



INFORME FINAL

Diciembre 2014

Caracterización y Diagnóstico de la Oferta de Voluntariado Vinculada al Sector Profesional, Universitario y Corporativo y sus Estrategias de Vinculación con la Oferta Pública

INSTITUCIÓN EJECUTORA
ARSChile Ltda.



Ficha Técnica

Título de la Asistencia Técnica:

Caracterización y Diagnósticos de la Oferta de Voluntariado Vinculada al Sector Profesional, Universitario y Corporativo, y sus Estrategias de Vinculación con la Oferta Pública.

Palabras Clave:

Voluntariado; Responsabilidad Social Empresarial; Universidades; Colegio Profesional

Tipo de Asistencia Técnica:

Estudio Exploratorio

Período de ejecución:

Noviembre-Diciembre 2014

Contraparte Técnica:

Hugo Cabrera, División Cooperación Público-Privada (MDS)

Javiera Loreto Araya Menares, División Cooperación Público-Privada (MDS)

Equipo de Trabajo ARSChile:

José Ignacio Porras (*Coordinador*)

Cristina Durlan

Marcelo Astorga

Miguel Perez Bade

Constanza Varela

Daniela Godoy

Paloma Sepúlveda

Índice

Resumen Ejecutivo	4
Capítulo n.1- Introducción al Estudio.....	18
1.1 Estado y Voluntariado.....	18
1.2 Objetivos.....	24
1.3 Voluntariado y tipos de voluntariado.....	25
1.4 Diseño Metodológico.....	30
Capítulo n.2- Voluntariado Corporativo en Chile.....	36
2.1 La emergencia del VC en Chile.....	36
2.2 Fundamentos y Alineamiento Estratégico del Voluntariado Corporativo.....	39
2.3 Tipos de intervención, beneficiarios y metodologías.....	42
2.4 Perfil del voluntariado corporativo.....	46
2.5 Modelos de Gestión.....	50
2.5 Redes y Alianzas del VC.....	52
2.6 Estrategias de vinculación con la oferta pública.....	54
2.7 Conclusiones sobre VC.....	58
Capítulo n.3 - Voluntariado Universitario en Chile.....	71
3.1 Introducción al VU en Chile.....	71
3.2 Fundamentos y Alineamiento Estratégico del Voluntariado Universitario.....	72
3.3 Tipos de intervención, beneficiarios y metodologías.....	74
3.4 Perfil del voluntario/a universitario.....	79
3.5 Modelos de Gestión.....	82
3.6 Redes y Alianzas.....	83
3.6 Conclusiones sobre VU.....	86
Capítulo n.4 -Voluntariado Profesional en Chile.....	97
4.1 Voluntariado Profesional (VP).....	97
4.2 Fundamentos y Alineamiento Estratégico del VP.....	98
4.3 Tipos de intervención, beneficiarios y metodologías.....	99
4.4 Perfil del VP.....	101
4.5 Modelos de Gestión.....	102
4.6 Redes y Alianzas Público-Privadas.....	103
4.6 Conclusiones sobre VP.....	106
Capítulo n.5 - Buenas Prácticas en Voluntariado.....	111
5.1 Voluntariado corporativo.....	111
5.2 Voluntariado profesional.....	119
5.3 Voluntariado universitario.....	122
Capítulo n. 6- Recomendaciones.....	130
6.1 Alianzas Público-Privadas (APP) y Voluntariado.....	130
6.2 Potenciales de vinculación desde la oferta programática gubernamental.....	134
6.3 Matriz de recomendaciones y Plan de Acción.....	¡Error! Marcador no definido.
Bibliografía.....	134
Anexo n.1- Diseño Metodológico.....	136
Anexo n.2 – Directorio de Organizaciones.....	149

Resumen Ejecutivo

El presente resumen da cuenta de forma abreviada los antecedentes del estudio, sus objetivos generales y específicos, los criterios metodológicos que guiaron su desarrollo, principales hallazgos por tipo de voluntariado considerado y al cierre un listado de conclusiones.

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

i. Antecedentes: Estado y Voluntariado

La relación entre el Estado y las diferentes expresiones de voluntariado ha estado tradicionalmente marcada por la preeminencia de enfoques ideológicos que los han concebido como actores contrapuestos o, en el mejor de los casos, actores con recorridos paralelos. Sin embargo, en la actualidad ambas miradas ideológicas han perdido relevancia en un contexto marcado desde la década de los ochenta por la crisis del Estado de Bienestar y la valorización del papel de la sociedad civil.

No existe una única fórmula a través de la cual el Estado se relaciona con las diferentes expresiones de voluntariado. Con fines analíticos, se propone una tipología ordenada a partir de una variable continua la existencia de tres grandes etapas en las formas de relación que surgen desde las entidades del voluntariado hacia el Estado.

- **Ausencia de Relación:** Se produce cuando las expresiones colectivas de voluntariado y el Estado discurren de forma paralela. No existe ningún tipo de intercambio significativo, ya sea porque se desconoce la oferta programática del Estado o porque se considera que cualquier tipo de relación no agrega ningún valor.
- **Relación Transaccional:** Esta categoría agrupa todas aquellas situaciones en las que desde las instancias colectivas de voluntariado se produce algún tipo de relación con instancias del aparato estatal. Se trata de relaciones basadas, principalmente, en el intercambio de información y que se producen de forma irregular en el tiempo. Normalmente son relaciones que se concentran con las entidades territoriales del Estado
- **Relación de Colaboración:** La última categoría identifica aquellas situaciones en las que, en base a la percepción de un interés compartido, se establece un vínculo de colaboración entre la organización del voluntariado y el Estado. Retomando la tipología previamente definida, cabe entender que este espacio de colaboración se encuentra condicionada al

grado de autonomía de las partes. Esto es, si se trata de un espacio de colaboración creado desde el Estado o se basa más en una relación horizontal.

Gráfico n.1.1 Tipología de vinculación de tipos de voluntariado con oferta pública.



En el caso chileno, la relación entre el Estado y el voluntariado ha seguido pautas similares a lo acontecido en la mayoría de países de la región. Hasta el inicio de presente siglo no se evidencia en las autoridades chilenas una preocupación por instalar una política pública que beneficie el desarrollo del voluntariado. El primer resultado de este interés gubernamental es un mayor acercamiento el fenómeno al voluntariado en Chile a través de diferentes investigaciones. Dentro de de los diferentes estudios realizados, cabe reseñar la aparición el año 2009 del Primer Catastro Nacional de Voluntariado por parte de la DOS al permitir dar cuenta de la cobertura, antigüedad, formalización y redes de las distintas expresiones asociativas voluntarias que se reconocen en nuestro país. Ese mismo año se publica el estudio “Estado y Voluntariado. Una alianza promisoría” realizado a requerimiento de la DOS y con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica GTZ. Con un alcance descriptivo y exploratorio, el estudio fue identificar las expresiones voluntarias surgidas al alero de la acción pública (estatal), así como la oferta pública existente a la acción voluntaria en general. Su principal conclusión es que en la mayoría de casos la relación entre Estado y voluntariado en Chile se produce de forma individual bajo aquellos tipos de relaciones que pueden ser encasilladas dentro de las categorías de relaciones dependientes o mixtas, pero no de forma colectiva bajo la categoría de “autónoma”.

ii. Objetivos

Bajo estas circunstancias, la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social licitó la realización de un estudio para explorar la posible complementariedad entre la oferta de tres tipos diferentes de voluntariado (corporativo, profesional y universitario) y la demanda por parte del sector público.

Se plantea como objetivo general del estudio caracterizar y diagnosticar la oferta de voluntariado vinculadas al sector profesional, universitario y corporativo, así como de la oferta programática del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios relacionados, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Mujer, con miras a determinar líneas de acción en pro de articular la oferta de voluntariado existente y las necesidades del sector público.

Este objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos

- Desarrollar un marco conceptual que contextualice y caracterice la actual situación de las organizaciones público no estatal de voluntariado correspondiente al sector empresarial, universitario y profesional a nivel internacional y nacional, así como sus estrategias de vinculación con la oferta pública,
- Caracterizar y catastrar empresas de la Región de Antofagasta, Valparaíso, Bio Bio, y Metropolitana que promuevan la acción de voluntariado.
- Caracterizar y catastrar universidades de la Región de Antofagasta, Valparaíso, Bio Bio y Metropolitana que destaquen por promover programas de voluntariado.
- Caracterizar y catastrar grupos u organizaciones de voluntariado profesional (colegios profesionales) en la Región de Antofagasta, Valparaíso, Bio Bio y Metropolitana.
- Caracterizar la actual oferta programática del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios relacionados, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer e identificar espacios de colaboración con el sector empresarial, universitario y profesional.
- Identificar y tipificar las redes sociales personales de los diferentes tipos de voluntariado considerados en el estudio para evaluar su incidencia en las decisiones de acceso y permanencia en las acciones de voluntariado.
- Identificar y tipificar las redes interorganizacionales de las entidades consideradas para evaluar su incidencia en las estrategias y modelos de gestión de las acciones de voluntariado.

iii. Marco Conceptual

A partir de la revisión de las diferentes propuestas conceptuales existentes, el estudio trabajó con una definición general de voluntariado que lo identifica como acción voluntaria, no remunerada y cuyo objetivo trasciende lo individual para generar un bien colectivo.

Al momento de establecer el marco conceptual de los diferentes tipos de voluntariado considerados, las propuestas son las siguientes:

- ✓ **Voluntariado Corporativo (VC)**, corresponde a actividades de carácter voluntario y compromiso personal realizadas por empleados de forma organizada y en un marco estructurado con el apoyo de la empresa, no remuneradas, y para el beneficio de otros individuos y la sociedad en su conjunto.
- ✓ **Voluntariado Universitario (VU)**, son aquellas actividades de carácter voluntario y compromiso personal realizadas por los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y funcionarios/as) con el apoyo de la institución en beneficio de otros individuos y la sociedad en su conjunto.
- ✓ **Voluntariado Profesional (VP)**, son aquellas actividades de carácter voluntario y compromiso personal realizadas por profesionales independientes de forma organizada bajo el amparo de una agrupación o entidad colectiva en beneficio de otros individuos y la sociedad en su conjunto.

iv. Diseño Metodológico

El diseño metodológico responde a la pretensión de un acercamiento al fenómeno del objeto de estudio con un alcance descriptivo y exploratorio. El enfoque metodológico que ha guiado el desarrollo del estudio fue el cualitativo. Dentro de esta mirada cualitativa, el método de caso fue la estrategia aplicada para analizar y caracterizar empresas, universidades y grupos u organizaciones de voluntariado profesional en cuatro regiones seleccionadas.

Tabla 1. Diseño de Casos de Estudio

Tipo de casos	Regiones				Total
	II	V	XIII	VIII	
Empresas	3	3	3	3	12
Organizaciones Profesionales	1	2	2	1	6
Universidades	2	1	2	1	5
	6	6	7	5	25

El número total de los casos que fueron considerados como parte del estudio fueron 31 como consecuencia de la propia dinámica exploratoria adoptada en la estrategia de investigación. La información aportada por los primeros casos seleccionados permitió identificar otros casos que por su experiencia resultaron interesantes y, por tanto, sujeto de exploración.

Tabla 1. 2. Casos de Estudio Final

Tipo de casos	Regiones				Total
	II	V	XIII	VIII	
Empresas	4	3	5	3	15
Org. Profesionales	1	1	4	1	7
Universidades	2	1	4	2	9
	8	5	13	6	31

El principal instrumento para el levantamiento de información ha sido la entrevista semi-estructurada. En el contexto de este estudio, las entrevistas fueron la base para levantar información sobre aquellas variables relacionadas con el perfil de la organización (motivación para desarrollar voluntariado, inserción dentro de la estrategia general institucional, recursos dispuestos,...). Para complementar la información obtenida a través de las entrevistas individuales, se han aplicado el **focus group** o grupos focales. A través del uso de esta técnica se buscó levantar información que permita analizar aquellas variables relacionadas con características, motivaciones, expectativas y las condiciones que tienen los diferentes tipos de voluntariado. Por último, el tercer instrumento para la recolección de datos aplicado corresponde es la entrevista de redes. El aporte del ARS en el contexto del estudio es doble. Por un lado se ha buscado identificar de forma comparada que incidencia pudieran tener las redes personales de los voluntarios/as en su acceso y permanencia, así como impacto. Por otro lado, se busca levantar y analizar las redes interorganizacionales que operan desde los actores institucionales asociados a la gestión de las actividades de voluntariado.

Para el cumplimiento de uno de los objetivos del estudio se procedió a inventariar el conjunto de entidades (empresas, universidades y organizaciones profesionales) que dentro de las regiones consideradas promueven y organizan acciones de voluntariado corporativo, universitario y profesional.

PRINCIPALES HALLAZGOS

i. Voluntariado Corporativo (VC) en Chile.

Los resultados del estudio ponen en evidencia que el desarrollo del VC se encuentra todavía en una etapa inicial. La mayoría de empresas no cuenta con un plan de VC, quedando éste restringido dentro de las grandes empresas concentradas a la Región Metropolitana y que son parte de corporaciones internacionales. Si bien el VC asoma como un tema cada vez más relevante en el marco de una creciente preocupación del mundo empresarial por dotarse de estrategias de RSE, las empresas que más han avanzado son aquellas cuyos planes de VC vienen condicionados por las orientaciones que reciben desde sus casas matrices.

"...existe una política que es a nivel global. Pero el grupo, el holding, siempre nos deja bajar un poco a la realidad local de cada país el tema del voluntariado. Pero sí claramente viene del holding, por la importancia que tiene, el sentido de orgullo de pertenencia, lo que los empleados pueden entregar y, al final, uno trabaja también... ya sabemos que uno, cuando tiene estas instancias, se conocen distintas áreas, trabaja mejor"

(Entrevista a encargada RSC BBVA)

El VC contribuye al logro de los objetivos de la gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y debería contar con un sub-sistema de implementación de acciones para la comunidad alineado con los objetivos de la organización. Sin embargo, son escasos los casos identificados donde se identifica este ejercicio de planificación y seguimiento.

Asimismo, cabe esperar que el VC evolucione hacia expresiones más profesionales que generalistas, más regulares que coyunturales y en condiciones más favorables para los voluntarios. La evidencia levantada pone de manifiesto la preeminencia de acciones de voluntariado general, que cumplen con hitos temporales muy acotados en el tiempo – navidades, inicio de curso escolar- y no siempre con el apoyo que debiera esperarse por parte de las empresas –por ejemplo, en lo referente a la existencia de algún tipo de seguro-

"Tenemos gente que le gusta trabajar con niños. Entonces lo que hice yo fue una alianza con los niños Integra. Entonces "oye, es que queremos ir a hacer una Navidad con niños", "sí, perfecto, ¡quique!", "sí, tenemos este jardín infantil en Alto Hospicio, no sé qué", "La Serena, sí tenemos este otro jardín que también es Integra, no sé qué", entonces viene como desde arriba la bajada para que todo el mundo sepa que cuando Telefónica diga, "ah, sí, está autorizado, se puede".

(Entrevista a encargada Telefónica)

Por último, su institucionalización es todavía débil al interior de las empresas en la medida que no tienen instancias claramente definidas de responsabilidad o disposición presupuestaria propia para su organización. Por otro lado, cabría esperar que, siguiendo ejemplos de países más avanzados en la materia, el VC supere en Chile la etapa social de asistencia externa al evolucionar como política estratégica de recursos humanos articulada a un proceso de formación, motivación y alto desempeño.

“...mi cargo es especialista de desarrollo social entonces en función a los distintos programas tengo distintos cargos en esos programas, vemos más de un programa al mismo tiempo.”

(Entrevista a encargado de AngloAmerican)

Bajo las circunstancias descritas, el VC en Chile demuestra una escasa capacidad de articulación institucional. En la mayoría de casos, las empresas tienden a dejar por completo en manos de las entidades de la sociedad civil la propuesta de actividades en una lógica más propia de un proveedor que un socio estratégico. Bajo estas circunstancias, la empresa se convierte únicamente en una mera plataforma de conexión, por decirlo así, entre voluntarios y ONG, y el adjetivo “corporativo” pierde gran parte de su sentido. Por otra parte, es innegable que estas instituciones son el *partner* experto de la compañía en materia de voluntariado corporativo: conocen de primera mano las necesidades sociales y tienen experiencia en el uso de métodos y herramientas muy diversas, por lo que están bien posicionadas para aportar alternativas de acción.

Los vínculos con los diferentes niveles del Estado son escasos y cuando se producen se concentran en las municipalidades. A ello contribuye, entre otros factores, el escaso conocimiento sobre la oferta programática estatal y sus potenciales contrapartes. A pesar de ello, la evidencia que se pone de manifiesto en el estudio da cuenta de un interés en generar esta interlocución no sólo como una alternativa a los modelos de trabajo del VC que actualmente operan a partir de la relación con entidades sociales, sino para trascender en la construcción de una APP que permita entregar mayor visibilidad al aporte empresarial.

“Y yo creo que el estado tiene mucho que hacer o decir con facilitar las cosas por ejemplo. Toca harto por ejemplo que alguien quiere desarrollar una acción, y o lo puede hacer porque existe esto, existe esto otro, por este problema, y al final se pone muy burocrático. Y eso, cuando ya es muy burocrático, es como una ventana de tiempo”

(Entrevista a encargado Arauco)

“Si el gobierno fuera capaz de generar un programa, donde tú como empresa lo único casi lo que tienes que hacer es llevar a los voluntarios y hacer la actividad, y después quizás ir involucrándote más, o sea de verdad podrían tener a muchas empresas adheridas. Porque hay empresas que quizás les gustaría hacerlo, pero no saben ni como, ni tienen el tiempo, no tienen las personas, ni pueden designar un recurso para que se preocupe de eso....”

(Entrevista a encargada Telefónica)

ii. Voluntariado Universitario (VU) en Chile.

Las diferentes expresiones del voluntariado en las universidades chilenas se encuentran en la actualidad sujeta a un proceso de convivencia y acomodación entre aquellas formas más tradicionales y las que han emergido en los últimos años. Al igual que en el mundo empresarial, desde la década de los noventa se introduce y consolida en las universidades el concepto de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) directamente vinculado a la idea de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) propio de las empresas. El propósito final es alinear institucionalmente el compromiso de la comunidad universitaria hacia la sociedad en función de un conjunto de objetivos estratégicos.

Este objetivo de alinear institucionalmente no deja de ser complejo dada la variedad de inquietudes y formas de acción social que se encuentran al interior de la universidad, entre ellas las diferentes fórmulas de participación voluntaria. Bajo estas condiciones, la evidencia levantada en el estudio pone de manifiesto la existencia de una cierta tensión entre la voluntad institucional y las iniciativas que demandan cierta autonomía de acción, principalmente desde el ámbito de los estudiantes.

El primer problema parte de una cierta indefinición sobre cómo entender la RSU. Hay un consenso mínimo que la identifica como una estrategia asociada a la interacción de la universidad con el entorno y su misión de contribuir al progreso de la sociedad. Sin embargo, varias de las definiciones denotan una comprensión del RSU vinculada a las fórmulas tradicionales de extensión de la universidad hacia la sociedad, mientras que otras toman elementos más propios de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). De hecho, en algunos de los casos revisados se concibe que desde su comprensión de lo que debe ser la RSU no cabe la contribución de los voluntarios al condicionar el cumplimiento de los objetivos pretendidos.

“...lo que nosotros podemos hacer son proyectos de aprendizaje y servicios en asignaturas que a su vez contribuyan a satisfacer necesidades de la comunidad o de algún organismo público. Pero no es una universidad que base su

accionar en el voluntariado, a nosotros no nos parece que esa sea la forma. Entonces nuestros estudiantes en la medida que sirven aprenden, y eso es una fórmula distinta al voluntariado”.

(Entrevista a encargada Universidad Concepción)

En aquellos casos en los que se da el VU, se ordenan principalmente alrededor de dos ejes:

- a) acciones de voluntariado que buscan generar un impacto positivo hacia segmentos de población desfavorecida a través de acciones llevadas a cabo por los diferentes actores de la comunidad; y
- b) acciones de Voluntariado que buscan generar un impacto positivo hacia el interior de la propia comunidad universitaria.

Con respecto a las primeras, resulta importante destacar que existe una tendencia a aplicar un enfoque unidireccional y vertical. En otros casos, la unidireccionalidad se identifica con respecto a las metodologías de acción, pero más horizontales en relación a la identificación de necesidades. Cuanta mayor sea la subordinación de los objetivos del voluntariado a los lineamientos estratégicos de la RSU mayor unidireccional y mayor verticalidad en el foco de sus acciones.

Una situación intermedia es aquella en que los propios miembros de la comunidad universitaria, principalmente los estudiantes, son los que identifican las necesidades de los colectivos o comunidades a ser intervenidos y plantean sus propuestas en las instancias definidas de la universidad. El supuesto que opera es que los estudiantes operan como puente entre ambas realidades.

“Nosotros tratamos de canalizar también sus aptitudes, lo que están estudiando, los niños de psicología, de pedagogía, tratar de ir canalizándolos, de construcción civil, de arquitectura, que puedan ser un aporte a la comunidad que van...De hecho química y farmacia en estos momentos en sus tesis finales para que puedan postular al título, han puesto la parte de responsabilidad social. Es decir, los niños van y crean un proyecto a partir de las necesidades de la comunidad, cuentan con el apoyo del director del departamento.”

(Entrevista Universidad Católica del Norte)

En el mundo universitario las tasas de participación en acciones de voluntariado son muy altas al ser comparadas con otros escenarios de la sociedad¹. Sin embargo, estas cifras esconden situaciones muy diversas con respecto a las formas de participación. Si bien son muchos los

¹ Rene Rios señala que en el caso de la Pontificia Universidad Católica (PUC) un 73,7% de los estudiantes se han involucrado alguna vez en su vida en alguna de las actividades voluntarias (Rios, 2002: p. 37).

estudiantes que durante todo su período universitario han realizado alguna acción de voluntariado, los porcentajes descienden sensiblemente cuando se acota la mirada hacia aquellos que reflejan un compromiso más permanente. Por otro lado, la asociación de voluntariado a trabajo no remunerado esconde en muchas ocasiones que prácticas profesionales asociadas al cumplimiento de requisitos académicos sean identificadas de forma errónea también como voluntariado.

Al indagar sobre las motivaciones de los estudiantes para participar en acciones de voluntariado, la principal razón esgrimida se asocia a un compromiso de transformación social en favor de los más desfavorecidos. Un compromiso que denotan tanto elementos relacionados con creencias – ya sean de carácter político o religioso- o una convicción cívica². Pero también existe la valoración del voluntariado como una práctica que favorezca el tránsito hacia la inserción en el mercado laboral a través de la generación de competencias profesionales. Por último, el voluntariado es percibido también como un espacio para generar relaciones sociales.

"Personalmente cuando ingresé a Odonto Junto a Ti, mi principal motivación fue aprender cosas nuevas, porque iba en primero entonces yo igual quería saber, no sé, como la curiosidad"

(Mujer, estudiante 2º año odontología, Universidad de Antofagasta)

No hay un modelo institucional compartido por parte de las universidades sobre dónde debe estar ubicada la gestión de voluntariado. En la mayoría de los casos relevados su gestión se encuentra adscrita a la Dirección de Asuntos Estudiantiles. Pero también en instancias específicas creadas para la gestión de las estrategias RSU o las Rectorías de Extensión Universitaria y Comunicación.

La construcción de redes y alianzas se constituye en un componente transversal dentro del VU. Más en la medida que las distintas iniciativas adquieren mayor complejidad en términos del tipo de intervención, cobertura y tiempo de duración. La evidencia levantada da cuenta que los distintos programas de voluntariado universitario son definidos en conjunto y en base a los requerimientos de los actores externos, de la comunidad en la que se insertan estos programas. Básicamente, la relación que se establece con entidades del tercer sector ofrece la posibilidad de orientar la oferta de voluntariado a temáticas específicas y con objetivos claramente determinados. En cuanto a las universidades que tienen un enfoque se observa bastante flexibilidad a la hora de la selección de

² Véase al respecto K. Jara y D. Vidal (2010), "Voluntariado y responsabilidad social en jóvenes estudiantes de educación superior de la provincia de Concepción, Chile" en *Revista Trayectorias* año 12 num 31

las entidades con las que se decide trabajar. Esta selección se realiza, en muchos casos, en base a la información que se recibe desde las propias ONGs o en función de las experiencias y observaciones que realizan los propios encargados y estudiantes en prácticas de la universidad.

“(...) creo que para efectos de las organizaciones de gobierno lo más valido es trabajar a través del concepto de redes, porque permite, o de comisiones un poco más globalizadas, porque permite que distintas instituciones puedan articularse en virtud de una temática en común.”

(Entrevista encargada Voluntariado Universidad de Valparaíso)

“(...) si hicieran programas con universidades serias, que en Chile hay muchas diferencias entre las universidades, si hicieran convenios con universidades serias que usando la estrategia metodológica de aprendizaje y servicio que contribuyera a resolver problemas sociales, tendrían grandes avances.”

(Entrevista encargada Voluntariado Universidad de Concepción)

iii. **Voluntariado Profesional (VP) en Chile.**

En Chile el Voluntariado Profesional (VP) se ha canalizado tradicionalmente a través del aporte de profesionales independientes en contextos de emergencia. Algunos ejemplos recientes son los diferentes tipos de contribución voluntaria que se produjo en el marco del incendio de la ciudad de Valparaíso a principios del año 2014. Otro ejemplo de iniciativas conocidas del voluntariado profesional, que se distinguen de las primeras por su compromiso temporal, es la participación de los profesionales dentro de la oferta programática surgida al alero del Estado, como es el Programa de Asesores *Seniors* del SENAMA. Ambas coinciden en el hecho de tratarse de contribuciones que se desarrollan de forma individual y no colectiva articulada a través de algún tipo de organización.

La preeminencia de este tipo de participación individual puede explicarse, al igual que en otros países de América Latina, fundamentalmente por tres tipos de razones. En primer lugar, por el peso de una idea de voluntariado en la sociedad que lo asocia a tareas genéricas no directamente vinculadas a las competencias profesionales del voluntario. Como resultado, no se dimensiona el impacto que la acción de voluntariado puede tener cuando se aprovechan las ventajas comparativas del profesional con relación a otro tipo de acción. En segundo lugar, por la debilidad que en la mayoría de los casos caracteriza a las organizaciones que agrupan los profesionales en la actualidad. Bajo estas circunstancias, la posibilidad de desarrollar y gestionar un programa de

voluntariado para sus asociados no se visualiza como prioridad en la agenda institucional. En tercer lugar, existe una tendencia creciente, en línea con lo que ocurre con otros países, a entender que el principal canal por donde los profesionales pueden desarrollar sus acciones de voluntariado son las empresas donde se desempeñan o donde se encuentran vinculadas.

En aquellos colegios o agrupaciones profesionales en los que se desarrolla programas de voluntariado profesional la justificación se alinea con la misión de este tipo de entidades hacia el conjunto de la sociedad.

“Al asumir la nueva directiva el consejo retomó este deber social que le corresponde al Colegio de Abogados y en razón de ello se implementó un sistema de consultoría jurídica gratuita y lo empezamos a aplicar con distintos abogados que hemos participado en esta gestión, demostrando que efectivamente viene mucha gente, que la gente necesita este servicio, nuestra función es insertarlos nuevamente en la sociedad y educarlos”

(Entrevista a Vicepresidente Colegio de
Abogados de la región de Bio Bio)

Las acciones de voluntariado profesional articuladas colectivamente suelen concentrarse, principalmente, dentro del área de salud o del trabajo social.

Una característica de los voluntarios/as que canalizan sus acciones a través de los colegios profesionales y las organizaciones se encuentra en el hecho de que un alto porcentaje de ellos son jóvenes. La razón puede deberse al hecho de que muchos han realizado actividades de voluntariado desde la universidad y por lo tanto, una vez titulados, siente la necesidad de continuar el servicio que realizaron en sus casas de estudio. Pero también se da como motivación la posibilidad de sumar, a través del VP, experiencia laboral de la que carecen previamente.

“En general, son los colegas más jóvenes los que participan, seguramente porque vienen con las iniciativas de voluntariado desde la universidad”

(Entrevista a Presidente
Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

“Tenemos un alto número de mujeres jóvenes inscritas. No me cabe duda que muchos de ellos quieren participar por una motivación personal, pero hay otros que ven una posibilidad de hacer prácticas, y prácticas muy bien supervisadas...más allá de la motivación, un requisito importante es el compromiso adquirido”

(Entrevista a Director Ejecutivo Corporación Mente Sana)

Al interior de los colegios profesionales, los programas de voluntariado no cuentan con soporte institucional. Las iniciativas se canalizan directamente a través de los órganos de decisión y se gestionan, en función del tema o la coyuntura, por uno u otros de sus miembros con algún tipo de apoyo administrativo. Por esta misma razón, tampoco existe una línea presupuestaria que asegure su financiamiento permanente.

“Tenemos una forma de organización bastante precaria por así decirlo, alguno de nosotros envía un mail, y como no tenemos oficina ni secretaria, los que quieren participar nos reunimos un día en la oficina de algún colega y ahí coordinamos todo”

(Entrevista a Presidente
Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

La debilidad institucional señalada se proyecta en la escasa capacidad de generar redes y alianzas con otras entidades públicas o privadas. Cuando existen relaciones, normalmente tienen un carácter diádico y asociado a la consecución de un objetivo concreto.

“Con el único organismo que nos vinculamos es con el Instituto de Derechos Humanos”

(Entrevista a Presidenta
Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana)

El Estado es percibido como un actor todavía lejano para la mayoría de los colegios de profesionales. A la fecha, son pocas las acciones que vinculan las iniciativas de voluntariado profesional con entidades públicas. A pesar de esta lejanía, la percepción generalizada es positiva al valorar la posible contribución del Estado a partir de un marco de colaboración en materia de voluntariado profesional.

“Pero lo que necesitamos es eso, una vez que ya esté andando, más que los recursos, es que la única manera que tú tienes para poder entrar, formar, educar es complementando la parte extensión con los organismos públicos, porque los organismos públicos tienen el motivo para llegar.”

(Entrevista a Vicepresidente)

Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

"Sería muy bueno poder trabajar con el Estado, si bien es un deber de todos mejorar la sociedad, el sector público es más responsable de llevar esto a cabo. Nosotros estamos disponible para hacer muchas actividades de voluntariado, la gente y la disposición está, solo nos faltan recursos"

(Entrevista a Presidenta

Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana

Capítulo n.1- Introducción al Estudio.

El propósito de este capítulo es introductorio en la medida que establece el marco general del estudio. Para ello, el primer apartado se desarrolla la problematización que justifica su interés en el escenario deseado de construir y fortalecer la vinculación entre los diferentes tipos de voluntariado que emergen desde la sociedad civil y el Estado. El segundo apartado, con base a la problematización planteada, introduce tanto el objetivo general como los objetivos específicos perseguidos que orientaron el desarrollo del estudio. El objetivo del tercer apartado es apuntar aquellas definiciones que establecen el marco analítico a partir del cual leer e interpretar los datos resultantes. Al cierre del capítulo, en el cuarto apartado se aborda brevemente los principales aspectos metodológicos, los cuáles son desarrollados extensamente en los anexos.

