



**voluntare**  
red de voluntariado corporativo

GRUPOS DE TRABAJO  
EN **VOLUNTARIADO**  
**CORPORATIVO**

# Voluntariado profesional corporativo en Chile

Grupo de trabajo liderado por:



**fundación  
trascender**  
profesionales voluntarios



## GRUPOS DE TRABAJO EN VOLUNTARIADO CORPORATIVO

# Voluntariado profesional corporativo en Chile

Grupo de trabajo liderado por:



El presente documento se encuentra protegido bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. El contenido del informe puede ser reutilizado y divulgado por cualquier medio siempre y cuando se cite la fuente (Voluntare - [www.voluntare.org](http://www.voluntare.org)) y se indique si se han realizado cambios sobre el documento original. No está permitido el uso de cualquier información recogida en este informe para fines comerciales.

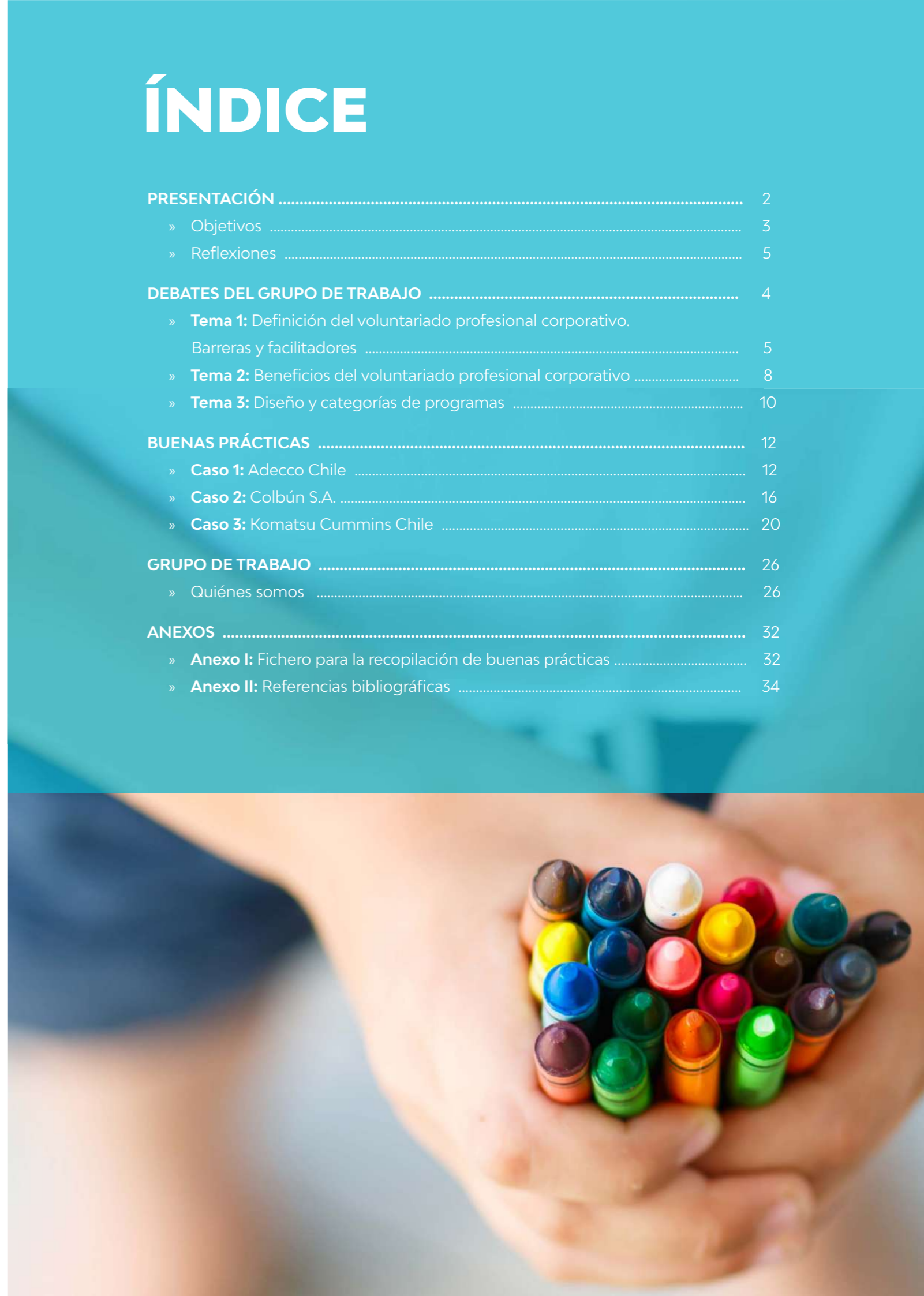
Presente edición: septiembre 2018

Coordinación: Voluntare ([www.voluntare.org](http://www.voluntare.org))

Diseño y maquetación: Selenus ([www.selenus.es](http://www.selenus.es))

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	2
» Objetivos .....	3
» Reflexiones .....	5
DEBATES DEL GRUPO DE TRABAJO .....	4
» Tema 1: Definición del voluntariado profesional corporativo. Barreras y facilitadores .....	5
» Tema 2: Beneficios del voluntariado profesional corporativo .....	8
» Tema 3: Diseño y categorías de programas .....	10
BUENAS PRÁCTICAS .....	12
» Caso 1: Adecco Chile .....	12
» Caso 2: Colbún S.A. ....	16
» Caso 3: Komatsu Cummins Chile .....	20
GRUPO DE TRABAJO .....	26
» Quiénes somos .....	26
ANEXOS .....	32
» Anexo I: Fichero para la recopilación de buenas prácticas .....	32
» Anexo II: Referencias bibliográficas .....	34





## Presentación

El presente documento sistematiza los debates del Grupo de Trabajo de Voluntariado Profesional Corporativo e incluye **buenas prácticas** de empresas en Chile con trayectoria en el tema. Así mismo, se destacan las **claves de éxito** de las colaboraciones mejor implementadas y se analiza su replicabilidad en otros sectores, así como las principales dificultades para su ejecución.

### OBJETIVOS

El Grupo de Trabajo se propuso los siguientes objetivos:

- » Entender el **concepto y la aplicación** del voluntariado profesional en el mundo corporativo.
- » Conocer los beneficios de su implementación.
- » Analizar las **principales barreras** para la implementación del voluntariado profesional en la empresa.
- » Descubrir las **diferentes categorías y modalidades** de voluntariado profesional que existen en la actualidad.

» Conocer **buenas prácticas y casos de éxito** en el país y el extranjero.

El foco se colocó en profundizar en la temática del voluntariado profesional, en comparación con el denominado tradicional, y en comprender las modalidades para su aplicación dentro de sus propias realidades empresariales.

La metodología de trabajo consistió en tres sesiones de conversación guiada. En ellas, los participantes definieron temas de interés, preguntas claves y aspectos relevantes a sistematizar. La participación no tuvo costos asociados. Las reuniones del Grupo de Trabajo, con una duración de 1,5 horas, se realizaron cada quince días, durante los meses de marzo y abril de 2018.



