

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

“La presencia y contribución de las mujeres en la fuerza laboral es indispensable para el desarrollo económico del país”



José Antonio Yazigi, Director de Great Place To Work®

Como una forma de continuar reconociendo a las organizaciones que se han destacado en materia de equidad de género, este año Great Place To Work® Chile ha publicado por cuarta vez la lista de “Los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres 2024”: “En el panorama global actual, los estudios que enfatizan cómo la participación y contribución femenina en el ámbito laboral impulsa el éxito de los negocios, confirman que la idea que hemos apoyado durante más de treinta años ha sido acertada”, señala José Antonio Yazigi, Director de Great Place To Work®.

—La incorporación de mujeres en las organizaciones parece estar tomando fuerza. Según los datos del Banco Interamericano de Desarrollo, en Chile la participación laboral femenina logró recuperarse a los niveles previos a la pandemia, alcanzando 52,6% a fines del año pasado. ¿Cómo han visto reflejado este dato en las organizaciones?

Desde que iniciamos la publicación de esta lista, los datos nos han mostrado cómo en los mejores lugares para trabajar la incorporación de mujeres ha aumentado. Este avance refleja tanto cambios sociales como una mayor conciencia de las organizaciones sobre la importancia de la equidad de género.

Este año, en particular, hemos visto que cuando se aplican políticas y prácticas destinadas a mejorar la representación de mujeres, sea en puestos de liderazgo o a todo nivel, la organización avanza hacia la equidad”.

—¿Qué tipo de políticas y prácticas han observado

específicamente dirigidas a aumentar la participación femenina en las organizaciones?

La adopción de políticas de trabajo flexible y programas de formación en equidad de género han sido esenciales para la integración y permanencia de las mujeres en el entorno laboral.

El trabajo flexible juega un papel crucial en la promoción de la participación femenina, ya que permite un mejor balance entre las responsabilidades laborales y personales, lo que disminuye la presión de elegir entre la vida personal y profesional, facilitando que las mujeres se mantengan en sus lugares de trabajo. Asimismo, la flexibilidad es una estrategia altamente efectiva para retener talento femenino, ya que las mujeres prefieren emplearse en organizaciones que les permiten gestionar su tiempo y les ofrecen jornadas de trabajo que se ajustan a sus necesidades.

Por otro lado, los programas de formación en equidad de género, dirigidos a sensibilizar sobre las barreras culturales y los sesgos inconscientes que limitan la plena participación de las mujeres en el entorno laboral, contribuyen a

reducir comportamientos y actitudes discriminatorias, fomentando un ambiente más inclusivo.

Lo interesante es que, al desarrollar este tipo de programas, todos nos beneficiamos, no solo las mujeres, ya que entregan herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar y superar los desafíos que tanto hombres como mujeres encuentran en su trayectoria profesional”.

—En la actualidad se han publicado más estudios a nivel mundial planteando que las organizaciones más avanzadas en diversidad e inclusión superan a las demás en rentabilidad. ¿Cómo han recibido ustedes estos hallazgos?

Desde los inicios en Great Place To Work®, no solo hemos respaldado esta idea, sino que también la hemos investigado en profundidad. La evidencia nos demuestra que existe una fuerte conexión entre los entornos laborales diversos e inclusivos y el éxito empresarial. Estas organizaciones no solo

reportan mayor rentabilidad, sino que también muestran una mayor capacidad de adaptación y resiliencia en tiempos de crisis. Además, están más preparadas para navegar por las complejidades del mercado global, anticiparse a cambios y responder con agilidad y eficacia a las demandas de su ecosistema.

La relevancia de este tema es tal que, desde el punto de vista de los inversionistas, hemos notado que aspectos como la preocupación por el medio ambiente, la gobernanza y lo

social, donde justamente aparece la equidad de género, responden a que son inversionistas responsables.

