

ITALO OZZANO

LAURA PETRAGLIA

GONZALO DURAN

VICTOR LEON



El hombre del acero

Auto coaching

Retardo salarial

Experto en Compensaciones

# BRECHA Salarial

# rh management

LAS MEJORES PRÁCTICAS EN DIRECCIÓN DE PERSONAS

CHILE - ABRIL - 2015

86



**MRH**  
Magister en Administración y  
Dirección en Recursos Humanos  
Universidad de Santiago de Chile  
[www.mrh.cl](http://www.mrh.cl)



**OTC PROFORMA**  
CONOCIMIENTO COMPROMISO CONFIANZA

**UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO**

**espacio vital**  
COMUNICACIONES

**sodexo**



**Universidad de los Andes**

Las diferencias en las remuneraciones al interior de las empresas chilenas se enmarcan en una situación más estructural de inequidad económica.



## 02 | EDITORIAL

### 05 | Experto Laura Petraglia

#### AUTOCOACHING Y ECOTRABAJO

Tenemos que anticiparnos a sus efectos adversos, el desgano, la desmotivación, la desconexión y el desgaste laboral.



### 8 | Brecha salarial CHILE EL MÁS DESIGUAL EN LA OCDE

Gonzalo Durán, investigador Fundación Sol.



## 13 | CEO OTIC PROFORMA

### 14 | Encarar el fracaso

GONZALO ZUBIETA, ACADÉMICOS ESE BUSINESS SCHOOL U. DE LOS ANDES

Antes del fracaso está la arrogancia.



### 18 | Liderazgo & gestión RH ITALO OZZANO, CEO GERDAU AZA

Desarrollar personas y líderes es lo más relevante.





# Autocoaching y ecotrabajo

EN LA ACTUALIDAD ENFRENTAMOS ENORMES CAMBIOS Y DESAFÍOS: FUSIONES, MULTICULTURALIDAD E INTEGRACIÓN A NUEVOS MERCADOS. TENEMOS QUE ANTICIPARNOS A SUS EFECTOS ADVERSOS, EL DESGANO, LA DESMOTIVACIÓN, LA DESCONEXIÓN Y EL DESGASTE LABORAL.

Laura Petraglia, CEO de LP Consulting, consultora y conferencista internacional, lanzó en Chile con el apoyo de la Cámara de Comercio de Santiago, **Las Buenas Prácticas**, “una guía para que cada persona sea su propio **coach** y expanda su liderazgo personal. Permite -al mismo tiempo- cambios en la efectividad y armonía de los equipos, para ir construyendo una cultura organizacional basada en la responsabilidad, a esto lo llamo **Eco Trabajo**. Una compañía es líder porque su gente lo es”.

El paradigma del trabajo como lo conocemos hasta hoy, está cambiando drásticamente y está surgiendo otro, que demandará entrenarnos en estas nuevas habilidades: Las Buenas Prácticas.

“El autocoaching es el futuro. Cada persona debe sentir el llamado a conectar lo que es con lo que hace y a expandir su liderazgo personal,

que es el compendio de una serie de habilidades, competencias y cualidades que se pueden aprender y son, además, las que la empresa de hoy necesita para avanzar.

Las empresas que promuevan en su gente la adquisición de estas habilidades verán rápidamente los beneficios de contar con personas altamente comprometidas con su trabajo, dispuestas a los cambios, con respuestas innovadoras ante las situaciones que enfrentan, buscando el bienestar en la interrelación de equipos. **Las Buenas Prácticas** tienen un alto impacto en la efectividad y sobre el clima positivo de trabajo”, señala Laura Petraglia, psicóloga social, quien ha elaborado un nuevo método de trabajo para fortalecer el desarrollo organizacional y contribuir a mejorar los resultados cualitativos y cuantitativos de las empresas •



**DIPLOMADOS**  
ADMISIÓN 2015

DIRECCIÓN DE PERSONAS Y EQUIPOS

POSTULA EN [WWW.UNEGOCIOS.CL](http://WWW.UNEGOCIOS.CL)

- Gestión de las Compensaciones y Desempeño
- Coaching y Cambio Organizacional
- Desarrollo de Personas y Organizaciones
- Gestión de Personas



ADMISIÓN Y MATRÍCULA:  
Romina Savignone Flores

(56) 22 9772127 | [rsavignone@unegocios.cl](mailto:rsavignone@unegocios.cl) | Diagonal Paraguay 257 P.9 Of.903, Santiago



**VAS A CRECER**



esta estructura y que el operario sea el responsable, el que sabe y el que toma las decisiones”, dice Ozzano.

