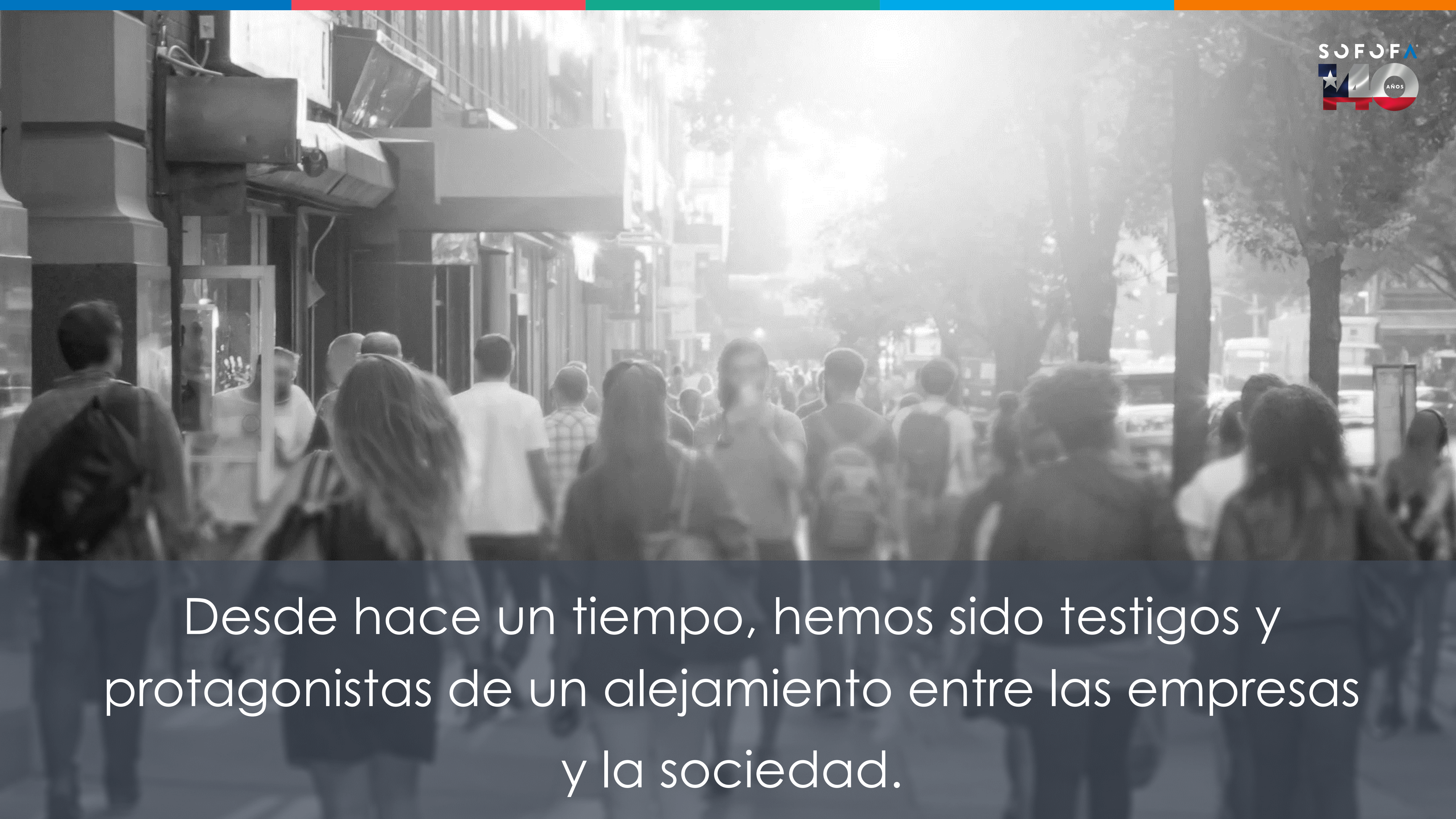




# Empresas Abiertas

---



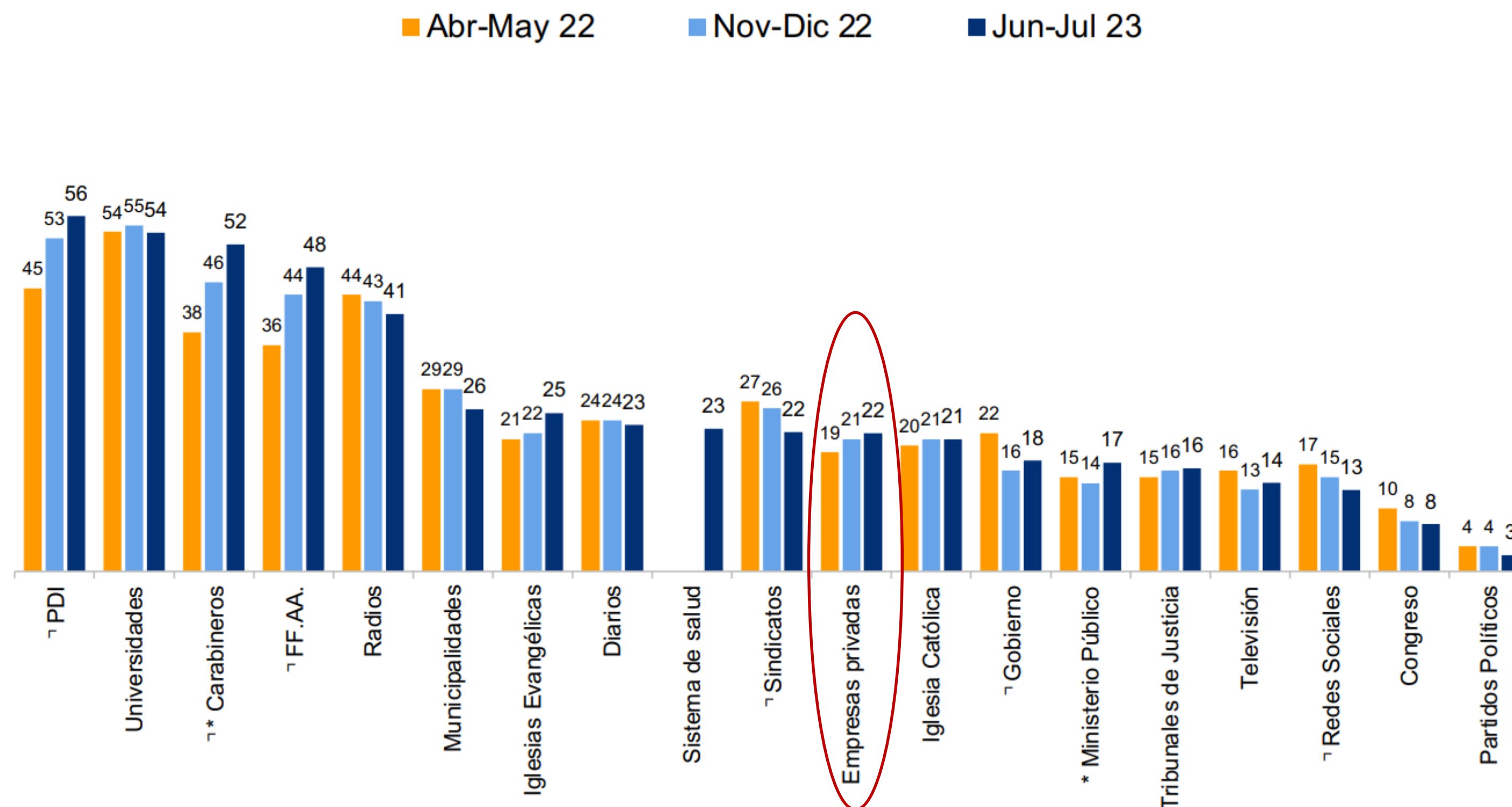
A grayscale, blurred photograph of a busy city street. The scene is filled with a large crowd of people walking in various directions. The background shows buildings and trees, but they are out of focus, creating a sense of a bustling, anonymous urban environment. The overall tone is somber and reflective, matching the text overlay.