En el panorama global actual, los estudios que enfatizan cómo la participación y contribución femenina en el ámbito laboral impulsa el éxito de los negocios, confirman que la idea que hemos apoyado durante más de treinta años ha sido acertada”.

—¿En qué aspectos las organizaciones tienen que poner énfasis en los próximos años para alcanzar

los beneficios que trae la equidad de género?

Es crucial acelerar este proceso, para aumentar significativamente la incorporación de mujeres en todos los sectores e industrias de nuestro país, tarea en la cual los hombres tenemos una responsabilidad ineludible. No se trata solo de llenar cuotas o de hacer ajustes cosméticos; se trata de un cambio necesario que puede transformar nuestra economía y nuestra sociedad.

El crecimiento sostenible de nuestro país también está intrínsecamente ligado a la incorporación de mujeres en el mundo laboral. La economía global enfrenta retos cada vez más complejos, y la competitividad a nivel internacional nos desafía a convocar y potenciar a todos los talentos disponibles. Al garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de contribuir con sus talentos y perspectivas, estamos invirtiendo en un futuro más innovador, próspero y justo para todos. La inclusión de mujeres no es solo una cuestión de justicia social, sino una decisión estratégica para el éxito de los negocios”.



Es crucial acelerar este proceso, para aumentar significativamente la incorporación de mujeres en todos los sectores e industrias de nuestro país, tarea en la cual los hombres tenemos una responsabilidad ineludible. No se trata solo de llenar cuotas o de hacer ajustes cosméticos; se trata de un cambio necesario que puede transformar nuestra economía y nuestra sociedad”.

Felicitamos a las 30 organizaciones que hoy están liderando el mundo laboral en #EquidadDeGénero

CATEGORÍA HASTA 250

- 1 Stryker
- 2 PREVIRED
- 3 Belltech
- 4 Generadora Metropolitana
- 5 VMICA
- 6 sbpay
- 7 CrossNet
- 8 Beiersdorf
- 9 HP INC
- 10 Medismart.live

CATEGORÍA 251 A 1.000

- 1 Eurofarma
- 2 Lipigas
- 3 Banco Central de Chile
- 4 AES Chile
- 5 Colbún
- 6 Esvál y Aguas del Valle
- 7 AFC Chile
- 8 DHL Express
- 9 Ultramar Agencia Marítima
- 10 BNP Paribas Cardif

CATEGORÍA MÁS DE 1.000

- 1 Parque del Recuerdo
- 2 Caja Los Andes
- 3 BancoEstado y Filiales
- 4 Itaú Chile
- 5 Cencosud Scotiabank
- 6 Achs
- 7 Deloitte
- 8 Accor
- 9 MetLife Chile
- 10 Salfa



1°
LUGAR

Eurofarma

Marcela Sabaini
Gerente General Eurofarma Chile

Las mujeres líderes han influido significativamente en varios ámbitos de la cultura organizacional, promoviendo cambios positivos y aportando perspectivas valiosas. Desde el impulso a la Diversidad e Inclusión, Flexibilidad Laboral y Balance Vida-Trabajo, desarrollo del talento, Ética y Responsabilidad Social hasta la Innovación y Creatividad. La influencia de las mujeres líderes en la cultura organizacional es profunda y multifacética y su contribución continúa siendo vital para la evolución positiva de las compañías. Su capacidad para aportar perspectivas únicas y liderar con empatía y visión ha sido y continúa siendo vital para la evolución positiva y sostenible de las compañías en un mundo empresarial en constante cambio.



2°
LUGAR

Lipigas

Ángel Mafucci
Gerente General

Para nuestra empresa impactar positivamente en las comunidades de las cuales somos parte es fundamental, ya sea a través de nuestra actividad principal que es la comercialización de gas como así también a través de acciones complementarias vinculadas a nuestros valores y principios que movilizan nuestro actuar. Así, buscamos mayores oportunidades a mujeres de distintas zonas del país para que alcancen la autonomía económica, puedan desarrollarse en nuevos espacios laborales y sociales, desplegando su potencial para mejorar su calidad de vida. Tenemos una trayectoria de fomento al liderazgo femenino al interior de la compañía, con aprendizajes y capacidad suficiente para traspasar fuera de los límites de nuestra organización.