1.1 Estado y Voluntariado.

La relación entre el Estado y las diferentes expresiones de voluntariado en América Latina, al igual que en la Europa continental, ha estado tradicionalmente marcada por la preeminencia de enfoques ideológicos que los han concebido como actores contrapuestos o, en el mejor de los casos, actores con recorridos paralelos. El voluntariado ha sido visto como un paliativo a las causas estructurales que generan las carencias de la sociedad. Por lo que su propia existencia era entendida como un obstáculo más para generar verdaderas transformaciones sociales. Desde posiciones más mayoritarias, por otro lado, se entendió durante mucho tiempo que la existencia de un voluntariado numeroso y activo era una amenaza a la centralidad del Estado en la sociedad y su responsabilidad sobre la cobertura social del conjunto de la población. Por lo que convenía restringir su alcance para no debilitar al Estado de Bienestar (Zurdo, 2006).

En la actualidad ambas miradas ideológicas han perdido relevancia en un contexto marcado desde la década de los ochenta por la crisis del Estado de Bienestar y la valorización del papel de la sociedad civil. Si bien se argumenta que el Estado es en una sociedad democrática el responsable principal de garantizar a todos los ciudadanos sus legítimos derechos sociales, ello no exime la participación de los otros actores sociales. El voluntariado que es sociedad civil en acción puede complementar, y enriquecer las políticas sociales. Establecer alianzas estratégicas entre ambos, y tratar de sumar a ellas a la empresa privada y otros actores es el camino que han seguido las sociedades mejor organizadas del planeta. El voluntariado puede complementarla con su contacto fresco con la comunidad, su flexibilidad organizacional, su capacidad de llegar rápidamente a cualquier lugar del territorio (Klinsberg, 2007). Detrás de esta nueva mirada sobre la complementariedad que pueden alcanzar el Estado y el voluntariado se encuentra la idea de que lo

público ya no puede ser reducido exclusivamente a lo estatal. En sentido, las iniciativas desde la sociedad civil —aunque puedan articularse en torno a modelos de acción/intervención estrictamente individualizadas— son también plenamente públicas (*se proyectan sobre el espacio social público, superan el ámbito de lo privado íntimo*). Es entonces absolutamente adecuado percibir las organizaciones voluntarias como «nuevas formas de gestión de lo público» (Revilla, 2002: 31).

Pero no sólo se trata de pensar en la relación entre Estado y voluntariado desde una concepción instrumental, sino también pensar en el círculo virtuoso que supone en el contexto de la consolidación de hábitos de ciudadanía en democracia. El voluntariado es un desencadenante de círculos virtuosos en valores éticos, educación ciudadana, y conductas de asociatividad. Es un constructor neto de capital social. A su vez el incremento del capital social, creará un clima más favorable para el impulso y el desarrollo del voluntariado. Todo ello se ha observado repetidamente en América Latina en las múltiples experiencias exitosas de trabajo voluntario (Klinsberg, 2007).

No existe una única fórmula a través de la cual el Estado se relaciona con las diferentes expresiones de voluntariado. En la construcción de una propuesta de categorías que nos permita ordenar la información aportada por el estudio tomamos como referencia la desarrollada en el libro “Estado y voluntariado. La realidad de una alianza promisoría” en función del nivel de autonomía del voluntariado en su relación con el Estado (GTZ, 2009):

a. Relación Dependiente: Cuando se establece desde los servicios públicos, y por tanto sus actividades se sostienen en el funcionamiento propio de la institucionalidad, ya sea en términos de objetivos y/o recursos.

b. Relación Mixta: Si bien son relaciones que también surgen desde el ámbito de los servicios públicos, existen espacios de cierta autonomía y capacidad de influencia de los voluntarios en la toma de decisiones.

c. Relación Autónoma. Se define como aquella relación en que la iniciativa surge desde las organizaciones de voluntariado de la sociedad civil, buscando en los servicios públicos del Estado colaboración dentro de un enfoque horizontal que preserve la autonomía y capacidad de decisión de ambas partes.

Existe ya una importante trayectoria de iniciativas de relaciones entre el Estado y el voluntariado que se encajan dentro de las dos primeras categorías en muchos países³. Sin embargo, los ejemplos que pueden rescatarse identificados con el tercer tipo de relación señalado son mucho más escasos, principalmente en América Latina. Las explicaciones que pueden esgrimirse para explicar esta situación se encuentran, por un lado, en la centralidad que mantiene el Estado como financiador del bienestar social, aunque sea como “un comprador de servicios” (Rodríguez Cabrero, 2000: 12). Bajo estas circunstancias, tal y como plantea Vinyes, cualquier relación que pueda darse siempre será asimétrica dado que el voluntariado es “dirigido por la administración (..). Sus objetivos son los de la administración y sus problemas también” (Vinyes, 1996). Por otro lado, y en la misma línea, cabe tomar en consideración la debilidad de los actores de la sociedad civil para poder revertir esta situación. Las principales contrapartes que ha buscado el Estado dentro del mundo de voluntariado suelen ser ONGs u otro tipo de organizaciones sociales similares. La debilidad institucional de este tipo de entidades las convierte en un actor muy susceptible de caer en una relación de dependencia.

Bajo estas circunstancias, y tomando en consideración los fines planteados, se propone conceptualizar las diferentes estrategias del voluntariado corporativo, universitario y profesional con la oferta pública a partir de tres categorías simples. El propósito de esta clasificación es, dado la naturaleza del estudio, es ordenar a partir de una variable continua la existencia de tres grandes etapas en las formas de relación que surgen desde las entidades del voluntariado hacia el Estado.

- **Ausencia de Relación:** Se produce cuando las expresiones colectivas de voluntariado y el Estado discurren de forma paralela. No existe ningún tipo de intercambio significativo, ya sea porque se desconoce la oferta programática del Estado o porque se considera que cualquier tipo de relación no agrega ningún valor.
- **Relación Transaccional:** Esta categoría agrupa todas aquellas situaciones en las que desde las instancias colectivas de voluntariado se produce algún tipo de relación con instancias del aparato estatal. Se trata de relaciones basadas, principalmente, en el intercambio de información y que se producen de forma irregular en el tiempo. Normalmente son relaciones que se concentran con las entidades territoriales del Estado

³A ello ha contribuido, sin duda, la existencia de marcos normativos surgidos durante la última década en muchos países de América Latina para regular la actividad del voluntariado. Véase al respecto Pablo Brugnoli (2009) *Estado, Grupos Sociales y Voluntariado. Reflexiones para el Debate desde una Perspectiva Comparada (mimeo)*.

- **Relación de Colaboración:** La última categoría identifica aquellas situaciones en las que, en base a la percepción de un interés compartido, se establece un vínculo de colaboración entre la organización del voluntariado y el Estado. Retomando la tipología previamente definida, cabe entender que este espacio de colaboración se encuentra condicionada al grado de autonomía de las partes. Esto es, si se trata de un espacio de colaboración creado desde el Estado o se basa más en una relación horizontal.

Gráfico n.1.1 Tipología de vinculación de tipos de voluntariado con oferta pública.



En el caso chileno, la relación entre el Estado y el voluntariado ha seguido pautas similares a lo acontecido en la mayoría de países de la región. Hasta el inicio de presente siglo no se evidencia en las autoridades chilenas una preocupación por instalar una política pública que beneficie el desarrollo del voluntariado. El punto de partida puede establecerse en la puesta en marcha Programa de Fortalecimiento de las Alianzas entre Sociedad Civil y Estado, financiado con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y que operó entre los años 2000 y 2005. Un programa ejecutado desde la División de Organizaciones Sociales (DOS) de la Secretaría General de Gobierno (SEGEOB) y cuyo objetivo general fue apoyar la generación de condiciones propia para que la ciudadanía participe activamente en el diseño y ejecución de acciones dirigidas al bienestar. Dentro de los diferentes objetivos específicos establecidos por el programa, se encontraba el fomento al Voluntariado, con el propósito de motivar, estimular y ampliar el rol y campo de acción del voluntariado como expresión de participación ciudadana⁴.

⁴ Véase al respecto Documento BID: Fortalecimiento Alianzas Sociedad Civil-Estado. CHILE. Project Number: CH0165, Loan: 1291/OC-CH. En: www.iadb.org

Uno de los primeros resultados obtenido con el Programa de Fortalecimiento de las Alianzas entre Sociedad Civil y Estado fue el intento por comprender el voluntariado en Chile. A pesar de la tradición de diferentes formas de voluntariado existente en el país, a la fecha se trataba de un fenómeno poco estudiado. En este sentido, uno de los primeros intentos de comprender el fenómeno del voluntariado en Chile se encuentra en el informe realizado por la consultora Alcalá, a requerimiento de la División de Organizaciones Sociales (DOS) el año 2002 que puso de relieve la existencia en Chile de un número y activo voluntariado de diversa índole (SEGEOB, 2002). Ese mismo año, 2002, también se data otro estudio pionero en el conocimiento sistemático sobre el voluntariado en Chile. Se trata de la “Investigación sobre la Conversación Social y Opinión Pública acerca del Voluntariado en Chile”, de FLACSO, MORI y CERC a través de una encuesta a 1.600 personas mayores de 15 años en 4 grandes centros urbanos del país permitió establecer que el 18% de los encuestados dijo participar al menos 1 vez al mes en una actividad de servicio o ayuda voluntaria. Asimismo, que las motivaciones para ser voluntarios incluyeron la necesidad de ayudar (22%); la ayuda a los necesitados (15%); el servicio a los demás (11%); la solidaridad, razones espirituales o estar con otra gente (6%); y otras razones (12%) (23%) (FLACSO, CERC, MORI, 2002). De la importancia del voluntariado en Chile dio cuenta el estudio liderado por la Universidad John Hopkins. Dentro de un enfoque comparado que integraba a 40 países de todo el mundo, Chile se sitúa como uno de los países que presenta un mayor porcentaje de participación de voluntariado en Latinoamérica (en proporción a su población), contando con 143.000 trabajos jornada completa. Lo que es equivalente al 2,3% de la población económicamente activa del país (John Hopkins University, 2006)⁵.

Las investigaciones sobre el voluntariado en Chile han continuado. El año 2009 se elabora el Primer Catastro Nacional de Voluntariado por parte de la DOS, siendo de relevancia para los fines de este estudio en la medida que reconoce los diversos modos que toma en Chile el fenómeno del voluntariado, revisando la cobertura, antigüedad, formalización y redes de las distintas expresiones asociativas voluntarias que se reconocen en nuestro país. Los resultados del catastro dan cuenta que estas expresiones son jurídicamente organizaciones funcionales (53,4%) que se concentran principalmente en la Región Metropolitana y un 92,6% de las organizaciones tiene cobertura sólo en la región donde se encuentra. Por otra parte, el universo de organizaciones de voluntariado

⁵ De forma regular se han realizado encuestas en la población sobre temas relacionados con el voluntariado. En un estudio más reciente, el estudio anual de Voluntariado de Fundación Trascender y Adimark de este año 2014, se recoge que sólo un 6% de los chilenos declaró haberlo realizado alguna vez una actividad de voluntariado.

parece tener varios actores nuevos, ya que un 42,2% de las entidades tiene menos de 5 años. Un 47,5% de las organizaciones tiene un 100% de sus miembros como voluntarios y un 23,2% tiene menos del 30% de su dotación como voluntarios. A pesar de las múltiples organizaciones voluntarias, el estudio señala que son unas pocas las que concentran la mayor cantidad de voluntarios. Adicionalmente, señala que el 39,8% de los voluntarios del país son personas mayores de 60 años.

Ese mismo año, el 2009, se publica el estudio “Estado y Voluntariado. Una alianza promisoría” realizado a requerimiento de la DOS y con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica GTZ. Con un alcance descriptivo y exploratorio, el estudio fue identificar las expresiones voluntarias surgidas al alero de la acción pública (estatal), así como la oferta pública existente a la acción voluntaria en general. Los resultados del estudio permitieron constatar que en la mayoría de casos la relación entre Estado y voluntariado en Chile se produce de forma individual bajo aquellos tipos de relaciones que pueden ser encasilladas dentro de las categorías de relaciones dependientes o mixtas. Se trata, por ejemplo, de iniciativas como el Programa Asesores Seniors del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) –dependiente- o del Voluntariado Sendero de Chile de la Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA) –mixta-. Sin embargo, del conjunto de experiencias revisadas la única que presentó las características propias de las relaciones autónomas fue la correspondiente a la Corporación de Carabineros⁶. Pero dada su fuerte identificación institucional, terminó siendo agrupada en el ámbito de las experiencias mixtas (GTZ, 2009: 23)

La preocupación del Gobierno de Chile por generar condiciones para la articulación entre Estado y Voluntariado durante los últimos años también se puede constatar en el establecimiento de un marco normativo. En concreto, cabe señalar a aprobación por parte de la Cámara de Diputados del de ley presentado por el gobierno, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública (Boletín N° 3562-06) que, junto con constituir un importante paso hacia un marco normativo que permita un avance en el desarrollo de la participación ciudadana en Chile, define esta realidad social y establece en su Título IV el Estatuto del Voluntario, un conjunto de y obligaciones que serán exigibles a las Organizaciones de Interés Público.

⁶ Organización de la sociedad civil de apoyo a las personas que forman parte de la institución de Carabineros de Chile. Es la única experiencia que se da al interior de una institución del Estado. Se creó pensando siempre en apoyar a las familias de carabineros.

1.2 Objetivos

El desarrollo de la oferta pública en Chile se entiende como el conjunto de prestaciones, beneficios, programas que provee el Estado a la sociedad civil. La distinción entre las iniciativas de oferta pública y las experiencias de voluntariado tiene relación con el objetivo de las actividades, su complejidad y la modalidad de relación. En el caso de la oferta pública, supone una asociación y apoyo con las entidades voluntarias destinadas a desarrollar acciones específicas conforme a los programas de la institucionalidad estatal.

Bajo estas circunstancias, la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social licitó la realización de un estudio para explorar la posible complementariedad entre la oferta de tres tipos diferentes de voluntariado (corporativo, profesional y universitario) y la demanda por parte del sector público.

Se plantea como objetivo general del estudio caracterizar y diagnosticar la oferta de voluntariado vinculadas al sector profesional, universitario y corporativo, así como de la oferta programática del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios relacionados, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Mujer, con miras a determinar líneas de acción en pro de articular la oferta de voluntariado existente y las necesidades del sector público.

Este objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos

- Desarrollar un marco conceptual que contextualice y caracterice la actual situación de las organizaciones público no estatal de voluntariado correspondiente al sector empresarial, universitario y profesional a nivel internacional y nacional, así como sus estrategias de vinculación con la oferta pública,
- Caracterizar y catastrar empresas de la Región de Antofagasta, Valparaíso, Bio Bio, y Metropolitana que promuevan la acción de voluntariado.
- Caracterizar y catastrar universidades de la Región de Antofagasta, Valparaíso, Bio Bio y Metropolitana que destaquen por promover programas de voluntariado.
- Caracterizar y catastrar grupos u organizaciones de voluntariado profesional (colegios profesionales) en la Región de Antofagasta, Valparaíso, Bio Bio y Metropolitana.
- Caracterizar la actual oferta programática del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios relacionados, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer e identificar espacios de colaboración con el sector empresarial, universitario y profesional.

- Identificar y tipificar las redes sociales personales de los diferentes tipos de voluntariado considerados en el estudio para evaluar su incidencia en las decisiones de acceso y permanencia en las acciones de voluntariado.
- Identificar y tipificar las redes interorganizacionales de las entidades consideradas para evaluar su incidencia en las estrategias y modelos de gestión de las acciones de voluntariado.

1.3 Voluntariado y tipos de voluntariado.

No existe una única definición de voluntariado. De hecho, el concepto ha generado en los últimos tiempos un ejercicio de polisemia con alcances y significados diferentes. Ahora bien, entre las diferentes alternativas para conceptualizar la idea de voluntariado aparecen en todas ellas como elementos compartidos el tratarse de una acción voluntaria, no remunerada y cuyo objetivo trasciende lo individual para generar un bien colectivo. En esta línea M Hopenhayn identifica como voluntariado, “una práctica de libre elección individual, pero colectivamente organizada, que tiene por objeto el apoyo a otros que padecen una situación o una condición que, a juicio de quien emprende la práctica, requiere de apoyo solidario.(Hopenhayn,2005)” Tal y como puede observarse, el autor enfatiza en esta conceptualización de voluntariado tanto el hecho de ser una actividad de libre elección. Pero también la pertenencia a un grupo elegido con motivaciones comunes, que se aleja de las lógicas de poder y económicas que motivan la mayoría de las acciones y roles sociales, para acercarse a una lógica de transformación social desde la perspectiva de la ética y la utopía. No es posible desconocer que la forma de entender el voluntariado ha cambiado asociado también a los cambios en entender la solidaridad social. En este sentido, el estudio encabezado por Marcelo Arnold-Cathalifaud pudo establecer cómo el voluntariado en la actualidad en Chile, en correspondencia con lo que pasa en otros países, se aleja de conceptos como asistencialismo o caridad para acercarse más a la promoción, la solidaridad y la reciprocidad (M Arnold-Cathalifaud y Daniela Thumala, 2006).

Aún cuando la idea sobre voluntariado puede variar dependiendo del contexto histórico y cultural en el que se desarrolle, se pueden identificar rasgos comunes “*sustentados en cuatro pilares como son el libre ejercicio, la organización, la ausencia de remuneración y la solidaridad*” (Marbán & Rodríguez, 2001, p. 54). En suma, el voluntariado implica un compromiso mayor al de la asistencia espontánea que alguien pudiese brindar a otra persona (Wilson, 2000), pero también menor al cuidado y dedicación que se confiere al cuidado de familiares y amigos.

En la sociedad actual el voluntariado formaría parte en su dinámica actual de tres procesos relativamente coincidentes en el tiempo y que responde a la emergencia de nuevas formas de participación ciudadana, al retroceso y/o contención del Estado de Bienestar y a la modificación de los mercados laborales a partir de la reestructuración de la economía (Marbán y Rodríguez, 2001). Como señala A Zurdo, *“La superposición temporal de la etapa de ascenso social y desarrollo del modelo participativo encarnado por el nuevo voluntariado (y del crecimiento del tercer sector en el que se encuadra institucionalmente), con el período de ‘crisis’, y sobre todo, del proceso de reestructuración del Estado de Bienestar, no es en ningún caso azarosa”* (Zurdo, 2006).

El primer proceso responde a una manifestación del llamado Tercer Sector o a la reconstitución de la sociedad civil, el cual tiene su causa en la emergencia de nuevos movimientos sociales con nuevas demandas, formas de participación política y expresión colectiva. Pero también en la expansión de la ciudadanía social, entendida como un intento de desarrollo de una nueva generación de derechos sociales.

El segundo proceso mencionado referente a la reestructuración del Estado de Bienestar responde a cambios profundos en sus fundamentos materiales, organizativos e ideológicos. La capacidad del Estado de proveer servicios y prestaciones sociales se ha visto mermada. Por este motivo, si a lo largo del período de estabilidad del Estado de Bienestar la participación social en su conjunto —y el voluntariado en particular—, estaban absolutamente al margen de las líneas estratégicas de las políticas sociales el escenario actual *“las entidades voluntarias realizan no solo su viejo papel histórico de solidaridad, sino nuevos cometidos en el ámbito de la gestión de servicios sociales* (Marbán & Rodríguez, 2001, p. 51).

Por último, el tercer proceso identificado consiste en que el voluntariado tiene su fundamento material en la disponibilidad de un excedente de tiempo individual, que es finalmente social. Frente a este punto, se señala que tanto la reducción de la jornada laboral como también la reducción del empleo liberan tiempo disponible tanto para los consumos individuales como también para la solidaridad. El tiempo potencialmente dedicado a este tipo de actividades también se ha ampliado debido a la jubilación anticipada de personas mayores-jóvenes con alta esperanza de vida, mientras que en el otro extremo de la pirámide sociolaboral, se libera también tiempo de trabajo posible en tiempo de formación y de aprendizaje individual de la disciplina de entrada en el mercado del trabajo.

Gráfico n.1.2 Fundamentos del voluntariado emergente



Fuente: Marbán & Rodríguez, 2001

Existen diferentes expresiones de voluntariado. Para los fines de este estudio, vamos a centrarnos en tres de ellas: el Voluntariado Corporativo (VC); el Voluntariado Universitario (VU) y el Voluntariado Profesional (VP). A continuación vamos a establecer una primera conceptualización de cada uno de estos tipos, siendo posteriormente desarrollados más en detalle al momento de ser abordados específicamente en los diferentes capítulos del informe.

1.3.1 Voluntariado Corporativo (VC).

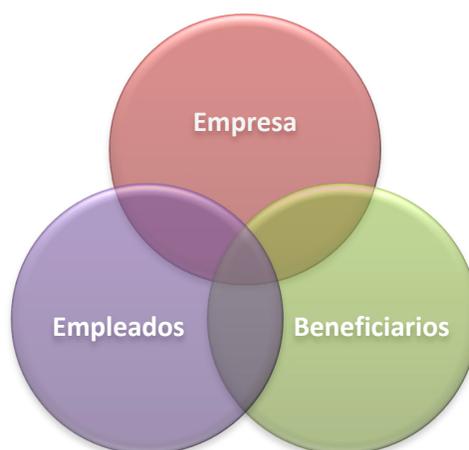
Business in the Community define el VC como “*actividades de carácter voluntario y compromiso personal, realizadas por empleados de forma organizada y en un marco estructurado, no remuneradas, y para el beneficio de otros individuos y la sociedad en su conjunto*”. Desde la misma perspectiva, la Red Voluntare define VC como “*Voluntariado que desarrollan los empleados de la empresa para contribuir a diversas causas sociales y/o medioambientales, y que de una u otra forma, viene apoyado por la empresa*” (Voluntare, 2012). Por su parte, el pedagogo brasileño Antonio Carlos Gomes da Costa definía en 2001 el voluntariado corporativo como “*el ejercicio de la ciudadanía empresarial a través de acciones de voluntariado de los empleados, en el marco de la institución*”, permitiendo a los empleados “*la oportunidad de participar en forma constructiva, creativa y solidaria, a favor de la sociedad*”. De las definiciones señaladas, así como de otras más que pudieran incorporarse al informe, puede extraerse un elemento común denominador que trasciende

a la conceptualización genérica sobre voluntariado y caracteriza su especificidad como categoría: la existencia de una articulación entre voluntarios, beneficiarios y empresa.

La existencia del VC no puede entenderse si no se inscribe en un escenario marcado por la toma de conciencia de las empresas sobre la relevancia de su aporte al conjunto de la sociedad, específicamente en el entorno donde desarrollan sus funciones productivas. Lo que se refleja en la institucionalización de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con implicaciones tanto internas como externas. En este sentido, el VC se sitúa como un elemento de articulación entre estas dos dimensiones en la medida que, por un lado, involucra el cumplimiento de objetivos hacia el exterior (comunidad, stakeholders,..) materializando los compromisos sociales de la empresa con la sociedad. Pero a su vez el VC también tiene consecuencias en las condiciones de trabajo de los empleados al incidir, por ejemplo, de forma directa en el clima laboral.

En síntesis, puede señalarse que en un programa de VC, el empleado es el protagonista de los proyectos y materializa el compromiso de la empresa con la sociedad. La empresa, por su parte, decide, organiza, planea, destina recursos, supervisa y comunica resultados, e integra los proyectos en su estrategia de acción social. En la práctica totalidad de los casos, ambos actores coordinan sus esfuerzos con una organización no lucrativa, buena conocedora de la causa social elegida y de la forma más adecuada de llevar a cabo los proyectos, que canaliza los esfuerzos y recursos puestos en juego por la empresa en beneficio de la sociedad.

Gráfico n.1.3 Actores del Voluntariado Corporativo



Fuente: Elaboración Propia.

A nivel conceptual, resulta importante establecer la diferencia entre lo que es el VC y la entrega de servicios pro-bono por parte de las empresas. En concreto, a empresa puede ofrecer

servicios pro-bono a una ONG, prestados por empleados que no son estrictamente voluntarios. Esto sería el caso de empresas de consultoría o despachos de abogados que ofrecen servicios gratuitos a organizaciones sociales dentro de su estrategia de acción social, pero empleando para ello a empleados asignados por la empresa a este cometido (que no serían propiamente empleados voluntarios).

1.3.2 Voluntariado Universitario (VU).

La universidad se ha caracterizado tradicionalmente por la existencia de una amplia variedad de expresiones de voluntariado orientadas hacia su misión social o de extensión. Sin embargo, es posible identificar la emergencia de un nuevo escenario desde fines de la década de los noventa cuando el concepto de “responsabilidad social corporativa” llega también al mundo universitario, dando lugar a lo que se conoce como Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Al igual que sucedió en el mundo empresarial, la aparición y aplicación del concepto de "responsabilidad social" no supuso el inicio de actividades socialmente responsables en la universidad, sino una nueva forma de concebirlas y articularlas dentro de un objetivo estratégico institucional.

Una definición de RSU nos lleva a entenderla como una estrategia amplia de involucramiento del conjunto de la comunidad universitaria con su entorno. En este contexto, la fuerte demanda de los estudiantes para implicarse en actividades solidarias solicitaba que la institución diera una respuesta rápida y una salida concreta a sus inquietudes por nuevos espacios y formas de participación dentro de la sociedad. Asimismo, la demanda de profesores y alumnos por conocer y acercarse a la labor de las ONGs determinó que las universidades planteasen programas y acciones concretas como respuesta a los problemas planteados. Por último, el voluntariado suponía un instrumento muy bueno para dar forma al compromiso explícito de las universidades en proporcionar una formación no sólo académica, sino también una educación en valores, como la solidaridad, la justicia, la tolerancia y el respeto. El voluntariado universitario se plantea como una herramienta educativa y formativa que complementa la formación de los estudiantes y que, hasta ese momento, no había sido contemplada.

El VU se refiere no sólo al voluntariado que tiene como protagonistas de la acción a los jóvenes universitarios, sino también a toda la política universitaria y al conjunto de actividades llevadas a cabo desde la comunidad universitaria orientadas hacia este campo. Esto es, la Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Se trata, por lo tanto, de un concepto amplio que

abarca y engloba a toda la comunidad universitaria y a todos los ámbitos que como universidad le son propios. El concepto de VU enfatiza la importancia del sujeto que realiza la acción frente a sobre qué o sobre quién la realiza.

1.3.3 Voluntariado Profesional (VP).

El voluntariado profesional puede ser entendido puede ser comprendido como la acción voluntaria que realizan profesionales a partir del uso de sus competencias en diferentes proyectos sociales. Esta expresión de voluntariado se canaliza a través de diferentes instancias, siendo la más frecuente el aporte individual en una determina oferta existente, al amparo del Estado o una organización de voluntariado de la sociedad civil. Pero también otro canal frecuente es a partir de las propias empresas, confundiendo su distinción con el VC.

Una tercera alternativa en la que se expresa esta forma de voluntariado es la que se desarrolla de forma colectiva a través de las agrupaciones profesionales creadas ad hoc. Uno de los ejemplos más conocidos mundialmente, dentro del campo de la cooperación internacional, es la organización francesa “Médicos Sin Fronteras” que ha replicado la iniciativa en otros múltiples ámbitos profesionales. Modelos similares también es posible reconocer al interior de los países para objetivos más particulares. En ocasiones el voluntariado profesional se canaliza a partir de los propios colegios profesionales que convocan a sus asociados a participar en acciones voluntarias en apoyo de determinadas causas.

1.4 Diseño Metodológico.

El diseño metodológico responde a la pretensión de un acercamiento al fenómeno del objeto de estudio con un alcance descriptivo y exploratorio.

1.4.1 Orientación cualitativa y método de caso.

El enfoque metodológico que ha guiado el desarrollo del estudio fue el cualitativo. La metodología cualitativa trabaja con y analiza palabras y significados, asumiendo que la realidad es múltiple, dinámica y global y que se produce a través de procesos de interacción. En coherencia con esta postura, el equipo de investigadores tuvo en cuenta el carácter emergente del diseño el cual será reelaborado constantemente a lo largo de todo el proceso de investigación, manteniendo una relación interactiva con la realidad investigada; construyéndola al tiempo que se va extrayendo de ella nuevos elementos para incorporar al diseño de investigación.

Dentro de esta mirada cualitativa, el método de caso fue la estrategia aplicada para analizar y caracterizar empresas, universidades y grupos u organizaciones de voluntariado profesional en las regiones seleccionadas. El uso del estudio de caso se justifica por su potencial para “capturar la complejidad de fenómenos caracterizados por efectos interactivos entre variables estructurales y de agencia, trayectoria dependientes, causalidad bidireccional y múltiples actores estratégicos persiguiendo metas desconocidas” (Lodola, 2009). Por otro lado, y en la medida que el estudio de caso opera a partir de diferentes fuentes de información, se plantea dentro del diseño un marco de complementariedad entre distintas metodologías de obtención y procesamiento de datos (Ferlander, 2003: 149).

La selección de casos fue definida en función de la aplicación de los siguientes criterios de selección:

- a) Amplitud de la mirada a partir de la representación del conjunto de realidades regionales de Chile;
- b) Representatividad de las empresas en función del sector económico;
- c) Representatividad del tipo de organización u organizaciones profesionales;
- d) Representatividad del tipo de universidades, principalmente en términos de su categorización como universidad estatal o universidad privada.

En el diseño del estudio se consideró trabajar con 24 casos distribuidos en las distintas categorías de actores consideradas y en 4 regiones del país. Durante la etapa preparatoria del estudio, y en función de los antecedentes aportados en el contacto con los colegios profesionales y universidades, se optó en conjunto con la contraparte técnica en modificar la distribución inicial de casos establecida en la propuesta técnica para pasar a aumentar el número de casos de voluntariado universitario con respecto a los casos de voluntariado profesional.

Tabla 1.1 Diseño de Casos de Estudio

Tipo de casos	Regiones				Total
	II	V	XIII	VIII	
Empresas	3	3	3	3	12
Org. Profesionales	1	2	2	1	6
Universidades	2	1	2	1	5
	6	6	7	5	25

El número total de los casos que fueron considerados como parte del estudio fueron 31 como consecuencia de la propia dinámica exploratoria adoptada en la estrategia de investigación. La

información aportada por los primeros casos seleccionados permitió identificar otros casos que por su experiencia resultaron interesantes y, por tanto, sujeto de exploración.