Desde hace un tiempo, hemos sido testigos y protagonistas de un alejamiento entre las empresas y la sociedad.

# Alejamiento que ha generado desconfianza y mala percepción



A continuación le voy a leer los nombres de algunas instituciones. De acuerdo con las alternativas de la tarjeta, ¿cuánta confianza tiene Ud. en cada una de ellas? (Total muestra) (evolución) (% mucha + bastante confianza)

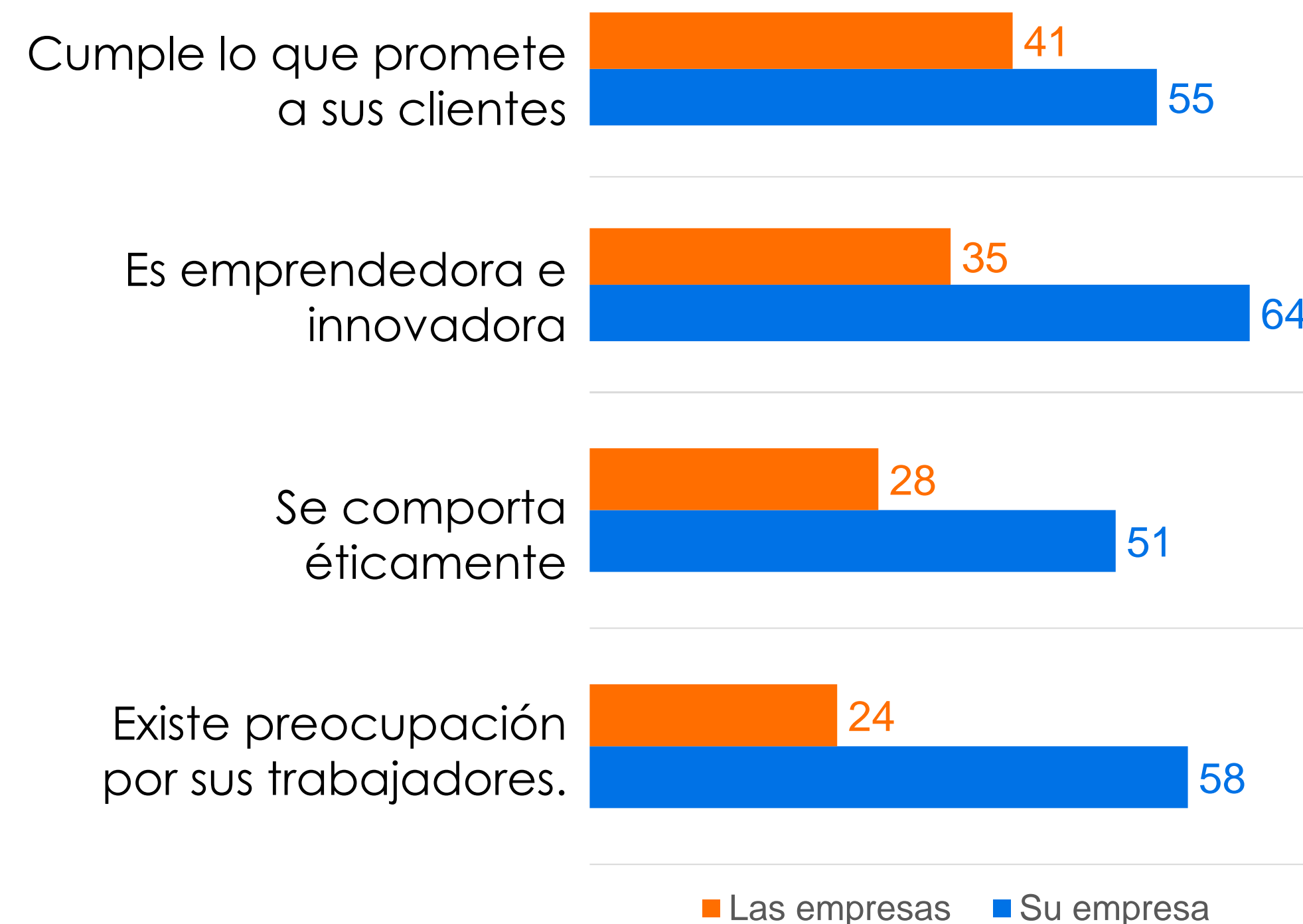


▷ Diferencia estadísticamente significativa al 5% entre las mediciones de abril-mayo 2022 y junio-julio 2023.

\* Diferencia estadísticamente significativa al 5% entre las mediciones de noviembre-diciembre 2022 y junio-julio 2023.

Fuente: CEP, Estudio Nacional de Opinión Pública, Junio – Julio 2023

¿Cómo calificaría a la/su empresa en los siguientes aspectos?



Fuente: Barómetro de Confianza en las Empresas SOFOFA 2022