3°
LUGAR

Banco Central de Chile

Rosanna Costa
Presidenta del Banco Central de Chile

El liderazgo femenino enriquece a las organizaciones, diversificando perspectivas y fortaleciendo el análisis estratégico. Este enfoque conduce a soluciones más creativas e inclusivas frente a los desafíos actuales. Las mujeres en altos cargos no solo inspiran a otras, sino que demuestran la posibilidad de equilibrar con éxito la vida profesional y personal. Su presencia en puestos directivos sirve como modelo para las generaciones venideras. El nombramiento de mujeres en posiciones clave del Banco Central ejemplifica este progreso, reafirmando nuestro firme compromiso con la diversidad en el liderazgo.



4°
LUGAR

AES Chile

Javier Dib
Gerente General

Uno de nuestros principales valores es "Todos juntos" y se hace presente en todas nuestras acciones a diario. Por el mismo motivo, las mujeres han influido en nuestra organización para que ese valor cobre mayor relevancia al integrarse en equipos que previamente eran liderados por hombres, tanto en nuestras operaciones como a nivel administrativo y sacan a relucir sus talentos más aún en los tiempos que estamos viviendo, con una transformación de nuestra matriz energética que incluye posicionar a muchas más mujeres en posiciones de toma de decisiones.



5°
LUGAR

Colbún

José Ignacio Escobar
CEO

El liderazgo femenino en Colbún impacta al bienestar social y económico de diversas maneras, contribuyendo a disminuir las brechas de género existentes a través de metas e indicadores establecidos a nivel empresa. Lo anterior da paso al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral e industria, así como en áreas tradicionalmente masculinizadas, lo que implica una mayor empleabilidad para mujeres, mayor inclusión y diversidad en el lugar de trabajo y en la comunidad en general. Las iniciativas de liderazgo femenino en Colbún son a su vez parte de una estrategia más amplia para promover la sostenibilidad y el bienestar a largo plazo de todos nuestros grupos de interés.



6°
LUGAR

Esval y Aguas del Valle

José Luis Murillo
Gerente General Esval y Aguas del Valle

En Esval y Aguas del Valle impulsamos desde hace varios años la equidad a través de la eliminación de la brecha salarial de género, el aumento de la dotación femenina en la Compañía, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y los programas de capacitaciones para el desarrollo y formación continua de nuestras trabajadoras. Estamos convencidos de que las mujeres líderes de nuestra organización contribuyen aportando una mirada distinta, reconociendo el valor de avanzar en condiciones más igualitarias e impulsando en cada una de sus áreas un mejor servicio, con un equipo comprometido con la excelencia en la gestión integral del agua. Esa contribución, a través de un suministro básico como el que entregamos diariamente, aporta a brindar más calidad de vida y desarrollo a cerca de un millón de hogares en las regiones de Valparaíso y Coquimbo.



7°
LUGAR

AFC Chile

Ángel Rebollo
Gerente General

La equidad de género se encuentra incorporada en nuestro día a día mediante el respeto y la no discriminación de las personas que conforman o postulan a AFC. Estamos comprometidos a trabajar continuamente por un entorno donde todas las personas tengan la oportunidad de prosperar y alcanzar su máximo potencial, independiente de su género, por lo que para nosotros ha sido natural tener mujeres en posiciones de liderazgo por sus capacidades. En ese contexto, hoy visualizamos en nuestra dotación a 467 mujeres, lo que equivale al 62% de la organización, quienes en diferentes cargos han sido contratadas por sus propios méritos y talentos, quienes, sin duda, dan un sello femenino a todo lo que hacen, aspecto que es fundamental para nuestra cultura. Hoy la influencia e impacto del liderazgo femenino es una necesidad para construir una empresa fuerte, saludable, íntegra y sostenible.