Participaron las siguientes empresas y organizaciones:



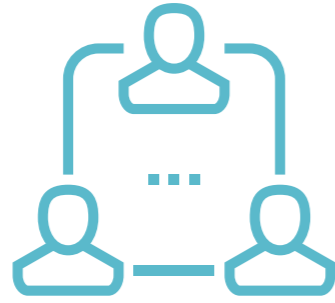
### REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO REALIZADO

Durante las reuniones del Grupo quedó de manifiesto que las posibilidades del voluntariado profesional corporativo son infinitas. Ofrecen un gran potencial para que las empresas interesadas investiguen la mejor manera de involucrarse, no sólo con sus comunidades de interés, sino también con sus colaboradores.

Una de las dificultades que el grupo advirtió es que existen diversos tipos y categorías de voluntariado profesional corporativo. Por ello,

existe el desafío para empresas y organizaciones interesadas en el tema, de seguir debatiendo y trabajando en conjunto, con el objetivo de lograr mayores consensos sobre cuáles son las modalidades que mayor impacto tienen.

La presente experiencia representa un primer intento desde Voluntare y Fundación Trascender de hacer crecer el debate y discusión, una sana práctica de trabajo, que esperamos se mantenga en el tiempo.



## Debates del Grupo de Trabajo



A mayor complejidad del voluntariado, más se aleja la empresa de una postura asistencialista y más se aproxima a una perspectiva de valor compartido.

## TEMA 1: Definición del voluntariado profesional corporativo. Barreras y facilitadores.

### *Definición del voluntariado profesional corporativo*

La primera sesión del grupo tuvo como objetivo sentar las bases para un entendimiento común entre sus integrantes sobre el concepto de voluntariado profesional corporativo. Se clarificó que existen distintos tipos de voluntariado según el nivel de profesionalización que se requiere para llevarlo a cabo. Además, se consensó que, cualquiera de ellos que sea organizado y administrado por una empresa y realizado por sus colaboradores, puede ser denominado como corporativo.

A partir de ahí, se definieron tres tipos de voluntariado corporativo, según el nivel de profesionalización requerido:

- **Voluntariado tradicional:** Son aquellas experiencias en que no se requiere de ningún tipo de habilidades desarrolladas previamente. O sea, todas las personas lo pueden llevar a cabo en cualquier momento, sin más requisito que sus propias ganas de aportar.
- **Voluntariado basado en habilidades:** Aquellas actividades para las que se requiere de un conjunto de habilidades previamente desarrollado. Esto quiere decir que se necesitan ciertos conocimientos previos para ser llevadas a cabo.
- **Voluntariado Pro Bono:** Es el tipo más profesional de voluntariado. No sólo se necesita de un conjunto previo de habilidades, además, estas deben ser capacidades profesionales específicas, relacionadas con la

temática del proyecto de intervención que se llevará a cabo. Este tipo de voluntariado, por ejemplo, puede implicar actividades de asesoría y consultoría para organizaciones sociales.

Finalmente, se llega a una definición que suma los dos conceptos revisados anteriormente, voluntariado corporativo y voluntariado profesional:

El Voluntariado Profesional Corporativo es un conjunto de actividades promovidas y apoyadas por una empresa, que tiene como finalidad el involucramiento y participación libre de sus colaboradores a través de la dedicación de su tiempo, habilidades y conocimiento específico profesional para apoyar causas, proyectos y organizaciones sin fines de lucro.

La siguiente figura muestra que mientras mayor sea la complejidad del trabajo, más grande el impacto que se logra, alejando la actividad empresarial de una postura asistencialista y acercándola a una perspectiva de valor compartido. Tal como se puede observar, tanto el voluntariado basado en habilidades, como el voluntariado pro bono, se consideran aquí como tipos de voluntariado profesional.

### VOLUNTARIADO CORPORATIVO PROFESIONAL: UNA BUENA HERRAMIENTA PARA LOGRAR VALOR COMPARTIDO



Todos los facilitadores pueden ser, a la vez, barreras, dependiendo del estado en que se encuentre la empresa respecto de la variable en cuestión.

### Barreras y facilitadores para la implementación del voluntariado profesional

En la siguiente sesión del grupo se trató el tema de los facilitadores y barreras para implementar un programa de voluntariado profesional corporativo en la empresa. La conclusión más importante de esta discusión fue que todos los facilitadores pueden, a la vez, ser barreras, dependiendo del estado en que se encuentre la empresa respecto de la variable en cuestión.

Por ejemplo, se identificó que la posibilidad de obtener beneficios tributarios para la ejecución de proyectos sociales, genera una ganancia monetaria directa a la empresa. Dicho facilitador puede fácilmente convertirse en barrera cuando la empresa no puede acceder

a dicho beneficio. Es decir, cuando la empresa accede a beneficios tributarios es un facilitador, pero si no accede a ellos, este hecho se constituye en una barrera para implementar un programa de voluntariado.

Es así como la categorización de barreras y facilitadores dependerá de cada empresa y de la situación en que se encuentre a la hora de implementar un programa de voluntariado profesional corporativo. El grupo decidió listar todos aquellos elementos que se deben considerar, logrando crear cuatro dimensiones de barreras/facilitadores.

DIMENSIÓN	FACILITADORES	BARRERAS	AMBOS
LEGAL	Alineamiento con las políticas de la empresa referentes a Salud Ocupacional y Medio Ambiente.	Seguridad y Salud Ocupacional, accidentes, derechos beneficiarios.	Ley de donaciones.
ESTRATEGIA DEL NEGOCIO	Sistema de evaluación, alineamiento con la estrategia.	Romper miedo a comenzar el voluntariado. Temor a que el programa no esté alineado al negocio.	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Liderazgo motivacional, personas con experiencia pasada positiva en voluntariado.	Planificación unilateral	
GRUPOS DE INTERÉS	Enfoque de alianzas.	Enfoque transaccional.	Reputación frente a la comunidad.

Es así como la categorización de barreras y facilitadores dependerá de cada empresa y de la situación en que se encuentre a la hora de implementar un programa de voluntariado

profesional corporativo. El grupo decidió listar todos aquellos elementos que se deben considerar, logrando crear cuatro dimensiones de barreras/facilitadores.

# 2

## TEMA 2: Beneficios del voluntariado profesional corporativo

### Beneficios internos del voluntariado profesional corporativo

Al analizar el tema de los beneficios internos, el Grupo de Trabajo logró definir tres dimensiones en las que el voluntariado profesional corporativo aporta internamente a las empresas, aspectos que tienen directa relación al tipo de colaboradores que las empresas están contratando actualmente. Una generación de personas cada día más empoderadas y que buscan alinear sus valores propios con los de la compañía en la que se desempeñan profesionalmente.

Esta generación, denominada *millennial*, debe ser conquistada y retenida con nuevas estrategias, una de las cuales son los programas de voluntariado corporativo, en especial cuando dichos programas permiten involucrar a las personas desde su propia área de especialidad profesional.

Los beneficios internos del voluntariado profesional corporativo son:

- **Reclutamiento:** las empresas que realizan este tipo de programas son más atractivas para quienes buscan trabajo, ya que ofrecen la posibilidad no sólo de desarrollo profesional, también de poner en práctica sus intereses sociales. En efecto, según la Encuesta de Deloitte Volunteer IMPACT, el 61% de los *millennials* indicó que un programa de voluntariado es un factor a considerar “al elegir entre dos puestos de trabajo potenciales con la misma ubicación, responsabilidades, salario y beneficios”(Deloitte, 2017).
- **Retención:** una vez dentro de la empresa, estos programas son una excelente herramienta para la fidelización de colaboradores. Se ha demostrado que quienes se involucran en programas de voluntariado corporativo tienen una mejor opinión de sus empleadores que quienes no lo hacen. En efecto, los empleados *millennial* que participan en el programa de voluntariado de una empresa tienen más probabilidades de calificar su cultura laboral como muy positiva, en comparación con aquellos que no son voluntarios.