Y esta DESCONFIANZA es la que muchas veces nos lleva a comportamientos irracionales con el otro....

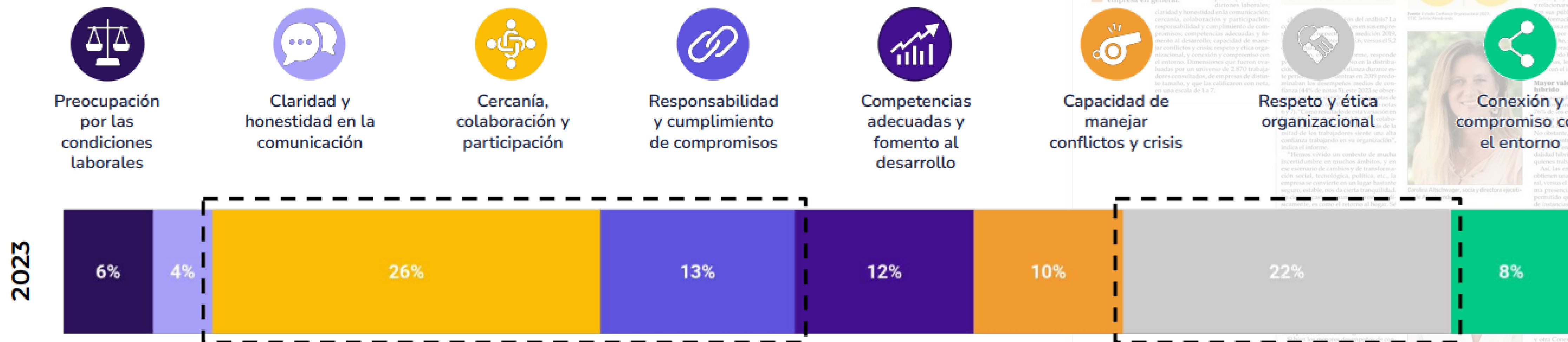
# ¡Pero se puede recuperar!



La **cercanía**, colaboración y participación, es la dimensión actualmente más relevante (26%) para **construir confianza** en las organizaciones.

—Estudio Confianza Organizacional 2023, Otic SOFOFA y Alma Brands

## Importancia de las dimensiones de Confianza (Escala 0 a 100%)



### Informe Confianza Organizacional 2023, elaborado por OTIC Sofofa y Almabrand

## Primera medición posestallido y pandemia: AUMENTA CONFIANZA DE TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

El estudio da cuenta de que la confianza, entre quienes trabajan bajo modalidad híbrida y online, es mayor que en quienes lo hacen de manera presencial. Las empresas que más crecieron en confianza fueron las medianas.