8°
LUGAR

DHL Express

Jaime Dacaret
General Manager

El liderazgo femenino en nuestra organización tiene un impacto directo y positivo en nuestra comunidad. Las mujeres líderes traen una perspectiva única que impulsa políticas inclusivas y sostenibles, tanto dentro de la empresa como en la comunidad. Al promover la igualdad de oportunidades y liderar con empatía, no solo fortalecen nuestro equipo, sino que también ayudan a crear un entorno más justo y equitativo para todos. Su capacidad para conectar con las necesidades sociales nos lleva a desarrollar iniciativas que apoyan el crecimiento local, como programas educativos y proyectos de responsabilidad social. Además, su enfoque inclusivo atrae y retiene talento diverso, lo que beneficia a la economía local y ayuda a construir un futuro más próspero y sostenible para nuestra comunidad.



9°
LUGAR

Ultramar Agencia Marítima

Diego Fernández
Gerente General

En Ultramar Agencia Marítima buscamos un liderazgo que potencie la cohesión y facilite un ambiente donde la comunicación fluya de manera natural y abierta, sin importar la edad y género. Este enfoque nos permite fortalecer aspectos claves, como la empatía y la participación en las discusiones y decisiones. De esta manera, hemos logrado complementar y fortalecer las bases ya sólidas de la compañía, impulsando proyectos hacia nuevas metas con una visión integrada. Un ejemplo de ello es un proyecto que lleva la subgerencia de Desarrollo de nuestro negocio logístico, que busca la implementación de transporte de gas natural licuado. Si bien nace desde el requerimiento de un cliente, a su vez se alinea con la estrategia de sostenibilidad que tenemos y refuerza lo antes mencionado, que es llevar un paso más allá lo que hacemos en el día a día garantizando la calidad de vida de las generaciones actuales sin comprometer la de las generaciones futuras. Este estilo de liderazgo es el que promovemos y potenciamos.



10°
LUGAR

BNP Paribas Cardif

Sebastián Valle
General Manager

Las mujeres líderes en BNP Paribas Cardif han tenido un impacto significativo en la cultura organizacional, especialmente en la creación de espacios de comunicación más abiertos y transparentes. Su habilidad para fomentar un ambiente en el que se discuten ideas y se resuelven problemas de manera colaborativa ha fortalecido la cohesión y confianza dentro de los equipos. Además, estas líderes se han destacado como mentoras y modelos a seguir, dedicándose a desarrollar el talento femenino dentro de la compañía. Su compromiso con empoderar a las futuras líderes ha sido clave para promover una cultura de equidad de género, lo que no solo beneficia a las mujeres, sino que también enriquece a toda la organización. El sello distintivo de las mujeres líderes en BNP Paribas Cardif radica en su capacidad para impulsar una cultura de colaboración, transparencia y desarrollo del talento, asegurando un futuro más inclusivo y exitoso para la compañía.



1°
LUGAR

Stryker

Pedro Ramazzotti
 Vice President Latam / General Manager Chile

Las mujeres de Stryker en Chile han influido en todo ámbito de la cultura organizacional. Hoy, el 50% de líderes son mujeres y ellas han sido una pieza clave en la definición de quienes somos y cómo hacemos las cosas. En nuestra cultura, tanto hombres como mujeres marcan la pauta y se acoplan para contar con ambientes seguros, sanos y que potencien el desarrollo individual y colectivo. Nuestro propósito como compañía está orientado a clientes y pacientes y contar con equipos diversos nos permite entenderlos y brindarles lo que necesitan. En Stryker se destacan y valoran las diferentes fortalezas y estas se complementan para lograr resultados extraordinarios. Sin la perspectiva de las mujeres esto no sería posible y por eso somos intencionales en asegurar que logren desarrollar sus potencialidades en un ambiente que cuente con seguridad psicológica y balance de vida personal y laboral.