- **Desarrollo de habilidades:** las compañías que desarrollan programas de voluntariado profesional corporativo tienen una oportunidad para desarrollar habilidades específicas en sus colaboradores, las que se relacionan directamente con habilidades blandas estratégicas tales como el liderazgo, comunicación efectiva y empatía. En este sentido, el 90% de las empresas encuestadas por Deloitte constataron un aumento significativo y positivo en las habilidades generales de liderazgo, como resultado de programas de voluntariado pro bono y basados en habilidades. (Deloitte, 2015).

### Beneficios internos del voluntariado profesional corporativo

El voluntariado profesional corporativo puede tener una gran cantidad de beneficios externos, el Grupo de Trabajo, destacó fundamentalmente los dos que se detallan a continuación:

- **Desarrollo comunitario:** el voluntariado profesional tiene el potencial de desarrollar y profesionalizar las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en directa relación con las comunidades cercanas a una empresa. El desarrollo y profesionalización de los equipos de las organizaciones sociales mejora su gestión y, al mismo tiempo, el impacto en los proyectos que realizan, en directo beneficio de las comunidades participantes.
- **Reputación:** la vinculación e involucramiento de los colaboradores de una empresa en proyectos sociales no sólo repercute positivamente en la calidad de vida de los participantes de dichos proyectos, sino que también cambia la mirada y valoración de la comunidad hacia dicha empresa. Por ejemplo, los gerentes de finanzas, los profesionales del área de inversión y de responsabilidad social corporativa están de acuerdo en que los programas de voluntariado son claves para mantener una buena reputación corporativa y el valor de la marca (Deloitte, 2015).



Los programas de voluntariado corporativo, especialmente cuando permiten involucrar a las personas desde su propia área de especialidad profesional, atraen a la generación *millennial*.

# 3 TEMA 3: Diseño y categorías de programas

## Diseño de un programa de voluntariado

De la presentación inicial realizada por el facilitador y tras el debate del grupo, la principal conclusión fue que, a la hora de diseñar un programa, se deben considerar al menos tres fuentes de información claves para que un programa de voluntariado profesional corporativo sea sostenible en el tiempo: las prioridades estratégicas de la empresa, los gustos e intereses de los colaboradores y las necesidades de la comunidad.



- **Prioridades estratégicas de la empresa:** es clave analizar las razones por las cuales una empresa decide desarrollar un programa de voluntariado profesional corporativo. Dependiendo de las motivaciones, se definirá qué departamentos involucrar y qué clase de actividades se desarrollarán. Además, esta instancia es importante para involucrar a los altos mandos de la empresa, quienes son una pieza clave a la hora de convocar potenciales voluntarios.

- **Gustos e intereses de los colaboradores:** para que el programa tenga buena convocatoria, se deben alinear los objetivos estratégicos de la empresa con las actividades que los colaboradores quieren realizar, ya

sea por interés o por experiencias pasadas. Uno de los puntos clave para el éxito del voluntariado profesional corporativo es que los colaboradores involucrados estén a gusto con las actividades que realizan y sientan que tienen los conocimientos necesarios para su desarrollo.

- **Necesidades de la comunidad:** es importante tener en cuenta que las actividades de voluntariado deben estar enfocadas en apoyar una causa social que esté vinculada con las necesidades más relevantes de una comunidad. Esto es importante y permite advertir que todo programa de voluntariado debe ser co-diseñado con la comunidad que recibirá a los voluntarios.

## Categorías de voluntariado profesional corporativo

Respecto de las categorías de voluntariado profesional corporativo, el grupo llegó al acuerdo de que estos programas se pueden categorizar de muchas formas, según la variable a considerar. En un intento de describir algunas de ellas, se identificaron las siguientes categorías:

**Según el nivel de conocimientos:** se definieron tres tipos de actividades de voluntariado según los conocimientos previos que requieren los voluntarios.

- Voluntariado Tradicional.
- Voluntariado Basado en habilidades.
- Voluntariado Pro Bono.

**Según el beneficio Interno:** los beneficios previamente revisados también permiten identificar distintos tipos de voluntariados. En este caso, esta categorización responde a la pregunta: ¿Por qué la empresa decidió desarrollar un programa de voluntariado? ¿Qué resultados espera del mismo?

- Reclutamiento.
- Retención.
- Desarrollo de habilidades.

**Según el tipo de vínculo con el destinatario:** se refiere a las personas u organizaciones con las que se definirá el vínculo que tendrán los colaboradores de la empresa con los destinatarios de la actividad. Por ejemplo, en el caso de asesorar a una junta de vecinos, se entiende que el vínculo es con una organización. Sin embargo, si el voluntariado incluye talleres para vecinos de un barrio, el vínculo es directo con beneficiarios finales.

En otros casos, las empresas contactan fundaciones que realizan una intermediación para que los colaboradores lleguen a los destinatarios finales.

- Destinatarios finales.
- Fundación intermedia.
- Organizaciones sociales.

**Según el tema:** esta categorización es prácticamente infinita pues así lo son las diferentes temáticas posibles a trabajar con los programas de voluntariado. Contar con una lista, puede facilitar el alineamiento de los gustos y preferencias de los colaboradores con las áreas potenciales de impacto social positivo. Algunas de éstas áreas son:

- Personas con capacidades diferentes.
- Adultos mayores.
- Pobreza extrema.
- Financiamiento.



Contar con las prioridades estratégicas de la empresa, los gustos e intereses de los colaboradores y las necesidades de la comunidad es clave para la sostenibilidad en el tiempo de los programas.



## Buenas Prácticas

# 1/ CASO 1: Adecco Chile

### Visión de la empresa sobre el voluntariado

El voluntariado es un engranaje dentro del proyecto macro **#TalentoSinEtiquetas**, que se centra en las competencias y habilidades de las personas. La idea es no etiquetar a otros, más bien, conocerlos.

La empresa tiene impacto en uno de los factores más determinantes en la sociedad: el empleo. Por ello, espera apoyar a jóvenes, migrantes, a personas en situación de discapacidad y grupos con especial dificultad a la hora de encontrar empleo.

El voluntariado permite a la empresa fortalecer las comunidades donde se desarrolla y entrega la posibilidad a sus colaboradores de aportar a otros. La idea clave en el equipo humano es que su rol laboral es trabajar para que otros puedan hacerlo.

Para efectos de esta publicación, se presentan actividades que se realizan con **jóvenes**, y en especial, con aquellos que por primera vez buscan empleo. Este foco se priorizó en el voluntariado, ya que el desempleo juvenil en Chile se mantiene creciente en los últimos 8 años y la informalidad en el trabajo es cada vez más preocupante.