• JESSICA MARTICORENA

En Chile, los últimos cuatro años han estado cruzados por dos fenómenos: el estallido social y la pandemia. El primero convulsión la vida política y social, y también la marcha económica, mientras el segundo marcó un punto de inflexión en la forma de trabajar, pues instaló el modelo híbrido y determinó la confluencia de la vida laboral en un mismo espacio con la vida personal, trocando dinámicas, prácticas y expectativas, e impactando de lleno en las formas de vincularnos con el espacio del trabajo. Todo lo anterior modificó la percepción de confianza de los trabajadores hacia las empresas en las que se desempeñan. Esa realidad recoge el informe Confianza Organizacional 2023, elaborado por la alianza OTIC Sofofa y la consultora Almabrand. El reporte de este año se compara con la medición del estudio anterior, que se hizo antes del estallido de 2019, y da cuenta de importantes cambios en las percepciones de los trabajadores.

El informe analizó ocho dimensiones vinculadas a la confianza: preocupación por las condiciones laborales; claridad y honestidad en la comunicación; cercanía, colaboración y participación; responsabilidad y cumplimiento de compromisos; competencias adecuadas y fomento al desarrollo; capacidad de manejar conflictos y crisis; respeto y ética organizacional; y conexión y compromiso con el entorno. Dimensiones que fueron evaluadas por un universo de 2.870 trabajadores consultados, de empresas de distinto tamaño, y que las calificaron con nota, en una escala de 1 a 7.

“Hemos vivido un contexto de mucha incertidumbre en muchos ámbitos, y en ese escenario de cambios y de transformación social, tecnológica, política, etc., la empresa se convierte en un lugar bastante seguro, estable, nos da cierta tranquilidad, y eso nos permite seguir participando activamente, en cuanto al negocio, en el medio ambiente”, acota Altschwager.

Las variaciones en la confianza al interior de empresas y su capacidad de responder a la crisis se correlacionan con el tamaño de las organizaciones. De esa manera, uno de los hallazgos llamativos del estudio es que las empresas que más crecieron en confianza fueron las medianas, que pasaron de nota 5,0 a 5,6; en tanto las pequeñas también mejoraron su evaluación, desde 5,0 a 5,5; mientras que las grandes empresas subieron de 5,1 a 5,5.

“Las medianas empresas se fortalecieron en las dimensiones base de la confianza (condiciones laborales y respeto), y además abrieron paso al desarrollo de otras dimensiones de la confianza más elevadas en la pirámide, como la conexión con el entorno, el desarrollo de nuevas habilidades y aprendizajes, así como la comunicación y el compromiso con los otros”, detalla el informe.

En este sentido, las cuatro dimensiones que más crecieron en las empresas de mediano tamaño fueron la Conexión y compromiso con el entorno (+50 puntos netos); Responsabilidad y cumplimiento de compromisos (+48 puntos netos); Competencias adecuadas y fomento al desarrollo (+42 puntos netos); y Claridad y honestidad en la comunicación (+39 puntos netos).

“La ventaja de las medianas empresas fue no ser lo suficientemente grandes y rígidas, ni tan pequeñas y frágiles. Pudieron sostenerse mejor, siendo flexibles y realizando las transformaciones y ajustes necesarios”, explica Natalia Lidjover, gerente de Desarrollo de Capital Humano de OTIC Sofofa.

El reporte precisa que, efectivamente, ante los rápidos cambios en tecnología y desarrollos digitales, ese tipo de organizaciones reaccionó rápido, e implementó nuevas maneras de hacer las cosas —más ágiles en tiempos y en costo—, de comprometerse y relacionarse con los otros, y de vincularse con sus públicos y su entorno, entre otras acciones, que ayudaron a muchas a enfrentar el escenario de incertidumbre por el estallido y la pandemia. Pero, según el estudio, la mayoría de trabajadores que hoy siguen trabajando en modalidad híbrida pertenecen a medianas empresas, lo que evidencia la sinergia de confianza con el interés de los trabajadores.