Tabla 1. 2. Casos de Estudio Final

Tipo de casos	Regiones				Total
	II	V	XIII	VIII	
Empresas	4	3	5	3	15
Org. Profesionales	1	1	4	1	7
Universidades	2	1	4	2	9
	8	5	13	6	31

El listado definitivo de los casos seleccionados fueron los siguientes:

Tabla 1.3. Casos del estudio

Región	Nombre Iniciativa	Tipo de Voluntariado
Región Metropolitana	1. Formación de Emprendedores Sociales BBVA	Corporativo
	2. Campañas Publicitarias para ONGs McCann-Erickson	Corporativo
	3. Voluntariado Fundación Telefónica	Corporativo
	4. Voluntariado Komatsu-Cummins	Corporativo
	5. Programa Acompañando Tu Negocio Scotiabank Chile	Corporativo
	6. Voluntariado Universidad Autónoma de Chile	Universitario
	7. Voluntariado Pontificia Universidad Católica	Universitario
	8. Voluntariado Universidad Autónoma de Chile	Universitario
	9. Voluntariado Universidad de Santiago de Chile	Universitario
	10. Voluntariado Colegio de Asistentes Sociales	Profesional
	11. Voluntariado Mente Sana	Profesional
	12. Voluntariado Colegio de Matronas	Profesional
	13. Fundación Web	Profesional
Región Valparaíso	14. Voluntariado Clínica Ciudad del Mar	Corporativo
	15. Fondos Concursables 2014 GNL Quintero	Corporativo
	16. Programa Voluntariado SOPRAVAL	Corporativo
	17. Asistencia en supervisión infraestructura Colegio Arquitectos	Profesional
	18. RSU Universidad de Valparaíso	Profesional
Región Bío Bío	19. Programa Voluntariado Essbio	Corporativo
	20. Programa Voluntariado Empresa Arauco	Corporativo
	21. Programa Voluntariado Creatividad e Inteligencia	Corporativo
	22. Colegio de Abogados	Profesional
	23. Programa RSU Universidad de Concepción	Universitario
	24. Un Techo para Chile	Universitario
Región Antofagasta	25. Fondos Concursables Aguas Antofagasta	Corporativo
	26. Programa Voluntariado Minera Escondida	Corporativo
	27. Programa Embajadores AngloAmerican	Corporativo
	28. Voluntariado Minera Lomas Bayas	Corporativo
	29. Colegio de Profesores	Profesional
	30. Programa RSU Universidad Santo Tomas	Universitario
	31. Programa Voluntariado Pastoral Universidad Católica del Norte	Universitario

1.4.2 Instrumentos de recolección de datos y diseño de muestras.

El principal instrumento para el levantamiento de información ha sido la **entrevista semi-estructurada**. En el contexto de este estudio, las entrevistas fueron la base para levantar información sobre aquellas variables relacionadas con el perfil de la organización (*motivación para desarrollar voluntariado, inserción dentro de la estrategia general institucional, recursos dispuestos,...*).

El universo muestral para configurar la muestra fue, dentro de las cuatro regiones consideradas en el estudio, las personas definidas institucionalmente dentro de las entidades como los responsables de la gestión de las acciones de voluntariado y aquellas personas que asumen algún tipo de cargo directivo en empresas y universidades al período actual y no tienen una vinculación directa con las actividades de voluntariado que realizan. De forma complementaria, se aplicó también la entrevista semi-estructurada a aquellas personas identificadas por informantes claves sobre la temática. Por esta categoría se entendió aquellas personas que desde el ámbito profesional o académico han alcanzado un nivel de *expertise* sobre la temática que sea reconocido en la comunidad.

La muestra fue diseñada bajo el supuesto del diseño estructural. Esto es, representativas desde la perspectiva de que “*cada miembro seleccionado representa un nivel diferenciado que ocupa en la estructura social del objeto de investigación*” (Mejías, 2000). Por este motivo, la representatividad de estos diseños muestrales viene dada en la medida que las participantes son relevantes en el contexto de la comprensión del objeto de evaluación. En total, se aplicaron 34 entrevistas aplicaciones distribuidos entre encargados de voluntariado e informantes claves.

Tabla n. 4 Entrevistas en profundidad.

Actores	Regiones				
	II	V	XIII	VIII	
· Encargado Voluntariado Corporativo	3	3	7	3	14
· Encargado Voluntariado Profesional	1	1	4	1	7
· Encargado Voluntariado Universitario	3	1	4	2	10
Totales	7	5	14	6	33
· Informantes Claves	2				2
					34

Para complementar la información obtenida a través de las entrevistas individuales, se han aplicado el **focus group** o grupos focales. A través del uso de esta técnica se buscó levantar información que permita analizar aquellas variables relacionadas con características, motivaciones, expectativas y las condiciones que tienen los diferentes tipos de voluntariado. El uso de *focus group*, en correspondencia con el plan de análisis propuesto, pretende identificar a partir de la conversación elementos discursivos al respecto.

En total se realizaron 11 focus distribuidos entre las categorías y las regiones consideradas en el estudio, 3 más de los previstos inicialmente en el diseño. Los dos primeros *focus group* se realizaron el 5 de diciembre del 2014, correspondiendo a estudiantes de la Universidad de Antofagasta y Estudiantes de distintas universidades de la ciudad de Concepción, que se reunieron en la sede de Un Techo para Chile.

Tabla n.6 Distribución de *focus group*

Actores	Regiones				
	II	V	XIII	VIII	
· Voluntariado Corporativo	-	1	3	1	5
· Voluntariado Profesional	-	-	2	-	2
· Voluntariado Universitario	1	1	1	1	4
	1	2	6	2	11

Imagen n. 1 Focus Group Voluntariado Corporativo Telefónica.



Por último, el tercer instrumento para la recolección de datos aplicado corresponde es la entrevista de redes. El Análisis de Redes Sociales (ARS) es concebido como el estudio formal de las

relaciones entre actores y de las estructuras sociales que surgen de la recurrencia de estas relaciones. El aporte del ARS en el contexto del estudio es doble. Por un lado se ha buscado identificar de forma comparada que incidencia pudieran tener las redes personales de los voluntarios/as en su acceso y permanencia, así como impacto. Por otro lado, se busca levantar y analizar las redes interorganizacionales que operan desde los actores institucionales asociados a la gestión de las actividades de voluntariado.

Las entrevistas de redes fueron aplicadas al conjunto de personas participantes en los *focus group* de voluntarios tras su finalización, así como a los encargados de las entidades, siendo ajustadas a las mismas condiciones de aplicación. Entre los encargados de programas de voluntariado corporativo, varios rechazaron su realización por motivos relacionados con difusión de la información interna.

1.4.3 Catastro de entidades y sistematización programática gubernamental.

Uno de los objetivos del estudio fue la construcción de una herramienta que permita reflejar la acción de inventariar el conjunto de entidades (*empresas, universidades y organizaciones profesionales*) que dentro de las regiones consideradas promueven y organizan acciones de voluntariado corporativo, universitario y profesional. La elaboración del catastro involucró, básicamente, tres actividades a desarrollar de forma secuencial: inventariar y validar listados de entidades; registro de entidades.

Para el cumplimiento del objetivo n.5, correspondiente a la sistematización de la actual oferta programática del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios relacionados, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer para identificar potenciales espacios de colaboración, se trabajó en la ordenación de la información disponible en los portales gubernamentales

Capítulo n.2- Voluntariado Corporativo en Chile.

El presente capítulo corresponde a la presentación y posterior análisis de los datos sobre el voluntariado corporativo en Chile. El primer apartado se aborda, desde la perspectiva de las empresas, los fundamentos de implementar programas de voluntariado corporativo y como se alinea a sus lineamientos estratégicos generales. En particular, a su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa. El segundo apartado se enfoca a presentar los aspectos relacionados con los tipos de intervención, beneficiarios y metodologías, siendo uno de los ejes argumentativos el uso de las competencias instaladas al interior de las empresas. Posteriormente, un tercer apartado se concentra en identificar el perfil del voluntariado corporativo en Chile desde su caracterización sociodemográfica, motivaciones, formas de participación y condiciones en que desarrollan el voluntariado. El cuarto apartado presenta elementos relacionados a la gestión de los programas. Por último, en el último apartado se identifican las redes y las alianzas publico-privadas que se desarrollan desde las empresas entorno a este tipo de voluntariado. Al cierre del capítulo se plantean un conjunto de conclusiones a partir de los hallazgos presentados.

2.1 La emergencia del VC en Chile

El VC en Chile, al igual que en el resto de países, refleja el cambio de óptica que se está produciendo en los últimos años en conceptos como la creación de valor o la obtención de beneficios. Si en 1970 Milton Friedman señalaba que “*la única responsabilidad social de las empresas consiste en incrementar sus beneficios*”, en la actualidad los argumentos de Friedman parecieran haber sido subsumida en un nuevo discurso empresarial que pone el énfasis en la creación de valor compartido. Esto es, crear valor económico de tal forma que también se cree valor para la sociedad. La idea de valor compartido debiera situar a la RSE en un componente central de la estrategia empresarial. Pero si bien se trata de un discurso que ha penetrado con fuerza en el mundo de las empresas chilenas, todavía dista mucho de materializarse de forma plena.

El desarrollo de un programa de VC puede comprenderse como un proceso de tres etapas. En la primera el programa de voluntariado básico se realiza sin una estructura institucional, sin acceso a recursos económicos o apoyo gerencial. Se reduce a una acción social muy puntual, de tipo asistencialista como entrega de regalos en navidad o la visita algún centro asistencial de niños/as o adultos mayores. Detrás de este tipo de iniciativas no se considera como elemento estratégico de la responsabilidad social de una compañía sino como una actividad que integra al personal y que no pasa de un merecido aplauso. Una segunda etapa corresponde a la vinculación del programa de voluntariado a la estrategia empresarial orientada a la creación de valor. Cuenta con el pleno aval de la gerencia, se planifica y se institucionaliza a partir de la disposición de recursos humanos y financieros. Se desarrolla actividades que pueden aplicar las competencias profesionales de los

empleados, pero tienen mayor preeminencia aquellas de carácter genérico. Por último, la tercera etapa nos sitúa en un escenario en el que los programas de VC se encuentran plenamente integrados en las principales orientaciones estratégicas de la empresa, bajo la responsabilidad directa de la gerencia corporativa o de recursos humanos. El programa se institucionaliza internamente a través de mecanismos que permiten su articulación con los diferentes componentes de la organización empresarial. Se concentra básicamente en la realización de acciones de “alto impacto” para los beneficiarios/as en la medida que se concentran los esfuerzos de los voluntarios en aquellas iniciativas sociales corporativas que se conectan con objetivos del negocio”. (Kotler, 2005: 176).

Grafico n.2.1 Etapas de evolución de los Programas de Voluntariado Corporativo (VC)



Tomando este modelo evolutivo como parámetro analítico, puede argumentarse que el VC en Chile es un fenómeno emergente que se encuentra en una etapa inicial. La mayoría de empresas no cuenta con un plan de VC, las acciones suelen concentrarse en acciones genéricas e irregulares y con bajo compromiso por parte de los voluntarios/as. Si bien el VC toma relevancia en la agenda de la RSE en Chile, aquellas empresas que presentan las iniciativas más avanzadas se concentran en un pequeño número de grandes empresas, con sede en la Región Metropolitana, y que son a su vez parte de grandes corporaciones. De hecho, el desarrollo de los programas de VC se encuentra condicionado a las orientaciones, incentivos y transferencias de conocimiento que reciben desde la casa matriz. Serían estas empresas las que, en el modelo expuesto, pueden ubicarse en la segunda etapa de desarrollo en la medida que avanzan en la planificación y gestión del VC, así como en su profesionalización. La evidencia levantada aportada a través del estudio no ha permitido identificar casos que puedan ser categorizados dentro de la tercera etapa.

El VC contribuye al logro de los objetivos de la gestión de RSE y debería contar con un sub-sistema de implementación de acciones para la comunidad alineado con los objetivos de la

organización. Sin embargo, son escasos los casos identificados donde se identifica este ejercicio de planificación y seguimiento.

Asimismo, cabe esperar que el VC evolucione hacia expresiones más profesionales que generalistas, más regulares que coyunturales y en condiciones más favorables para los voluntarios. La evidencia levantada pone de manifiesto la preeminencia de acciones de voluntariado general, que cumplen con hitos temporales muy acotados en el tiempo – navidades, inicio de curso escolar- y no siempre con el apoyo que debiera esperarse por parte de las empresas –por ejemplo, en lo referente a la existencia de algún tipo de seguro-

Por último, su institucionalización es todavía débil al interior de las empresas en la medida que no tienen instancias claramente definidas de responsabilidad o disposición presupuestaria propia para su organización. Por otro lado, cabría esperar que, siguiendo ejemplos de países más avanzados en la materia, el VC supere en Chile la etapa social de asistencia externa al evolucionar como política estratégica de recursos humanos articulada a un proceso de formación, motivación y alto desempeño.

Bajo las circunstancias descritas, el VC en Chile demuestra una escasa capacidad de articulación institucional. En la mayoría de casos, las empresas tienden a dejar por completo en manos de las entidades del Tercer Sector la propuesta de actividades en una lógica más propia de un proveedor que un socio estratégico. Bajo estas circunstancias, la empresa se convierte únicamente en una mera plataforma de conexión, por decirlo así, entre voluntarios y ONG, y el adjetivo “corporativo” pierde gran parte de su sentido. Por otra parte, es innegable que estas instituciones son el *partner* experto de la compañía en materia de VC: conocen de primera mano las necesidades sociales y tienen experiencia en el uso de métodos y herramientas muy diversas, por lo que están bien posicionadas para aportar alternativas de acción.

Los vínculos con los diferentes niveles del Estado son escasos y cuando se producen se concentran en las municipalidades. A ello contribuye, entre otros factores, el escaso conocimiento sobre la oferta programática estatal y sus potenciales contrapartes. A pesar de ello, la evidencia que se pone de manifiesto en el estudio da cuenta de un interés en generar esta interlocución no sólo como una alternativa a los modelos de trabajo del VC que actualmente operan a partir de la relación con entidades sociales, sino para trascender en la construcción de una APP que permita entregar mayor visibilidad al aporte empresarial.

2.2 Fundamentos y Alineamiento Estratégico del Voluntariado Corporativo.

La primera constatación de que el VC se encuentra en una etapa emergente en Chile es el hecho significativo que todavía se trate de un concepto bastante ajeno en muchas empresas y, por tanto, sea difícil dotarlo de un significado compartido. De hecho, aparece como asimilable iniciativas de voluntariado que realizan los empleados al margen de la empresa o acciones pro bono.

"...voluntariado corporativo es cualquier cosa que yo hago voluntariamente que pongo al servicio de la comunidad y que no cobro por eso (...) en ese ámbito estamos nosotros, entonces lo que McCann hace y como lo conceptualiza no es la forma en que yo veo que lo hacen otras empresas ¿Te fijas? (...) a lo mejor esta forma nuestra es media hippie, es súper orgánica porque es una cuestión como te digo que viene desde o sea el ADN nuestro"

(Entrevista a encargada McCann-Erickson)

No obstante, y en la medida que se avanza en la homologación con experiencia en el exterior, la tendencia en los últimos años es a circunscribir qué es y qué no es VC. Esto es, a distinguirla como una práctica que sólo se da en la medida que existe una alianza en la que la empresa orienta las acciones de voluntariado y genera las condiciones para que sus empleados puedan participar en ellas. Lo que claramente permite establecer distinciones con otras formas de voluntariado.

"Mira, el voluntariado es el que tú haces en tu tiempo libre, y muchas veces es muy asistencialista. El voluntariado corporativo es el que viene desde la empresa o te apoyan desde la empresa, te entregan herramientas para que lo puedas hacer, te entregamos tiempo, y si te pasa algo en la actividad de voluntariado corporativo, es un accidente de trabajo"

(Entrevista a encargada Fundación Telefónica)

Al igual que en otros países, el VC enfrenta un dilema con respecto a su localización estratégica en las empresas: incorporarlo como un componente más de las estrategias de RSE orientadas a mejorar el posicionamiento de marca en el entorno y el relacionamiento con los *stakeholders* o incorporarlo como parte de las estrategias de gestión de recursos humanos para aumentar la productividad. La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que en la totalidad de los casos se opta por la primera opción.

"Para nosotros la responsabilidad social es parte de la estrategia, es un programa holístico que es transversal a toda la institución, por lo tanto, es parte de la misión, de la visión de la clínica. Dentro del programa tenemos 5 pilares y uno de ellos es la comunidad, y en éste se encasilla nuestro voluntariado, con ellos hacemos diversas actividades donde apoyamos a diferentes instituciones de beneficencia y siempre está ahí el voluntariado ayudando en forma presencial o ayudándoles internamente a realizar una y otra campaña"

(Entrevista a encargada RSE, Clínica Ciudad del Mar)

Uno de los pilares de la estrategia de la compañía es la sostenibilidad, en el fondo, es la sostenibilidad y aparte de ese pilar en el fondo dice que nosotros todas nuestras operaciones son sostenibles, y tiene un componente grande de cultura, la idea es que sean como trabajadores felices, como contentos con sus vidas y como con su trabajo como con lo que ellos aportan al desarrollo de las regiones donde operan, en esa temática calza como, como el tema de los voluntariados corporativos que se enmarcan dentro de la red RSE"

(Entrevista a encargada Empresa Essbio)

El VC es concebido como un medio para mejorar y/o fortalecer las relaciones con los *stakeholders* de la empresa, principalmente comunidades. Así, por ejemplo, el Programa Embajadores de AngloAmerican busca potenciar el vínculo de los trabajadores de la empresa y también de empresas colaboradoras con las comunidades pertenecientes a las regiones en que se ubican las operaciones y oficinas de la compañía, apoyándolos a diseñar y ejecutar proyectos que beneficien a la comunidad.

"(...) esto es parte de la estrategia integral de la compañía en el área social... o sea es establecer una relación de confianza fuerte entre; trabajadores, contratistas con la comunidad. ¿Y porque está pensado así?, porque la empresa entiende que todos los funcionarios de la empresa, todos los trabajadores de la empresa, incluyendo los contratistas son responsables de la relación que se tiene con la comunidad, o sea son responsables de colaborar con los vecinos, de preocuparse por los demás, de tener un trato correcto con los distintos vecinos, por lo tanto es un tema de negocios".

(Entrevista a encargado AngloAmerican)

Una estrategia similar también aparece en otro tipo de empresas extractivas de otros rubros con importantes externalidades negativas en su entorno inmediato. Sería el caso, por ejemplo, de la empresa Arauco.

"Que uno de nuestros pilares, nosotros tenemos valores dentro de la compañía, valores que están establecidos, son bien conocidos por todos. Y uno de esos valores es el del buen ciudadano. Tenemos un paraguas por así decirlo de alguna manera, bien

sustantivo, bien importante, que es el valor de este buen ciudadano que dice qué es lo que se espera de un trabajador de Arauco en su relación con su entorno y con las comunidades"

(Entrevista a encargado Arauco)

El VC no aparece todavía vinculado de forma explícita a una estrategia de gestión de recursos humanos. Sin embargo, y siguiendo la tendencia que viene del exterior, cada vez se toma más en consideración su importancia en la búsqueda de mejoras de clima laboral, compromiso y, en términos generales, mejora de la productividad de la empresa. Lo que puede constatarse en cada vez un mayor involucramiento de los departamentos de recursos humanos en la definición, el apoyo y la supervisión de las acciones de voluntariado al interior de las empresas.

".. nosotros hacemos una encuesta de clima, cada X meses se hace una encuesta de clima, y yo pregunté que si podíamos poner en alguna parte de la encuesta "¿es usted voluntario?", y con eso poder tener una comparación de los que son y de los que no son, y si tiene alguna incidencia, y que no, porque entonces había que modificarla, no sé qué. Este año, la encuesta que yo acabo de responder hace tres días tiene la pregunta "¿ha hecho usted voluntariado en la empresa en el último año?"

(Entrevista a encargada de voluntariado Fundación Telefónica)

No existe una única razón por la cual en un momento determinado se toma la decisión de iniciar la puesta en marcha de programas de VC. En las grandes empresas que son parte de corporaciones internacionales la decisión viene determinada por la necesidad de alinearse a la estrategia global definida desde la casa matriz.

"...existe una política que es a nivel global. Pero el grupo, el holding, siempre nos deja bajar un poco a la realidad local de cada país el tema del voluntariado. Pero sí claramente viene del holding, por la importancia que tiene, el sentido de orgullo de pertenencia, lo que los empleados pueden entregar y, al final, uno trabaja también... ya sabemos que uno, cuando tiene estas instancias, se conocen distintas áreas, trabaja mejor"

(Entrevista a encargada RSC BBVA)

"...existe una larga tradición de la casa central en Canadá de desarrollar acciones de voluntariado. Cuando Scotiabank compró el Banco de Desarrollo incorporó también esta práctica a su filial chilena.. "

(Entrevista a encargada RSC ScotiaBank)

En ausencia de este requerimiento planteado desde el exterior, la decisión por parte de las empresas de capital chileno de poner en marcha programas de VC responde a dos tipos de motivaciones. Por un lado, responde al intento de organizar y asimilar como parte de la empresa expresiones tradicionales de voluntariado que eran realizadas por sus trabajadores. Por otro, el desarrollo del VC debe situarse en el contexto de la definición e implementación de estrategias de RSE.

2.3 Tipos de intervención, beneficiarios y metodologías.

La decisión sobre los tipos de intervención y los beneficiarios/as de las acciones del VC se enmarcan dentro de los lineamientos generales de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas. Así, por ejemplo, en el caso de la Fundación Telefónica en Chile las acciones de voluntariado tienden a asociarse a las líneas de trabajo relacionadas con la educación, la erradicación del trabajo infantil o la difusión de la cultura digital. Ahora bien, dentro de este marco, existe una tendencia bastante generalizada a definir intervenciones, beneficiarios/as y lugares de intervención a partir de las propias inquietudes de los voluntarios/as al interior de las empresas a través de diferentes mecanismos.

“Tenemos gente que le gusta trabajar con niños. Entonces lo que hice yo fue una alianza con los niños Integra. Entonces “oye, es que queremos ir a hacer una Navidad con niños”, “sí, perfecto, ¡quique”, “sí, tenemos este jardín infantil en Alto Hospicio, no sé qué”, “La Serena, sí tenemos este otro jardín que también es Integra, no sé qué”, entonces viene como desde arriba la bajada para que todo el mundo sepa que cuando Telefónica diga, “ah, sí, está autorizado, se puede”.

(Entrevista a encargada de voluntariado Telefónica)

El mecanismo más generalizado para la definición de intervenciones y beneficiarios/as son los fondos concursables. Se trata de una iniciativa que se implementa, entre otros, en empresas como AngloAmerican, GNL, Arauco, Scotiabank o Komatsu-Cummins. En todos los casos mencionados el fondo responde a criterios muy similares. Convocados regularmente y sujeto a un monto limitado para cada iniciativa, son postulados por trabajadores de las empresas a partir de la elaboración de una propuesta articulada alrededor de objetivos, población objetivo, metodología y plazos. En algunos casos, como en el caso del “Programa Embajadores” de AngloAmerican la postulación requiere constatar el apoyo y el compromiso de los potenciales beneficiarios de forma documental. Para la selección de las postulaciones que finalmente son financiadas por las empresas se aplican criterios tales como el grado de vinculación con las líneas de trabajo de la empresa con las

comunidades, el tipo de beneficiario y la cobertura o la propia calidad del proyecto. En otros casos, como Arauco, se aplica el número voluntarios asociados al proyecto. Los fondos pueden tener un carácter regional, nacional e, incluso, internacional cuando dependen de la casa matriz.

"...los elementos distintivos son, que tiene mayor puntaje, son aquellos proyectos que a demás de incorporar temas de equipamiento, materiales e insumo incorporan temas de instalación de capacidades, por ejemplo talleres, charlas, ese tipo de cosas, en el fondo los proyectos que sean más integrales en ese aspecto son mejor valorados. Además los proyectos que tienen mayor número de beneficiarios también tienen mayor puntaje y los proyectos que tienen una. También evaluamos el diseño del proyecto, o sea proyectos que tienen indicadores, que están bien formulados también tienen mayor puntaje.

(Entrevista a encargado AngloAmerican)

"O sea por proyecto deben ser 10 voluntarios promedio, y no sé po, se presentaron, se involucra mucha gente"

(Entrevista a encargado Arauco)

"O sea por proyecto deben ser 10 voluntarios promedio, y no sé po, se presentaron, se involucra mucha gente"

(Entrevista a encargado Arauco)

"...los empleados voluntarios del Scotiabank tienen la oportunidad no sólo de postular a los fondos regionales, sino también a aquellos procedentes de la casa matriz. Se trata de los Fondos Scotiabank, iluminando el mañana que el último año entregaron alrededor de 40.000 dólares canadienses"

(Entrevista encargada RSE Scotiabank)

Existen otras alternativas para canalizar las inquietudes de los voluntarios al momento de determinar el tipo de intervención a desarrollar. Así, por ejemplo, el BBVA ha puesta en marcha el programa interno BBVA Solidario. Se trata de un modelo muy similar al planteado por los fondos concursables, pero la diferencia se plantea en el mecanismo de selección. Las diferentes iniciativas son sometidas a la propia evaluación del conjunto de los empleados del banco y aquellos que obtienen las mayores votaciones son financiados.

"Mucho de nuestros colaboradores venían a pedirnos recursos, junta de vecinos, deporte, cultura, sus distintas como iniciativas que ellos tienen personalmente. Como no podíamos entregarles ese aporte directamente, creamos este programa (BBVA Solidario) que todos los funcionarios pueden postular a través de una plataforma on line sus proyectos sociales que van acompañados de una ONG, Fundación, Junta de Vecinos, etc. Y se van a votación popular por todo Chile y gana los tres mejores, los tres más votados, se podría decir. Y los tres proyectos, los tres más votados este año

ganaron tres millones de pesos y ese proyecto le pedimos que fuera acompañado por un voluntariado también, que pudiera incluir nuestro empleo.

(Entrevista a encargado BBVA)

Son varias las ventajas que pueden apuntarse a la opción de ceder a los propios voluntarios la decisión sobre el tipo de intervenciones y beneficiarios de las acciones de voluntariado corporativo. Por un lado, el sentirse partícipes en el proceso de gestación de la intervención aumenta su nivel de compromiso. Por otro lado, uno de los beneficios manifiestos de esta opción es que las empresas consiguen a través de sus propios trabajadores tejer redes de confianza con sus *stakeholders* más fácilmente que a través de canales más corporativos. En general las iniciativas planteadas por los trabajadores surgen desde su propia vinculación y conocimiento de la comunidad u organizaciones sociales que se van a ver beneficiados por la intervención, basándose en la existencia previa de una relación de confianza a nivel personal. Por último, un tercer beneficio es que el propio proceso de definición de las iniciativas de voluntariado propuestas por los empleados al interior de las empresas genera un efecto multiplicador sobre la importancia del voluntariado corporativo y atrae a nuevos participantes.

“ Se trata de un voluntario que de alguna forma está involucrado con estas organizaciones desde mucho tiempo, de porque son vecinos de esas comunas, viven ahí por lo tanto mucha gente que, no sé, participan de la junta de vecinos permanentemente, son dirigentes algunos, es gente que tiene la vocación desde siempre de participar con organizaciones sin siquiera tener el financiamiento de la empresa”

(Entrevista a encargado AngloAmerican)

“... nosotros somos cuatro mil empleados, tuvimos tres mil quinientos votos. Así fue... un boom, nos fue súper bien. Y el otro año ya queremos subir a cinco ganadores y que vaya también muy fuerte ligado al tema del voluntariado”.

(Entrevista a encargada de BBVA)

“Gran parte de los proyectos se han orientado mucho a la temática ambiental sin que los forcemos digamos, hay iniciativas que están orientadas a temas ambientales como huertos, también incorporación del cobre en los usos de la vida cotidiana”

(Entrevista a encargado Minera Lomas Bayas)

Por el contrario, las desventajas de esta opción de definir el tipo de intervenciones y los beneficiarios en conjunto con los empleados son, básicamente, tres. En primer lugar, y cuando no existe una priorización de espacios territoriales, existe un riesgo evidente a concentrar la mayoría de acciones haya donde se encuentran la mayoría de los empleados. A lo que contribuye también como posteriormente se atenderá, la existencia de modelos centralizados de gestión del voluntariado corporativo. En segundo lugar, no siempre las iniciativas se ajustan propiamente a las líneas de acción de la empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Como consecuencia, se abre la posibilidad hacia la atomización y la dispersión de las diferentes acciones de voluntariado. Por último, y dentro de lo que es un tema especialmente relevante para el cumplimiento de los objetivos de este estudio, existe una tendencia generalizada entre los voluntarios a optar por intervenciones de carácter genérico y no por aquellas de carácter profesional basadas en el aprovechamiento de las propias competencias desarrolladas en el marco del trabajo que realizan en la empresa. A partir de la evidencia levantada, dos parecen ser las principales causas que pueden explicar esta situación. En primer lugar, existe un fuerte arraigo de una concepción asistencialista del voluntariado asociado a la realización de actividades genéricas tales como el acompañamiento de población vulnerable o la mejora de condiciones de vida. En segundo lugar, la participación en actividades de voluntariado es entendido como una oportunidad para poder alejarse durante un tiempo de todo lo que tiene que ver con el trabajo en la empresa y poder realizar actividades diferentes.

“(¿Qué entiende por voluntariado?)Es el ayudar, cuando uno ve esa sonrisa en un niño o un adulto mayor, uno se da por pagado””.

(Focus group voluntarios/as Cummins)

“...lo único que uno quiere es olvidarse de la pega. Hacer cosas diferentes con las que poder ayudar a las personas y que también resulten entretenidas para uno.”

(Focus group voluntarios/as Telefónica)

Entre los encargados de los programas del VC en las empresas estudiadas no pareciera existir un especial interés por reorientar esta preferencia de sus empleados por intervenciones más genéricas y avanzar hacia un voluntariado de carácter más profesional.

No existen modelos metodológicos de intervención que se repliquen, con ciertos ajustes, en todas las iniciativas. Cada intervención supone la definición de una metodología ad hoc para

atender tanto los requerimientos, como las condiciones en que se desarrollará la iniciativa. En este sentido, cabe resaltar que los diferentes tipos de intervención que involucra el voluntariado corporativo varían sustantivamente en beneficiarios, cobertura, alcance territorial o plazos de ejecución. Existen iniciativas muy puntuales que se concentran en una jornada, como la realización de una charla en una escuela, a programa e apoyo o mentoría que alcanzan el año de duración.

Las acciones de voluntariado corporativo en Chile carecen a la fecha de sistemas de evaluación asociados, siendo aplicando tan sólo algunos mecanismos básicos de seguimiento. Ahora bien, existe una percepción generalizada de la necesidad de disponer de datos sobre resultados e impacto de las acciones para poder valorizarlas al interior de las empresas, así como vincularse a una tendencia global.

“..entonces vamos a tener estas tres caras, estas tres líneas y que, de todas maneras, hay que medirlo. O sea, no... para ver el real impacto, porque uno dice ‘sí, tres mil quinientos votos’, pero luego el voluntariado que se hizo con ese programa ¿fueron voluntarios, o no? Puede ser que no. Puede ser que sí.”

(Entrevista a encargado BBVA)

“hasta ahora tenemos un sistema de monitoreo de indicadores de proceso más bien (...), de cómo nos fue en la convocatoria, de cuáles son los perfiles de las personas que participaron, números que son más bien de proceso, cuantas actividades se han realizado, las visitas que se han hecho.”

(Entrevista a encargado AngloAmerican)

2.4 Perfil del voluntariado corporativo.

Los empleados que participan en acciones de voluntariado son todavía un grupo minoritario al interior de las empresas chilenas. El promedio entre los diferentes casos seleccionados en este estudio lo sitúan alrededor del 10%. Pero además se trata de un porcentaje bastante cuestionable en la medida que considera tanto a aquellas personas que demuestran un compromiso continuado con las acciones de voluntariado con aquellos que participan de forma muy coyuntural en algunas actividades puntuales, que tienden a ser el grupo más mayoritario. La excepción se encuentra en aquellas empresas, como Cummins, en las que realizar actividades de voluntariado es asumido como parte del propio trabajo por parte de la empresa.

Lo que sí es constatable que existe una marcada tendencia a incrementarse en los últimos años.

“...el primer día del Voluntario, la primera cifra que yo vi para un día, fueron cien personas. Ese fue mi primer día del voluntario. El segundo día del voluntario éramos 200. El año pasado fuimos 300, este año 411. Cachay, y la idea es cada año ir sumando más.”