### Visión de la empresa sobre el voluntariado

El objetivo principal de las actividades es entregar herramientas que faciliten la empleabilidad laboral. El programa cuenta con cinco modalidades de implementación:

- **Experience work day:** Jóvenes interesados en conocer el mundo laboral postulan para visitar Adecco por un día, conocer la empresa y el quehacer de los trabajadores. Asimismo, los colaboradores interesados en participar se inscriben y se realiza un match entre los intereses de los jóvenes y la especialidad de los inscritos. Durante la jornada, los jóvenes aprenden a:
  - Confeccionar un currículum.
  - Presentarse a una entrevista laboral.
  - Conocer qué tareas realiza el colaborador del área de interés, por ejemplo, un diseñador gráfico, un comunicador del área marketing, etc.
- **Formación dual:** Alumnos de 3er y 4to año de educación media provenientes de colegios técnicos profesionales combinan estudios con pasantías. Los colaboradores se inscriben para ser maestros guías y para re-



El proyecto macro **#TalentoSinEtiquetas** se centra en las competencias y habilidades de las personas. La idea es no etiquetar a otros, más bien, conocerlos.

cibir a uno de los jóvenes con el objetivo de capacitarlo y trabajar juntos dos días a la semana durante un año.

- **CEO for one month:** Jóvenes postulan a ser CEO por un mes, periodo en que acompañan a todas sus actividades a la Directora General, además de trabajar en conjunto con las diferentes áreas de la empresa.
- **Talleres de herramientas para la empleabilidad:** Se abre la convocatoria a todos los consultores de servicio y selección para realizar charlas a grupos de jóvenes pertenecientes a colegios, fundaciones y organizaciones. En ellas se los capacita en la confección de currículums, tips para entrevistas, métodos de búsqueda de empleo, entre otras áreas de interés.
- **Formación y trabajo:** Los colaboradores se inscriben para compartir, durante dos horas, su experiencia laboral a jóvenes que están prontos a ingresar al mundo laboral. En esta instancia el expositor, que es un colaborador, cuenta su experiencia sobre su primer trabajo, las dificultades y las oportunidades que tuvo y cómo llegó a su cargo actual.







El desarrollo de habilidades de los voluntarios genera inmediatamente respeto por la diversidad, por el compañero de trabajo y por las personas en general. Reduce etiquetas y prejuicios.

#### Resultados alcanzados

La empresa busca generar un cambio cultural que se encuentre en sintonía con su política de diversidad e inclusión **#TalentoSinEtiquetas**, y para ello, es consciente que necesita involucrar a sus colaboradores en actividades que los fortalezcan en lo social, laboral y personal.

Las acciones de voluntariado enriquecieron la organización, haciéndola atractiva a nuevos talentos, potenciando la innovación y competitividad en el rubro.

Con los años, se ha evidenciado un impacto directo del voluntariado en los colaboradores de la empresa en relación a una mejora en los siguientes aspectos:

- Capacidad de adaptación al cambio y su flexibilidad.
- Relaciones Interpersonales.
- Habilidades comunicacionales.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Compromiso con la empresa.

El desarrollo de estas habilidades genera inmediatamente un respeto por la diversidad, por el compañero de trabajo y por las personas en general, logrando que día a día sea menor la cantidad de etiquetas y prejuicios con las que se clasifica a otros.

Las personas que no participan, de igual forma reciben también buenos resultados, sienten orgullo de pertenecer a la compañía, lo que mejora sus relaciones interpersonales dentro de la organización.

#### Obstáculos y dificultades

La mayor dificultad se relaciona con los prejuicios-etiquetas que se tienen acerca de las personas, por ejemplo, jóvenes, adultos mayores, inmigrantes, personas en situación de discapacidad, entre otros. La empresa tiene la convicción que la mejor forma de derribar estos prejuicios es viviendo la experiencia, por ello, invita a sus colaboradores a ser parte de instancias de encuentro, justamente, a través del voluntariado.



Foto cedida por: Adecco.

# 2/ CASO 2: Colbún S.A.

## Visión de la empresa sobre el voluntariado

El propósito de Colbún es contribuir con la **mejor energía** al futuro de nuestra región. El voluntariado corporativo es una excelente forma de materializar este propósito. Además, uno de los ejes de la Estrategia corporativa es la **“Organización Comprometida”**, siendo uno de sus focos tener una cultura emprendedora y orientada al servicio. Es justamente en este eje en que se enmarcan los proyectos de voluntariado corporativo.

Colbún vincula distintas comunidades y actores locales a través de proyectos que puedan aportar al desarrollo local.

## Descripción del programa Voluntariado para Combate de Incendios

En febrero 2017, Colbún y sus trabajadores se unieron al combate de los incendios forestales que afectaron a la zona centro-sur del país. Si bien las instalaciones de la compañía no fueron afectadas, ni tampoco lo fueron las comunidades inmediatamente vecinas a ellas, la magnitud y extensión de esta catástrofe fue el punto de partida para una reacción que involucró a la empresa en todos sus niveles. Además de aportar los recursos necesarios para la contratación de un helicóptero lanza aguas, junto a TECHO Chile y el Hogar de Cristo, Colbún estableció una alianza con el fin de construir y equipar 34 casas para familias afectadas de las localidades de Carrizal y Cañete, en la comuna de Constitución.

Junto al aporte financiero, uno de los aspectos más significativos del proceso de reconstrucción fue la participación de cerca de 60 voluntarios de Colbún (aproximadamente 45 trabajadores, sus familiares y contratistas de Colbún), quienes se unieron durante cuatro días a los voluntarios

de TECHO para desarrollar esta labor. Finalmente, la compañía también puso a disposición de varios municipios materiales y equipamientos, con el fin de prevenir una propagación mayor de los incendios.

El principal objetivo de este voluntariado corporativo fue contribuir como empresa a las regiones más afectadas por los incendios, más allá de la entrega de recursos, dando espacio al involucramiento de los trabajadores. Participaron voluntarios provenientes de las distintas centrales y de distintas gerencias y cargos de la casa matriz. El trabajo en alianza con TECHO, permitió la construcción de las 34 viviendas en los tiempos comprometidos. Una de las principales preocupaciones de la empresa, era la accidentabilidad. Para reducir al máximo los riesgos de accidentabilidad, el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional de Colbún identificó previamente los potenciales riesgos, estableció como exigencia el uso de implementos de seguridad (zapatos, cascos, guantes) y capacitó a todos los involucrados en el trabajo seguro. Afortunadamente no hubo inconvenientes mayores.

Al regreso de la actividad, el testimonio de los distintos voluntarios y voluntarias de Colbún reflejó un enorme orgullo de haber sido parte de esta experiencia y haber aportado “un grano de arena” a aquellas familias que se vieron afectadas por el incendio. Destacaron el haber podido trabajar codo a codo con sus compañeros y compañeras de trabajo, independiente de la jerarquía de roles, cargos y áreas. Esto permitió que surgieran nuevos liderazgos, lo que empoderó a muchos trabajadores.

## Resultados alcanzados

Para Colbún, la experiencia ayudó a reforzar el valor de la colaboración y se constituyó en un caso de éxito dentro de la compañía. Asimismo, se lograron los siguientes resultados:

1. Aumentó el compromiso y el orgullo de pertenencia de los trabajadores con la empresa.
2. Se reforzó la colaboración y el trabajo en equipo con personas de distintas áreas, cargos, edades, situación económica, etc.
3. Se favorecieron espacios para que surjan nuevos liderazgos.
4. Se comprobó que cuando hay un propósito común, el trabajo de cada uno es fundamental para lograr el objetivo.
5. Se creó la idea que es importante superar adversidades como equipo.
6. El personal de la empresa aprendió a relacionarse y a valorar la diversidad de visiones entre los jóvenes de TECHO y los trabajadores de Colbún.

