

Empresas Guzmán y Larraín

MIRANDO

LA CRISIS SOCIAL A LOS OJOS

PARA ESTA COMPAÑÍA, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL ES PRIMORDIAL. POR ESO, TRAS EL COMIENZO DE LA CRISIS EN OCTUBRE Y MOTIVADA POR EL DÍA DE LA REFLEXIÓN POR LA SEGURIDAD, DECIDIÓ LLEVAR A CABO REUNIONES DE CONVERSACIÓN CON TODOS SUS TRABAJADORES Y PRESENTAR UN PAQUETE DE BENEFICIOS PARA AYUDARLOS A ENFRENTAR LA SITUACIÓN.

Por Jorge Velasco_Retrato Vivi Peláez

Fue una maratón que se extendió por tres semanas a lo largo de 15 obras y oficinas en Santiago, Viña del Mar, Antofagasta, Iquique y Arica. Entre fines de octubre y mediados de noviembre, el gerente general de la Empresa Constructora Guzmán y Larraín (GyL), Jorge Niemann, sostuvo 56 reuniones con un total de 1.266 trabajadores para abordar la contingencia nacional.

Motivado por el llamado de la CChC a realizar el Día de la Reflexión por la Seguridad y empujado por la crisis social que se desató el 18 de octubre, el ejecutivo propuso que la compañía asumiera un rol protagónico ante los acontecimientos que se estaban presentando en aquellos días.

Si bien el estallido lo encontró en una gira tecnológica en China, el lunes 21 aterrizó en Santiago y se fue directo a la oficina para desarrollar una estrategia que le permitiera a GyL no solo abordar el tema de la seguridad, sino también conocer de primera fuente qué pensaban sus trabajadores sobre la situación del país y cuáles eran sus necesidades para ayudarlos en aquellos aspectos que fueran necesarios, más allá de los 21 programas de beneficios sociales, educacionales, de salud y en el área recreacional-cultural que la empresa dispone per-

manentemente para ellos. Es que, desde su fundación hace casi 40 años, la constructora se preocupa de desplegar permanentemente la filosofía que la inspira: la responsabilidad social.

PROFUNDA REFLEXIÓN

“Llegué muy acelerado, con ganas de hacer cosas. Le propuse al Directorio del Holding Guzmán y Larraín S.A. varias medidas: todas fueron aceptadas. Había que buscar una fórmula para comunicar esto y que fuera efectiva”, recuerda Jorge Niemann. Decidió que había que profundizar el Día de la Reflexión por la Seguridad para contarles a todos los colaboradores, en primera persona, las medidas que estaba tomando la compañía para su beneficio. Por supuesto, un día no sería suficiente para hacerlo y el martes 25 de octubre ya estaba sosteniendo las primeras dos reuniones con trabajadores en la oficina central en Santiago.

Cada instancia se llevaba a cabo con 25 colaboradores en terreno aproximadamente y contaba con una duración promedio de 1:30 a 2:00 horas. En ellas participaban el encargado y el visitador de obra, la jefa del Departamento de Bienestar, el jefe del Departamento de Prevención de Riesgos y

el gerente general. “Cada reunión se realizó con la gente dispuesta en círculos, sin mesa ni nada que se interpusiera para mirarnos a los ojos”, relata Niemann.

Se estructuraron en tres partes. La primera, siguiendo la invitación de la CChC, consistía en una reflexión de seguridad, un aspecto en el que GyL ha trabajado fuertemente y que sirvió para que la gente se relajara y entrara en confianza. La segunda sección era una reflexión sobre el acontecer nacional. En ella se les preguntaba a los trabajadores cómo estaban, si tenían problemas de movilidad, abastecimiento o con el cuidado de sus hijos. También se les consultaba su opinión sobre las demandas sociales y la violencia. “La gente pudo expresarse libremente sobre lo que pensaba, lo que sentía, sus temores y frustraciones”, recapitula el gerente general de la empresa constructora.

“Finalmente, después de que todos tuvieron la oportunidad de expresar sus opiniones –dice Jorge Niemann– quedaban más receptivos para que les hablara”. Es ahí donde el ejecutivo emitía una opinión sobre algunos aspectos como el repudio a la violencia, la empatía con las demandas sociales y la oportunidad para iniciar los cambios que el país necesita, entre otros. Al mismo

tiempo, les decía que la empresa no paralizaría ninguna obra, pero que si la crisis continuaba, existía la posibilidad de que no se iniciasen nuevos proyectos inmobiliarios, pues las ventas podrían frenarse.

También hablaba de beneficios concretos. En cada reunión anunciaba un programa especial con diversas medidas, como asegurar un sueldo bruto mínimo de \$500.000, la disposición de un fondo permanente de \$300 millones para ayudar -sin intereses- a la renegociación de las deudas de los trabajadores con casas comerciales y la disponibilidad en bodega de cajas de mercadería básica al costo (a mitad de precio la primera vez), con descuento por planilla, para paliar problemas de abastecimiento. También se les pidió a los supervisores de obra formar grupos de Whatsapp con los trabajadores para mantener abiertos los canales de comunicación.