(Entrevista a encargada de Telefónica)

No existe un perfil muy definido que permita identificar a las personas que participan en actividades de voluntariado desde las empresas, dado que dependen mucho del tipo de intervención. Sin embargo, cuantas más competencias profesionales involucra el voluntariado el perfil se ajusta más a varones dentro del segmento de edad entre 29 y 50 años que ocupan cargos medios o especialistas al interior de las empresas. También entre los empleados más jóvenes se aprecia una mayor disposición a participar en todo tipo de acciones de voluntariado, principalmente en aquellos que tienen experiencias previas.

“Yo te diría que el universo es más joven que más viejo. O sea los más viejos es más difícil que se motiven. Los más jóvenes son más fáciles. Y los que están recién entrados en la empresa buscan el tema del voluntariado.”

(Entrevista a encargada de Telefónica)

“Es muy raro que un ejecutivo participe en actividades de voluntariado.. “

(Entrevista a encargada RSE de Scotiabank)

Son múltiples las motivaciones asociadas a la decisión de participar en actividades de voluntariado al interior de las empresas. La más común suele asociarse a la posibilidad de contribuir a lograr una mejora social entre la población más vulnerable. Una inquietud que viene, en algunos casos, a partir de experiencias previas como voluntario fuera de la empresa. En otros casos desde la toma de conciencia a partir de vivenciar episodios de emergencia concretos, como fue el terremoto del 27 de febrero del 2010 o el incendio en Valparaíso. Finalmente, y desde la identificación con los propios beneficiarios/as de las intervenciones, el voluntariado se percibe como una oportunidad para retribuir para generar oportunidades de superación de situaciones de vulnerabilidad.

“Igual aquí hay una motivación interna que parte desde la jefatura que es cuando nos reunimos todos y le damos el vamos al proyecto, ellos lo presentan para la gente que se había incorporado y que no lo conoce, se habla un poco

de las metas que se cumplieron anteriormente y se compromete también al equipo a que la idea es que participemos todos”

(Entrevista grupal empresa Creattiva)

“(Voluntariado) Algo que hago para ayudar a otras personas”

(Entrevista grupal Cummins)

“Nunca hice nada que ver con el voluntariado hasta que llegué a trabajar a la Clínica. Lo que más me motivo fue la satisfacción de ayudar durante los incendios en los cerros de Valparaíso”

(Entrevista Grupal Clínica Ciudad del Mar)

“Yo fui como muchas de las personas que ayudamos cuando vamos hacer voluntariado. Estuve de niña en la misma situación que ellas cuando niña. Sin muchos recursos y posibilidades para salir adelante en la vida. Por este motivo, cuando voy a los colegios que ayudamos siento que me estoy ayudando a mi ”

(Focus group Telefónica)

Otras motivaciones asociadas a la decisión de participar en actividades de voluntariado tienen ver con la oportunidad de conocer y relacionarse con otras personas dentro de la empresa. Lo que no aparece evidente es que en cualquiera de los casos es que la decisión de ser voluntario tenga mucho que ver con la búsqueda de un reconocimiento al interior de la empresa. A pesar de que existe un reconocimiento institucional a los voluntarios/as, la naturaleza incipiente de los programas de VC hace que disten mucho de estar ampliamente consolidados al interior de la empresa. No siempre desde las jefaturas existe una buena percepción sobre la realización de actividades de voluntariado.

“Yo creo que el fuerte de esto, es el trabajo en equipo, y tú te das cuenta porque nosotros en la maestría están divididas las áreas, que en el día a día no trabajan juntos. Con actividades como estás, estoy junto con tu compañero pintando al lado, todos haciendo un hoyo para plantar un árbol en la plaza, se va fomentando el apego con tus compañeros de otra forma. Para el trabajo en equipo, esta actividad, es maravilloso”

(Entrevista grupal en Cummins)

“...hay jefes que miran mal el voluntariado, y los voluntarios van igual, y lo que me piden es “pucha, habla con mi jefe, dile”, pero ellos no quieren dejar de hacerlo.”

(Entrevista a encargada de Telefónica)

Una situación particular se encuentra en las agencias de publicidad, donde participar aquellas campañas comunicacionales para organizaciones sociales son percibidas como un desafío profesional dado que, en muchas ocasiones, reciben reconocimientos en los premios del sector.

“..nos gusta trabajar con cuenta pro bono porque normalmente las cuentas pro bonos requieren resolver problemas complejos. Temas como la drogadicción, como los ancianos en abandono, el problema de la discapacidad, problema de familias disfuncionales, etc. Hacer campañas publicitarias para proyectos de esa naturaleza es un desafío intelectual y profesional creativo muy grande, porque son problemas muy complejos. Y por lo tanto, es una forma de poner a prueba nuestras habilidades además sin restricciones.”

(Entrevista a encargada de McCann-Erickson)

A juicio de los encargados de los programas de voluntariado corporativo, si la mayoría de los trabajadores no se involucran en el voluntariado es por razones principalmente personales: compromisos familiares; falta de tiempo; baja valoración de este tipo de actividades;...Pero también existen razones susceptibles de ser intervenidas por parte de ellos, como puede ser el desconocimiento sobre el voluntariado corporativo. Iniciativas como el “Uno más Uno” implementadas por parte del BBVA van dirigidas a corregir esta situación y aumentar el número de voluntarios.

“Uno Más Uno, insíbete pero inscribe a tu amigo”, no sé, “tu amigo puesto”, cosas como... ver que nos genere más voluntariado. La idea más que... también de repente, es que esto se mantenga en el tiempo, porque de repente podemos tener un voluntariado que van cien personas.”

(Entrevista a encargada de BBVA)

Uno de los elementos distintivos del voluntariado corporativo con respecto a otros tipos de voluntariado es el aporte que entrega las empresas en términos de generar las condiciones para el desarrollo de esta actividad por parte de sus empleados.

“... estamos acá porque la empresa nos da la oportunidad, no es obligación es voluntario, pero la empresa es la que cuenta con los recursos y se pone en

contacto con los lugares, entonces ahí es donde se potencia más el tema del voluntariado”

(Entrevista grupal Cummins)

La evidencia relevada pone de manifiesto que las condiciones son muy variadas. Si bien existe un mínimo que aseguran todas las empresas al cubrir cualquier costo operativo que implican las acciones de voluntariado, dos diferencias importantes tienen que ver con la cobertura en la eventualidad de cualquier percance durante estas actividades y, principalmente, el horario en que se desarrollan. En muchas empresas los voluntarios no cuentan con seguros que cubran los accidentes, lo que abre una potencial situación de conflicto. Asimismo, también en la mayoría de empresas el voluntariado es una actividad a desarrollar siempre fuera del horario de trabajo. Lo que aumenta los costos personales para participar en él.

“...se les da todo a los voluntarios. O sea, tenemos un uniforme, en teoría, corporativo que es una polera y un gorro. Los transportes todos los pagamos nosotros.”

(Entrevista a encargada de BBVA)

“se nos hace un poco complicado internamente sí por la cantidad de trabajo que tenemos, hay mucho trabajo, por lo tanto, destinamos ratos a poder cumplir y no solamente una persona, sino que vamos: “-¿oye, quién más puede ir? -yo voy a esta hora, yo apporto en esto.”

(Entrevista grupal Creattiva)

Bajo estas circunstancias, uno de los principales problemas que aparecen entre los voluntarios es la continuidad de su compromiso. La percepción es que en la mayoría de los casos los empleados toman el voluntariado como una actividad ocasional, limitando el alcance del aporte que pueden obtener los potenciales beneficiarios.

2.5 Modelos de Gestión

Al interior del organigrama de las empresas chilenas, los programas de VC suelen estar adscritos a las gerencias o departamentos encargados de la implementación de las estrategias de RSE. La participación que tiene el departamento de Recursos Humanos dentro de este modelo suele

ser bastante reducida, quedando limitada a entregar soporte en la convocatoria o supervisión de algunas actividades.

Una innovación institucional interesante es la creación del Comité de Voluntariado dentro del BBVA. Una instancia deliberativa en la que participan los diferentes actores involucrados en el tema del voluntariado corporativo en la empresa, estableciendo un vínculo directo con la Gerencia de Recursos Humanos, con el objetivo de preparar los planes de trabajo.

“ el Comité sirve para ir graneando nuevas ideas. Ahora queríamos, no sé si por tiempo lo vamos a poder hacer, queríamos hacer con todos los voluntarios, invitar a todos los voluntarios que han participado estos siete años y hacer como un brainstorming o qué les gustaría a ellos, una lluvia de ideas, como ir empezando a ver si se puede, como se podría decir, a darle más vida de repente al voluntariado un poco.”

(Entrevista a encargada de BBVA)

Salvo pocas excepciones, no existe en las empresas un profesional dedicado a tiempo completo al tema de voluntariado corporativo. En la mayoría la responsabilidad es compartida con otras funciones.

“...mi cargo es especialista de desarrollo social entonces en función a los distintos programas tengo distintos cargos en esos programas, vemos más de un programa al mismo tiempo.”

(Entrevista a encargado de AngloAmerican)

El perfil de las personas que trabajan a cargo de esta área responde generalmente a gente joven, con formación profesional en el campo de las Ciencias Sociales y con experiencia previa sobre temas de Responsabilidad Social Empresarial, pero no específica en temas de voluntariado.

“(E): en el ámbito específico de voluntariado, como voluntariado, ¿qué experiencias has tenido anteriormente?, voluntariado corporativo, específicamente. ¿Antes habías hecho algo?”

(Es): no mucho. No. Lo que pasa sí, es cuando trabajamos, cuando trabajé en Pro Humana, claramente nosotros asesorábamos a distintas empresas y nos pedían distintas iniciativas, desde un informe de responsabilidad corporativa hasta un plan de voluntariado corporativo.”

(Entrevista a encargada de BBVA)

Los programas de VC tienden a estar financiados directamente por las propias empresas con cargo a sus presupuestos. Se trata, no obstante, de un financiamiento bastante limitado principalmente circunscrito a gastos generales de gestión y operación. Las formas complementarias de financiamiento vienen a través de la disposición de otro tipo de recursos procedentes desde diferentes departamentos de la empresa. En el caso específico de Telefónica, otra vía de financiamiento es el propio aporte que entregan los voluntarios a través de donaciones de diferente cuantía.

“Sí, esos son los donantes, por ejemplo hay voluntarios que mensualmente dan desde su liquidación de sueldo, un descuento como de 2 mil pesos, y eso se va a una cuenta corriente.”

(Entrevista a encargada de Telefónica)

No aparecen como parte de la agenda la búsqueda de financiamiento externo. Las únicas postulaciones consideradas son aquellas que se producen a fondos internos de la empresa ya sean en el nivel nacional o global.

2.5 Redes y Alianzas del VC

En Chile, siguiendo la tendencia general de otros países, la puesta en marcha de programas de VC se encuentra asociado a la construcción de una estrecha relación entre la empresa y un actor externo que asume gran parte del trabajo operativo, sea ong, fundación o consultora. Este actor asume la responsabilidad de llevar a cabo actividades imprescindibles para poder implementar programas de VC y que son difícilmente asumibles por parte de la empresa, principalmente por la falta de capacidades propias o de disponibilidad de tiempo para su desarrollo.

Estas alianzas o apoyos externos aparecen como las alternativas más eficientes para maximizar los alcances del voluntariado corporativo desarrollados por las empresas desde la base de una organización muy limitada y la búsqueda de competencias que complementen las existentes en términos de metodologías de intervención. La tendencia general es a trabajar en sociedad con fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, tomando en consideración tanto su experiencia y capacidad de penetración en los territorios, como la posibilidad de aprovechar las oportunidades que genera la Ley de Donaciones. Por otro lado, las empresas buscan en estas entidades socios de larga duración con las que poder trabajar en diferentes iniciativas.

El Programa Emprendedores Sociales del BBVA, por ejemplo, cuenta con la participación de la Fundación Súmate del Hogar de Cristo que opera como socio de la iniciativa en todas las etapas: participa en la convocatoria de los postulantes, en su selección, en los procesos de formación y en el seguimiento de sus iniciativas. En esta iniciativa también participa la consultora Vertical con asistencia técnica en la formación de competencias para el emprendimiento de los seleccionados. Otro ejemplo similar lo encontramos en el Programa Embajadores de AngloAmerican, que cuenta con la participación de la Fundación Transcender y la Fundación de Simón de Cirene, o en la relación existente entre Scotiabank y la Fundación María Ayuda.

“...es una alianza donde somos socios, o sea es un convenio de donación por lo tanto la tarea, bueno, nos hemos dividido las funciones donde todos participamos en el diseño, ver bien como se llega a las distintas comunidades a través de la convocatoria, armar la pagina web. Estamos todos metidos pero efectivamente las fundaciones tienen un trabajo más en terreno directamente con las comunidades beneficiadas”.

(Entrevista a encargado AngloAmerican)

A parte de este socio estratégico, componente consustancial del VC, la construcción de redes y alianzas con otros actores aparece como desafío en la medida que las distintas iniciativas adquieren mayor complejidad en términos del tipo de intervención, cobertura y tiempo de duración la tendencia es a buscar sociedades con fundaciones u organizaciones sin fines de lucro para su implementación. Esta estrategia de búsqueda de socios en la etapa ejecutiva de la intervención contrasta con la escasa articulación con otros actores en la etapa previa, ni en lo que respecta a la búsqueda de apoyo técnico en el componente de diseño ni en la gestación de intervenciones conjuntas.

La evidencia levantada da cuenta que los distintos programas corporativos son definidos al interior de las empresas, teniendo una escasa influencia los actores externos. En aquellas empresas que son parte de compañías internacionales, las orientaciones generales vienen definidos a partir de la casa matriz y se establecen mecanismos regulares para compartir experiencias.

“Nosotros tenemos distintos programas, desde educación financiera, voluntariado, emprendimiento, tenemos fuertemente este año, empezamos como programa piloto el nos cinco países más grande de América del Sur, un programa de PYME, que el otro año se viene mucho más fuerte. Entonces, nosotros tenemos reuniones semanales con todos los países en que compartimos la experiencia, no solamente de voluntariado. Pero efectivamente es así. Y la mayoría de los voluntariados en los otros países, también está ligado a este programa de becas...”

(Entrevista a encargada de BBVA)

“... yo de ahí me voy nutriendo, y cuando tengo así como preguntas, busco dentro de mi red, porque yo sé que ellos también manejan un voluntariado corporativo hecho y derecho, donde nosotros tenemos que poner, tenemos así como las métricas, tenemos que llenar números, es como súper establecido.”

(Entrevista a encargada Telefónica)

Dentro del marco general de las actividades en materia de RSE, las empresas se vinculan a entidades como la Fundación ProHumana o Acción RSE y en las que eventualmente se trabaja temas de voluntariado corporativo como parte de su agenda de trabajo. A nivel de participación en redes, la única instancia propiamente dedicada al tema de voluntariado corporativo es la Red Voluntare de la que son parte algunas de las empresas estudiadas, tales como Telefónica. Se trata de un portal de carácter global que opera como una comunidad de aprendizaje sobre la temática a partir de la difusión de la información y de intercambio de experiencia. Uno de sus hitos relevantes ha sido la organización del 1er Congreso Iberoamericano de Voluntariado Corporativo este año 2014.

“Red Voluntare yo de ahí me voy nutriendo, y cuando tengo así como preguntas, busco dentro de mi red, porque yo sé que ellos también manejan un voluntariado corporativo hecho y derecho, donde nosotros tenemos que poner, tenemos así como las métricas, tenemos que llenar números, es como súper establecido.”

(Entrevista a encargada Telefónica)

2.6 Estrategias de vinculación con la oferta pública.

El Estado es percibido como un actor todavía lejano para la mayoría de las empresas chilena en materia de voluntariado. Retomando la tipología planteada en el primer capítulo del informe, la evidencia levantada a lo largo del estudio pone de manifiesto que la mayoría de los programas de VC corresponde al primer tipo. Esto es, discurren ajenos a cualquier tipo de relación con el Estado, ya sea por falta de interés o por falta de conocimiento. Al segundo tipo, correspondiente a la vinculación transaccional, se encuentran principalmente las grandes empresas extractoras que concentran la mayor parte de sus acciones de voluntarios en las comunidades. Este enfoque territorial les lleva a relacionarse con municipales y/o con algunos servicios públicos asociados a los tipos de intervención que realizan en el territorio. Es el caso, por ejemplo, de AngloAmerican, Minera Escondida, Arauco o Essbio. Por último, del conjunto de empresas estudiadas (15), solamente tres pueden situarse en lo que sería el tercer tipo establecido, la colaboración. Una

adscripción un poco forzada dado que en dos de los casos, Telefónica y Scotiabank, la relación no se establece directamente con un organismo del Estado, sino con fundaciones que operan desde el Gabinete Sociocultural al amparo de la Presidencia de la República. Se trata de fundaciones que si bien son definidas como entidades de derecho privado sin fines de lucro, también se relacionan con el ámbito estatal⁷. Ahora bien, esta combinación entre lo público y lo privado no es equilibrado, sino que existe una clara preeminencia del primer componente. Por este motivo se ha optado por considerarlas como experiencias de articulación público-privada en materia de voluntariado. En el caso de Scotiabank la relación es con la Fundación PROdeMU, entidad con la que realizó el año pasado un proyecto piloto de mentoría a emprendedoras. Por su parte, en el caso de Telefónica existe un trabajo de varios años con la Fundación Integra en materia educativa.

Caso n.1. Programa Acompañando tu Negocio, asesoría a Microempendedoras - SCOTIABANK

El Programa de Acompañamiento a egresadas del Programa Mejorando mi Negocio, se estableció mediante un convenio entre la Fundación para Promoción y Desarrollo de la Mujer – PRODEMU y el Banco SCOTIABANK. Este Programa se llevó a cabo durante el segundo semestre del año 2013 con el objetivo de brindar asesoría a microempendedoras con el fin de lograr identificar las áreas críticas, originar e implementar mejoras en sus negocios de modo de fortalecer su emprendimiento.

El convenio de asesoría desarrollado se focalizó en 15 mujeres egresadas del Programa Mejorando Mi Negocio ejecutado el año 2012 en la Región Metropolitana. Entre los emprendimientos desarrollados por las beneficiarias seleccionadas se observaron las áreas de artesanía, confecciones, repostería y comercio en establecimiento. Asimismo, destaca el desarrollo de emprendimiento con foco específico en las áreas de fabricación de muebles, diseño gráfico, arriendo de utensilios para eventos, camping y elaboración de muñecas. A continuación se observa el listado de beneficiarias con su respectiva actividad y asesores.

Como se señalara previamente, las beneficiarias asesoradas fueron seleccionadas mediante un proceso que constó de dos pasos, primero una pre-selección en base a criterios de egreso, escolaridad y antigüedad del emprendimiento; luego, una selección desarrollada por los equipos provinciales a su experiencia en terreno.

Asimismo, las microempendedoras participantes recibieron asesorías realizadas por ejecutivos voluntarios de Scotiabank con conocimientos de dirección y administración de negocios. Esto les permitió identificar, originar e

⁷ Dentro de los elementos que se vinculan a lo público, es su dependencia de él o la cónyuge del Presidente de la República o la persona que él o la Presidente/a designe, la pertenencia a su Red de Fundaciones del Área Sociocultural. Dentro de los elementos que se asocian a lo privado, se encuentra el margen legal más amplio y flexible desde el que opera, otorgando mayor autonomía en la gestión.

implementar mejoras en sus proyectos para fortalecer su emprendimiento, mejorando así su calidad de vida.

Los 30 voluntarios asesores de Scotiabank, se preocuparon de definir y crear contenidos, elaborar una metodología de intervención y evaluación, y los materiales de apoyo. Los voluntarios realizaron visitas en terreno a las distintas beneficiarias y trabajaron en detalle cada arista de sus negocios. Se hicieron 8 a 10 sesiones, 1 visita semanal de 2 horas, y se agruparon dos funcionarios por beneficiarias.

El tercer caso a relevar corresponde al proyecto desarrollado por la empresa Komatsu Cummins, en colaboración con la Fundación América Solidaria, para la reconstrucción de la Escuela República de Chile en Haití a partir de la suscripción de un acuerdo con la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI).

Caso n.2. Reconstruye Escuela República de Chile en Haití

El 6 de mayo del 2013, Komatsu Cummins suscribió un acuerdo con la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI) y la Fundación América Solidaria para reconstruir la escuela República de Chile (École République du Chili) en Haití, la que fue destruida por el terremoto que azotó al país el 12 de enero del 2010, causando 200 mil muertes y la destrucción de 5 mil escuelas.

Cerca de 600 niñas asisten a la escuela, que está situada en el corazón de Puerto Príncipe. La Escuela de Construcción Civil de la Pontificia Universidad Católica es la entidad encargada de supervisar las obras. Por su parte, la empresa Komatsu Cummins, ha colaborado con seis funcionarios voluntarios, que han participado en terreno del proyecto de reconstrucción, manteniendo sus salarios, e incorporando experiencias de beneficio bidireccional, tanto para el pueblo haitiano como para su propio crecimiento humano y personal y el de la empresa.

El compromiso de los voluntarios de la empresa Komatsu Cummins se pone de manifiesto en el hecho que desde mayo a septiembre del 2014, tomaron clases de lengua haitiana "Creole", con el becario Jean Axel Guerrier. Todo el proceso vivido por los voluntarios, desde su preparación, hasta el trabajo en terreno en Haití, ha sido fuertemente promovido por la empresa para generar una experiencia transformadora en sus trabajadores y canalizar su vocación de servicio, con el objetivo de dotar de sentido de trascendencia su trabajo y aumentar su nivel de compromiso y orgullo por la compañía.

Los voluntarios, Patricio Gaytan, Supervisor de Taller; María Catalina Vásquez, PMO Excelencia Operacional; Christopher Pizarro, Planificador; Atalivar Agüero, Supervisor; Juan Balic, Ingeniero de Soporte; y Félix Cevallos,

Bodeguero de Faena, partieron a Haití entre los meses de marzo y junio de 2014.

Uno de los voluntarios, Juan Balic Aguila, ha señalado que "Pertenezco a Komatsu hace 26 años, toda una vida. Cuando se presentó la oportunidad de poder colaborar "en serio" en una gran causa, no lo pensé más y postulé. Esta es una manera de devolver a nuestra Compañía todo lo que me dio y me enseñó en estos años. Mi capacidad de ayudar siempre ha sido parte importante de mis principios y espero que esta gestión nos permita crear un gran vínculo de cooperación, pero no sólo aportar capital y pensar que las cosas se desarrollan solas. La idea es ayudar a que las niñas en Haití amplíen sus horizontes y se forje un compromiso a largo, muy largo plazo".

Durante marzo del 2014, mientras se realizaba la ceremonia que simbolizaba el inicio del proyecto, Benito Baranda, Presidente Ejecutivo de América Solidaria, agradeció al pueblo haitiano la confianza en el proyecto y en quienes lo conducen, así como el valioso apoyo de la Embajada de Haití en Chile, los voluntarios, la AGCI, Komatsu Cummins y Escuela de Construcción Civil UC. Gracias a la labor de los trabajadores voluntarios de Komatsu Cummins y Universidad Católica, se espera que la escuela École République du Chili esté de pie en el 2015.

A pesar de la lejanía de la mayoría de empresas, la percepción generalizada es positiva al valorar la posible contribución del Estado a partir de un marco de colaboración público-privada en materia de voluntariado corporativo. En términos generales, tres son los temas que aparecen de forma más recurrente como potenciales ámbitos de colaboración. En primer lugar, el establecimiento de un marco regulatorio sobre las actividades del voluntariado corporativo, a semejanza de otros países, que establezcan claramente las condiciones para su desarrollo. Tal y como se señaló anteriormente, existe un amplio margen de autonomía por parte de las empresas para decidir las condiciones en las que sus trabajadores desarrollaran actividades de voluntariado corporativo. Como resultado, existe un potencial riesgo que los derechos de los trabajadores puedan ser vulnerados desincentivando su participación. En segundo lugar, la capacidad del Estado para orientar los objetivos y los tipos de intervención por parte de las empresas para que sus acciones de voluntariado corporativo tengan mayor impacto. Uno de los problemas evidenciados al interior de la empresa es la disposición de recursos –tiempo y experiencia- para la determinación y el diseño de intervenciones de mayor complejidad. Si bien el apoyo de fundaciones u organizaciones sin fines de lucro suplen esta carestía, el aporte de los distintos servicios públicos aparece como una alternativa que permita avanzar hacia la diversificación y la amplificación de las intervenciones. Por último, se percibe al Estado como una entidad que es capaz de articular diferentes iniciativas de voluntariado corporativo en una lógica interempresa para alcanzar mayor impacto y darle mayor sustentabilidad. Hasta el momento las acciones de voluntariado corporativo tienden a ser muy endógenas, centradas en los intereses de cada empresa, y, como consecuencia de ello, muy

atomizadas diluyendo su impacto. Se considera que superar esta etapa debiera llegar de la capacidad de la articulación de diferentes empresas en una única intervención, para lo cuál la existencia de un tercer actor que sea capaz de convocar y acompañar el proceso se plantea un como una condición especialmente favorable. El Estado podría asumir esta responsabilidad.

"Y yo creo que el estado tiene mucho que hacer o decir con facilitar las cosas por ejemplo. Toca harto por ejemplo que alguien quiere desarrollar una acción, y o lo puede hacer porque existe esto, existe esto otro, por este problema, y al final se pone muy burocrático. Y eso, cuando ya es muy burocrático, es como una ventana de tiempo"

(Entrevista a encargado Arauco)

"Si el gobierno fuera capaz de generar un programa, donde tú como empresa lo único casi lo que tienes que hacer es llevar a los voluntarios y hacer la actividad, y después quizás ir involucrándote más, o sea de verdad podrían tener a muchas empresas adheridas. Porque hay empresas que quizás les gustaría hacerlo, pero no saben ni como, ni tienen el tiempo, no tienen las personas, ni pueden designar un recurso para que se preocupe de eso...."

(Entrevista a encargada Telefónica)

"...yo creo que ellos nos pueden ayudar a definir programas en conjunto y, de repente, lo que tú me comentabas antes, ya que ellos son el aparato estatal, al final son como, se podría decir, es un agente neutro, ellos podrían al final aunar estos voluntariados interempresas."

(Entrevista a encargada BBVA)

2.7 Conclusiones sobre VC.

Al cierre del capítulo se procede a presentar de forma sintética sus principales hallazgos

- ✓ El VC es un fenómeno muy reciente. Se trata de una expresión de voluntariado que apenas tiene tres décadas en su país de origen, los Estados Unidos. En Chile, y en el escenario marcado por la toma de conciencia sobre la importancia de diseñar e implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por parte de las empresas, ha empezado a desarrollarse en los últimos años.
- ✓ El VC ha venido a asimilar y a institucionalizar algunas de las formas de voluntariado que anteriormente se realizaban en las empresas, básicamente impulsadas desde sus propios empleados. También ha extendido las actividades de voluntariado al entregar un apoyo por parte de la empresa que anteriormente no existía explícitamente. Pero la naturaleza de las intervenciones de este tipo de voluntariado siguen caracterizando por su carácter

genérico y concebidas desde un enfoque asistencialista. Los ejemplos de profesionalización de VC son bastante escasos y, por lo demás, no existe una preocupación manifiesta por avanzar en este proceso.

- ✓ Si bien el número de empleados que participan en acciones de voluntariado tienden a crecer en los últimos años, el número de aquellos que demuestran un mayor compromiso en este tipo de actividades es bastante reducido. En la mayoría de los casos la práctica del voluntariado se reduce a la participación en determinados eventos ocasionales.
- ✓ El VC es responsabilidad, dentro del organigrama de las empresas, de las Gerencias a cargo de las estrategias de RSE. En la mayoría de casos no existe un encargado que asuma exclusivamente el diseño, implementación y monitoreo de los programas de VC. El presupuesto existente para la operacionalización de los programas suele ser bastante limitado.
- ✓ Las empresas buscan minimizar el costo interno de operacionalizar programas de VC, para lo cual se asocian con actores externos (ONGs, fundaciones o consultoras) que terminan asumiendo un rol fundamental en su implementación.
- ✓ El Estado es un actor ausente para el VC en la mayoría de los casos. Si bien se le reconoce como un socio potencial que puede llegar a tener relevancia en maximizar el impacto de las acciones de voluntariado y minimizar los costos de la operacionalización de los programas, se encuentra invisibilizado en la agenda.
- ✓ La relación más común con el Estado, cuando existe, es la que hemos categorizado como transaccional. Sería el caso, por ejemplo, de aquellas empresas que concentran las actividades de su programa de voluntariado en un marco territorial. En este escenario el actor municipal aparece como un actor relevante para obtener conocimiento, aquiescencia o apoyo puntual. Pero se trata de una relación que no trasciende más allá.
- ✓ Las experiencias referidas de colaboración con el Estado en el estudio se restringen a entidades que no son propiamente estatales, como son las fundaciones del Gabinete Sociocultural de la Presidencia, o en las que el papel del Estado se limita a un rol de financista. Resulta complejo extrapolar ambas experiencias a un marco de colaboración al enfoque de articulación pretendido.

Recuadro n.1

Análisis Redes de las Redes InterOrganizacionales del Voluntariado Corporativo (VC).

Los datos aportados por los encargados de los programas de voluntariado a través de la encuesta de redes ha permitido la representación gráfica y análisis formal de la estructura de relaciones que se constituyen a través de estas empresas y con sus contrapartes, tanto públicas como privadas. Una red interorganizacional es un conjunto de relaciones estables y persistentes entre organizaciones. Dentro de esta definición entran las redes entre empresas, ONG, organizaciones sociales, servicios públicos, entre empresas y ONG y/o Universidades, entre otras (Hintze, 2007). Existen muchas variables a partir de las cuales se puede construir una tipología de redes. En la medida que nuestro objetivo será conocer la configuración y el funcionamiento de las redes asociadas a la implementación de los programas de VC, vamos a trabajar con dos tipos de clasificación complementarias: i) clasificación según forma de coordinación; y ii) según propósito de la red. En primer lugar, una clasificación según forma de coordinación: i) redes de coordinación “mediada”; y, ii) redes de coordinación “no mediada” o “voluntarias”. En las redes de coordinación no mediada, las más cercanas a nuestro objeto de estudio, se forman por la necesidad de las partes interesadas en el trabajo conjunto para alcanzar ciertos objetivos comunes. En este tipo no hay una legislación que sirva de fundamento a la red, ni un centro coordinador de la actividad. Un ejemplo típico, son las redes de empresas. La segunda tipología hace un orden en razón del tipo de tareas o funciones que se espera que cumpla la red constituida. La tipología se construye desde el cumplimiento de funciones básicas, como el intercambio de información, hasta aquellas redes con funciones más complejas, como la institucionalización de estructuras colaborativas permanentes, con toma de decisiones conjuntas.