En relación a la comunidad: Se generaron lazos de cercanía con algunos beneficiarios, dándole un sentido más profundo al trabajo realizado.

En relación a la reputación de la empresa: Se generó un impacto positivo en la reputación de Colbún y se publicaron algunas menciones sobre el programa en la prensa.

A futuro, se espera desarrollar nuevos voluntariados que permitan involucrar a las familias de los trabajadores, continuar reforzando los valores de los colaboradores para que sientan que pueden trabajar en beneficio de otros.

“

El testimonio de los distintos voluntarios y voluntarias de Colbún reflejó un enorme orgullo por haber aportado “un grano de arena” a aquellas familias que se vieron afectadas por el incendio.



Grupos de trabajo en voluntariado corporativo.

Foto cedida por: Colbún.

### Descripción del programa Capacitaciones en Centros de Emprendimiento del Biobío (sur de Chile)

En la comuna de Santa Bárbara, Provincia del Biobío, Colbún cuenta con un Centro de Emprendimiento en el cual se realizan capacitaciones y programas destinados a emprendedores locales. En septiembre de 2016, siete trabajadores de la Central Hidroeléctrica Angostura -ubicada en la misma comuna- iniciaron un voluntariado corporativo impartiendo cursos y talleres a emprendedores locales.

Con el apoyo de la ONG Acción Emprendedora, los voluntarios trabajaron como profesores y ayudantes de profesor, en temáticas relacionadas con sus propias áreas de conocimiento, como por ejemplo, medio ambiente, economía, seguridad ocupacional, entre otras. De esta manera, se dictaron cursos en gestión de la microempresa, alfabetización digital, computación para los negocios y marketing digital y el taller emprende un negocio.

De los siete trabajadores inscritos, sólo tres de ellos permanecieron hasta el final, debido principalmente a que la compañía recomendó evitar accidentes en actividades realizadas fuera de la central, ya sea durante los traslados o mientras se llevaban a cabo los cursos.

Finalmente, aunque el proyecto no logró tener mucha repercusión interna, los tres trabajadores que permanecieron hasta el final del proyecto, valoraron haber podido apoyar a otros con sus propios conocimientos y agradecieron ese espacio.

### Resultados alcanzados

En relación a los recursos humanos y al personal de la empresa: Las siete personas que participaron de Colbún generaron un mayor conocimiento y vínculo con la comunidad aledaña a la Central Angostura. Esto permitió posteriormente que en procesos de toma de decisiones en los que ellos se involucraron, contara con una visión social y sostenible, al estar comprometidos con la comunidad.

En relación a la comunidad: Además de generarse lazos de cercanía entre la comunidad y los voluntarios, los emprendedores adquirieron nuevos conocimientos en áreas como medio ambiente, economía y seguridad ocupacional.



**Además de generarse lazos de cercanía entre la comunidad y los voluntarios, los emprendedores adquirieron nuevos conocimientos en áreas como medio ambiente, economía y seguridad ocupacional.**



Foto cedida por: Colbún.

# 3/ CASO 3: Grupo Komatsu Cummins

## Visión de la empresa sobre el voluntariado

Considerado como uno de los pilares de trabajo con la comunidad, el voluntariado corporativo, denominado **Yo soy Voluntario**, se ha posicionado como un eje clave para generar espacios de integración y desarrollo no solo de la misma comunidad, sino también de sus colaboradores. Ellos entregan de forma voluntaria, con respeto y confianza, todas sus capacidades y habilidades en pos de mejorar la calidad de vida de aquellas personas en situación de exclusión o vulnerabilidad, en las comunas donde está inserto el negocio.

Por otra parte, el Programa de Voluntariado Corporativo del Grupo Komatsu Cummins entrega a los colaboradores de la compañía la opción de ser agentes de cambio social, aportando a mejorar la calidad de vida de los diferentes beneficiarios en las comunidades en las que se trabaja

Uno de los principales objetivos de este programa es potenciar el compromiso de los colaboradores a través de actividades de involucramiento comunitario, que generen valor social y aporten a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Grupo Komatsu Cummins, cuenta con una **Política de Sustentabilidad**, que tiene los siguientes principios:

- Promover la protección del medio ambiente y el uso responsable y eficiente de los recursos naturales no sólo asegurando el cumplimiento normativo en esta materia, sino también adoptando las medidas y acciones necesarias que contribuyan a eliminar, reducir, mitigar y/o compensar el impacto ambiental a lo largo de la cadena de valor,

integrando las últimas tecnologías en todas las actividades de negocio y estableciendo estándares propios, que permiten recoger las inquietudes medioambientales no sólo a nivel local, sino también a nivel mundial.

- Cumplir con las expectativas de la sociedad, como buen ciudadano corporativo, y por tanto procurar construir una relación de largo plazo, justa y confiable con los grupos de interés (clientes, dueños, distribuidores, socios comerciales en la cadena de suministros, miembros de la comunidad local, autoridades y colaboradores) a través del diálogo continuo, respetuoso y honesto.
- Generar valor social aportando a los ODS y disminuir la inequidad en la sociedad en la que está inmersa, por lo que desarrolla programas de relacionamiento comunitario e inversión social orientados principalmente al desarrollo de capacidades y la inclusión social. Promueve la integración de sus trabajadores con las comunidades locales a través del voluntariado corporativo.
- Crear alianzas multi-actor para el trabajo en pos del desarrollo sostenible, por lo que fomenta instancias colaborativas en las que participan, de manera horizontal, tanto el sector público, la sociedad civil y la academia.

A su vez, el **Programa de Voluntariado Corporativo** cuenta con una serie de principios de acción:

- La participación de los colaboradores en las actividades de voluntariado corporativo será libre, sin mediar obligación para ello.



Uno de los principales objetivos del programa es potenciar el compromiso de los colaboradores a través de actividades de involucramiento comunitario, que generen valor social y aporten a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- La empresa entrega el derecho a todos los trabajadores de la compañía de dedicar al menos 4 horas laborales al año para la ejecución de actividades de voluntariado corporativo. Para esto, las jefaturas directas de los voluntarios o las voluntarias deberán estar en conocimiento de la participación de sus colaboradores y facilitarán su participación, siempre y cuando no se vea afectada la continuidad operacional ni la calidad del trabajo.
- Todos los trabajadores que tengan jornada ordinaria o excepcional y deseen realizar actividades de voluntariado dentro de su jornada, deberán completar el Formulario de Permiso Especial, el cual debe ir siempre firmado por la jefatura directa del voluntario y entregado a RR.HH.
- Todos los permisos entregados bajo este motivo serán con goce de sueldo, siempre y cuando la o las actividades se realicen dentro de la jornada ordinaria o excepcional.

## Descripción del Programa de Voluntariado

El Programa de Voluntariado Corporativo busca generar valor social, contribuyendo a la disminución de la inequidad y promoviendo la integración e involucramiento de los trabajadores como voluntarios en las comunidades con las que se relaciona, a través de la ejecución de proyectos orientados principalmente al desarrollo de capacidades locales y a la inclusión social.