### TIEMPOS DE CRISIS

El perfil de los trabajadores de Gerdau -si bien en su mayoría son operarios- están muy calificados, porque la propia empresa invierte en ellos para lograr esa especialización. Para eso, “vienen personal de otros países, nuestros operarios viajan a otros países, interactúa con otros operarios y aprenden. Es un operario muy calificado y muy conocedor de sus procesos”, enfatiza Ozzano.

Esa constante preocupación por especializar a su personal ha hecho también que el índice de rotación – que si bien ha subido en el último tiempo- igual sea bajo en comparación a otros rubros industriales. El rango etario de sus trabajadores es igual muy variado y tienen personas que llevan 40 años operando en Gerdau y otros sólo cinco. Pero eso no hace la diferencia, explica Ozzano a la hora de capacitarlos, porque es para todos por igual, “Nosotros tenemos módulos de capacitación industrial donde los operarios tienen que pasar por un montón de cursos en toda su carrera laboral. Si alguien quiere ser operador de horno tiene que seguir el plan de capacitación para conseguirlo”.

Cuando le preguntamos a Italo Ozzano por la larga trayectoria de Gerdau Aza en nuestro país, nos

dice que él cree que en una compañía son muy importantes los valores “y lo importante es que las personas que allí trabajan tienen que adherir a esos valores. Yo me debo a eso valores, así como cualquier operario en esta planta. Si alguien no los comparte, el propio modelo lo saca”.

Sin embargo, es innegable que en tiempo de crisis a veces hay que tomar decisiones difíciles, “hicimos un sacrificio muy grande, sacamos un turno entero de la planta en Renca y eso no hacíamos desde hace mucho tiempo”. Esto ocurrió hace tres meses y se debió a una baja en la actividad. Una dura decisión porque se trata de personal muy capacitado. En esa misma línea, Ozzano recuerda también una planta en la que se fabricaban clavos y alambre con 300 personas igualmente calificadas y con un planificado perfeccionamiento que incluyó visitas a plantas en Argentina. Sin embargo, tuvieron que cerrarla porque no podían competir con los productos que vienen de China a muy bajos precios.

Al respecto, opina que “estamos hipotecando nuestro futuro industrial. Al final la gente se empieza a salir de la industria. Prefiere importar productos como tuvimos que hacerlo nosotros. En esa planta teníamos 300 personas altamente calificadas entre ingenieros, técnico y operarios y de pronto tuvimos que cerrar. Ahora eso es una bodega y traemos los productos desde China”.

Italo Ozzano es un hombre dedicado al acero desde hace años, conoce muy bien su rubro y ese es el peso de su crítica: “La calidad de la industria la estamos bajando mucho y creo que ese es un tema que nos está impactando como país. Nos impacta en innovación, no podemos sólo innovar en logística. La innovación está en la industria. Es un tema que como país no nos hemos dado cuenta de la pérdida porque en general estos trabajos son muy bien pagados. Un obrero o un técnico calificado vale mucho más que un operario que no lo es”. En momentos en que todo está cambiando muy rápido, Ozzano cree que es importante contar con gente capacitada, “mejorar el nivel, porque eso no se pierde. Aún cuando el mundo cambie, si uno tiene una base o estructura con personas capacitadas, vas a poder enfrentar mucho mejor ese cambio”, puntualiza y a continuación nombra importantes empresas tales como CAP, Madeco, Alum, entre otras, que poco a poco han ido cerrando sus plantas o líneas de productos. Por otro lado, Ozzano también es testigo de cómo muchos de sus clientes se han transformado ahora en importadores de productos chinos. A su juicio, eso provoca una “pérdida de calidad del trabajo”. De cara a un 2015 más complicado, le consultamos por cómo Asimet (Asociación de Industriales Metalúrgicos y Metalmeccánicos) está enfrentando este tema, pero Ozzano cree que se trata más bien de un “tema país y no sólo una preocupación nuestra como asociación gremial”, finaliza ●



*“Una compañía es líder porque su gente lo es”.*

*Laura Petraglia*



las buenas  
prácticas®  
descubre tu mejor versión

Si deseas implementar las buenas prácticas en tu empresa, contáctate con nosotros para agendar una reunión personalizada escribiendo a: [lp@laurapetraglia.com](mailto:lp@laurapetraglia.com)

Representada en Chile por Espacio Vital Comunicaciones  
Tel: 2 2333 3900