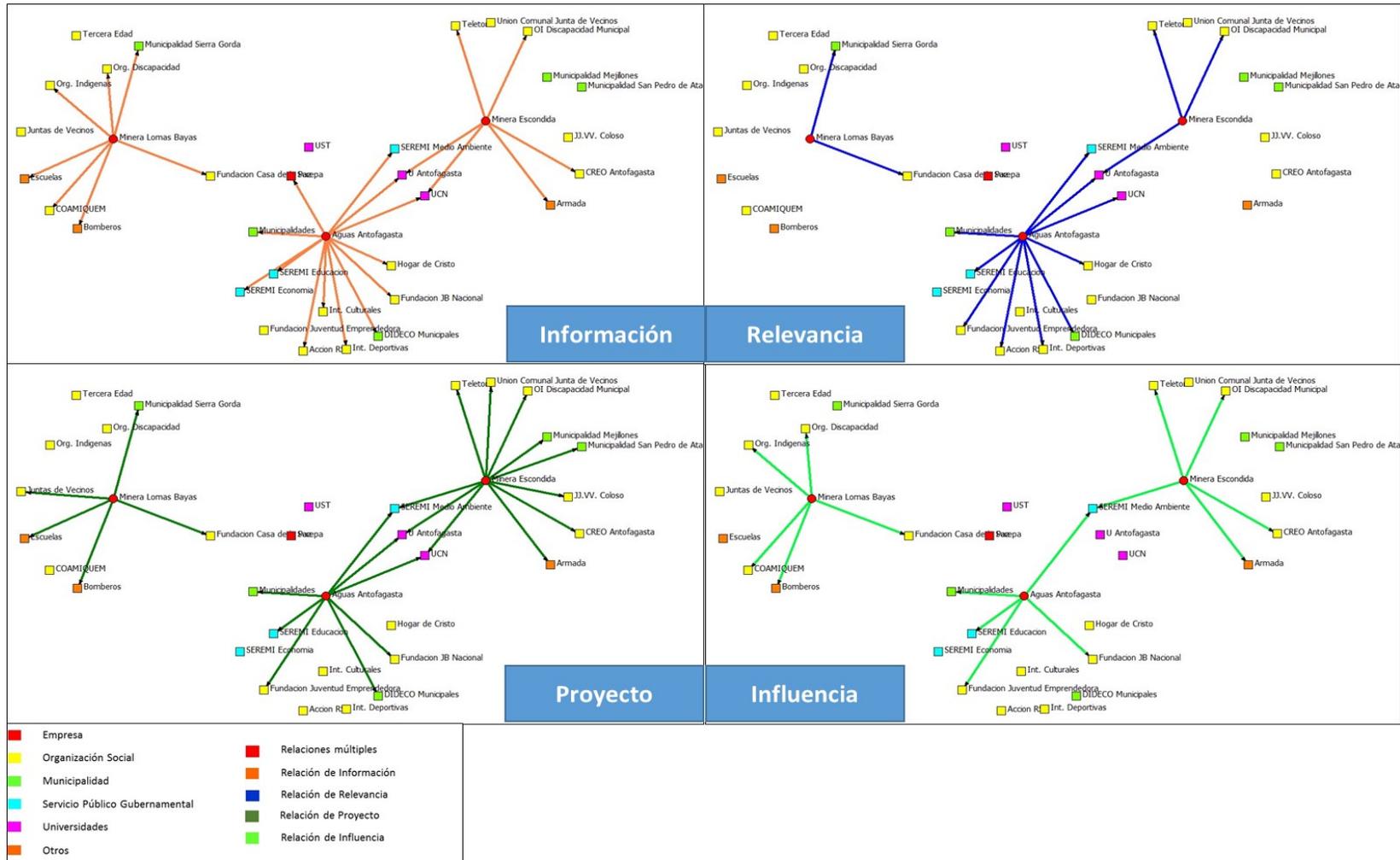
El primer dato a considerar en el análisis descriptivo de la red tiene que ver con la frecuencia y la distribución de los “alteri” o contrapartes. El análisis comparado de los datos obtenidos a las empresas entrevistadas en las 4 regiones consideradas en el estudio permite identificar patrones similares en términos de relacionamiento. El caso con mayor número de menciones son las empresas de Antofagasta, con 36 actores. Esto es, un promedio de 12. Por el contrario, las empresas entrevistadas en la región de Valparaíso solamente mencionaron mantener algún tipo de relación con 13 actores, poco más de 4 en promedio. En situación intermedia se encuentra tanto las empresas de la región Metropolitana (22 menciones y 7 promedio) y la región de Bío Bío (16 menciones y 4,5 en promedio). En lo que respecta a la distribución de categorías, en su gran mayoría son organizaciones sociales (54), principalmente del entorno local inmediato. A mucha distancia le siguen las universidades (7) y los municipios (8).

Tabla n.2.1 Frecuencia de menciones a “alteri”.

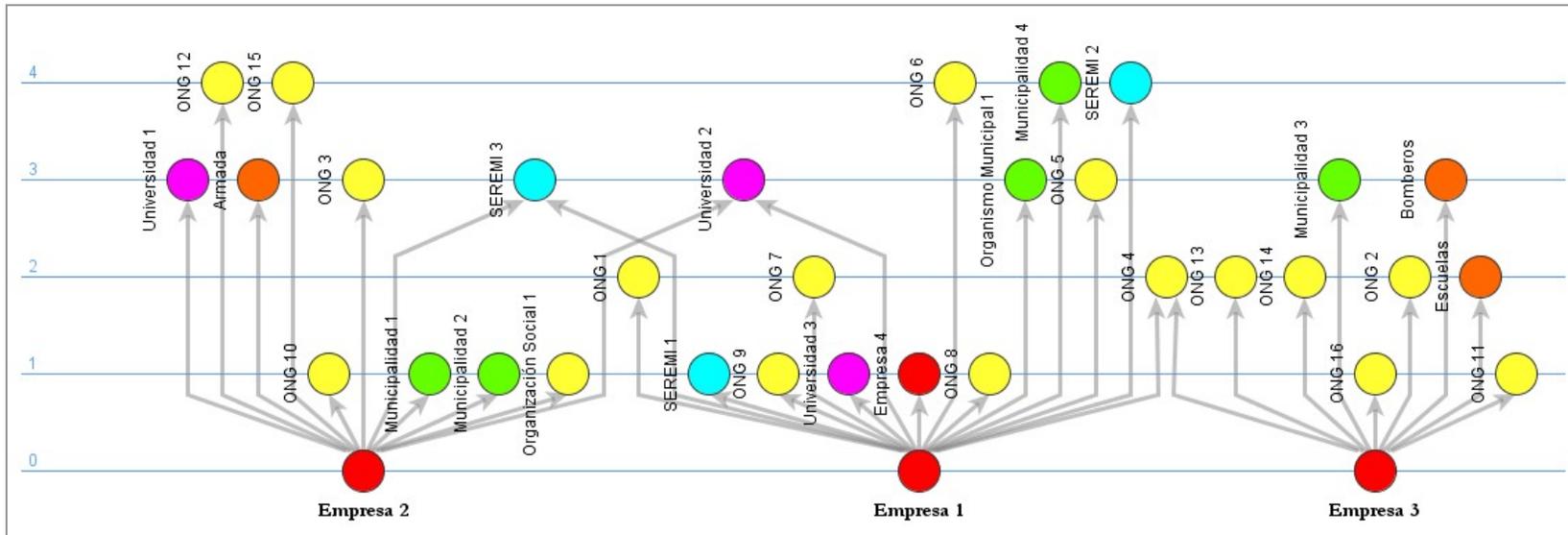
	II Región	VIII Región	RM	V Región	
· Empresa	1	3	2	0	6
· Organización Social	18	8	19	9	54
· Municipalidad	5	0	0	1	6
· Servicio Publico Gubernamental	4	0	0	0	4
· Universidades	7	0	1	0	8
· Otros	1	5	0	3	9
Total	36	3	22	13	87

El procesamiento de datos con el software Ucinet 6 permite la visualización de estas redes a través de grafos que de forma comparada presenta la estructura de los cuatro tipos de vínculos analizados –intercambio de información, valoración de la información entregada, proyectos conjuntos y liderazgo o reputación- para cada región. Posteriormente, y a partir del uso del software VISIONE, el conjunto de vínculos se presentan de forma agregada en un grafo paramétrico en razón de la cantidad.

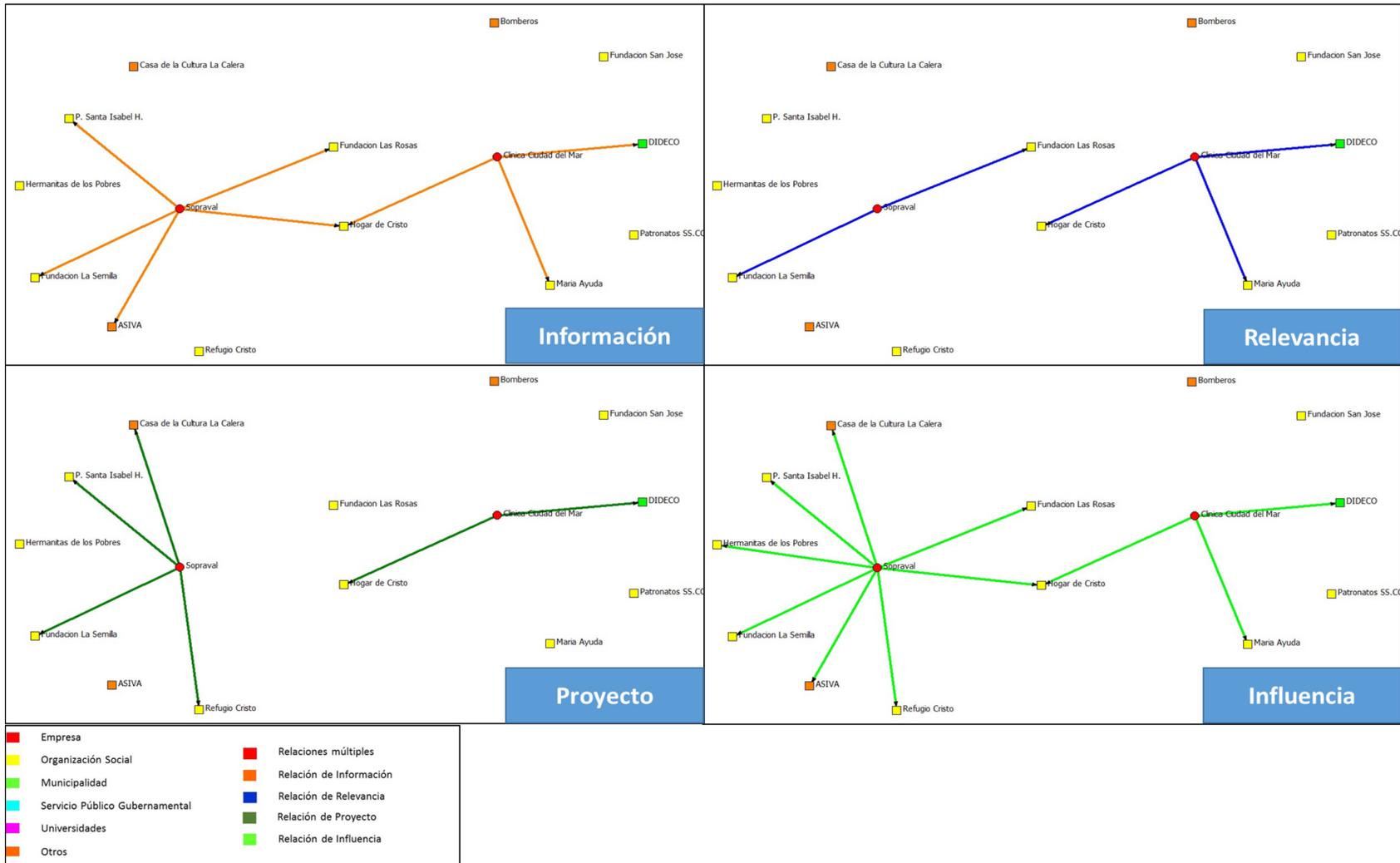
Grafo n.2.1 Redes Interorganizacionales del VC en Antofagasta.



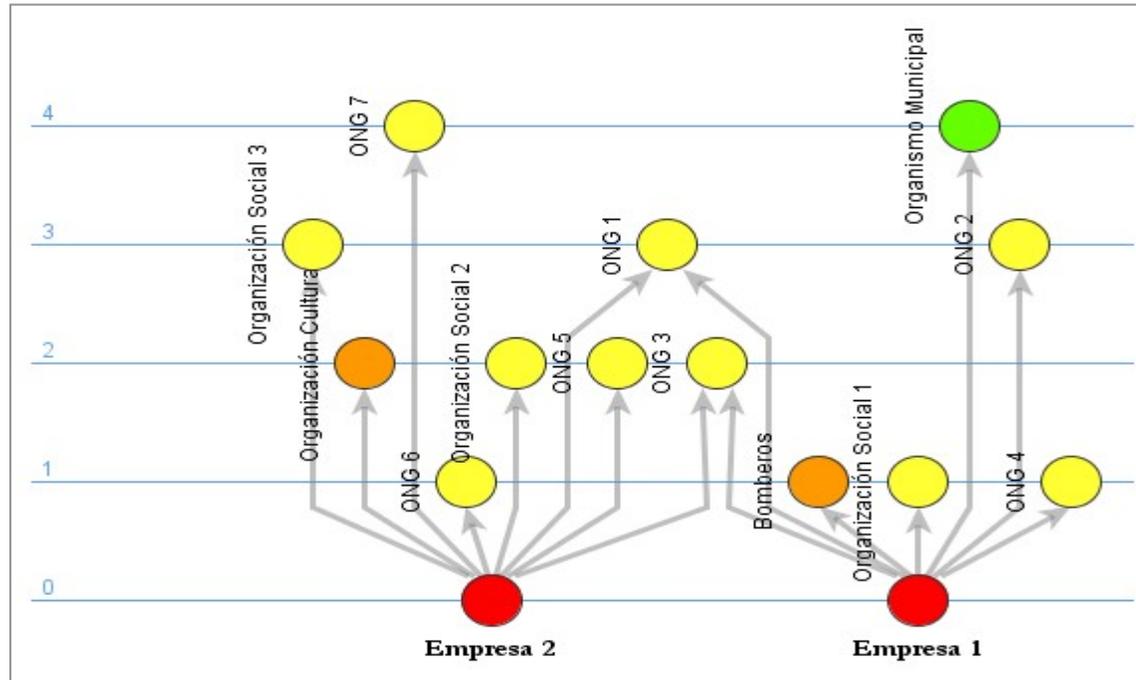
Grafo n.2.2 Red Interorganizacional del VC en Antofagasta.



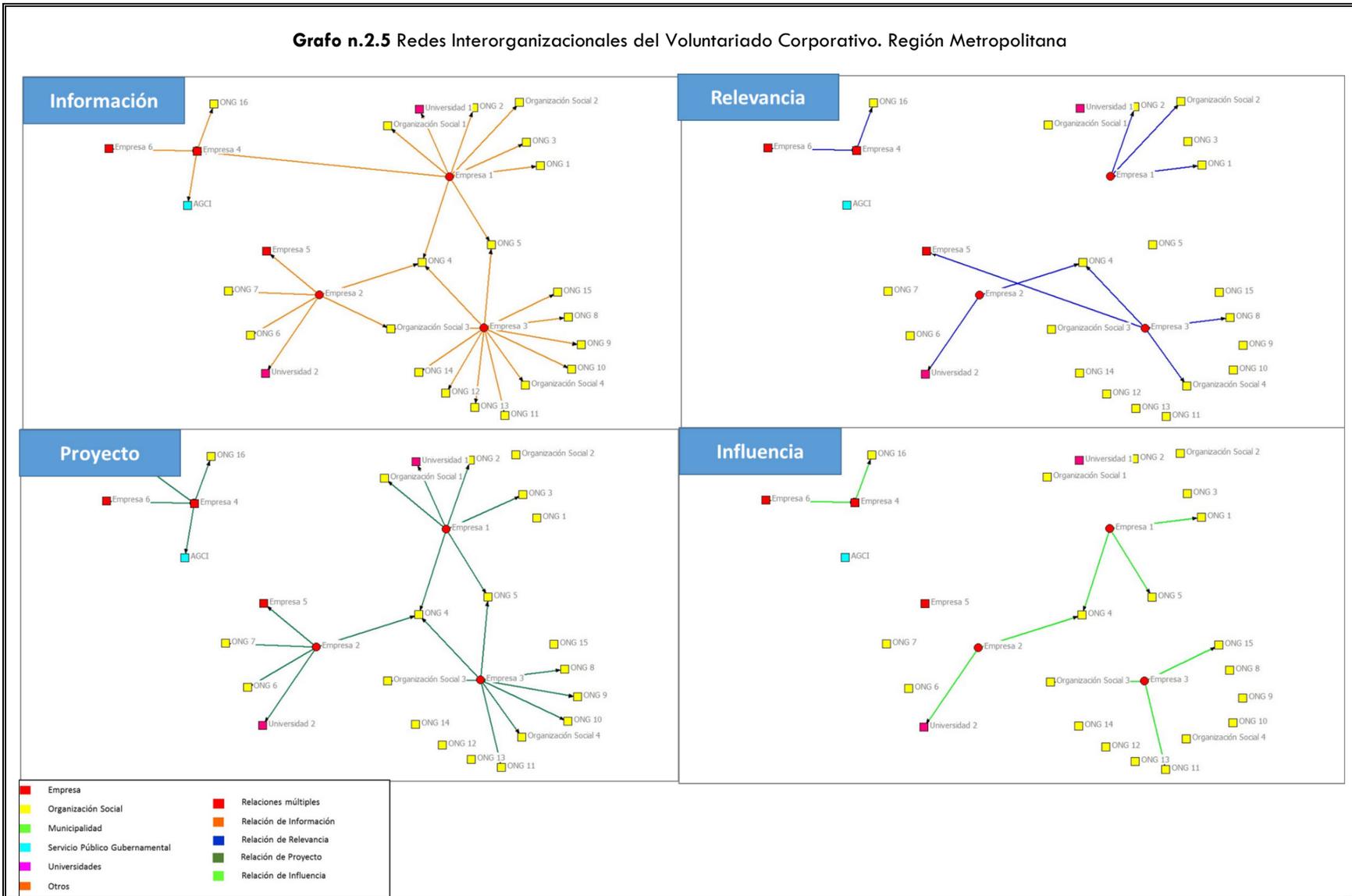
Grafo n.2.3 Redes Interorganizacionales del VC Valparaíso



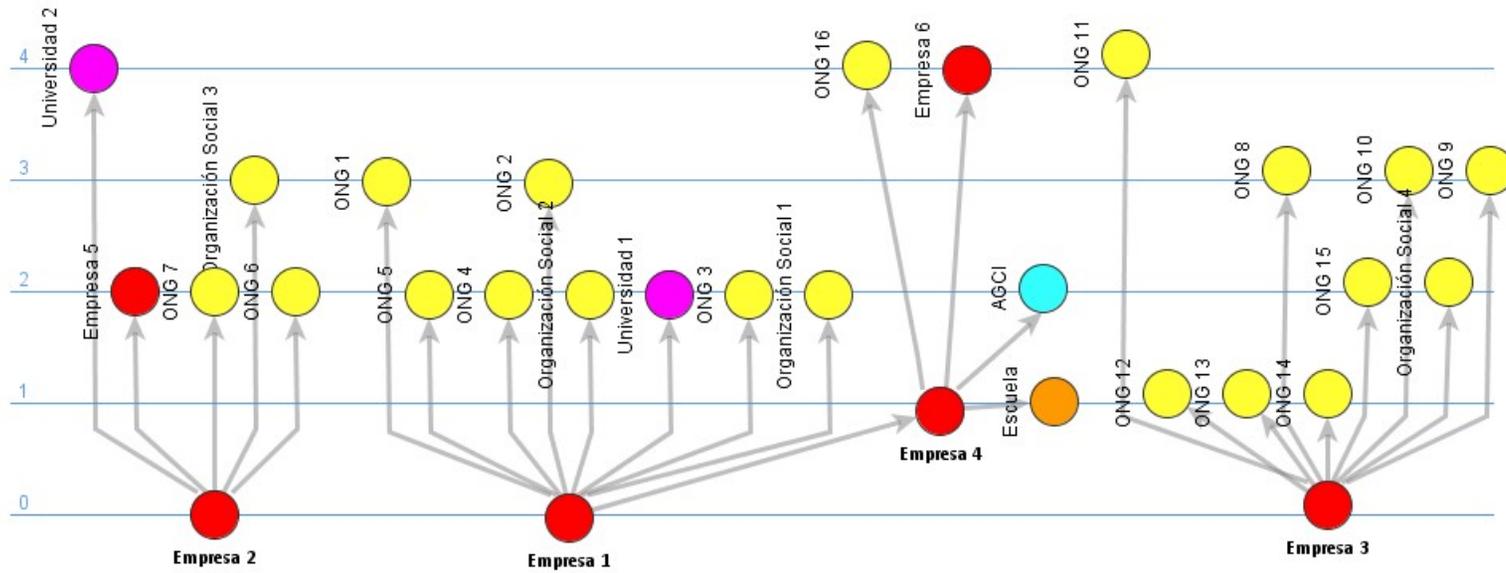
Grafo n.2.4 Red Interorganizacional del VC Valparaíso



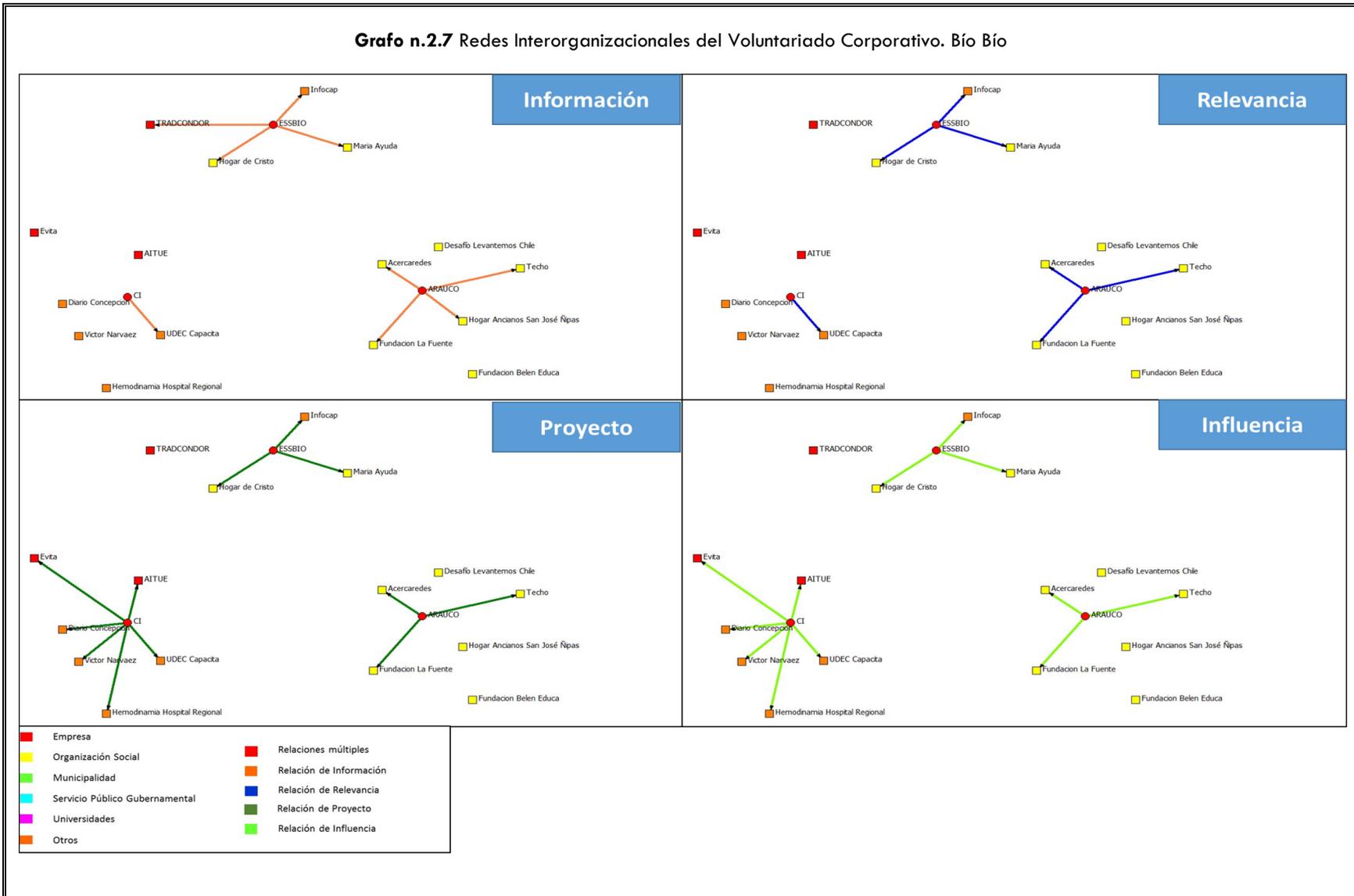
Grafo n.2.5 Redes Interorganizacionales del Voluntariado Corporativo. Región Metropolitana



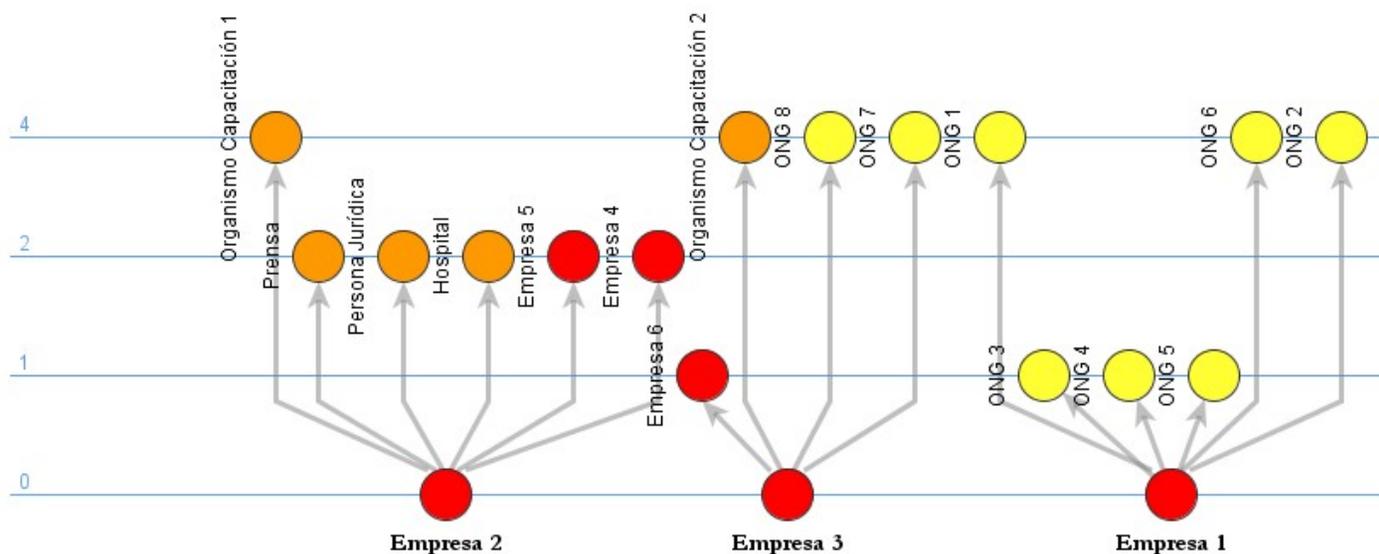
Grafo n.2.6 Red Interorganizacional del VC. Región Metropolitana



Grafo n.2.7 Redes Interorganizacionales del Voluntariado Corporativo. Bío Bío



Grafo n.2.8 Red Interorganizacional del VC. Bío Bío



Al observar los dos tipos de grafos para cada una de las regiones puede identificarse patrones sustancialmente diferentes. En el caso de la región de Antofagasta, los grafos muestran redes con patrones de intercambios muy similares. Lo que permite dar cuenta de su consolidación. No se trata de intercambios puntuales, sino que las relaciones entre actores el intercambio es múltiple y, muy relevante, se materializa en un trabajo en conjunto. Otro dato relevante a destacar es la densidad de las relaciones, en la que los mismos actores aparecen mencionados por las distintas empresas. Por otro lado, no existe una marcada centralidad y, por tanto, influencia ejercida por un grupo reducido de actores. La reputación, que se visualiza en el gráfico n.4, está bastante distribuida entre varios actores de diferentes categorías.

Por el contrario, en el caso de las redes del VC en la región de Valparaíso el grafo la primacía de las relaciones diádicas desde las empresas y su

baja densidad constata una baja institucionalización. Por otro lado, existe una marcada centralidad de las empresas como ejes a partir de los cuáles se articulan el conjunto de las relaciones. Cabe entender, por tanto, que las relaciones operan desde una lógica de dependencia vertical desde la empresa hacia el resto de los actores.

Tanto en el caso de la Región Metropolitana como en la Región del Bío Bío el dato más relevante a constatar en la existencia de una cierta distribución funcional de la estrategia de relacionamiento tanto en razón del tipo de sector, como en el nivel de consolidación del programa de VC al interior de las empresas.

Con base a la tipología planteada, es posible identificar a partir de los datos expuestos una red que se ajusta, principalmente en la región de Antofagasta, en términos de horizontalidad a la condición propia de no mediada, pero que por la frecuencia, regularidad e intensidad de las relaciones presenta un nivel importante de consolidación. Unas características que pueden justificarse tanto por la existencia de una experiencia prolongada de trabajo, como por circunscribirse a un ámbito territorial limitado donde las barreras de entrada a la red son altas. Por el contrario, en el caso de la región de Valparaíso el modelo se ajusta más al tipo de red vertical de carácter jerárquico marcada por la centralidad desde la empresa.

Capítulo n.3 - Voluntariado Universitario en Chile.

El presente capítulo se organiza a partir de las diferentes dimensiones que agrupan las variables sobre las que se ha caracterizado y diagnosticado la oferta del voluntariado universitario en Chile. En el primer apartado el objetivo es fundamentar la implementación de programas de voluntariado universitario, así como su alineamiento estratégico dentro de la misión y la visión de las entidades académicas. El siguiente apartado se enfoca a presentar los aspectos relacionados con los tipos de intervención, beneficiarios y metodologías. El tercer apartado busca reconocer un perfil sobre el voluntariado universitario en Chile desde su caracterización sociodemográfica, motivaciones, formas de participación y condiciones en que desarrollan las actividades de voluntariado. El cuarto apartado presenta elementos relacionados a la gestión de los programas. Por último, en el último apartado se identifican las redes y las alianzas que se desarrollan desde las universidades entorno a este tipo de voluntariado, teniendo como foco la vinculación con la oferta programática del Estado.

3.1 Introducción al VU en Chile.

El VU en Chile tiene una larga tradición. El mundo universitario cuenta con amplios antecedentes de iniciativas, principalmente lideradas por las federaciones de estudiantes u otras entidades estudiantiles, de actividades de voluntariado a partir de la concepción de la Universidad como un espacio abierto a la comunidad. Un tipo de voluntariado que, en la mayoría de los casos, se encontraba estrechamente vinculado a creencias tanto políticas como religiosas.