Mayor valoración del trabajo híbrido. Al compararse con el observado en el estudio Confianza Organizacional 2023, un 20% de los trabajadores está trabajando de manera presencial, un 20% totalmente online, y el 60% restante en modalidad híbrida. No obstante, el reporte también da cuenta de que quienes trabajan bajo modalidad híbrida y online en mayor medida que quienes trabajan de manera presencial.

Así, las empresas en modalidad híbrida obtienen una nota de 5,8 en confianza general, versus el 5,6 de las empresas bajo esquema presencial. “La modalidad híbrida ha permitido que los trabajadores participen de manera presencial en las que antes no participaban, pero también se han generado espacios de interacción y conexión con el entorno, que antes no existían”, acota Lidjover. “En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.



Indicador Confianza Organizacional 2023

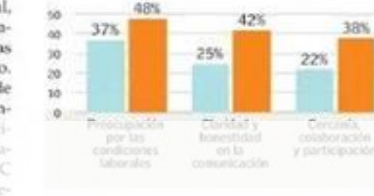
● Confianza Alta (6,0 a 7,0)  
● Confianza Media (4,1 a 5,9)  
● Confianza Baja (1,0 a 4,0)



Red de Confianza 2023

● Confianza Alta (6,0 a 7,0)  
● Confianza Media (4,1 a 5,9)  
● Confianza Baja (1,0 a 4,0)

Desempeño de dimensiones de la confianza



Desempeño de dimensiones de la confianza

● 2019 ● 2023

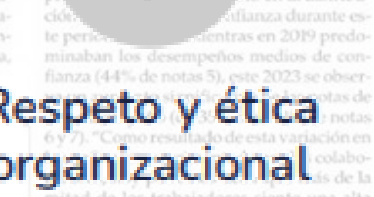
Promedio confianza según modalidad de trabajo



Promedio confianza según modalidad de trabajo

● Presencial ● Híbrida

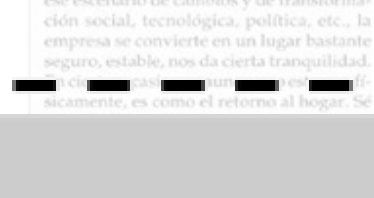
Indicador Confianza Organizacional por tamaño de empresa



Indicador Confianza Organizacional por tamaño de empresa

● 2019 ● 2023

Promedio confianza según modalidad de trabajo



Promedio confianza según modalidad de trabajo

● 2019 ● 2023

Indicador Confianza Organizacional por tamaño de empresa



Indicador Confianza Organizacional por tamaño de empresa

● 2019 ● 2023

mente con hacer un buen negocio y tener buenos productos y servicios, sino que en generar un impacto positivo en el entorno, en el medio ambiente”, acota Altschwager.

Las variaciones en la confianza al interior de empresas y su capacidad de responder a la crisis se correlacionan con el tamaño de las organizaciones. De esa manera, uno de los hallazgos llamativos del estudio es que las empresas que más crecieron en confianza fueron las medianas, que pasaron de nota 5,0 a 5,6; en tanto las pequeñas también mejoraron su evaluación, desde 5,0 a 5,5; mientras que las grandes empresas subieron de 5,1 a 5,5.

“Las medianas empresas se fortalecieron en las dimensiones base de la confianza (condiciones laborales y respeto), y además abrieron paso al desarrollo de otras dimensiones de la confianza más elevadas en la pirámide, como la conexión con el entorno, el desarrollo de nuevas habilidades y aprendizajes, así como la comunicación y el compromiso con los otros”, detalla el informe.

En este sentido, las cuatro dimensiones que más crecieron en las empresas de mediano tamaño fueron la Conexión y compromiso con el entorno (+50 puntos netos); Responsabilidad y cumplimiento de compromisos (+48 puntos netos); Competencias adecuadas y fomento al desarrollo (+42 puntos netos); y Claridad y honestidad en la comunicación (+39 puntos netos).

