y el equilibrio, garantizando espacios de trabajo diseñados para promover salud, seguridad y confort y un robusto Programa Wellness basado en 3 pilares: Prevención, Equilibrio y Asistencia".



Andrea Salzano
gerente general Grupo Cono Sur

16° **MOK**
 LUGAR Go beyond

"Desde nuestra experiencia, el liderazgo cercano y visible es clave: espacios abiertos de conversación, bajada clara de prioridades y reconocimiento oportuno, ya que entregan seguridad psicológica y alineación. Cuando los equipos entienden el 'para qué' y sienten el respaldo, la cultura se fortalece incluso en escenarios cambiantes, porque se mantiene el foco, el compromiso y la colaboración".



Pablo Parada
CEO Chile

17° **chileautos**
 LUGAR Compra. Vende. Disfruta.

"Desde el rol de los líderes, se pone un fuerte énfasis en la construcción de entornos de trabajo seguros, donde las personas se sientan escuchadas, respetadas y cuidadas. Esto se refuerza con políticas claras de prevención del acoso y la violencia laboral, y con un modelo de liderazgo que entiende el bienestar integral como parte central de su responsabilidad diaria".



Inés Guitarte
CEO Latam

18° **GNL Quintero**
 LUGAR

"En GNL Quintero somos un equipo que se caracteriza por los lazos que nos unen como compañeros. Desde la organización buscamos reforzar ese espíritu, cuidando el bienestar físico y emocional de nuestros equipos. Esto contribuye a mantener equipos comprometidos y cohesionados".



Antonio Bacigalupo
CEO

19° **Kraft Heinz**
 LUGAR

"Ante la incertidumbre, las personas buscan seguridad y claridad, por lo que el líder debe ser ágil y resiliente, brindar un mensaje claro y con propósito. Nuestros principios de liderazgo WIN se basan en una cultura en la que todos desarrollamos habilidades para 'ganar'. Estamos convencidos de que los líderes fuertes no surgen al azar; estos se forman".



Joshua Doyle
vice president HILA

20° **SIMÓN DE CI RENE**
 LUGAR

"Transmitir confianza implica escuchar con empatía y acompañar a las personas con tranquilidad frente a sus dudas. Por eso fomentamos los 'café uno a uno' mensuales entre líderes y colaboradores, espacios independientes del trabajo formal donde se conversa sobre desarrollo laboral, inquietudes y los cambios que están ocurriendo en la organización".



Alejandra Iacobelli
directora ejecutiva

ORGANIZACIONES 251 A 1.000



"En Eurofarma vivimos la transformación integrando cultura, negocio y comunidad. La confianza se construye a partir del SER EUROFARMA, una forma de actuar coherente que se refleja en cómo lideramos, comunicamos y tomamos decisiones cada día. El SER Eurofarma se traduce en confiar en las personas, trabajar con propósito y construir juntos".



Matheus Gulin
gerente general



"En SII Group Chile consideramos a cada uno de nuestros colaboradores como un mundo, con intereses, aptitudes, fortalezas y aspectos de mejora particulares. Cada #Fungineer posee características que lo hacen único y su participación en la empresa es necesaria para construir una visión grupal diversa y robusta".



León Sacks
gerente general



"En nuestra compañía uno de los pilares ha sido la capacidad de conectar las prácticas internas con el bienestar, la inclusión y el buen trato. Esta forma de trabajar ha fortalecido los niveles de confianza al interior de la organización y refleja nuestro compromiso por aportar calidad de vida".



José Luis Murillo
gerente general



"En nuestra empresa la confianza se construye día a día gracias a líderes que cuidan con acciones reales y coherentes. La formación permanente ha sido clave: los líderes se entrenan tanto en lo técnico como en generar confianza, gestionar equipos y fortalecer su credibilidad".



Álvaro Vieira
gerente general



"El bienestar en ManpowerGroup está directamente vinculado a nuestra visión de empleabilidad sostenible. Entendemos que cuidar a las personas implica no solo apoyar su bienestar actual, sino también prepararlas para los desafíos del futuro del trabajo".



Jorge Gamero
director general
ManpowerGroup
Chile-Perú &
director Experis
LATAM



"Hemos logrado mantener la confianza de manera sostenida en el tiempo a partir de algo muy concreto: la credibilidad. Cada transformación se comunica con claridad, explicando el por qué, los beneficios y el impacto, y posteriormente se realizan las implementaciones en coherencia con lo anunciado".



Esteban Segura
gerente general



"En Schneider Electric entendemos que el liderazgo no nace de un título, sino de la convicción de que cada trayectoria profesional puede construirse con autonomía. Desde nuestra visión de Inclusión & Care trabajamos para crear las condiciones que le permitan a cada persona aportar desde su experiencia, talento y autenticidad, manteniendo siempre lo más importante: su propia voz".