2°
LUGAR

PREVIRE

Esteban Segura
 Gerente General

El liderazgo femenino permite promover un futuro más equitativo, con una mirada integral donde confluyen diversas perspectivas, fomentando por ejemplo la equidad de género y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Dado nuestro propósito de aportar al desarrollo de una mejor Seguridad Social, creemos que es fundamental tener una cultura sólida en términos de equidad, inclusión y no discriminación y actuar en consistencia con esto, lo que se traduce en oportunidades reales y concretas donde nuestras colaboradoras puedan desplegar sus habilidades y tomar roles de liderazgo, pero no desde la "cuota" o la discriminación positiva, sino desde la convicción de que el talento y el mérito es lo que realmente importa y no es exclusivo de un género, raza, nacionalidad o estrato social.



3°
LUGAR

Belltech

Michael Everard
 CEO

Las mujeres líderes en Belltech implementan políticas inclusivas que promueven la equidad de género y el empoderamiento femenino, tanto dentro como fuera de la empresa. A través de BellWomen, una iniciativa desarrollada por mujeres de Belltech, se fomenta el desarrollo profesional con charlas e iniciativas sobre equidad e inclusión, extendiéndolas a toda la organización. Además, un pilar de nuestra estrategia de Sostenibilidad es la Innovación Inclusiva, que se enfoca en acercar la educación de calidad a sectores vulnerables, aumentando la inclusión digital. Invitamos a estudiantes a realizar sus prácticas en Belltech, con un 50% de mujeres entre los practicantes. La diversidad y las perspectivas aportadas por las mujeres líderes fomentan la innovación y mejoran la competitividad de la empresa, contribuyendo al crecimiento empresarial y beneficiando a la comunidad en general.



4°
LUGAR

Generadora Metropolitana

Diego Hollweck
 Gerente General

El liderazgo femenino en nuestra organización no solo ha transformado nuestra cultura interna, sino que también ha tenido un impacto positivo en la comunidad. A través del programa "Energía de Mujer", hemos capacitado y empoderado a emprendedoras de Rencia, ayudándolas a desarrollar sus negocios y convirtiéndolas en proveedoras locales. Este programa, ahora en su cuarta versión, es un claro ejemplo de cómo el liderazgo femenino puede generar bienestar social y económico, al apoyar la inclusión y el desarrollo económico de las comunidades en las que operamos. Este tipo de iniciativas no solo fortalecen nuestra relación con la comunidad, sino que también contribuyen a un crecimiento más equitativo y sostenible.



5°
LUGAR

VMICA

Paula Vergara
 Gerente General

La Gerente Comercial junto con la Líder de Personas Idearon y gestionaron la creación del Comité Ejecutivo de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género (CEIDEG) y la implementación del programa DEI VMICA. Ambas iniciativas han impactado de forma profunda y positiva en la organización, promoviendo una cultura de respeto e inclusiva. El programa establece dos líneas principales de trabajo: la educación y la prevención. En este sentido, el comité promueve capacitaciones en temas DEI de forma mensual, realizados tanto por miembros del comité que han buscado capacitarse en estas temáticas o buscando apoyo de fundaciones o profesionales expertos en los temas a abordar. Además, desde el CEIDEG, el año pasado, surgió la iniciativa de implementar un canal de denuncia que hoy con la entrada en vigencia de la Ley Karin cobra tanta importancia.



6°
LUGAR

sbpay

Brian Brenta
 Gerente General

Las mujeres líderes de nuestra compañía juegan un rol fundamental en todas las áreas que impulsan nuestro negocio, desde la experiencia del cliente hasta la sostenibilidad, pasando por aspectos normativos y, por supuesto, la cultura organizacional. El liderazgo femenino no solo asegura que incorporemos la mirada femenina en todos los niveles de decisión, sino que también inspira a las personas de la organización a desarrollarse y crecer. Cada líder mujer en sbpay aporta un estilo de liderazgo único que, alineado con el perfil del líder sbpay, enriquece a la organización con su sello personal. Esto permite que los distintos estilos de liderazgo se complementen y fortalezcan nuestra cultura. Así, hemos logrado construir un ambiente de trabajo más inclusivo, innovador y resiliente, donde cada persona se siente valorada y empoderada para aportar lo mejor de sí misma.