“La ventaja de las medianas empresas fue no ser lo suficientemente grandes y rígidas, ni tan pequeñas y frágiles. Pudieron sostenerse mejor, siendo flexibles y realizando las transformaciones y ajustes necesarios”, explica Natalia Lidjover, gerente de Desarrollo de Capital Humano de OTIC Sofofa.

El reporte precisa que, efectivamente, ante los rápidos cambios en tecnología y desarrollos digitales, ese tipo de organizaciones reaccionó rápido, e implementó nuevas maneras de hacer las cosas —más ágiles en tiempos y en costo—, de comprometerse y relacionarse con los otros, y de vincularse con sus públicos y su entorno, entre otras acciones, que ayudaron a muchas a enfrentar el escenario de incertidumbre por el estallido y la pandemia. Pero, según el estudio, la mayoría de trabajadores que hoy siguen trabajando en modalidad híbrida pertenecen a medianas empresas, lo que evidencia la sinergia de confianza con el interés de los trabajadores.

Mayor valoración del trabajo híbrido. Al compararse con el observado en el estudio Confianza Organizacional 2023, un 20% de los trabajadores está trabajando de manera presencial, un 20% totalmente online, y el 60% restante en modalidad híbrida. No obstante, el reporte también da cuenta de que quienes trabajan bajo modalidad híbrida y online en mayor medida que quienes trabajan de manera presencial.

Así, las empresas en modalidad híbrida obtienen una nota de 5,8 en confianza general, versus el 5,6 de las empresas bajo esquema presencial. “La modalidad híbrida ha permitido que los trabajadores participen de manera presencial en las que antes no participaban, pero también se han generado espacios de interacción y conexión con el entorno, que antes no existían”, acota Lidjover. “En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

“En este nuevo escenario de trabajo y cambios, el trabajo híbrido obliga a tener conversaciones más fluidas, nos obliga a conectarnos, y eso ha favorecido la construcción de confianza”, agrega Lidjover.

Por esto, el desafío que tenemos es conectar con las  
personas, **ACERCARNOS.**





Invitamos a **nuestras empresas** a abrir sus puertas para acercarse a la ciudadanía y autoridades y de esta forma estrechar las relaciones que potencian la confianza entre ambos mundos.





# La invitación:



El **14** de **O**ctubre,  
en el marco de los **140** años de SOFOFA,  
queremos **marcar un hito** nacional para  
**ACERCARNOS** a la sociedad, y que conozcan de  
primera fuente quienes somos, qué hacemos y  
cómo lo hacemos.

**140** Empresas  
**Abiertas**

a lo largo de Chile.



# Procesos de participación

HOY



Encuentro |  
Anual de la  
INDUSTRIA  
2023



\*Se considerará flexibilidad para aquellas empresas que soliciten implementar la actividad en otro día, acotado a un rango de 2 semanas.

# Implicancias para las empresas

## Definir un responsable general de la empresa, quien deberá:



- Ser la contraparte oficial de SOFOFA, quien será el canal de información de la empresa con el gremio.



- Participar en una reunión (virtual) de coordinación junto con todos los responsables de las empresas, para articular aspectos transversales de la iniciativa.