Patricia Pimenta
Andean Cluster
president

ORGANIZACIONES 251 A 1.000

11° 
 LUGAR

"En un entorno de transformación permanente, hemos aprendido que la confianza no se sostiene con discursos, sino con prácticas estructurales que dan participación real. Para nosotros, la sostenibilidad organizacional comienza por una cultura donde la confianza es un sistema, no una declaración".



Hans Baumann
 managing director

12° 
 LUGAR

"El bienestar ha sido una preocupación presente desde los inicios de AZA. Buscamos reconocer el esfuerzo y celebrar los logros de nuestros equipos, fortaleciendo una cultura donde el trabajo y el aporte de cada persona son valorados".



Hermann Von Mühlenbrock
 gerente general

13° 
 LUGAR

"Durante 2025 comenzamos a celebrar nuestros 60 años de historia en la industria frutícola nacional, y tomamos este hito como un momento especial para revisar nuestro propósito y hacer partícipe de ello a toda la organización. El objetivo era claro: que todos quienes integran el equipo entiendan qué significa, lo integren en su día a día y lo proyecten pensando en la sostenibilidad de la empresa, por otros 60 años".



Hernán Garcés
 presidente

14° 
 LUGAR

"La práctica más relevante es liderar desde la coherencia y la cercanía. Esto implica comunicar de manera honesta lo que está claro y aquello que aún está en construcción, evitando falsas certezas. Los equipos no esperan perfección, pero sí consistencia. Cuando lo que se dice y lo que se hace están alineados, la confianza se fortalece incluso en escenarios complejos".



María José Gutiérrez
 directora ejecutiva

15° 
 LUGAR

"En momentos desafiantes hemos priorizado la salud y el equilibrio, adaptando nuestra forma de trabajar cuando ha sido necesario. Esto ha fortalecido la confianza y el sentido de pertenencia dentro de la organización. Cuando las personas se sienten seguras, escuchadas y acompañadas, el compromiso crece".



Diego Fernández
 gerente general

16° 
 LUGAR

"Para nosotros, el liderazgo es una pieza clave para el desarrollo sostenible de la organización. Los líderes deben desarrollarse en tres niveles: el personal, el de sus equipos y la visión estratégica. En momentos de incertidumbre, reforzamos el foco en la cercanía, la comunicación y la colaboración".



Víctor Ugarte
 director general

17° 
 LUGAR

"Cuando el entorno se vuelve incierto, el rol de los líderes es sostener y fortalecer la cultura organizacional. Mientras más información responsable puedan compartir con sus equipos, más se puede reducir la incertidumbre. Una práctica clave es involucrar a las personas en los procesos de cambio, haciéndolas parte del camino que la organización está recorriendo".



Javier Dib
 gerente general

18° 
 LUGAR

"La práctica clave es un liderazgo cercano y transparente, que combine comunicación frecuente, escucha activa y autonomía real, con un cuidado genuino por la salud mental. Esto implica reconocer cargas, promover equilibrio y abrir espacios seguros de conversación. Cuando las personas se sienten cuidadas, la confianza y la cultura se fortalecen incluso en la incertidumbre".



Ignacio Sica
 country manager

ORGANIZACIONES MÁS DE 1.000

4°
LUGAR



"En MetLife y ProVida entendemos que la confianza se construye en el día a día, con acciones concretas. Por eso escuchamos activamente a nuestros equipos, a través de mediciones de clima y espacios de retroalimentación. Otra práctica clave es el desarrollo interno del talento, generando oportunidades reales de carrera".



Gregorio Ruiz-Esquide
director MetLife Chile, Colombia y Uruguay

5°
LUGAR



"El liderazgo debe aportar dirección, coherencia y criterios claros de actuación. Es clave fijar prioridades concretas —calidad de servicio, resguardo de la confianza y cumplimiento de la misión— y convocar a los equipos desde el respeto y el trabajo conjunto. Esto implica definir prioridades, actuar con transparencia y responder oportunamente a los desafíos".



Andrea Silva
gerente general ejecutiva

6°
LUGAR



"En escenarios como el que vivimos con la reforma, los líderes debemos proveer certeza y guía para seguir un camino con una dirección definida. La incertidumbre para los buenos líderes es una oportunidad y por ello debemos actuar con coherencia, dar confianza y ser los primeros en enfrentar el cambio".



Max Alberto Sichel
gerente general

7°
LUGAR



"En DHL, el bienestar es parte esencial de nuestra cultura y está directamente conectado con la experiencia de pertenencia. Al fortalecer el bienestar y la inclusión, generamos mayor compromiso, mejor experiencia del colaborador y mejores resultados operativos y de servicio a los clientes".



Alberto Oltra
CEO Chile DHL Global Forwarding S.A.

Marcos Cerqueira
managing director Perú, Argentina & Chile DHL Supply Chain S.A.