Foto cedida por: Komatsu Cummins.



Yo soy Voluntario está enfocado en mejorar la infraestructura de jardines infantiles y diversos establecimientos educacionales y sociales, apoyando al desarrollo de las localidades y la inclusión social.

El Programa de Voluntariado está enfocado en mejorar la infraestructura de jardines infantiles y diversos establecimientos educacionales y sociales, apoyando al desarrollo de las localidades y la inclusión social.

Para canalizar todas estas acciones el programa cuenta con siete **modalidades de trabajo**:

#### 1. Programa EEEC-Distribuidora Cummins

Se refiere al programa implementado por Cummins Inc. que promueve y entrega oportunidades de participación a los trabajadores de Distribuidora Cummins Chile para servir y mejorar sus comunidades en proyectos alineados con un área de prioridad global previamente definida por la empresa. Este programa se implementa durante todo el año.

#### 2. Apadrinamiento Fundación Reinventarse

La Fundación Reinventarse, desarrolla **programas integrales y transformadores para jóvenes vulnerables** que infringieron la ley, **permitiéndoles integrarse social y laboralmente** a través de vínculos de confianza, espacios de aprendizaje e involucramiento con los colaboradores. Esta modalidad de voluntariado invita a los trabajadores del grupo a involucrarse como padrinos y madrinas de los jóvenes del Programa Integral de Habilidades Laborales.

#### 3. Fondos Concursables y Navidad

Se refiere a aquellos proyectos donde la compañía pone a disposición de los trabajadores su apoyo y financiamiento para proyectos gestionados por los propios voluntarios. Se promueve la participación activa, la autoges-

ción y el liderazgo de los trabajadores, quienes cada año postulan proyectos comunitarios para ser evaluados, asesorados y financiados.

#### 4. Relacionamiento Comunitario

Programa de intervención e involucramiento con las comunidades de las zonas de influencia de la empresa. Se encuentra en el marco del Programa Relacionamiento Comunitario a nivel nacional e implica la participación activa de los colaboradores.

#### 5. Voluntariado Remoto

En colaboración con las unidades de faenas en terreno, se ponen a disposición de los trabajadores una determinada cantidad de materiales didácticos para que éstos puedan construir y entregar instrumentos que aporten al fortalecimiento de la educación de las comunidades vecinas. Se promueve la participación activa y el trabajo en equipo creando instancias de comunicación y responsabilidad.

#### 6. Programa Disaster Relief

Programa que se activa en caso de **emergencias o desastres naturales** que ocurran en las **zonas de influencia de la empresa**, donde colaboradores y en algunos casos sus familias, se inscriben para apoyar en labores de estabilización y/o recuperación tras algún desastre natural.

#### 7. Voluntariado Profesional

Busca potenciar las **habilidades profesionales** de los colaboradores para que puedan entregar sus conocimientos a las comunidades que lo necesiten, a través de **asesorías, charlas técnicas, consultorías profesionales**.



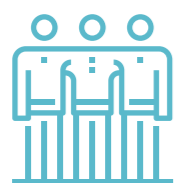
Foto cedida por: Komatsu Cummins.

## Resultados alcanzados

La participación de colaboradores de Grupo Komatsu Cummins ha ido creciendo de manera sostenida durante los últimos cuatro años (2014 - 2017). En 2017 participaron activamente 1.391 trabajadores como voluntarios, apoyando a más de 90 comunidades de Arica a Puerto Montt, beneficiando alrededor de 5.000 personas, desde niños hasta adultos mayores, con un total de 86 proyectos ejecutados

Dentro de las diferentes actividades o proyectos de voluntariado, se realizan encuestas de satisfacción y percepción, a los voluntarios y a la comunidad beneficiaria. En la actualidad, la empresa está en proceso de comparar la encuesta de clima con los datos de voluntariado.

### PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMPAÑÍA 2014-2017



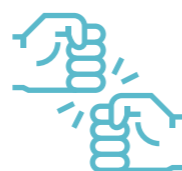
98

Comunidades hemos apoyado de Arica a Puerto Montt



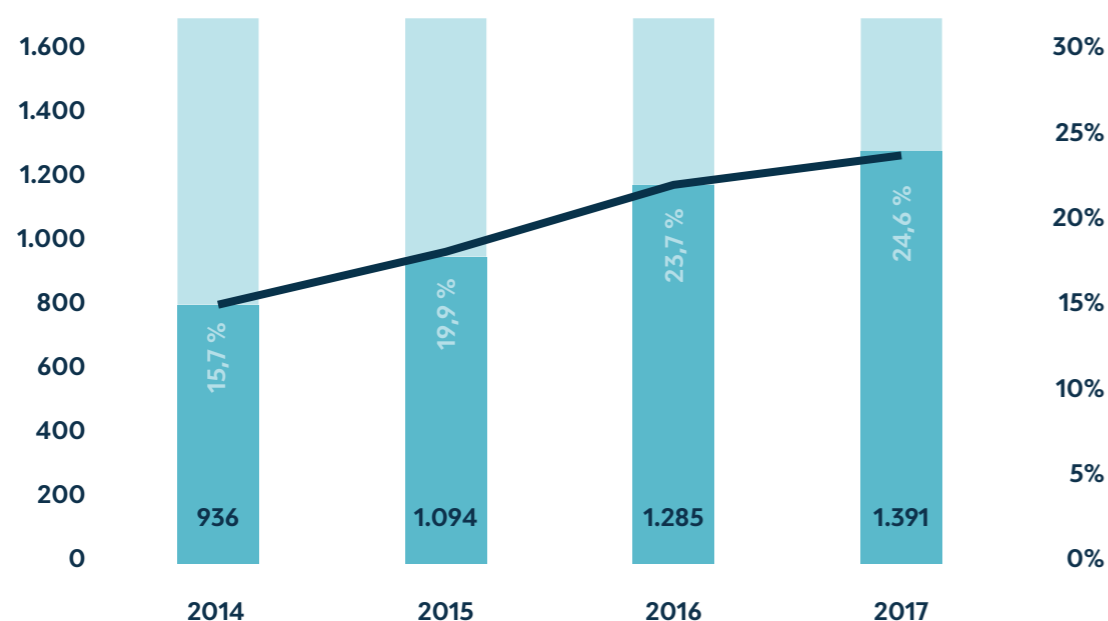
86

Proyectos de voluntariados desarrollados



1.391

Trabajadores participaron activamente en el voluntariado



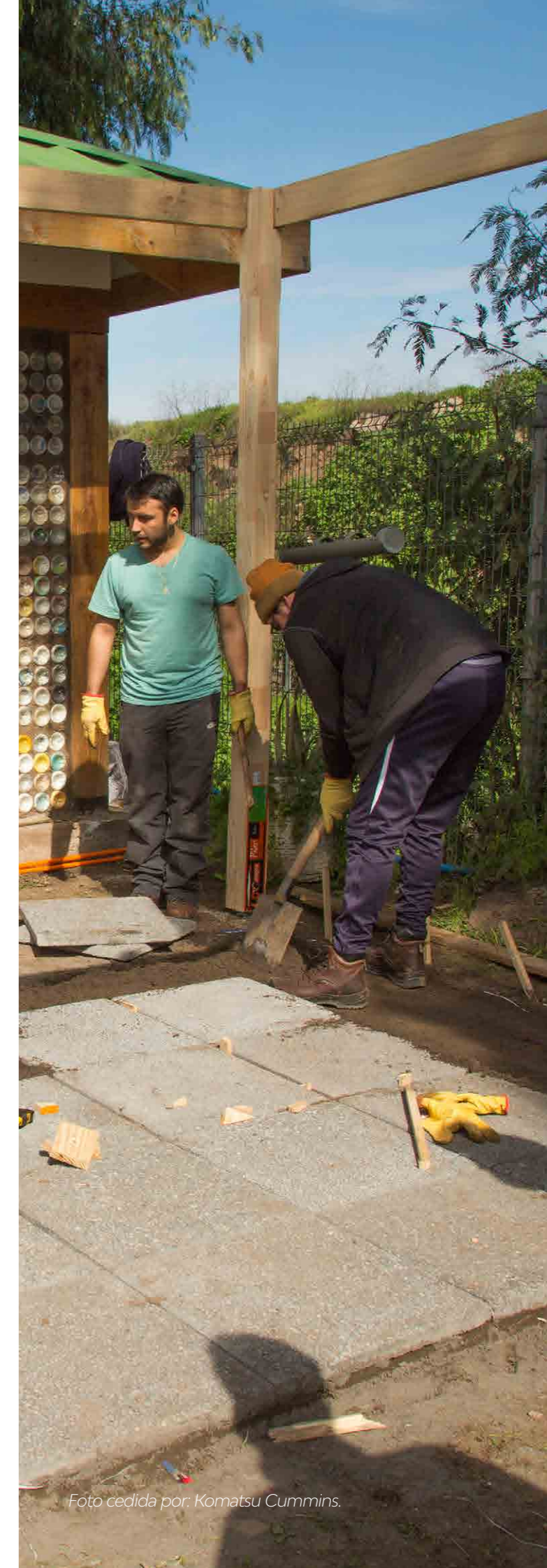
## Obstáculos y dificultades

Las principales dificultades que ha presentado el programa son las horas asignadas a este tipo de actividades. Por ello, la compañía incorpora lineamientos al respecto en la política de voluntariado corporativo. **En este sentido, se estableció el derecho, a todos los colaboradores, de dedicar al menos 4 horas laborales al año para la ejecución de actividades de voluntariado corporativo.**

Además, se identificó que los temas de seguridad también constituían una dificultad, ya que cualquier tipo de accidente que se produzca en una jornada de voluntariado es accidente del trabajo. Para regularizar estas posibles situaciones, la Gerencia de Sustentabilidad en colaboración con el área de SSOMA (Salud, Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente), realizaron un Protocolo de Seguridad, donde se abordó el tema. En efecto, se definió que, para realizar cada actividad, se debe contar con la presencia de una persona de SSOMA, quien dicta una charla sobre salud y seguridad.

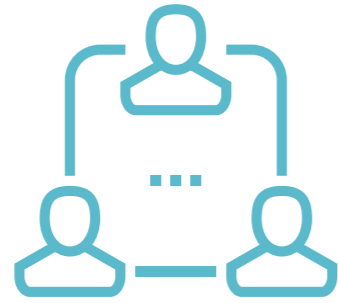
## Planes a futuro

Una de las metas a futuro es consolidar el voluntariado profesional dentro de la compañía y en todo Chile, para que los próximos proyectos estén bajo esa línea. A su vez, se espera aumentar la tasa de participación de forma correlacional al aumento de la dotación.



Grupos de trabajo en voluntariado corporativo.

Foto cedida por: Komatsu Cummins.



## Grupo de Trabajo



Nacida en 2011, Año Europeo del Voluntariado, Voluntare es una red internacional que promueve el voluntariado corporativo a través del encuentro y la colaboración entre organizaciones, empresas y personas. Actualmente contamos con más de 70 miembros, entre empresas y entidades sociales y académicas de España y América Latina, lo que nos convierte en la más importante de habla hispana a nivel mundial.

Facilitamos el intercambio de información y buenas prácticas. Así generamos conocimiento y herramientas que promueven conjuntamente la calidad e innovación en el voluntariado corporativo

e incrementan el impacto de los programas en todos los protagonistas de la acción: sociedad, organizaciones, empresas y empleados.

Nuestras herramientas: Certificado de Excelencia, que facilita a las empresas evaluar y mejorar sus programas de voluntariado corporativo; Área de Innovación, que proporciona información de valor para la toma de decisiones estratégicas; Curso Superior en Voluntariado Corporativo, impartido presencialmente y online, ofrecemos cualificación; Grupos de Trabajo para abordar y profundizar interdisciplinariamente las cuestiones que más interesan, etc.



Somos una organización sin fines de lucro que, junto a su Red de Profesionales Voluntarios, asesora y capacita a organizaciones sociales que trabajan por la superación de la pobreza o el desarrollo comunitario. En 17 años, hemos vinculado a más 3.200 voluntarios en más de 4.500 proyectos, en beneficio de más de 1.800 organizaciones sociales, logrando donar más de 10 millones de euros a la Sociedad Civil, a través del trabajo de profesionales voluntarios.

Este modelo, único en Chile, es replicado desde 2009 en empresas interesadas en generar valor compartido a través de la entrega de conocimientos,

convirtiéndolos en pioneros en la gestión de voluntariado corporativo. A la fecha ha desarrollado más de 200 proyectos con 21 empresas en Antofagasta, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Biobío y Los Lagos. Su impacto llega a las 7.360 horas de voluntariado, gestionadas gracias a 1.840 profesionales voluntarios, impactando a más de 4.000 beneficiarios directos.

Fundación Trascender es parte de la Global Pro Bono Network, Red Internacional de voluntariado profesional, integrada por 57 organizaciones de 31 países.



## THE ADECCO GROUP

Adecco es líder global en recursos humanos y ha sido reconocida como la 2ª mejor empresa para trabajar en el mundo. Está presente en 60 países distribuidos en más 5.000 oficinas en el mundo, con 33.000 colaboradores, 100.000 clientes, y más de 700.000 trabajadores externos.

Adecco Chile tiene 40 años de experiencia, con presencia desde Arica a Puerto Montt en 23 sucursales,

donde se desempeñan más de 9.000 trabajadores. Cuenta con 1.000 clientes a quienes les brinda los siguientes servicios:

- Selección de personal
- Staffing
- Training & consulting
- Payroll Services



América es un continente hermoso, pero también injusto y desigual. En pleno Siglo XXI, millones de niños, niñas y adolescentes sufren a diario el dolor que provoca la exclusión social en las distintas esferas de sus vidas, el deterioro de su salud, maltratos físicos o psicológicos. América Solidaria existe para que ningún niño o niña en América sea vulnerado o excluido; apuntamos a construir una sociedad inclusiva en la que todos los niños y niñas tengan la posibilidad de ser felices, sean tratados con cariño y respeto y sean parte de las decisiones que los afectan.

Para lograr esto, luchamos a diario para mejorar el trato y las condiciones de vida de niños, niñas y adolescentes, apoyando a organizaciones que trabajan en el terreno, por medio de voluntarios profesionales y, convencidos de que esto no es suficiente, visibilizando también situaciones de injusticia que vulneren los derechos de los niños y niñas, proponiendo soluciones que cambien el sistema.



