

## COLUMNA DE OPINIÓN

*Confío en la empresa*

Confío en la empresa como fuente de trabajo y creación de empleo.

Confío en la empresa que va un paso más allá, que crece junto a sus trabajadores y aporta al desarrollo económico de sus comunidades.

Confío en aquellas que no se desconectan de su entorno y comprenden que desempeñan un papel irremplazable como motor de progreso colectivo y desarrollo de talentos.

Hablar de confianza puede parecer un lujo en tiempos de tensión e incertidumbre. Es un constructo complejo, esquivo. Pero varios estudios buscan identificar sus predictores y, si observamos con atención, encontraremos allí señales de que es posible construirla.

Un ejemplo concreto son los últimos resultados de la Encuesta Laboral (Encla), que por primera vez incluyó preguntas sobre confianza, promovidas por la Cátedra de Relaciones Laborales UC-Carlos Vial Espantoso. Según los datos, el 80% de los empleados declara tener bastante o mucha confianza en sus dirigentes sindicales, y un 70% considera que los sindicatos facilitan las relaciones laborales. Además, en el 82,4% de las empresas sin sindicatos, los trabajadores manifiestan confiar bastante o mucho en sus directivos.

Las cifras muestran que la confianza existe, en buena medida. Las empresas ganadoras del Premio Carlos Vial Espantoso son un buen ejemplo: exhiben una cultura donde ejecutivos y sindicatos dialogan y logran acuerdos que van más allá de las negociaciones colectivas. A nivel más general, el último Barómetro de Confianza en la Empresa (Sofofa)



Por  
María Isabel Vial

alcanzó 54 puntos, su nivel más alto desde 2018. Sin embargo, no alcanza el umbral de confianza y se mantiene en una zona neutra. Un dato que invita a seguir empujando hacia una mayor legitimidad.

Presento estos números porque estamos frente a una oportunidad real. Un terreno fértil para construir. La confianza no es solo un valor: es un factor decisivo para la salud organizacional y el crecimiento económico. Cada vez más organizaciones entienden que el bienestar y la calidad del vínculo laboral, más que temas blandos, son aspectos críticos para lograr resultados. Se está consolidando una mirada que ve las relaciones laborales como un activo estratégico, no como un mero cumplimiento.

Esta oportunidad apela a todos y muy especialmente a los líderes empresariales. La empresa no es neutral. Es un actor político, social y cultural, y debe abrazar ese rol con responsabilidad, alineando su acción con los de-

safíos sociales y siendo parte activa de las grandes conversaciones nacionales. Un reciente Estudio de Confianza realizado por PwC y UDP con la colaboración de la ACHS nos anima: el 83% de los colaboradores y el 91% de los directores coinciden en que las organizaciones tienen la responsabilidad de generar confianza, y el 86% de los colaboradores afirma que las empresas debieran adoptar una postura pública en temas sociales.

Cuando el debate está tensionado o polarizado, vale la pena bajar el volumen y mirar dónde hay espacio para avanzar. Elevar el estándar de las relaciones laborales, aumentando los niveles de confianza, abre posibilidades concretas de desarrollo y cohesión social. La empresa tiene un papel irremplazable, que sugerimos asumir.

*Estamos frente a una  
oportunidad real.*