El voluntariado sigue en la actualidad en plena vigencia en el espacio universitario chileno. Tanto en las universidades tradicionales, como también en muchas de las universidades privadas se encuentran diferentes expresiones de voluntariado que involucran al conjunto de la comunidad universitaria, tanto estudiantes como profesores y funcionarios. La diferencia en el escenario actual el VU ha sido incorporado, en la mayoría de los casos, al marco de una estrategia general de responsabilidad social de las universidades, la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

El interés por parte de las autoridades universitarias de elaborar e institucionalizar una estrategia de vinculación tiene uno de sus principales puntos de partida en la puesta en marcha el año 2001 del proyecto “Universidad Construye País”, liderado por la Corporación Participa con apoyo de la Fundación AVINA. Su diagnóstico inicial es que las universidades se encuentran en un proceso de transformación que sucede a los cambios acontecidos en la década de los sesenta y setenta. El mundo universitario ha crecido exponencialmente tanto en lo que se refiere al número de estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria, como también al número de entidades

universitarias. Además, también han cambiado los roles en los actores que interactúan en el espacio universitario, en especial el Estado. Por último, la propia sociedad en la que se insertan las universidades chilenas ha cambiado sustancialmente y plantean nuevas demandas. Bajo este nuevo escenario, se plantea como desafío repensar la forma en que las universidades se relacionan con su entorno siguiendo el modelo ya avanzando en otros países desde el enfoque de RSU.

Algunas de las universidades que lideran este proceso son la Universidad de Concepción, que el año 2006 implementa el primero Programa de RSU en Chile o la Universidad de Santiago, que lo hace el año 2010. Entre las universidades privadas, una de las universidades destacadas por su compromiso en la instalación de una estrategia de RSU es la Universidad Andrés Bello.

La operacionalización del RSU, allá donde se ha dado, ha involucrado centralizar, coordinar y promocionar las actividades solidarias en la comunidad universitaria, con el objetivo de fortalecer el vínculo entre universidad y comunidad en la que se inserta, y como medio a través del cual la Universidad cumple con su rol social en la sociedad. Como resultado, las diferentes expresiones de VU pasan a ser incorporadas dentro de las estrategias de RSU y a ser articuladas con el resto de sus componentes.

3.2 Fundamentos y Alineamiento Estratégico del Voluntariado Universitario.

El VU busca ser alineado en la actualidad, tal y como se señalaba anteriormente, con las estrategias de RSU. En el caso de las universidades tradicionales, la puesta en marcha de programas de VU responde a estrategias de formalización e institucionalización de prácticas ya existentes en el ámbito universitario. Al margen quedan iniciativas menos institucionalizadas que surgen autónomamente desde los diferentes grupos de la comunidad universitaria, principalmente los estudiantes. Un tipo de voluntariado con un carácter más militante en su concepción social

En el caso de las universidades privadas, la puesta en marcha de programas de voluntariado universitario aparece mucho más sujeta a los lineamientos estratégicos planteados por la RSU. El problema es que no siempre aparece claramente definida que se entiende por este concepto. Más bien aparece ligado al interés por desarrollar un activo vinculado a la “marca universidad” sumándose a una tendencia global.

Hay un consenso mínimo que identifica RSU como una estrategia asociada a la interacción de la universidad con el entorno y su misión de contribuir al progreso de la sociedad. Sin embargo, varias de las definiciones denotan una comprensión del RSU vinculado a la formulas tradicionales de extensión de la universidad hacia la sociedad, mientras que otras toman elementos más propios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Desde esta perspectiva, uno de los aspectos resaltados al hablar de RSU es el del impacto social. Las universidades, como cualquier organización, generan impactos que cuando se convierten en externalidades positivas hacia la sociedad deben ser maximizados y cuando se convierten en externalidades negativas minimizados. Desde este enfoque, el voluntariado se convierte en un agente más de esta estrategia de maximización y minimización.

"como esto no está alojado directamente en la academia, nosotros lo vemos como una instancia en que el estudiante durante parte de su tiempo realiza un aporte en virtud de su compromiso con la comunidad. Ahora bien, al interior de la universidad también en virtud de la lógica de funcionamiento de las carreras existen oficinas de extensión o de vinculación y ahí también hacen un trabajo mucho más específico ligado de repente a ciertas asignaturas base que tiene la carrera que implica obviamente que los estudiantes socialicen y puedan hacer algún tipo de intervención a nivel comunitario"

(Entrevista a encargada Universidad Valparaíso)

"...en la actualidad el Programa RSU de la USACH se vincula con más de 30 iniciativas que realiza la comunidad universitaria en diversos ámbitos de acción. Nosotros somos los encargados de promover, acompañar y alinear estas iniciativas a las orientaciones estratégicas de nuestra universidad en la materia. Esto también involucra dar apoyo y orientar aquellas acciones que son llevadas a cabo por voluntarios de la USACH".

(Entrevista a encargada Universidad de Santiago)

No siempre RSU involucra voluntariado. Así, por ejemplo, en el caso de la Universidad de Concepción, la RSU se ha convertido no sólo en un ámbito de acción, sino también en un programa de estudios dirigido a implementar una cultura de responsabilidad social en las universidades en Chile, que implica investigación en responsabilidad social y con responsabilidad social, formación de personas socialmente responsables y gestión socialmente responsable en la organización.

"(...) a través de asignaturas que usan esa estrategia metodológica, nuestros estudiantes aprenden más sobre un tema mientras sirven a la comunidad, y eso se marca dentro del programa de una asignatura. Entonces lo que nosotros podemos hacer son proyectos de aprendizaje y servicios en asignaturas que a su vez contribuyan a satisfacer necesidades de la comunidad o de algún organismo público".

(Entrevista a encargada Universidad Concepción)

3.3 Tipos de intervención, beneficiarios y metodologías.

Los tipos de intervención del voluntariado universitario pueden ordenarse, principalmente, alrededor de dos ejes:

- ✓ Acciones de Voluntariado que buscan generar un impacto positivo hacia segmentos de población desfavorecida a través de acciones llevadas a cabo por los diferentes actores de la comunidad. Estas acciones pueden darse de forma coyuntural, atendiendo una situación de emergencia, o puede tener un carácter más permanente a través de la institucionalización de puntos de apoyo permanente en forma de centros de asistencia. Asimismo, pueden asociarse a entregar y poner en práctica aquellos conocimientos que los jóvenes universitarios adquieren en sus carreras o a una acción de voluntariado más genérica.
- ✓ Acciones de Voluntariado que buscan generar un impacto positivo hacia el interior de la propia comunidad universitaria. Sería el caso, por ejemplo, de una línea de acción de voluntariado de la Universidad de Valparaíso que desarrolla programas orientados fundamentales a la sensibilización y capacitación de toda la comunidad universitaria en temas muy relevantes socialmente, como la educación sexual y la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, la promoción de la vida saludable, la sensibilización de la comunidad universitaria con respecto a la discapacidad, la generación de proyectos de innovación social en beneficio de la comunidad universitaria, etc. En este caso, igual que en los otros, son los propios estudiantes, de diferentes carreras, especialmente de Trabajo Social, Enfermería y Medicina, los que elaboran y llevan a cabo campañas, charlas, ferias, seminarios y talleres con respecto a los temas de interés.

En las acciones de voluntariado universitario hacia el exterior existe una tendencia a aplicar un enfoque unidireccional y vertical. Esto es, desde la universidad se define que problemas y de qué manera serán atendidos. En otros casos, la unidireccionalidad se identifica con respecto a la metodología de acción, pero más horizontales en relación a la identificación de necesidades. Cuanta mayor sea la subordinación de los objetivos del voluntariado a los lineamientos estratégicos de la RSU mayor unidireccional y mayor verticalidad en el foco de sus acciones. Una situación intermedia es aquella en que los propios miembros de la comunidad universitaria, principalmente los

estudiantes, son los que identifican las necesidades de los colectivos o comunidades a ser intervenidos y plantean sus propuestas en las instancias definidas de la universidad. El supuesto que opera es que los estudiantes operan como puente entre ambas realidades.

Los proyectos que se presentan se evalúan por la comisión responsable de los programas de voluntariado y se apoyan, tanto económicamente como materialmente, para su puesta en marcha. Entre los criterios utilizados para la evaluación y selección de estos proyectos, se incluyen la viabilidad, la disponibilidad de recursos, el compromiso mostrado por los universitarios en proyectos anteriores, etc.

En algunos casos, como ocurre en la Universidad de Santo Tomás, el formato habitual es un proceso de postulación de los propios estudiantes en la Dirección de Asuntos Estudiantiles, seguido de un proceso de entrevista personal y una etapa de selección final de los estudiantes. Para la elección final de los voluntarios, se utilizan varios criterios, entre ellos: el perfil del estudiante, la situación académica del estudiante (*se suelen priorizar aquellos alumnos que no presentan grandes atrasos en sus carreras*), las evaluaciones de los jefes académicos, etc.

Otro ejemplo es la Universidad Autónoma, que destaca por su visibilidad y estrategia de comunicación a través del Portal de Voluntariado, como herramienta clave para la comunicación y promoción de las actividades de voluntariado que esta entidad lleva a cabo. El Portal combina información no sólo sobre las ofertas de voluntariado que la entidad coordina, sino también sobre las principales actividades y noticias desarrolladas en el marco del programa. Además, para facilitar y promover la iniciativa de los universitarios, el Portal ofrece la posibilidad de presentar sus propias propuestas de proyecto que la Coordinación del programa de voluntariado se encarga de apoyar para su puesta en práctica.

Otro formato de implementación de los programas de voluntariado es la selección de entidades específicas, por parte de la coordinación del programa de voluntariado, en los cuales se observan necesidades determinadas que se pueden cubrir con la ayuda de los voluntarios. Es el caso, por ejemplo, del Centro de Acción Social de la Universidad Católica del Norte que trabajan, cada año, con una entidad diferente, cuya elección responde a varios criterios, entre los cuales: no haber estado intervenido anteriormente y no disponer de la figura de asistente social. Además, esta entidad se elige entre aquellos en donde realizan prácticas los estudiantes de las diferentes carreras de la Universidad. El programa de voluntariado de la Universidad de Santo Tomás sigue un formato similar, en donde los propios coordinadores del programa visitan los centros, observan

las necesidades y realizan la labor de coordinación entre voluntarios y centros para la puesta en marcha de actividades.

“(...) nosotros trabajamos con una estructura de formación y acompañamiento de los estudiantes. Todas las ideas o ganas que tienen los estudiantes de generar un proyecto y que necesitan financiamiento llegan acá, entonces nosotros lo que hacemos es la entrada, que es la recepción del estudiante, nos cuentan sus ideas, evaluamos si tiene factibilidad, en el fondo si se puede o no se puede hacer”.

(Entrevista encargada PUC)

Existe un tercer formato para la puesta en práctica de actividades de VU. Se trata de un modelo basado en la inclusión de asignaturas de responsabilidad social y acción social en la malla curricular de los alumnos. En este sentido, en el marco de estas asignaturas, los estudiantes elaboran y llevan a cabo un proyecto con fines sociales en la comunidad, a partir de las necesidades que existen, y siempre poniendo en práctica los conocimientos que adquieren durante el curso. Este es el caso, por ejemplo, de la Facultad de Química y Farmacia de la Universidad Católica del Norte que, con el apoyo del Director del Departamento, ha incluido, como requisito para la realización de la tesis final de carrera, la realización de un proyecto con fines sociales en la comunidad en la que los estudiantes se insertan.

“Nosotros tratamos de canalizar también sus aptitudes, lo que están estudiando, los niños de psicología, de pedagogía, tratar de ir canalizándolos, de construcción civil, de arquitectura, que puedan ser un aporte a la comunidad que van...De hecho química y farmacia en estos momentos en sus tesis finales para que puedan postular al título, han puesto la parte de responsabilidad social. Es decir, los niños van y crean un proyecto a partir de las necesidades de la comunidad, cuentan con el apoyo del director del departamento.”

(Entrevista Universidad Católica del Norte)

“En el caso de Odonto Junto a Ti, la antigua directiva logró que se hiciera un cambio en la malla curricular, en el caso de, yo voy en tercer año, y en este año, en un ramo nos hicieron hacer a todos los niños a ir a los jardines a hacer prevención, lo que es técnica de cepillado, higiene, ir a hacerle revisión todas las semanas a los niños de los jardines, por un gran proyecto que se está haciendo acá que es el Carnaval de la Salud Oral donde se atienden 3 mil niños, por lo tanto los voluntarios de Odonto Junto a Ti no alcanzaban, entonces que hicieron, cambiaron la malla para que todos los niños de 3ro fuéramos a hacerlo.”

(Entrevista grupal Universidad de Antofagasta)

“(...) no fue esa típica ayuda visceral, espontanea de 1-2 días. Es un seguimiento, durante mucho tiempo, de las actividades. Y en esa espontaneidad se empezó a consolidar trabajo con algunos profesores, como por ejemplo la Escuela de Arquitectura, (...) se hicieron trabajos concretos (...)”

(Encargado USACH)

No existen modelos metodológicos que se repliquen, con ciertos ajustes, en todas las iniciativas. Cada intervención supone la definición de una metodología *ad hoc* para atender tanto los requerimientos, como las condiciones en que se desarrollará la iniciativa. En este sentido, se pueden encontrar distintos tipos de experiencias, desde apoyo escolar en materias deficientes, ayuda para la adquisición de la vivienda definitiva, revisión odontológica gratuita para personas desfavorecidas, consultas veterinarias gratuitas, ayuda en la realización de los trámites para los inmigrantes, etc.

“Es variado, porque por ejemplo, nosotros como unidad, como la Unidad de Desarrollo Estudiantil tenemos tres áreas de trabajo, o tres grandes programas: tenemos la línea de Equidad Educativa donde tenemos el programa de inclusión; un programa de Residencias que es para vincular a los estudiantes que recién llegan a la universidad; participación estudiantil; que es el programa en el cual nosotros agrupamos todas las actividades de talleres que hacemos con los estudiantes; y el área de promoción de salud donde hacemos actividades en terreno para la promoción de la salud y la calidad de vida de los chiquillos”

(Entrevista Universidad de Valparaíso)

Si bien no existe un ámbito territorial en el que se circunscriba las acciones de voluntariado, las acciones más permanentes e institucionalizadas se concentran en el entorno más inmediato. Cuando se trabaja con otras entidades sociales, como en el caso de la Universidad Autónoma, el programa de voluntariado abarca los 3 campus que tiene la universidad en Santiago, Talca y Temuco y habitualmente son las propias ONGs con las que se mantienen convenios quienes marcan los ámbitos territoriales de intervención. Un ejemplo similar es el caso del convenio Techo de la Universidad Católica del Norte, que trabaja fundamentalmente en los campamentos de la entidad.

“(...) hemos hecho un convenio con la organización Techo para Chile, y con ellos estamos trabajando para poder entregar una mejor herramienta, un mejor trabajo y no pegarnos cabezazos por estar trabajando en el mismo lado y haciendo lo mismo, entonces nos hemos dividido un poco los trabajos y los niños de acá de la universidad se encargan de organizar los pobladores para postular a las viviendas definitivas, para buscar capacitación, y también con

los niños más pequeños de los campamentos donde le hacen apoyo académico, y de nivelación de clases"

(Entrevista Universidad Católica del Norte)

La mayoría de los programas se realizan durante todo el año, aunque muchos de ellos concentran sus mayores esfuerzos durante las campañas de verano e invierno, porque es cuando los universitarios disponen de más tiempo para realizar las actividades. También existen acciones puntuales (sobre todo, en el caso del voluntariado de funcionarios) y también acciones de ayuda en caso de catástrofes o situaciones extremas. El tiempo que se dedica varía igualmente de universidad a universidad y de proyecto a proyecto. No obstante, se suele dedicar algún día de la semana para la planificación de las actividades a realizar y los fines de semana para la realización de los trabajos voluntarios. Así, por ejemplo, el Centro de Acción Social de la Universidad Católica del Norte, cada martes de la semana, se realiza una reunión de planificación del trabajo a realizar los sábados en las entidades o poblaciones de intervención.

"Entonces se trabaja en esas 3 áreas, cada área tiene un coordinador, cada campamento tiene un coordinador, un joven que coordina el campamento, y cada equipo tiene un coordinador y un grupo de jóvenes trabajando."

(Entrevista Universidad Católica del Norte)

Si bien existen propuestas y experiencias de medición de resultados e impacto de las acciones del voluntariado universitario que surgen desde el propio ámbito académico, la evaluación sigue siendo una práctica bastante esporádica y dependiente de iniciativas personales. En la mayoría de los casos son los propios coordinadores de los programas de voluntariado o los coordinadores de los equipos de voluntarios quienes se limitan a llevar un seguimiento de las acciones realizadas.

"Nosotros vamos haciendo seguimiento, cada cierto tiempo hacemos reuniones de pauta donde vamos viendo cómo van los campamentos, los voluntarios se reúnen cada 15 días, si es necesario cada semana, pero los coordinadores generales se van reuniendo cada 15 días, o a veces una vez al mes, depende de las cargas académicas, y van viendo cómo van los voluntariados."

(Entrevista Universidad Católica del Norte)

3.4 Perfil del voluntario/a universitario

En el mundo universitario las tasas de participación en acciones de voluntariado son muy altas al ser comparadas con otros escenarios de la sociedad⁸. Sin embargo, estas cifras esconden situaciones muy diversas con respecto a las formas de participación. Si bien son muchos los estudiantes que durante todo su período universitario han realizado alguna acción de voluntariado, los porcentajes descienden sensiblemente cuando se acota la mirada hacia aquellos que reflejan un compromiso más permanente. Por otro lado, la asociación de voluntariado a trabajo no remunerado esconde en muchas ocasiones que prácticas profesionales asociadas al cumplimiento de requisitos académicos sean identificadas de forma errónea también como voluntariado.

"(...) los que más han trabajado acá han destinado 10 horas de su semana a trabajar acá, 10 horas. Y ellos lo van determinando, por ejemplo, hay veces que vienen en la mañana, otras veces vienen en la tarde. Nosotros apelamos a que tenga la disponibilidad para que nos pueda cumplir también, por ende, es siempre su tiempo libre, cuando él no tiene otro compromiso académico"

(Entrevista a encargada Universidad Valparaíso)

"(...) más o menos, el promedio de jóvenes trabajando en campamento fluctúa entre los 15 a 10 jóvenes. Ellos van durante todos los fines de semana, ellos eligen sus horarios de acuerdo a sus horarios de clase, pero regularmente son los sábados a la mañana o a la tarde, otros los domingos en la mañana o en la tarde. Y a veces hay una excepción que va un grupo el viernes en la tarde."

(Entrevista a encargado Universidad Católica del Norte)

"En general, el año 2012-2013, se hizo un estudio acá, interno, chiquitito, que hablaba como del perfil de los estudiantes y, en general, son de carreras más duras, ciencias duras. Es muy poco el número de estudiantes de Ciencias Sociales o Humanidades que lidera un proyecto. La mayoría son voluntarios, pero no lo lideran. En general, las carreras que más tienen son: Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil, Medicina, son como las carreras más fuertes; Derecho tiene mucho voluntariado, pero las carreras humanistas, es muy poco el voluntariado que nace desde ellas".

(Entrevista a encargado PUC)

⁸ Rene Rios señala que en el caso de la Pontificia Universidad Católica (PUC) un 73,7% de los estudiantes se han involucrado alguna vez en su vida en alguna de las actividades voluntarias (Rios, 2002: p. 37).

“(...) hay que carreras que, por la connotación que han tenido sus trabajos, son más reconocidas en un momento, como podrían ser los alumnos de alguna carrera de Ingeniería. (...) también hay épocas en que los alumnos de la carrera de Arquitectura, porque hay muchos profesores, por lo menos 3 profesores, más probablemente, en la escuela que está muy motivados por este tipo de actividades, entonces también ellos han tenido un renombre mayor.”

(Entrevista a encargado USACH)

Existen algunas carreras que parecen más propicias para fomentar la participación en acciones de voluntariado. Serían, por ejemplo, aquellas vinculadas al ámbito de la salud o que tiene un fuerte componente de acción social, como la carrera de Trabajo Social. No obstante, cada vez la tendencia es a una mayor transversalización de la participación entre los estudiantes de todas las carreras.

En cuanto al año de carrera, igualmente varía mucho en función de universidad y tipo de intervención. No obstante, son los años intermedios (2ª y 4ª) los que aportan la gran parte de la masa de los voluntarios, por varios motivos, entre los quizás el más influyente es el tiempo.

“De cursos sí, yo te diría que los estudiantes entre segundo y cuarto son los que están más motivados.”

(Entrevista encargada Universidad de Valparaíso)

En algunos casos, como la Universidad Católica del Norte, en los últimos años, se ha incrementado el número de los estudiantes en fase de realización de tesis finales de carrera; en este caso, igual que en los anteriores, se apunta a una mayor disposición de tiempo como factor principal para el aumento de la participación de los estudiantes.

“Son pocos los voluntarios que están 3 años seguidos porque van cambiando las prioridades y van cargando las cargas académicas. Entonces del primer año tenemos muchos que después se bajan, de los cursos del medio es como la masa más fuerte, y estos 3 últimos años se ha dado la característica de niños que están con sus tesis, tienen tiempo libre, y entonces les dedican mucho tiempo a su voluntariado.”

(Entrevista encargado Universidad Católica del Norte)

No existe una condición previa de entrada a la universidad que permita establecer una relación causal clara con una mayor disposición a participar en voluntariado. En muchas ocasiones,

de hecho, aquellos estudiantes que ejercen acciones de voluntariado en otras instancias (*bomberos, organizaciones comunitarias, ...*) se mantienen al margen en la universidad.

Al indagar sobre las motivaciones de los estudiantes para participar en acciones de voluntariado, la principal razón esgrimida se asocia a un compromiso de transformación social en favor de los más desfavorecidos. Un compromiso que denotan tanto elementos relacionados con creencias – ya sean de carácter político o religioso- o una convicción cívica⁹. Pero también existe la valoración del voluntariado como una práctica que favorezca el tránsito hacia la inserción en el mercado laboral a través de la generación de competencias profesionales. Por último, el voluntariado es percibido también como un espacio para generar relaciones sociales.

"Personalmente cuando ingresé a Odonto Junto a Ti, mi principal motivación fue aprender cosas nuevas, porque iba en primero entonces yo igual quería saber, no sé, como la curiosidad"

(Mujer, estudiante 2º año odontología, Universidad de Antofagasta)

"Yo quiero realizar proyectos, quiero trabajar con la comunidad, pero quiero hacer un trabajo grande, justo como lo estoy haciendo ahora, que sea interdisciplinario, que podamos llegar a las comunidades incluso más lejanas, que no sea solamente dentro de la ciudad y trabajar con eso, con lo que estoy haciendo ahora. Esa es como mi motivación y por eso estoy acá"

(Mujer, estudiante 3er año de kinesiología, Universidad de Antofagasta)

"...yo soy voluntaria más o menos hace 1 año y medio (...) quería participar durante todo el año haciendo tutorías a menores, que como que de alguna forma apadrinaba a un niño, e iba todas las fines de semana 1 hora a hacerle clases particulares, o sea porque tenía una prueba, ayudarlo a hacer tareas, explicarle cosas que no entendía, y yo lo encontré como de alguna forma entretenida, y era como para experimentar algo nuevo...pero como que uno va sin esperar recibir nada y recibe algo como súper bacán que es como el cariño que en realidad es súper difícil obtenerlo"

(Mujer, estudiante 2º año Trabajo Social, Universidad Autónoma Chile)

Las motivaciones para la no participación de más estudiantes en acciones de voluntariado se explican, principalmente, por la falta de tiempo relacionado con el ciclo académico. También al desconocimiento sobre su significado, predominando una concepción asociada a una actividad

⁹ Véase al respecto K. Jara y D. Vidal (2010), "Voluntariado y responsabilidad social en jóvenes estudiantes de educación superior de la provincia de Concepción, Chile" en *Revista Trayectorias* año 12 num 31

ocasional, limitando el alcance del aporte que pueden obtener los potenciales beneficiarios. Por último, a una desvalorización de su potencial instrumental como catalizar de un proceso profesionalizante frente a otras alternativas.

“ (Obstáculo para participar en voluntariado) La carga de la malla curricular yo creo que es un obstáculo, sobre todo para las carreras de la salud”

(Mujer, estudiante 3er año de kinesiología, Universidad de Antofagasta)

“Yo encuentro que no mucho, lo que pasa es que falta como mas, que se conozcan mas, que se den a conocer más las actividades que se realizan. Hace poco hubo un seminario, el primero de acción solidaria, y casi nadie sabía que hubo eso, como que iba en serio no tenía idea, entonces falta más dar a conocer las actividades que hay.”

(Mujer, estudiante 1er año de Ingeniería Comercial, Universidad del Bio Bio.)

“Siempre hay tiempo si te organizas. El problema este compromiso real”

(Mujer, estudiante 2º año Derecho, Universidad de Valparaíso)

Uno de los aportes de la implementación en las universidades de estrategias RSU en lo que respecta al voluntariado es haber potenciado el desarrollo de las acciones de voluntariado por parte de los funcionarios en las universidades.

3.5 Modelos de Gestión

No hay un modelo institucional compartido por parte de las universidades sobre dónde debe estar ubicada la gestión de voluntariado. En la mayoría de los casos relevados su gestión se encuentra adscrita a la Dirección de Asuntos Estudiantiles. Pero también en instancias específicas creadas para la gestión de las estrategias RSU o las Rectorías de Extensión Universitaria y Comunicación. También se dan situaciones en que los propios programas de voluntariado constituyen áreas claramente definidas, que cuentan con el apoyo general de la dirección de las universidades. Es el caso, por ejemplo, de la Universidad Autónoma de Chile, en los cuales los programas de voluntariado cuentan con el apoyo de un equipo dedicado exclusivamente a ellos.

Los programas de voluntariado universitario disponen de recursos permanentes asignados en los presupuestos universitarios. Se trata, no obstante, de un financiamiento bastante limitado que

busca ser expandido a partir de la obtención de recursos en otras fuentes de financiamiento externas. Sólo cubren los gastos generales de gestión y al apoyo económico y material de los voluntarios. En algunos casos, cuando el voluntariado se lleva a cabo a través de convenios con ONGs u otro tipo de organizaciones de la sociedad civil, la financiación de las actividades se realiza en coordinación con los responsables de estas entidades, como es el caso de la Universidad Católica del Norte y el convenio que han desarrollado con la ONG Techo.

"Por ejemplo, cuando trabajamos haciendo investigación sobre la responsabilidad social, tenemos recursos concursables de la dirección de investigación y de la vicerrectoría de investigación, cuando trabajamos en la formación de estudiantes tenemos recursos de la vicerrectoría académica y de la dirección de docencia. No es que tengamos un presupuesto permanente asignado, sino que tenemos recursos según las actividades que vamos haciendo con las diferentes unidades".

(Entrevista encargada Universidad Concepción)

"Mira, la verdad, por proyecto nosotros hemos tenido presupuesto. Obviamente cuando tenemos presupuesto por proyecto es plata fresca, no es plata de la universidad que lo involucramos en todo esto"

(Entrevista encargada Universidad Valparaíso)

"Nosotros pedimos un presupuesto a la universidad, que a veces nos alcanza justito, de hecho el presupuesto que entrega la universidad no nos alcanza para hacer la fiesta de la navidad, por eso sale con aportes. Porque lo ocupamos como te digo con materiales, ayudar con algún pasaje, con las jornadas de voluntariado, con todo eso. En todo eso se va el presupuesto."

(Entrevista encargado Universidad Católica Norte)

3.6 Redes y Alianzas

La construcción de redes aparece de forma recurrente como un componente transversal dentro del mundo del VU en Chile. Más en la medida que las distintas iniciativas adquieren mayor complejidad en términos del tipo de intervención, cobertura y tiempo de duración. La evidencia levantada en el estudio da cuenta que los distintos programas de voluntariado universitario son definidos en conjunto y en base a los requerimientos de los actores externos, de la comunidad en la que se insertan estos programas. Básicamente, la relación que se establece con entidades sociales

ofrece la posibilidad de orientar la oferta de voluntariado a temáticas específicas y con objetivos claramente determinados.

En el caso de la Universidad Católica del Norte que, desde el año 2013, trabajan en el marco de un convenio con la ONG Techo, a partir del cual atienden y realizan actividades de voluntariado de forma directa en 9 de los 17 campamentos de la región antofagastina, y de forma indirecta a la totalidad de los 17 campamentos. También existen programas que, en base a su relación con diferentes ONGs y organizaciones sociales, elaboran y publican ofertas de voluntariado, en función de las necesidades específicas que estas organizaciones tienen, y en los que los universitarios pueden participar

Son varias las ventajas que pueden apuntarse a la opción de trabajar a través de convenios con entidades de la sociedad civil. Por un lado, estas organizaciones son las que tienen la mayor y mejor información sobre las necesidades de ayuda de las poblaciones desfavorecidas, así como la mejor forma para ayudarlos. Por otro lado, estas organizaciones mantienen fuertes vínculos tanto con empresas, como con organismos del ámbito público y, en este sentido, sirven, muchas veces, de puente para la creación de colaboraciones público-privadas en materia de voluntariado. Por último, y dado que se orientan sobre todo a la realización de voluntariado profesional por parte de los universitarios, constituye una oportunidad única de interacción de los universitarios con la comunidad en la que viven, entregando un servicio profesional gratuito a las personas con menos recursos y con más riesgo de exclusión social.

El Estado no deja de estar presente en cualquier escenario universitario, tanto en el caso de las universidades que son propiamente estatales como las universidades privadas. En términos generales, existe en el conjunto de la comunidad universitaria una estrecha vinculación con las diferentes entidades gubernamentales y su oferta programática en los más diversos aspectos. Sin embargo, esta vinculación no pareciera reproducirse en el ámbito de la acción de voluntariado.

Si bien a nivel institucional existe un amplio conocimiento sobre la oferta pública, a la luz de la evidencia levantada en el estudio se pone de manifiesto que este conocimiento no se materializa en el trabajo en proyectos conjuntos a partir de una relación de colaboración. No existe un espacio normado y continuado de colaboración entre universidades y Estado basado en la participación de voluntarios. La participación de VU en aquella oferta programática del Estado que involucra voluntarios se produce de forma individual.

La relación institucionalizada entre el mundo del VU y las diferentes instancias del Estado caen, dentro de la tipología propuesta, en la categoría de transaccional. Esto es, se participa en espacios de intercambio de información o se obtienen apoyos puntuales, financieros o de otro tipo, asociados al desarrollo del programa de voluntariado definido por la universidad. Pero no se encuentra un proyecto planificado de colaboración a desarrollarse de forma regular.

A pesar de ello, si existe por parte de las universidades una voluntad de encontrar espacios para la vinculación estratégica con el Estado. En concreto, tres son los temas que aparecen de forma más recurrente como potenciales ámbitos de colaboración. En primer lugar, el establecimiento de convenios con las universidades en el marco del voluntariado universitario, que permitan la articulación de redes tanto con entidades públicas, como privadas. En segundo lugar, una mayor difusión de la información sobre los distintos programas y acciones social que se fomentan desde el Gobierno, con una mayor transparencia en la participación y las convocatorias. Por último, la necesidad de un mayor aporte económico para los programas de voluntariado universitario.

En este sentido, uno de los principales problemas a los que se enfrentan estos programas son los recursos limitados que, a veces, dependen mucho del aporte a partir de convocatorias de programas públicos a los que, habitualmente, es difícil acceder, ya sea por motivos de poca información o por la imposibilidad de cumplir con algunos de los requisitos. Se echa en falta, por ejemplo, programas de apoyo a acciones espontáneas de voluntariado, que surgen de las propias iniciativas de los estudiantes, y que no están dentro del marco de líneas específicas que la mayoría de los programas existentes apoyan. Si bien el apoyo de fundaciones u organizaciones sin fines de lucro suplen esta carestía, el aporte de los distintos servicios públicos aparece como una alternativa que permita avanzar hacia la diversificación y la amplificación de las intervenciones.