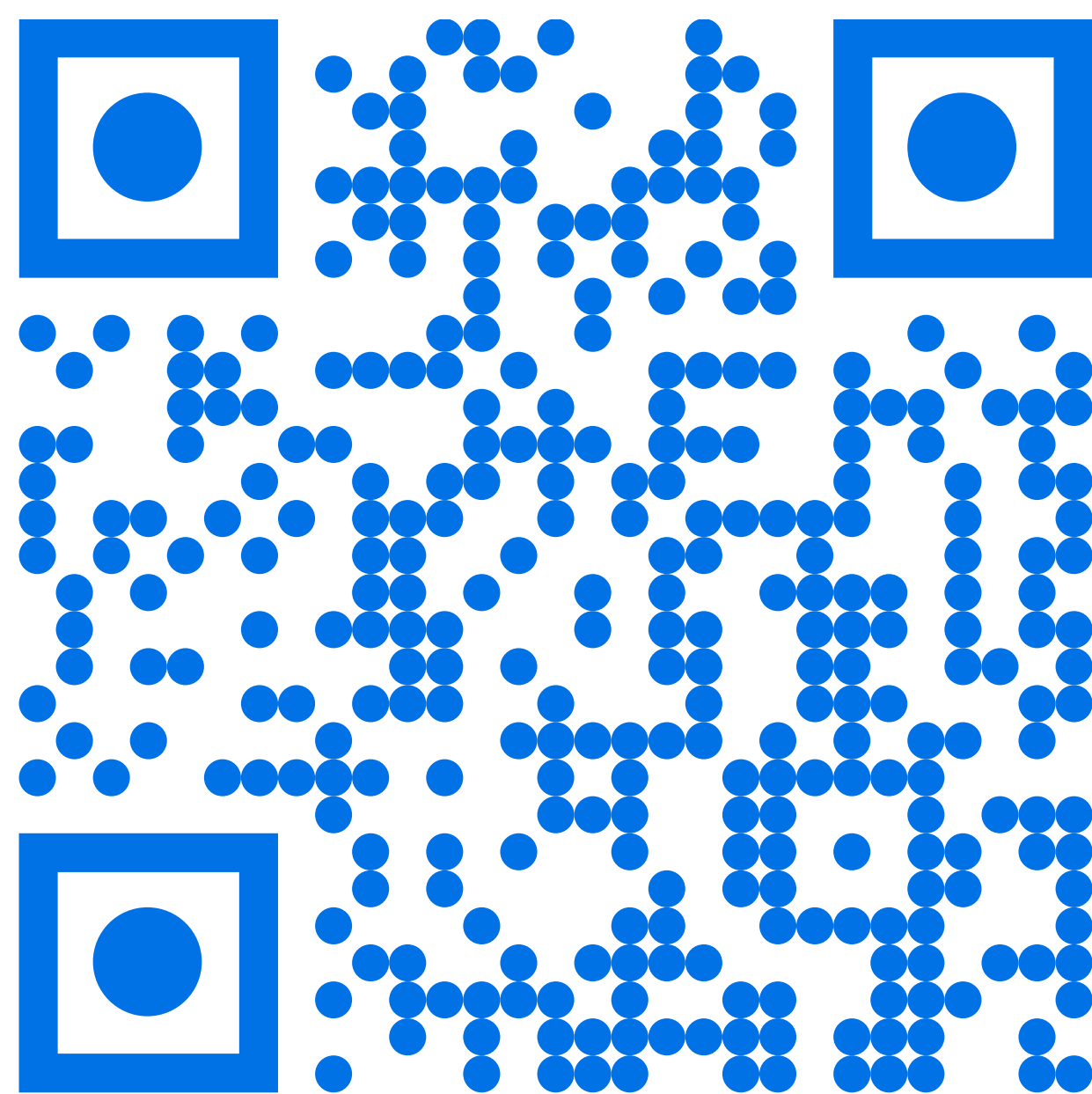


- Generar el proceso propio de la empresa para la implementación de visitas a las plantas:
  - Convocar a los asistentes de interés (juntas de vecinos, colegios, familiares de los trabajadores, representantes municipales, etc.)
  - Implementar las visitas, considerando eventuales costos que ésta pueda tener.
  - Sacar fotos y videos de la experiencia.
  - Registrar el número de participantes.
  - Gestionar, dentro de las mismas visitas, el levantamiento de una encuesta virtual (anónima) para los participantes, entregada por SOFOFA.



- Difundir la actividad posterior al día, considerando el material audiovisual y/o fotos, implementando un “# común” y transversal para todas las empresas.

Súmate a este hito en  
el siguiente link:





# Empresas Abiertas

---