“Esto generó un impacto enorme en la organización. Desde entonces, ha aumentado el compromiso de la gente en forma exponencial. El clima en las obras ha mejorado sustancialmente después de las reuniones”, resume el ejecutivo. De hecho, a pesar de todos los problemas, el ausentismo nunca superó el 5% en las obras.

FUTURO OPTIMISTA

Empresas Guzmán & Larraín fue fundada como constructora por José Antonio Guzmán Matta y Juan Larraín Doggenweiler en 1980, focalizándose en aquellos primeros años en viviendas sociales. Luego, tras incorporar un mayor volumen de proyectos privados y con el fin de independizar el negocio inmobiliario del de la construcción, en 1987 formaron Inmobiliaria Río Napo.



Jorge Niemann, gerente de la Empresa Constructora Guzmán y Larraín, sostuvo 56 reuniones con casi 1.300 trabajadores tras el estallido social.

LA EMPRESA
desplegó un amplio operativo social a lo largo de 15 obras y oficinas para enfrentar la crisis.



Actualmente, bajo el alero de Empresas Guzmán y Larraín, ambas compañías abastecen el desarrollo de viviendas con apoyo del Estado, principalmente por los decretos DS 49 (Fondo Solidario de Elección de Vivienda) y DS 19 (Integración Social y Territorial), iniciativas privadas de conjuntos habitacionales (casas y departamentos) y otros proyectos comerciales y educacionales.

Entre ellos destacan las sedes de Viña del Mar y de Concepción de la Universidad Nacional Andrés Bello, los complejos habitacionales Archipiélago Las Antillas y Mar Egeo en Iquique (cada uno conformado por cuatro edificios de 26 pisos) y otro proyecto de 15 edificios en el sector sur de Antofagasta, que está en construcción, también bajo el nombre de Archipiélago Las Antillas.

El grupo, que actualmente cuenta con la participación de más de 1.200 personas, se desempeña en las regiones de Arica y Parícuta, Tarapacá, Antofagasta, Valparaíso y Metropolitana. El negocio inmobiliario, bajo la dirección de Nicolás Guzmán Cruzat, se ha expandido también desde hace más de 20 años a Miami (Estados Unidos), España e Italia.

“Una de las grandes características de Guzmán y Larraín es su responsabilidad. Primero, hacia sus clientes, entregando productos de calidad, con un precio accesible y con un buen servicio de postventa. Segun-

do, hacia nuestros colaboradores: siempre hemos estado muy preocupados por ellos, entregándoles distintos beneficios. También hacia la comunidad: tratamos de permanecer en las ciudades en las que trabajamos y terminamos siendo reconocidos como una empresa local, haciendo siempre un aporte a su crecimiento. Además, hacia los proveedores y subcontratistas: los vemos como nuestros socios estratégicos, cumplimos siempre con nuestros compromisos y realizamos pagos oportunos. Y quinto, hacia los dueños, tratando de ser una empresa económicamente rentable y sostenible en el tiempo”, explica Jorge Niemann.

Si bien la incertidumbre producto del estallido social preocupa a Empresas Guzmán y Larraín, especialmente en lo relacionado a la falta de empleo y al otorgamiento de créditos hipotecarios a los clientes, en la compañía se sienten preparados para enfrentar cualquier crisis. En casi 40 años han enfrentado varias –la de 1982, la asiática y la subprime– y siempre han salido de ellas.

“Eso nos ha formado el temple. Esta es una empresa que siempre ha sido muy medida en sus decisiones, nunca tomando un riesgo más allá del que podamos afrontar. Eso nos ha permitido sortear con éxito los distintos problemas. Hay que ser muy creativos en buscar soluciones”, resume el gerente general de la empresa constructora.

INTEGRANDO A LOS “NINIS”

Según la OCDE, se calcula que en Chile hay poco más de 500.000 jóvenes entre 15 y 29 años que no trabajan ni estudian (ninis). Como una forma de enfrentar este problema, en la Empresa Constructora Guzmán y Larraín están iniciando un programa para integrarlos. Consiste en invitar a tres ninis, propuestos por los propios trabajadores, para que se incorporen a cada una de las obras.

Se les nombra un tutor que los guía y acompaña, a través de un proceso de seis meses en los cuales van pasando distintas etapas. De esta manera, comienzan como jornal y continúan como ayudante de diversos maestros (albañil, carpintero u otro) durante un período de tres meses para finalizar como ayudante exclusivo de alguna de las distintas especialidades en los últimos dos. Después de ese proceso, se incorporan a trabajar en la empresa y le dan lugar a otro nini para que pueda incorporarse al proceso. Esta iniciativa está recién comenzando en algunas obras.