"yo creo que el Estado tiene que poner los recursos con fondos concursables. De hecho nosotros trabajamos con recursos estatales. Yo creo que el estado tiene que poner los recursos para que las universidades a través de la estrategia metodológica de aprendizaje y servicios".

(Entrevista encargada Voluntariado Universidad de Concepción)

"Que hubiesen concursos para que distintas instituciones puedan hacer intervenciones en terreno. Yo creo que es lo mejor que podría pasar y así nos ha funcionado bien. Lo que yo he visto es que cuando hay recursos que permiten hacer distintas intervenciones comunitarias, tenemos muchos más alumnos que puedan desarrollar este sentido de querer dirigirse a hacer educación o socio educación o educación comunitaria hacia los distintos sectores. Sería interesante que a lo mejor el Ministerio pudiese destinar una línea como para actividades en terreno o el desarrollo de iniciativas

comunitarias que permitiera que los jóvenes, estudiantes de las distintas universidades, puedan entregar o puedan hacer educación en base a distintas temáticas en las comunidades y, en el fondo, permitir esta retroalimentación o este contacto entre los chiquillos y la población.”

(Entrevista encargada Universidad de Valparaíso)

Asimismo, se percibe la necesidad de una labor de coordinación por parte del Estado, en la línea de generar una red de articulación de las distintas iniciativas existentes o establecer convenios marco para el voluntariado universitario:

“(...) creo que para efectos de las organizaciones de gobierno lo más válido es trabajar a través del concepto de redes, porque permite, o de comisiones un poco más globalizadas, porque permite que distintas instituciones puedan articularse en virtud de una temática en común.”

(Entrevista encargada Voluntariado Universidad de Valparaíso)

“(...) si hicieran programas con universidades serias, que en Chile hay muchas diferencias entre las universidades, si hicieran convenios con universidades serias que usando la estrategia metodológica de aprendizaje y servicio que contribuyera a resolver problemas sociales, tendrían grandes avances.”

(Entrevista encargada Voluntariado Universidad de Concepción)

3.6 Conclusiones sobre VU

Al cierre del capítulo se procede a presentar de forma sintética sus principales hallazgos

- ✓ El VU tiene una larga tradición en Chile, principalmente orientada desde creencias políticas y religiosas y liderada desde la esfera de los estudiantes. En los últimos años, la incorporación al mundo universitario del enfoque y la práctica de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) está modificando los parámetros desde los que se desarrolla al centralizar su planificación y coordinación y, como resultado, su alineamiento a la estrategia institucional.
- ✓ La subordinación de las actividades de VU a los lineamientos estratégicos de la RSU aparecen mucho más marcados en el caso de las universidades privadas, en las que la inserción en el entorno se encuentra muy determinado por un posicionamiento de marca. En las universidades estatales y tradicionales la RSU debe convivir, en muchas ocasiones, la autonomía que preservan formas pre-existentes de voluntariado.

- ✓ El VU se caracteriza por combinar tanto un tipo de voluntariado genérico como otro también de carácter profesional. No es clara la preeminencia de uno sobre otro. Por otro lado, las intervenciones se orientan tanto hacia el entorno inmediato de las universidades como hacia el interior de los campus.
- ✓ No existe una única motivación para participar en actividades de voluntariado en el espacio universitario. A las motivaciones de carácter altruista se suman con mucha fuerza, más que en otros tipos de voluntariado, la oportunidad de desarrollar condiciones para la posterior inserción laboral y también la oportunidad de generar relaciones sociales.
- ✓ No hay un modelo institucional compartido por parte de las universidades sobre dónde debe estar ubicada la gestión de voluntariado. En la mayoría de los casos relevados su gestión se encuentra adscrita a la Dirección de Asuntos Estudiantiles. Pero también en instancias específicas creadas para la gestión de las estrategias RSU o las Rectorías de Extensión Universitaria y Comunicación.
- ✓ La construcción de redes y alianzas es una característica propia del VU dado el capital de relaciones que concentran los espacios universitarios. Si bien el Estado es un referente dentro de la universidad, no se identificaron experiencias que involucren una colaboración planificada y sostenida en el tiempo en los términos planteados en nuestra tipología. En la mayoría de los casos la relación entre Estado y VU se expresa dentro de la categoría identificada como relación transaccional, basada en el intercambio de información, la solicitud de apoyos puntuales o el financiamiento.

Recuadro n.2

Análisis de Redes Interorganizacionales VU

Los datos aportados por los encargados de los programas de voluntariado a través de la encuesta de redes han permitido realizar una representación gráfica y un análisis formal de la estructura de relaciones que se constituyen a través de estas universidades y con sus contrapartes, tanto públicas como privadas.

El primer dato a considerar en el análisis de la red tiene que ver con la frecuencia y la distribución de los “alteri” o contrapartes. Para el caso expuesto en este informe, correspondiente a las universidades entrevistadas en la región de Antofagasta y Región Metropolitana, el número total de actores con los que se relacionan es de 45. Esto es, un promedio de 15 para cada casa universitaria. En lo que respecta a la distribución de categorías, en su gran mayoría son organizaciones sociales del ámbito local. A mucha distancia le siguen los servicios públicos gubernamentales (6 y 1, respectivamente).

Tabla n.3.1: Tipo de relaciones. Voluntariado Universitario. Antofagasta y Región Metropolitana

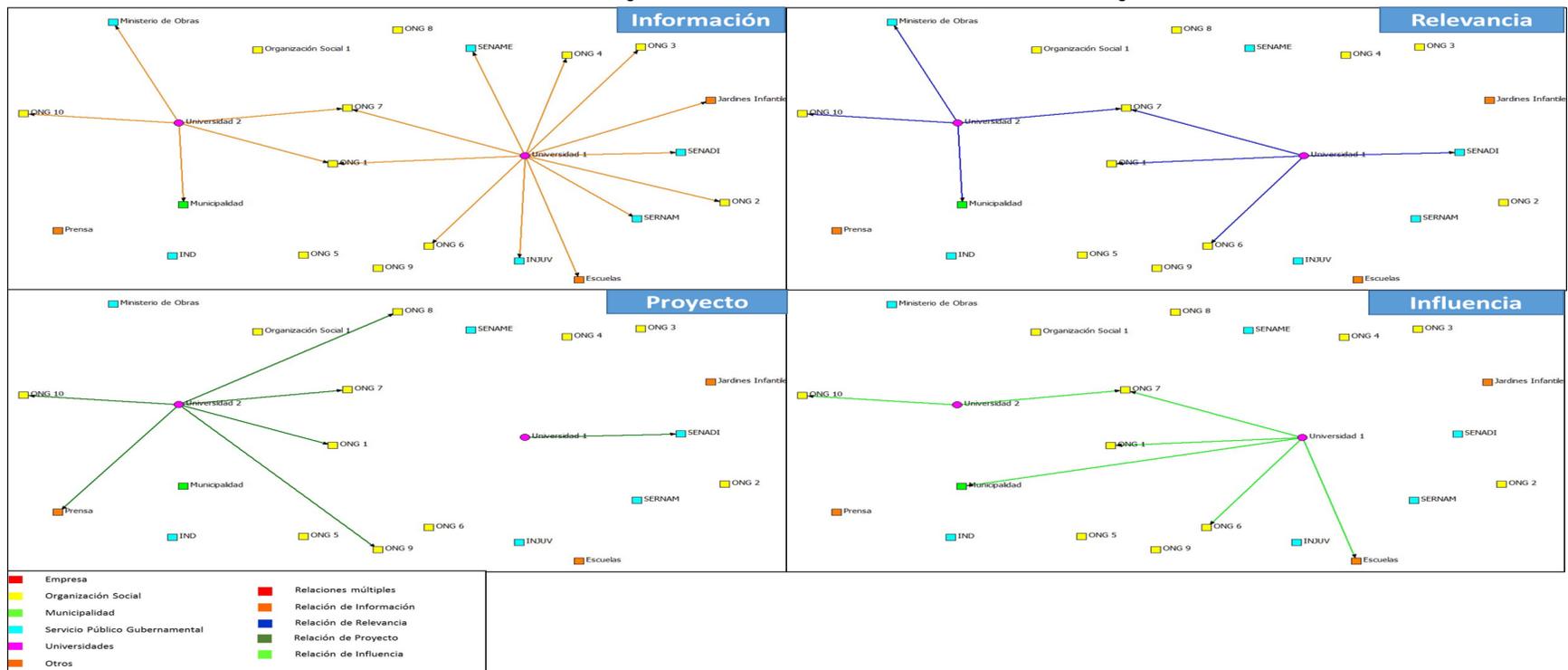
	Región Antofagasta	Región Metropolitana	Valparaíso	Bío Bío
Empresa	0	0	0	0
Organización Social	11	23	3	3
Municipalidad	1	0	1	1
Servicio Público Gubernamental	6	1	6	5
Universidades	0	0	0	6
Otros	3	0	1	1
Total	21	24	11	16

La visualización gráfica de forma comparada en función de los cuatro tipos de vínculos analizados –intercambio de información, valoración de la información entregada, proyectos conjuntos y liderazgo o reputación- permite identificar patrones de intercambio similares entre universidades y regiones. No se trata de intercambios puntuales, sino que las relaciones entre actores reflejan intercambios múltiples y, muy relevantes, se materializa en un trabajo en conjunto. Otro dato relevante a destacar es la densidad de las relaciones, en la que los mismos actores aparecen mencionados por las distintas universidades, sobre todo en el caso de organizaciones de la sociedad civil. Por otro lado, no existe una marcada centralidad y, por tanto, influencia ejercida por un grupo reducido de actores. La reputación, que se visualiza en las relaciones de “Influencia”, está bastante distribuida entre varios actores de diferentes categorías. Lo que se evidencia, de forma clara, es la gran densidad de relaciones que estas entidades mantienen con las organizaciones de la sociedad civil, particularmente

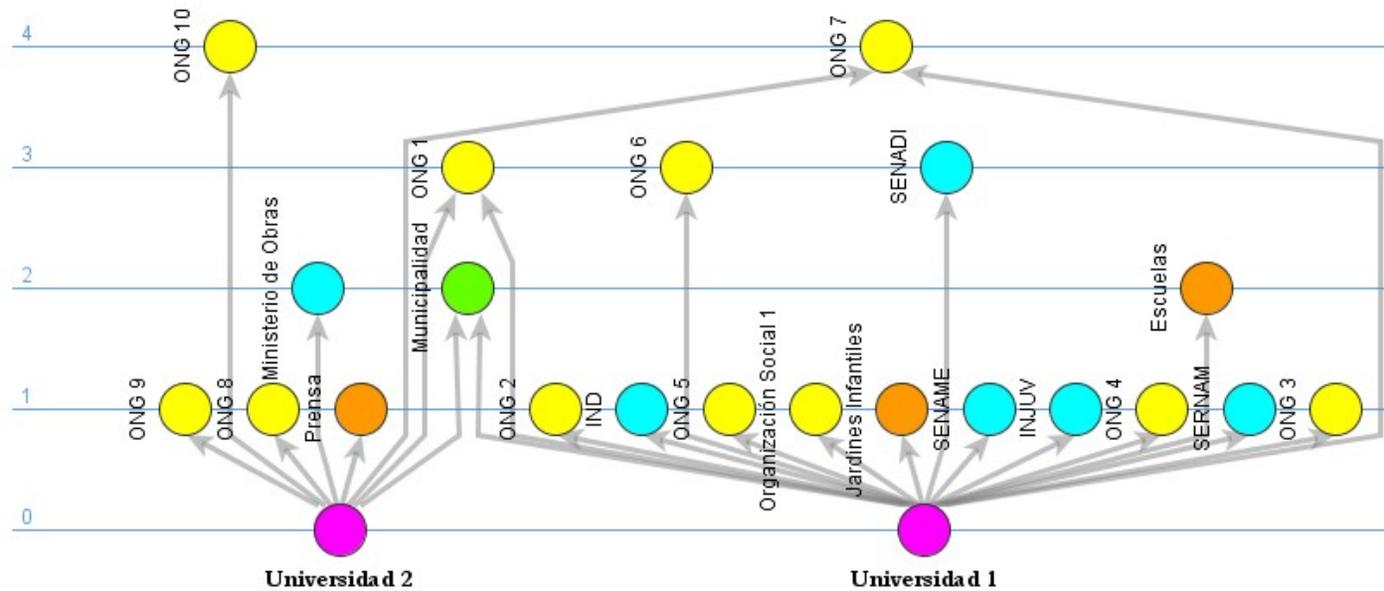
organizaciones y fundaciones sin ánimo de lucro.

En este sentido, tal y como plantea Chacón, las redes son reflejo de que una función sustantiva de las universidades tiene que ver con la interacción de la institución con el entorno y su misión de contribuir al progreso de la sociedad. Ahora bien, se define, se expresa, pero pocas veces se gestiona esta función en términos de interacción de doble vía, de forma.

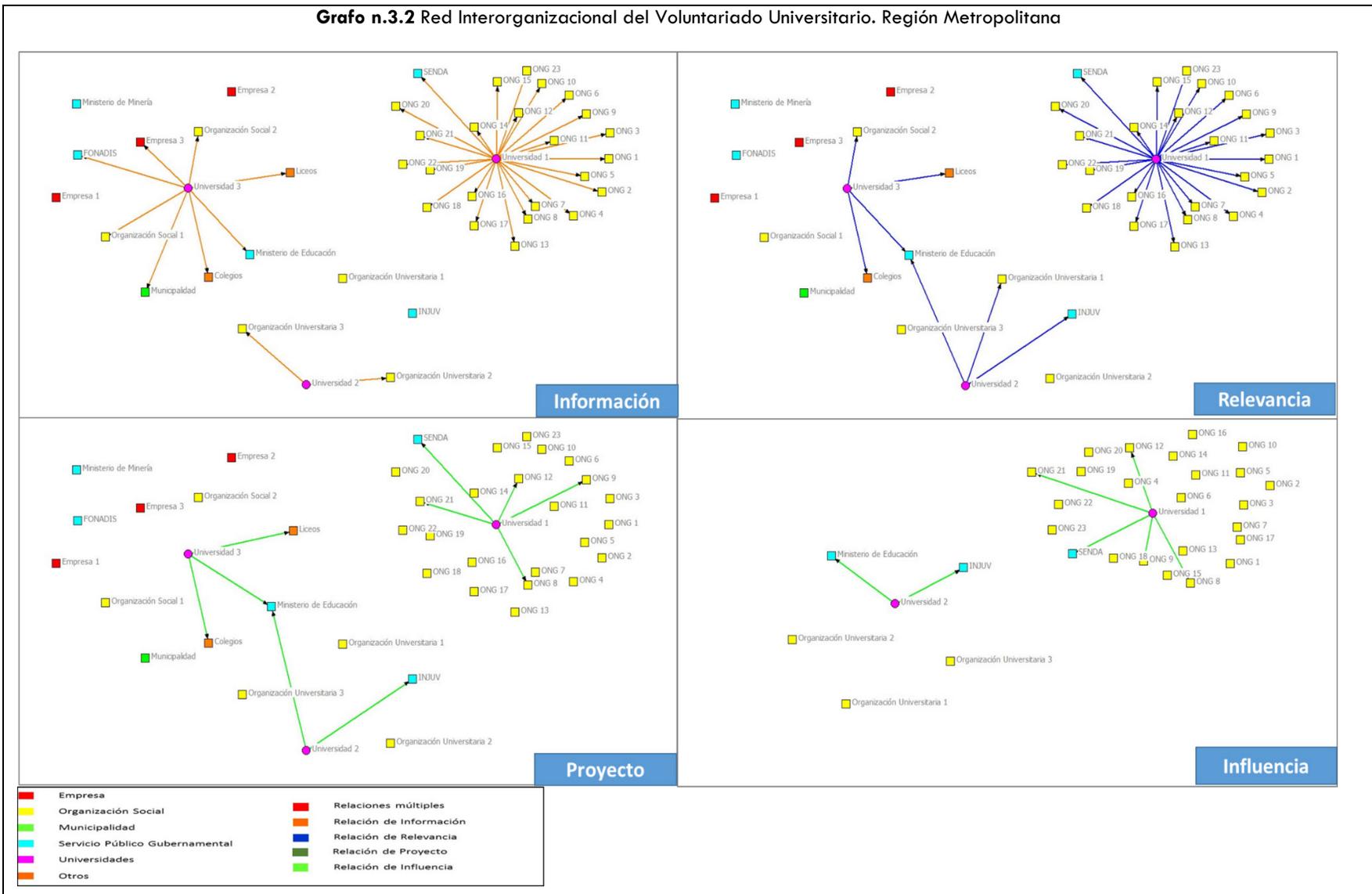
Grafo n.3.1 Red Interorganizacional del Voluntariado Universitario. Antofagasta



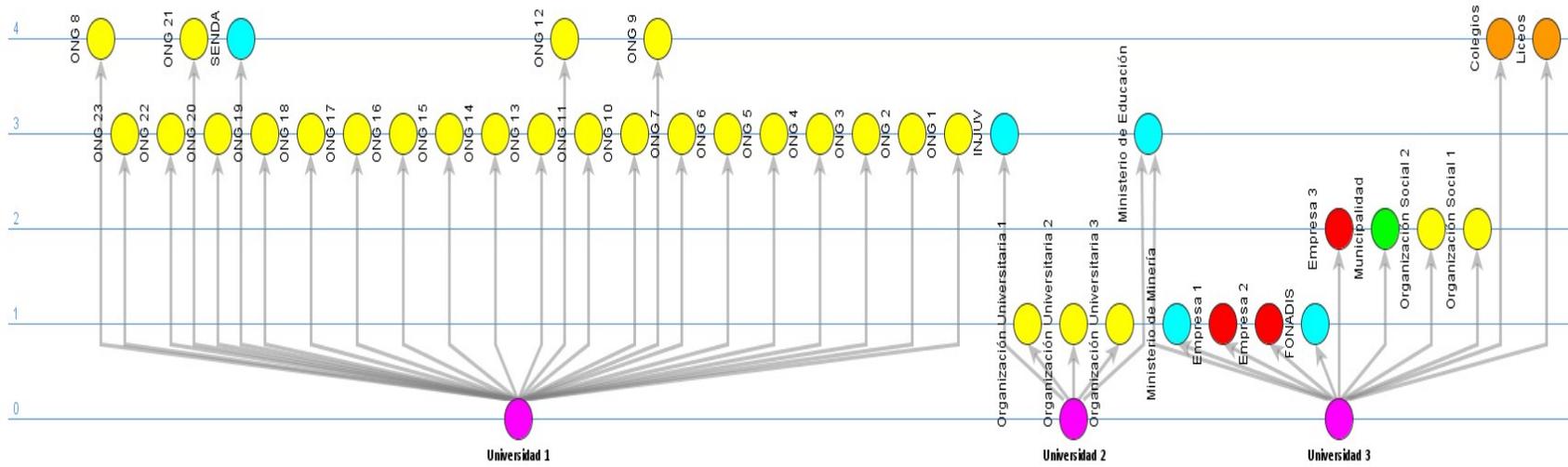
Grafo n.3.2 Redes Interorganizacionales del Voluntariado Universitario. Antofagasta



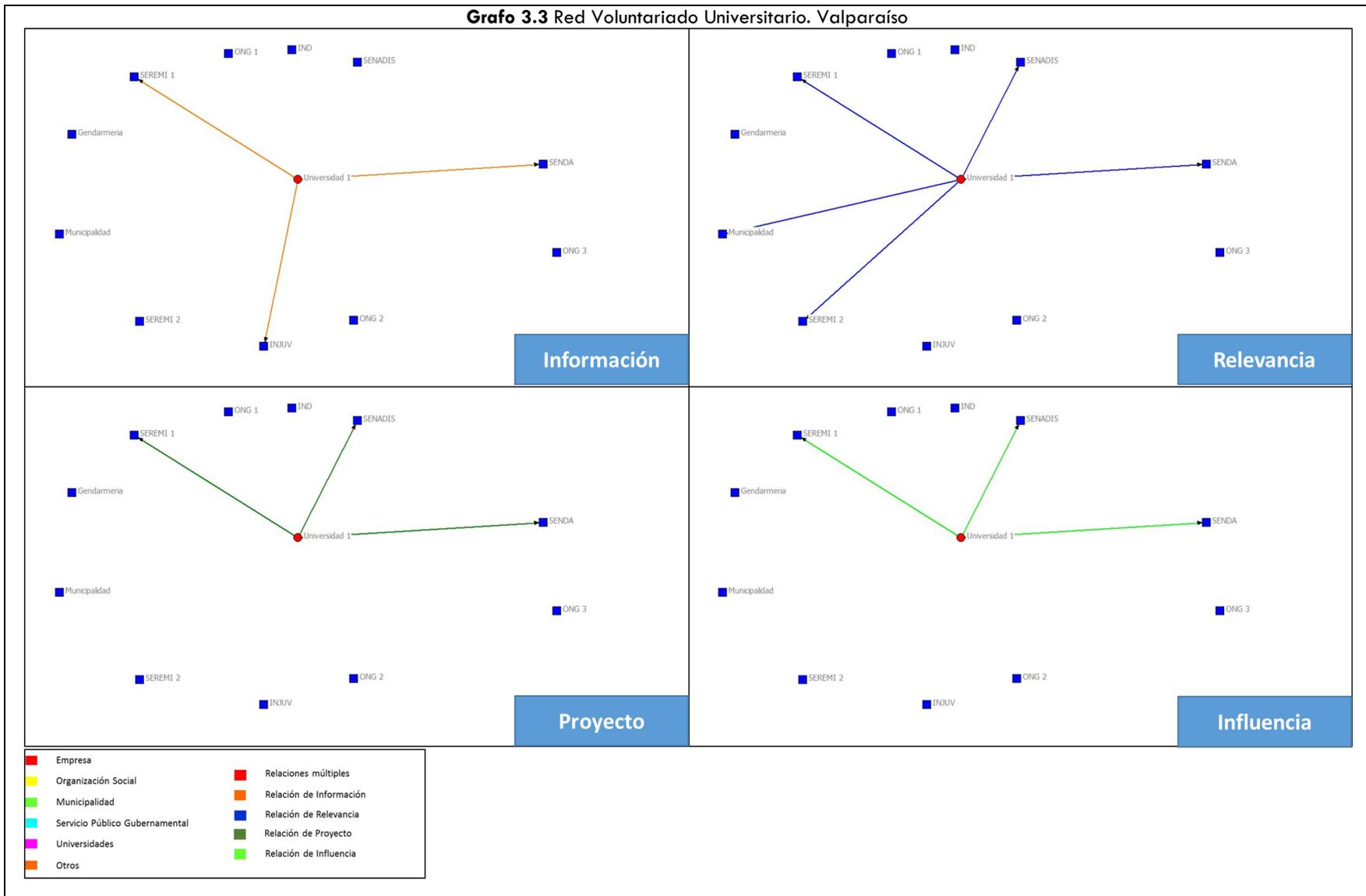
Grafo n.3.2 Red Interorganizacional del Voluntariado Universitario. Región Metropolitana



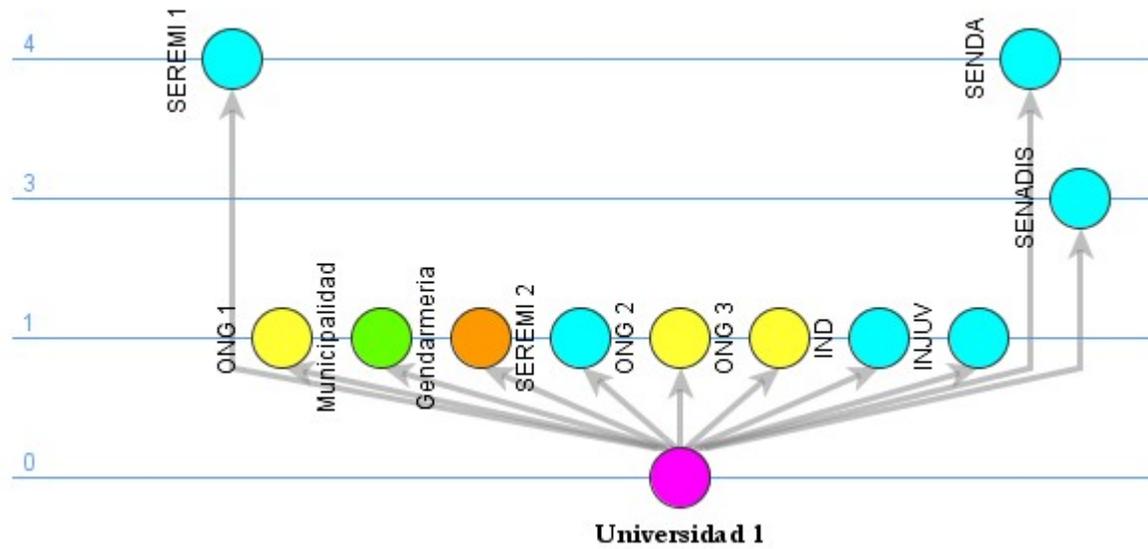
Grafo n.3.3 Redes Interorganizacionales del Voluntariado Universitario. Región Metropolitana



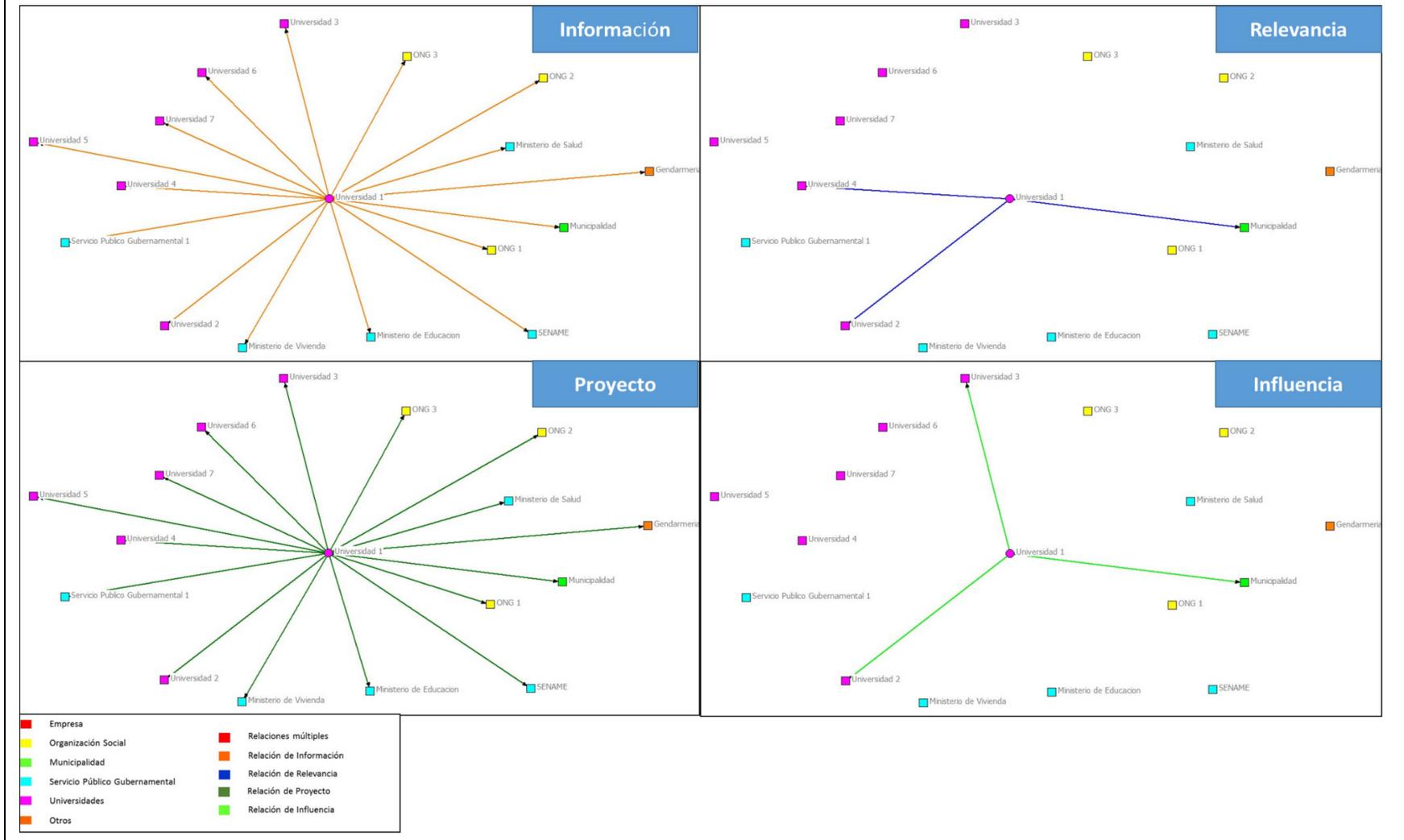
Grafo 3.3 Red Voluntariado Universitario. Valparaíso



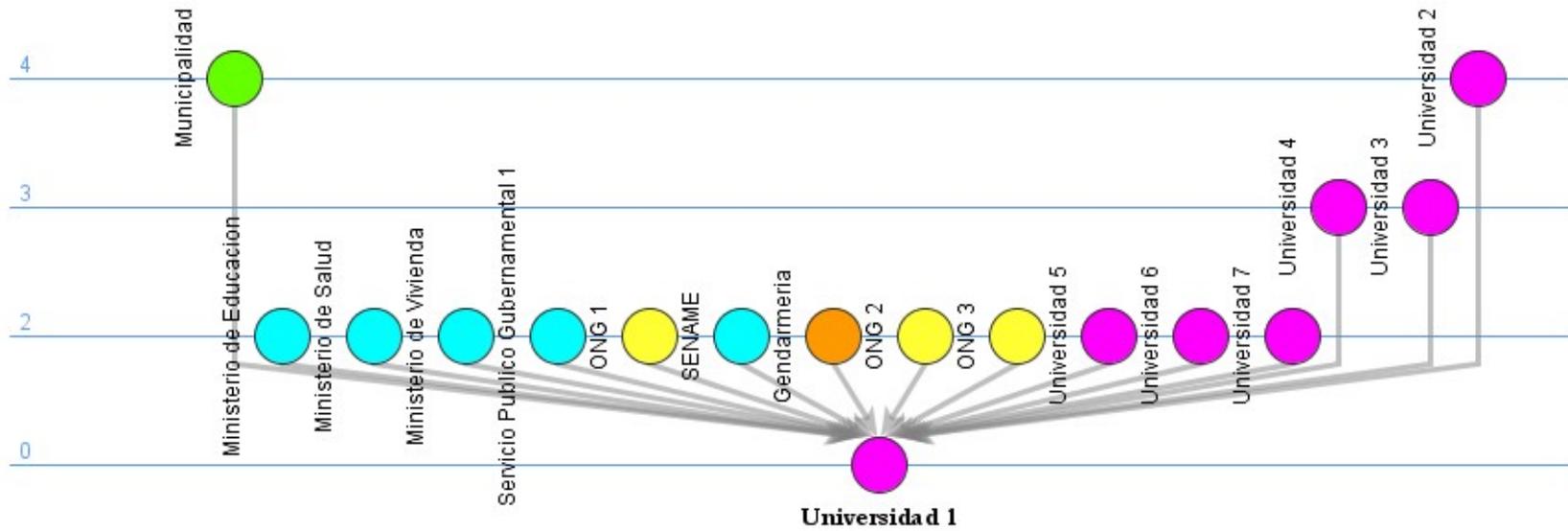
Grafo 3.6 Red Voluntariado Universitario. Valparaíso



Grafo n.3.4 Red Interorganizacional del Voluntariado Universitario. Región Bio Bio



Grafo n.3.8 Redes Interorganizacionales del Voluntariado Universitario. Región Bio Bio



Capítulo n.4 -Voluntariado Profesional en Chile.