María Belén Manrique
country manager Chile & Argentina en Hillebrand Gori.

Jaime Dacaret
country manager Chile DHL Express Chile Ltda.

8°
LUGAR



"Ponemos genuinamente a las personas en el centro, con mecanismos de escucha continua que no solo miden el clima, sino que activan planes de acción concretos y visibles. Esta lógica de 'escuchar y actuar' fortalece la credibilidad interna y sostiene una cultura basada en la confianza".



Nicolás Goldstein
presidente ejecutivo de Accenture para Sudamérica Hispana

9°
LUGAR



"En contextos de incertidumbre, los líderes deben asumir un rol cercano, transparente y empático, ofreciendo dirección clara y generando seguridad psicológica para sostener la cultura organizacional. En Cencosud Scotiabank contamos además con un programa de liderazgo que prepara a nuestros líderes para gestionar escenarios complejos, asegurando que cada persona se sienta acompañada, escuchada y motivada a contribuir con lo mejor de sí".



Eduardo Quiroga
gerente general

ORGANIZACIONES MÁS DE 1.000

10° Metso

LUGAR

"En contextos de transformación reafirmamos que la seguridad —física, emocional, psicológica y también social— es un valor intransferible y pilar de nuestra cultura. Protegemos el bienestar físico con altos estándares de seguridad, ergonomía y recursos de salud. En el ámbito emocional, fortalecemos espacios de escucha, acompañamiento profesional y un liderazgo empático que genera claridad y contención".



Pedro Macedo
 VP Human Resources

11° achs

LUGAR

"En la Achs entendemos que cuidar el bienestar físico y emocional es una condición para sostener el desempeño y la transformación. Por eso, el foco está en cómo acompañamos a nuestros equipos —y a sus familias— con acciones concretas de Salud Mental. En nuestros equipos la jornada comienza con un Diálogo Diario, esto nos permite detectar señales tempranas y activar apoyo oportuno cuando es necesario".



José Luis Moreno
 Gerente general

12° Marriott INTERNATIONAL

LUGAR

"Nuestra cultura People First es una guía concreta para la toma de decisiones. Liderar con presencia, consistencia y cercanía ha sido clave para generar confianza, especialmente en tiempos desafiantes. Cuando los asociados confían en sus líderes, se sienten más seguros y capaces de enfrentar cualquier desafío. Esa confianza es el gran multiplicador que fortalece y sostiene la cultura Marriott".



Víctor Parada
 Área gerente general, Marcas de Lujo Sudamérica

13° EY

LUGAR

"Nuestra prioridad siempre serán las personas y entendemos que el bienestar involucra, además de la salud física y estabilidad emocional, el equilibrio entre la salud mental y la realización personal. Por ello, nuestra Propuesta de Valor para Empleados impulsa aún más este equilibrio integral a través de la educación, la distensión, el cuidado personal y el apoyo a la comunidad".



Macarena Navarrete
 country managing partner

14° ACCOR

LUGAR

"En Accor Chile la confianza se construye. Por eso, promovemos una cultura donde cada persona se sienta segura de ser quien es, valorada por lo que aporta y participe del propósito colectivo, facilitamos espacios para la expresión libre, el reconocimiento mutuo y el desarrollo profesional sostenido. Cuando una persona se siente parte de algo significativo, florece; y con ella, florece toda la organización".



Mauro Rial
 chief operational officer North & Hispanic Americas

15° rosen

LUGAR

"En Rosen, declaramos que las personas están al centro como lo más importante de la estrategia y con ese principio fundacional nos conducimos. Desde aquí construimos día a día la confianza, que nunca damos por sentada y la practicamos generando vínculos, promoviendo instancias para preguntar, aportar, intentar, innovar y enfrentar juntos contextos de permanente transformación y desafíos".



Agustín Alfonso Herranz
 gerente general corporativo Empresas Rosen

16° Salfa

LUGAR

"En 2025 lanzamos el Sello del Líder Salfa y en 2026 capacitaremos a casi 400 líderes de Arica a Punta Arenas en jornadas presenciales, fortaleciendo un liderazgo cercano, coherente y alineado. Junto a ello, impulsamos la experiencia del colaborador como habilitador de una experiencia memorable para nuestros clientes, basada en tres ejes: disfrutar, desarrollar y cuidar".



Carlos Fabres
 gerente general

17° Deloitte.

LUGAR

"En Deloitte, nuestro propósito es 'Hacer impactos que importan' que es una brújula para guiar todo lo que hacemos. Para impactar en nuestros colaboradores contamos con nuestra Propuesta de Valor de Talento basado en los pilares: brindar un trabajo gratificante, ofrecer flexibilidad, desarrollar a nuestros líderes para ser inspiradores y empoderar para crecer profesionalmente".



Christian Durán
 CEO & regional managing partner