Barrick Gold Corporation es la minera multinacional dedicada a la extracción de oro más grande del mundo. En Chile, Barrick cuenta con proyectos, minas en operación y procesos de cierre minero, es decir todas las etapas de la actividad minera. Esto incluye la operación de la mina de cobre Zaldívar (en alianza con Anfofagasta Minerals); los proyectos Pascua-Lama y Norte Abierto (alianza

con Goldcorp) en Atacama y el proceso de cierre de El Indio en Coquimbo.

Nuestra visión de ser una empresa sostenible del Siglo XXI es clara: asociarnos con los gobiernos y las comunidades anfitrionas para transformar sus recursos naturales en beneficios sostenibles y prosperidad mutua.



Colbún S.A. es una empresa de origen chileno dedicada a la generación de energía eléctrica, con un total de 1.084 trabajadores y cerca de 4.000 proveedores. Cuenta con 25 centrales de generación en Chile y una en Perú, a través de las cuales posee una capacidad instalada total de 3.893 MW.

El propósito de Colbún es contribuir con la mejor energía al futuro de nuestra región. El voluntariado corporativo es una excelente forma de materializar este propósito. Además, uno de los ejes de la Estrategia corporativa es la "Organización Comprometida", siendo uno de sus focos tener una cultura emprendedora y orientada al servicio.



Somos una institución católica, chilena, sin fines de lucro. Construimos una vejez digna para quienes no tienen nada ni a nadie, brindándoles un hogar, atención médica y cuidados. Actualmente, en los 29 hogares de Fundación Las Rosas, a lo largo de todo Chile, residen 2.200 personas mayores, el 75% en condiciones de hospitalización.

Nuestros valores son la caridad, basada en el amor a Dios y al prójimo, la excelencia, a través del trabajo bien hecho, la integridad, buscando siempre ser

y hacer lo correcto, y la corresponsabilidad social: responsabilidad compartida.

Las empresas son grandes colaboradoras en el financiamiento de la operación de los hogares y por ende de la atención que se da a los residentes, a través del apadrinamiento de hogares, el voluntariado corporativo y otras formas de ayudar.





Hogar de Cristo es una ONG que forma parte de las obras de la Compañía de Jesús en Chile. Fue fundada por el sacerdote jesuita Alberto Hurtado el 19 de octubre de 1944. En sus nueve líneas temáticas acoge mensualmente a miles de personas en extrema pobreza, en las más de 200 obras que posee a lo largo del país.

Hoy tiene una red de más de 38.000 voluntarios, los cuales participan activamente en los programas sociales a nivel personal, grupal y corporativo, vinculando empresas, centros de educación superior y colegios. Quienes crean proyectos de vinculación, desarrollo de habilidades e innovación social.



KPMG Chile presta servicios de auditoría, impuestos y asesoría con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinario, para ofrecer soluciones innovadoras que aporten resultados reales a nuestros clientes.

En Chile más de 1.200 profesionales trabajan cerca de nuestros clientes a través de 6 oficinas, situadas en las principales ciudades.

Nuestra experiencia y prestigio en el mercado, sumados a nuestra apuesta tecnológica y a la visión global de nuestra red internacional, presente en 152

países, nos sitúan como clara opción de preferencia para apoyar a nuestros clientes en reducir sus riesgos, mejorar su cumplimiento normativo y fiscal, identificar e interpretar los cambios regulatorios, impulsar sus estrategias de crecimiento y aprovechar las oportunidades que surgen en un contexto en permanente cambio.



Komatsu Cummins surge del resultado de un joint venture entre Komatsu Limited, líder en maquinaria pesada, y Cummins Inc., líder en motores y generadores diésel. El propósito de esta alianza fue liderar el mercado, incorporando - en las distintas industrias - experiencia, tecnología de vanguardia, soporte, eficiencia e innovación.

Anterior a ello, Komatsu estuvo operando en Chile durante 40 años por medio de empresas distribuidoras de sus productos. Cummins por su parte opera en el país desde 1945.

El éxito del negocio de este grupo de empresas en Chile llevó a ampliar el modelo de distribución directa a Perú, Colombia, Panamá y México.

En la actualidad, Komatsu Cummins se ha consolidado como uno de los principales proveedores de equipos, repuestos y servicios para pequeñas, medianas y grandes mineras chilenas y latinoamericanas.



Somos una empresa que opera en el retail, líder en el mercado de tiendas para el mejoramiento del hogar. Focalizados en desarrollar y proveer soluciones a nuestros clientes, satisfacemos sus necesidades de mejoramiento y decoración de sus hogares, ofreciendo excelencia en el servicio, integridad en el trabajo y un fuerte compromiso con la comunidad. Actualmente contamos con 76 tiendas en Chile (Homecenter, Constructor y Homy) y nuestro canal de venta en internet: Sodimac.com.

A través del programa "Construyendo Sueños de Hogar", mejoramos la calidad de vida de personas de las comunidades donde estamos

presentes. Ofrecemos un fondo concursable para el mejoramiento de espacios públicos o comunitarios. Los trabajadores de Sodimac participan, entregando su esfuerzo y dedicación para desarrollar esos proyectos, buscando integración y colaboración en el desarrollo. La comunidad y los trabajadores son parte y artífices. En 2017 se ejecutaron 96 proyectos en Chile: 1.510 voluntarios, 1.130 jornadas de trabajo, 29.674 personas beneficiadas.

**ANEXO I:**  
**Ficha para la recopilación de buenas prácticas**

*Nombre de la empresa*

---

*Nombre del programa de voluntariado*

---

---

*¿Qué visión tiene su empresa sobre el voluntariado? ¿Cómo se relaciona con su estrategia de sostenibilidad?*

---

---

---

---

*Resumen del programa: objetivos, resultados, implicación del personal, repercusión interna y externa, dificultades.*

---

---

---

---

---

---

---

*Cómo el programa benefició a la empresa: recursos humanos (desarrollo de talentos, orgullo de pertenencia, retención), innovación (creación de lazos con el sector social), reputación, nuevos inversionistas, nuevos mercados.*

---

---

---

---

---

*Logo y fotos del programa.*

## ANEXO II : Referencias bibliográficas

- The 2017 Deloitte Millennial Survey Apprehensive millennials: seeking stability and opportunities in an uncertain World (2017). Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Disponible en

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/about-deloitte/Encuesta-Millennial-2017.pdf>

Visita con fecha 16 de agosto de 2018.

- The purpose-driven professional. Harnessing the power of corporate social impact for talent development (2015). Deloitte University Press. Disponible en

[https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/harnessing-impact-of-corporate-social-responsibility-on-talent/DUP\\_1286\\_Purpose-driven-talent\\_MASTER.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/harnessing-impact-of-corporate-social-responsibility-on-talent/DUP_1286_Purpose-driven-talent_MASTER.pdf)

Visita con fecha 17 de agosto de 2018.



### GRUPOS DE TRABAJO EN **VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

## Voluntariado profesional corporativo en Chile

Grupo de trabajo liderado por:





[www.voluntare.org](http://www.voluntare.org)

[info@voluntare.org](mailto:info@voluntare.org)



@Voluntare



/voluntare



/in/voluntare

Socios directores de Voluntare:

endesa



Fundación  
CORRESPONSABLES



Telefonica  
FUNDACIÓN



Coordinador de Voluntare:



Voluntariado  
y Estrategia