7°
LUGAR

CrossNet

Juan Pablo Karmy
 CEO

Tenemos múltiples ejemplos de participación relevante de mujeres en diversos aspectos de nuestro trabajo. Desde áreas donde las mujeres han participado más tradicionalmente, como Recursos Humanos o Áreas de Administración, en donde siempre aportan con un enfoque muy riguroso y de preocupación por los detalles, que genera un ambiente laboral mucho más grato, hasta áreas menos tradicionales como en tareas de desarrollo o innovación tecnológica, donde tenemos muchos ejemplos de involucración de mujeres en los equipos de trabajo que desarrollan soluciones para los clientes. En este último caso, la visión femenina siempre ha sido un aporte para lograr soluciones más completas, con aporte a encontrar diferentes puntos de vista que complementan nuestra oferta de cara a clientes, permitiendo diferenciarlos de soluciones más tradicionales y generando real valor al negocio de nuestros clientes.



8°
LUGAR

Beiersdorf

Andrea Salzano
 Gerente General del Grupo Cono Sur

El liderazgo femenino en nuestra organización es fundamental para el bienestar social y económico de la comunidad. Las mujeres líderes aportan perspectivas diversas y valiosas, fomentan un ambiente inclusivo que impulsa el desarrollo de talento diverso. En Beiersdorf creemos que empoderar a las mujeres en roles de liderazgo no solo beneficia a nuestra empresa, sino que también genera un impacto positivo en la sociedad en general al fomentar la igualdad de oportunidades y romper estereotipos de género. Las mujeres en roles de liderazgo son modelos a seguir, inspirando a futuras generaciones y promoviendo la participación equitativa en todos los niveles. Este impacto contribuye a construir una sociedad más justa, inclusiva y equitativa, donde el talento y la diversidad son valorados y alcanzan su máximo potencial.



9°
LUGAR

HP INC

Martin Julio Montes
 Country Manager Chile

Nuestra compañía fomenta la diversidad de género y la inclusión de mujeres, así como la relevancia de estas en el sector de TI. No solo la marca busca ser terreno fértil para el crecimiento profesional de sus empleadas, sino también tiene como prioridad el crear el ambiente ideal para atraer a las nuevas generaciones de profesionales. Por ejemplo, tenemos un innovador programa que se llama Elevate Women, que transforma la manera en la que tradicionalmente se relacionan las mujeres y la tecnología, atrayendo y motivando a candidatas a desarrollar carreras profesionales exitosas y de largo plazo en el área comercial de HP Inc. Creemos que la mejor innovación surge de mentes diversas trabajando en conjunto enfocados en mejorar el bienestar social y económico del mañana.



10°
LUGAR

Medismart.live

Maximiliano Picero
 CPO & Founder

Desde mi punto de vista, el liderazgo femenino tiene un impacto desde tres miradas: desde nuestro propósito, ha demostrado la creación de soluciones enfocadas en la experiencia de nuestros pacientes, ha acercado la salud en oportunidades, accesibilidad y costo, generando un impacto en las personas. Segundo, con nuestros equipos, abogando por políticas que promuevan el bienestar general, fomentando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mediante horarios flexibles, beneficios y programas para los equipos y sus familias. Por último, hemos visto marcadamente su disposición en impulsar la responsabilidad social empresarial, dedicando un tiempo significativo a aportar a comunidades que necesitan apoyo de toda índole. Creo fuertemente en el triple impacto que el liderazgo femenino ha generado tanto dentro de la compañía como también en nuestro entorno.