El presente capítulo se organiza a partir de las diferentes dimensiones que agrupan las variables sobre las que se ha caracterizado y diagnosticado la oferta del voluntariado profesional en Chile. En el primer apartado el objetivo es fundamentar la implementación de programas de voluntariado profesional, así como su alineamiento estratégico dentro de la misión y la visión de colegios y asociaciones. El siguiente apartado se enfoca a presentar los aspectos relacionados con los tipos de intervención, beneficiarios y metodologías. El tercer apartado busca reconocer un perfil sobre el voluntariado profesional en Chile desde su caracterización sociodemográfica, motivaciones, formas de participación y condiciones en que desarrollan las actividades de voluntariado. El cuarto apartado presenta elementos relacionados a la gestión de los programas. Por último, en el último apartado se identifican las redes y las alianzas publico-privadas que se desarrollan.

4.1 Voluntariado Profesional (VP)

En Chile el Voluntariado Profesional (VP) se ha canalizado tradicionalmente a través del aporte de profesionales independientes en contextos de emergencia. Algunos ejemplos recientes son los diferentes tipos de contribución voluntaria que se produjo en el marco del incendio de la ciudad de Valparaíso a principios del año 2014. Otro ejemplo de iniciativas conocidas del voluntariado profesional, que se distinguen de las primeras por su compromiso temporal, es la participación de los profesionales dentro de la oferta programática surgida al alero del Estado, como es el Programa de Asesores Seniors del SENAMA. Ambas coinciden en el hecho de tratarse de contribuciones que se desarrollan de forma individual y no colectiva articulada a través de algún tipo de organización.

La preeminencia de este tipo de participación individual en el ámbito del VP puede explicarse, al igual que en otros países de América Latina, fundamentalmente por tres tipos de razones. En primer lugar, por el peso de una idea de voluntariado en la sociedad que lo asocia a tareas genéricas no directamente vinculadas a las competencias profesionales del voluntario. Como resultado, no se dimensiona el impacto que la acción de voluntariado puede tener cuando se aprovechan las ventajas comparativas del profesional con relación a otro tipo de acción. En segundo lugar, por la debilidad que en la mayoría de los casos caracteriza a las organizaciones que agrupan los profesionales en la actualidad. Bajo estas circunstancias, la posibilidad de desarrollar y gestionar un programa de voluntariado para sus asociados no se visualiza como prioridad en la agenda institucional. En tercer lugar, existe una tendencia creciente, en línea con lo que ocurre con

otros países, a entender que el principal canal por donde los profesionales pueden desarrollar sus acciones de voluntariado son las empresas donde se desempeñan o donde se encuentran vinculadas.

La evidencia levantada en este estudio viene a confirmar esta situación. Son muy escasas las iniciativas de VP que son articuladas a través de colegios profesionales, tan sólo a destacar algunas en el campo de la salud. Otras expresiones de voluntariado profesional es posible relevar en experiencias de asociaciones de profesionales. Pero en muchos casos no se trata de prácticas propiamente de voluntariado ya que operan a través de la fórmula del pro bono. No existe voluntariedad por parte de profesionales, sino que la ausencia de transacción monetaria entre el colegio o la organización profesional con los potenciales beneficiarios/as es decisión de sus autoridades.

En términos de la conformación de redes, la mayoría de las iniciativas identificadas tienen un alto grado de autonomía estableciéndose una vinculación directa con los beneficiarios/as, sin ningún tipo de mediación. Con lo que respecto a la existencia de APP, no se identificaron relaciones.

4.2 Fundamentos y Alineamiento Estratégico del VP.

El voluntariado es concebido desde los colegios y las agrupaciones profesionales como un canal para proyectar el aporte de sus asociados a la sociedad. En aquellos colegios profesionales en donde se organiza las iniciativas de voluntariado por parte de sus colegiados, la motivación para su puesta en marcha se argumenta como un deber de la institución, y tiene como principio, más allá de la actividad en sí que realizan, la necesidad de educar a la población a través de sus voluntarios.

“Al asumir la nueva directiva el consejo retomó este deber social que le corresponde al Colegio de Abogados y en razón de ello se implementó un sistema de consultoría jurídica gratuita y lo empezamos a aplicar con distintos abogados que hemos participado en esta gestión, demostrando que efectivamente viene mucha gente, que la gente necesita este servicio, nuestra función es insertarlos nuevamente en la sociedad y educarlos”

(Entrevista a Vicepresidente Colegio de
Abogados de la región de Bio Bio)

"La verdad es que la motivación de los colegas es porque es la única instancia donde ellos puede aportar y ser responsables socialmente, en general la carrera de arquitectura demanda mucho tiempo y el profesional está muy metido en hacer y hacer, por lo tanto estas instancias son muy reconfortantes"

(Entrevista a Presidente Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

"La idea principal de Mente Sana es poder ayudar a todas aquellas personas que necesitan un tratamiento psicológico, pero no tiene los recursos para pagarlo"

(Entrevista a director Mente Sana, Región Metropolitana)

4.3 Tipos de intervención, beneficiarios y metodologías.

La forma en que se deciden los tipos de intervención y beneficiarios de las acciones de voluntariado están directamente vinculados a su quehacer profesional, es por esta razón que se pueden encontrar diversos tipos de actividades.

Desde el colegio de abogados que realiza asesorías jurídicas sin costo, el Colegio de Asistentes Sociales que realiza trabajos y actividades para familiares y colegas en el exilio durante el gobierno militar, el Colegio de Arquitectos que hace revisión y asesoría del estado de las construcciones después de alguna catástrofes, y así también las terapias psicológicas gratuitas que realizan psicólogos voluntarios de la Corporación de Profesionales Mente Sana.

Otro denominador común para estas instituciones es la falta de recursos y el bajo número de profesionales que participan como voluntarios. Muchos de los entrevistados señalan que a pesar de los esfuerzos, las intervenciones aún son más significativas para el pequeño número de voluntarios que las realizan, que para los beneficiarios, pues no logran ser actividades de alto impacto y estas son organizadas de manera muy autónoma e independiente de otras entidades.

"Para el incendio de Valparaíso partimos seis en dos autos, la movilización y todo lo demás es por cuenta propia"

(Entrevista a Presidente Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

"Va a depender solamente de la cantidad de gente, sólo eso, pero en la mañana por lo general yo estoy acá y ahí atendiendo gente. Pero por lo menos son, o sea, todas las mañanas debe atenderse gente de 10 a 12 y media, todas las mañanas. El viernes,

tenemos dos colegas que estamos tratando de que puedan por lo menos distribuirse, que venga un jueves”.

(Entrevista a Vicepresidente Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

“La mayoría de voluntarios acá son mujeres que ya han sido jubiladas, tienen más tiempo para participar de las actividades que hacemos. Pero todo va por nuestra cuenta, no hay financiamiento para estas actividades”.

(Entrevista a Presidenta
Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana)

En general, se destaca el especial cuidado que tienen los colegios y corporaciones de profesionales voluntarios en la selección de intervenciones y públicos a atender. El Colegio de Abogados, por ejemplo, sólo realiza asesorías en temas legales vinculados a arriendo, deudas, embargos, pero se tiene establecido que no se realizan asesoría en causas penales, pues no se pretende rebajar o buscar resquicios judiciales para ayudar a las personas que han cometido algún acto de delincuencia, sino más bien se busca educar a la comunidad.

En el caso del Colegio de Asistentes Sociales, el motor que lleva a sus colegas a realizar sus actividades de voluntario, parte de la creencia común de prestar ayuda en su entorno más cercano, es decir, a sus propios colegas que se vieron fuertemente afectados durante el gobierno militar y a sus familiares. El voluntariado realizado por este colegio se ve fuertemente motivado por la experiencia común que vivieron muchos de ellos. Algunas asistentes sociales que realizan voluntariado en la actualidad, fueron víctimas también de violaciones a sus derechos durante el período de dictadura.

Para la Corporación Mente Sana, la selección de pacientes siempre ha sido con especial cuidado. Los caso más complejos como abusos o maltratos prefieren que sean atendidos por profesionales con mayor experiencia, dado que los colaboradores de Mente Sana son, en su mayoría, jóvenes profesionales recién titulados de la universidad, a quienes les falta años de ejercicio para atender traumas más severos, que requieren de tratamientos más extensos.

“La mayoría de voluntarios son psicólogos recién titulados que requieren hacer varias horas de psicología clínica para validar su experiencia, pero nosotros como corporación nos preocupados de hacer una selección de los voluntarios”.

(Entrevista a Director Ejecutivo)

Corporación Mente Sana)

“Con mis colegas no realizamos asesorías a causa penales porque no pretendemos ayudar a delincuentes, nuestro objetivo es educar a la población en términos jurídicos, hay personas que no saben qué significa un embargo o un contrato de arriendo, a ese público queremos educar”

(Entrevista a Vicepresidente

Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

4.4 Perfil del VP

Dentro de los colegios profesionales que desarrollan prácticas de voluntariado, el número de sus colegiados que participan es muy limitado. En el caso de las organizaciones profesionales estudiadas que desarrollan actividades de voluntariado el perfil de los participantes es muy homogéneo entre sí. Por este motivo resulta especialmente complicada definir un perfil.

En términos generales, los profesionales voluntarios se destacan por ser profesionales jóvenes, los cuales muchos han realizado actividades de voluntariado desde la universidad y por lo tanto, una vez titulados, sienten la necesidad de continuar el servicio que realizaron en sus casas de estudio. Pero también se da como motivación la posibilidad de sumar, a través del VP, experiencia laboral de la que carecen previamente.

El único caso diferente, fue en el Colegio de Asistentes Sociales, donde en su gran mayoría las voluntarias eran mujeres mayores de 50 años, muchas de ellas jubiladas.

“La mayoría de voluntarios acá son mujeres que ya ha sido jubiladas, tienen más tiempo para participar de las actividades que hacemos”

(Entrevista a Presidenta

Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana

“En este momento hay 5 abogados realizando voluntariado, una de estas 5 personas es mujer...”

(Entrevista a Vicepresidente

Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

De las personas entrevistadas, muchos afirmaron que las personas jóvenes participan más porque es una forma de interiorizarse más en la profesión y porque aún no tiene grandes responsabilidades económicas, lo que les permite entregar más tiempo a actividades no remuneradas. No así, los profesionales mayores, que tienen menos tiempo para dedicarle a actividades de voluntariado, es decir a una actividad que no les entrega ningún aporte en términos económicos.

"En general, son los colegas más jóvenes los que participan, seguramente porque vienen con las iniciativas de voluntariado desde la universidad"

(Entrevista a Presidente
Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

"Tenemos un alto número de mujeres jóvenes inscritas. No me cabe duda que muchos de ellos quieren participar por una motivación personal, pero hay otros que ven una posibilidad de hacer prácticas, y prácticas muy bien supervisadas...más allá de la motivación, un requisito importante es el compromiso adquirido"

(Entrevista a Director Ejecutivo Corporación Mente Sana)

La razón para no participar en acciones de voluntariado se justifica en razón de la falta de disponibilidad de tiempo

"Uno percibe que los profesores y profesoras quedan con muy poco tiempo después de sus labores. Incluso esto de llevar tareas para la casa, entonces no a todos les permite esto de la vida cotidiana disponer de tiempo para realizar voluntariado"

(Entrevista Presidenta Colegio Profesores Antofagasta)

4.5 Modelos de Gestión

Los programas de voluntariado profesional no están adscritos a ninguna área en particular dentro del "organigrama" de los colegios de profesionales. Por lo general, las decisiones sobre voluntariado son tomadas en la reunión de directorio que realizan semanal o mensualmente estas instituciones. Sin embargo, en muchos casos, como es en el Colegio de Arquitectos, las actividades de voluntario se organizan solamente a través de un mail. Su presidente o cualquier otro colega envía un correo electrónico informando sobre la posibilidad de ayuda en una actividad en particular, y con quienes confirmen su participación, van a terreno. En el caso del Colegio de Abogados, todos

los temas relacionados al voluntariado son revisados de manera formal en las juntas de directorio. Las decisiones tomadas en estas instancias, son informadas al resto de los colegas voluntarios.

“Una vez al mes la junta directiva se reúne y es en esta ocasión donde decidimos todo lo relacionado a las asesorías que realizamos, en especial ahora que estamos en proceso de crear una fundación para la realización del voluntariado profesional”

(Entrevista a Vicepresidente
Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

“Tenemos una forma de organización bastante precaria por así decirlo, alguno de nosotros envía un mail, y como no tenemos oficina ni secretaria, los que quieren participar nos reunimos un día en la oficina de algún colega y ahí coordinamos todo”

(Entrevista a Presidente
Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

4.6 Redes y Alianzas Público-Privadas

En general, es muy escasa la construcción de redes y alianzas con entidades públicas o privadas por parte de los colegios profesionales. Dada la falta de recursos humanos, financieros y de organización, ha sido difícil para estas entidades poder coordinar el trabajo con otras organizaciones. En el caso del Colegio de Arquitectos, debido a que sus actividades de voluntariado son más bien coyunturales, y surgen de manera casi espontánea, no hay ningún vínculo con otras organizaciones.

“Con el sector privado no tenemos ninguna conexión en relación a las actividades de voluntariado, todo nace desde la motivación de nuestros colegas”.

(Entrevista a Presidente
Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

El Colegio de Asistentes Sociales se vincula actualmente con el Comité de Derechos Humanos, quienes se encargan de dar las directrices para la labor a realizar. Ese es el único lazo permanente de trabajo con una entidad externa al Colegio, pero que sin duda es fundamental para el desarrollo de sus actividades de voluntariado. Se han involucrado de forma muy esporádica con

alguna organización de adultos mayores u hogar de menores, pero han sido vínculos para actividades de una sola vez, que no se ha vuelto a realizar.

"Con el único organismo que nos vinculamos es con el Instituto de Derechos Humanos"

(Entrevista a Presidenta
Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana)

El Colegio de Abogados tampoco tiene algún vínculo con el sector privado o público, solo buscan ayudas menores, como notarías locales para la realización de trámites a menor precio para las personas.

"No, para esta función no nos vinculamos con ninguna entidad ni pública ni privada hasta ahora. Estamos en conversaciones con una notaría para que también a la gente que se le atiende tengan un arancel más beneficioso".

(Entrevista a Vicepresidente
Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

Solamente la Corporación Mente Sana, ha logrado vincularse con un mayor número de organizaciones públicas, académicas y del tercer sector. Sin duda, la generación de estas alianzas ha permitido a esta corporación dirigir de mejor manera los esfuerzos de voluntariado, llegar a un mayor número de beneficiarios y realizar más actividades.

"Nos vinculamos con distintas Fundaciones por ejemplo Futbol Más y con Universidades, la Católica, Alberto Hurtado"

(Entrevista a Director Ejecutivo Corporación Mente Sana)

Se observa que la poca vinculación de los colegios de profesionales con el sector privado y/o público deja estancado el potencial de trabajo que podrían llegar a realizar los colegios.

El Estado es percibido como un actor todavía lejano para la mayoría de los colegios de profesionales. A la fecha, son pocas las acciones que vinculan las iniciativas de voluntariado profesional con entidades públicas.

A pesar de esta lejanía, la percepción generalizada es positiva al valorar la posible contribución del Estado a partir de un marco de colaboración en materia de voluntariado profesional. En términos generales, hay dos temas que aparecen de forma más recurrente como potenciales ámbitos de colaboración. En primer lugar, la entrega de recursos a través de más fondos concursables. En segundo lugar, al igual como se planteó en el voluntariado corporativo, la capacidad del Estado para orientar los objetivos y los tipos de intervención por parte de los colegios para que sus acciones de voluntariado profesional tengan mayor impacto. Es frecuente la observación por parte de los profesionales de que el Estado podría preocuparse de generar mayores alianzas entre los distintos colegios de profesionales, de manera que las actividades fueran más completas. Por ejemplo, el Presidente del Colegio de Arquitectos señala que, con la ayuda del Estado, se podría generar una intervención mucho más completa en las ocasiones que ocurran catástrofes en Chile.

Desde la Corporación Mente Sana, la cual sí ha tenido experiencias de trabajo con el sector público, se señala que en algunas ocasiones las entidades públicas son reacias a trabajar con organismos privados o del tercer sector porque les implica una forma de trabajo distinta y porque muchas veces se ven expuestas las carencias que tiene los servicios públicos.

"Creo que el Estado podría cumplir un papel súper importante de organización, muchas entidades como la nuestra tiene problemas para organizarse o donde llevar la ayuda. Si el Estado pudiera lograr coordinar los esfuerzos de distintos colegios de profesionales por ejemplo, el alcance de la ayuda sería excelente. Debiera preocuparse el Estado de mantener los contactos".

(Entrevista a Presidente
Colegio de Arquitectos, región de Valparaíso)

"Pero lo que necesitamos es eso, una vez que ya esté andando, más que los recursos, es que la única manera que tú tienes para poder entrar, formar, educar es complementando la parte extensión con los organismos públicos, porque los organismos públicos tienen el motivo para llegar".

(Entrevista a Vicepresidente)

Colegio de Abogados de la región de Bio Bio)

"Sería muy bueno poder trabajar con el Estado, si bien es un deber de todos mejorar la sociedad, el sector público es más responsable de llevar esto a cabo. Nosotros estamos disponible para hacer muchas actividades de voluntariado, la gente y la disposición está, solo nos faltan recursos"

(Entrevista a Presidenta

Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana

"Sería muy bueno poder trabajar con el Estado, si bien es un deber de todos mejorar la sociedad, el sector público es más responsable de llevar esto a cabo. Nosotros estamos disponible para hacer muchas actividades de voluntariado, la gente y la disposición está, solo nos faltan recursos"

(Entrevista a Presidenta

Colegio de Asistentes Sociales, región Metropolitana

""Con el sector público estamos realizando un proyecto con la Subsecretaría de Prevención del Delito. En general todos los organismos vinculados a educación tanto del sector públicos como privado enganchan mucho con Mente Sana porque los ayudamos directamente con una problemática, es decir, vamos a las salas de clases y hacemos distintos talleres educacionales por ejemplo. Sin embargo lo que es el área de salud, no están interesados en vincularse o colaborar porque me da la sensación que les incrementamos el problema, si más pacientes se hacen un diagnóstico psicológico, habrán más pacientes que requerirán profesionales en los consultorios"."

(Entrevista a Director Ejecutivo Corporación Mente Sana)

4.6 Conclusiones sobre VP

Al cierre del capítulo se procede a presentar de forma sintética sus principales hallazgos

- ✓ El VP es una práctica muy minoritaria como una expresión colectiva gestionada desde colegios profesionales en Chile. Una situación que, en gran medida, es atribuible a la debilidad de este entramado institucional de organizaciones. Por este motivo los profesionales que deciden realizar acciones de voluntariado suelen canalizar sus inquietudes de forma individual.

- ✓ Las escasas iniciativas de VP que se organizan desde colegios profesionales suelen concentrarse en áreas relacionadas con el trabajo social, la salud o el mantenimiento de infraestructuras. Asimismo, tiende a localizarse en la Región Metropolitana
- ✓ Otra expresión colectiva de VP se encuentra en la conformación de organizaciones de profesionales cuyo fin constitutivo es precisamente organizar acciones de voluntariado en su área de especialización. Se trata de un fenómeno todavía emergente y que opera desde un soporte débilmente institucionalizado. Una alternativa que puede entenderse como derivada de este tipo de organización son aquellas entidades, fundaciones u otro tipo de razón social, que son creadas por profesionales e incorporan como una de sus prácticas las acciones pro-bono. Dada su mayor capacidad operativa, este tipo de acciones aparecen más efectivas y de mayor impacto en los potenciales beneficiarios.
- ✓ El profesional que se suma a este tipo de actividades de voluntariado, sea en colegio u organizaciones, comparte con los otros tipos de voluntariado valores altruistas. Pero toma mucha importancia aquellas razones de carácter profesional, ya sean asociadas a la entrada en el mercado laboral –jóvenes profesionales- o posicionarse.
- ✓ Dado que se trata de un voluntariado de mayor complejidad, las personas involucradas demuestran un mayor grado de compromiso en términos de dedicación horaria y regularidad en el tiempo
- ✓ La disposición de recursos y capacidad operativa para organizar el VP desde los colegios es muy precaria. Existe un enfoque muy basado en la propia autorganización de los voluntarios obteniendo por parte del colegio un cierto respaldo institucional.
- ✓ La operacionalización del VP se caracteriza, en la mayoría de los casos, por una relación diádica y directa con los beneficiarios. No se percibe la necesidad de constituirse redes con la mediación de otros actores, ya sea entregando apoyos o acompañando el proceso.
- ✓ El Estado es un actor invisible en el VP. En la mayoría de casos no aparece como referente como potencial aliado.

Recuadro n.3

Análisis de Redes Interorganizacionales VP

Los datos aportados por los encargados de los programas de voluntariado a través de la encuesta de redes han permitido realizar una representación gráfica y un análisis formal de la estructura de relaciones que se constituyen a través de estas universidades y con sus contrapartes, tanto públicas como privadas.

El primer dato a considerar en el análisis de la red tiene que ver con la frecuencia y la distribución de los “alteri” o contrapartes. Para el caso expuesto en este informe, correspondiente a los casos de la Región Metropolitana, el número total de actores con los que se relacionan es de 13. Esto es, un promedio de muy bajo comparado con los otros tipos de voluntariado (alrededor de 4 cada una de las 3 entidades involucradas). En lo que respecta a la distribución de categorías, en su gran mayoría son organizaciones sociales. A mucha distancia el resto

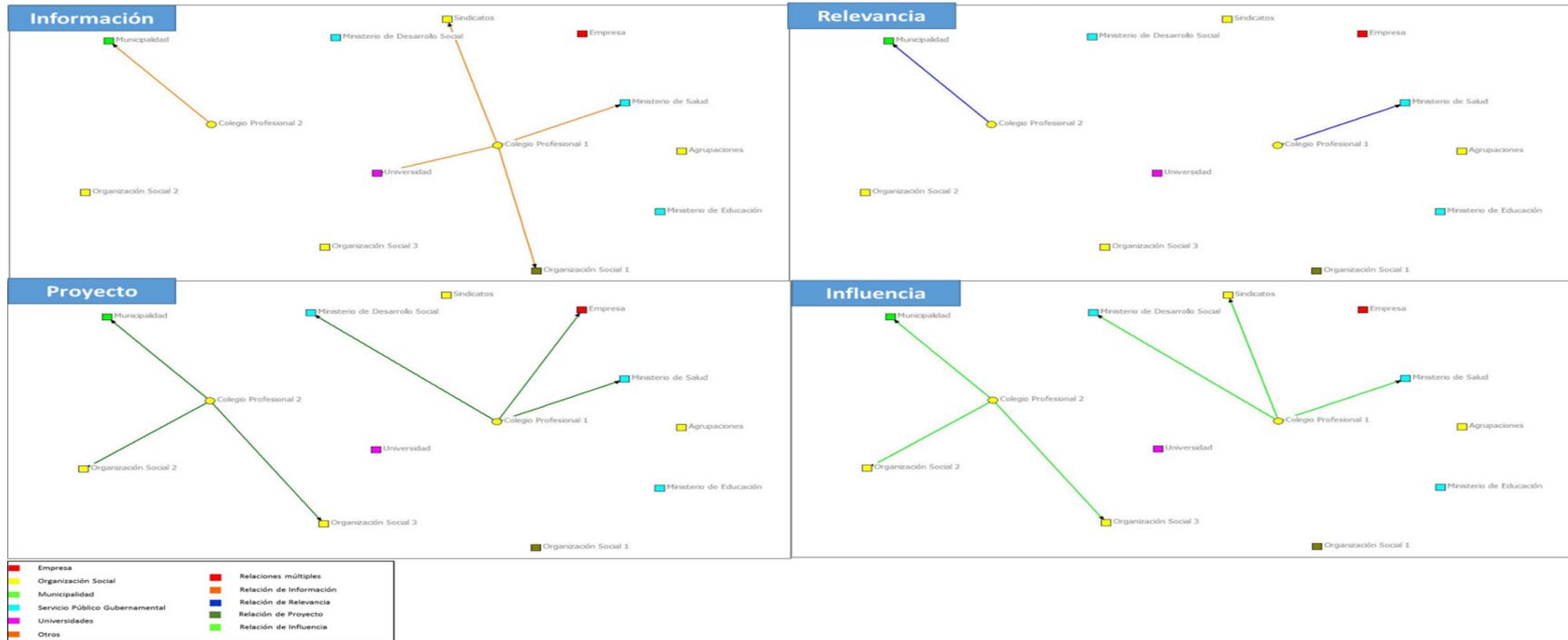
Tabla n.3.1: Tipo de relaciones. Voluntariado Profesional Región Metropolitana

	Región Metropolitana
Empresa	1
Organización Social	7
Municipalidad	1
Servicio Público Gubernamental	3
Universidades	1
Otros	0
Total	13

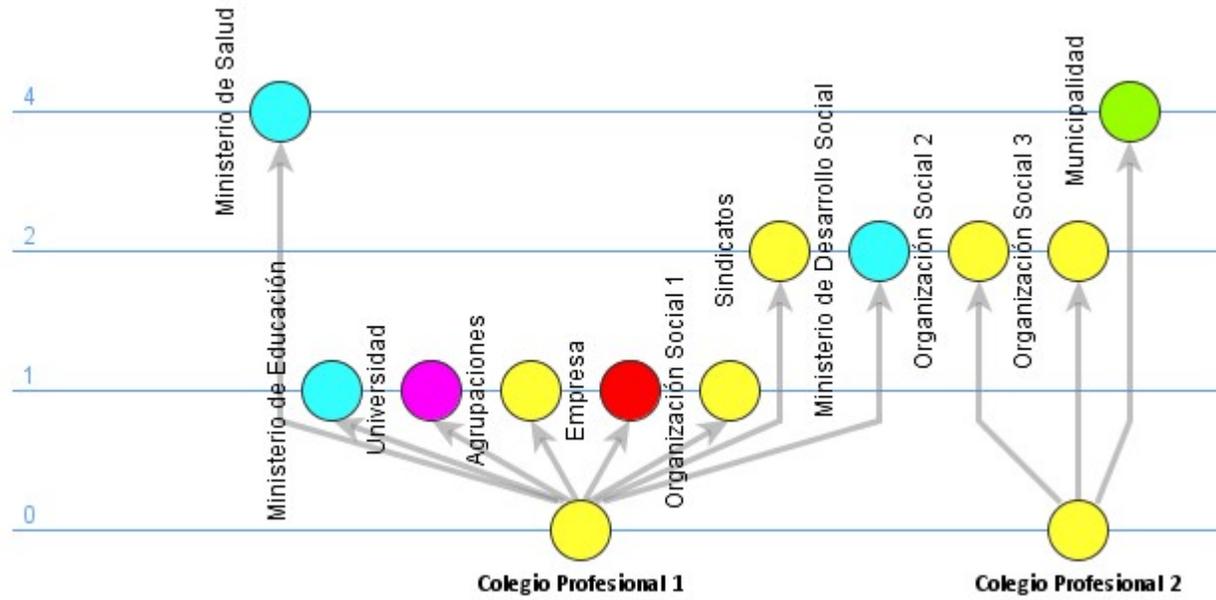
La visualización gráfica de forma comparada en función de los cuatro tipos de vínculos analizados –intercambio de información, valoración de la información entregada, proyectos conjuntos y liderazgo o reputación- permite identificar patrones endogámicos de relacionamiento con el entorno. No se trata de intercambios puntuales, sino que las relaciones entre actores reflejan intercambios múltiples y, muy relevantes, se materializa en un trabajo en conjunto. Otro dato relevante a destacar es la densidad de las relaciones, en la que los mismos actores aparecen mencionados por las distintas universidades, sobre todo en el caso de organizaciones de la sociedad civil. Por otro lado, no existe una marcada centralidad y, por tanto, influencia ejercida por un grupo reducido de actores. La reputación, que se visualiza en las relaciones de “Influencia”, está bastante distribuida entre varios actores de diferentes categorías. Lo que se evidencia, de

forma clara, es la gran densidad de relaciones que estas entidades mantienen con las organizaciones de la sociedad civil, particularmente organizaciones y fundaciones sin ánimo de lucro.

Grafo n.3.1 Red Interorganizacional del Voluntariado Profesional Región Metropolitana



Grafo n.3.2 Redes Interorganizacionales del Voluntariado Profesional. Region Metropolitana



Capítulo n.5 - Buenas Prácticas en Voluntariado

El propósito de este capítulo es rescatar, desde la experiencia comparada, un conjunto de buenas prácticas que puedan ser susceptibles de orientar el componente propositivo del estudio. Para ello se ha trabajado con tres países considerados, en función de sus propias características y la forma en que se dan los diferentes tipos de voluntariado, susceptibles de servir como referentes para la realidad chilena: España, México y Argentina. El primero de los apartados del capítulo introduce un marco general sobre el voluntariado en los tres países para, en los siguientes apartados cada uno de los tipos de voluntariado de forma comparativa.

5.1 Voluntariado corporativo

5.1.1 Voluntariado corporativo en España

El VC es una práctica cada vez más extendida en las empresas en España, tal y como puede constatarse en el último Informe del Observatorio de Voluntariado Corporativo (2013), cada vez son más las empresas españolas que cuentan con un plan de voluntariado corporativo. Pero aún más relevante es que el voluntariado corporativo se consolida en las empresas españolas, a pesar del contexto de recesión que ha caracterizado la economía de este país durante los últimos años. Lo que pone de manifiesto el arraigo de esta práctica en el escenario empresarial. Una posible explicación a esta consolidación se encuentra en que en España el voluntariado corporativo ha dejado ya de estar únicamente circunscrito al ámbito del ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para trascender hacia la estrategia de gestión de los recursos humanos de las empresas siendo valorado como herramienta para mejorar la productividad a través de, entre otros, fortalecimiento del orgullo de pertenencia o el clima laboral.

Los datos aportados por el mismo informe señalado dan cuenta que la población beneficiaria de las acciones de voluntariado corporativo en España son los niños/as, los jóvenes y las personas discapacitadas, teniendo las acciones como marco territorial de referencia el nivel local. Estas acciones tienen, principalmente, su origen en las propuestas de los empleados de las empresas y, en segundo lugar, en la oferta de las organizaciones sociales del tercer sector.

Al interior de las empresas, el voluntariado corporativo depende tanto del Departamento de Recursos Humanos como el de Responsabilidad Social Corporativa, teniendo un equipo de trabajo

variable de 1 a 4 personas a cargo del mismo. Uno de los componentes relevantes en la preparación de las acciones de voluntariado se encuentra en la capacitación, siendo un espacio de mejora evidente. Hasta la fecha al interior de las empresas tiende a confundirse las acciones de capacitación con las de sensibilización entorno al voluntariado, no existiendo en la mayoría de las empresas planes formativos ni medición de resultados. Por otro lado, una de las principales dificultades que encuentran las empresas que hacen VC se refiere a la articulación del horario en que debe realizarse el voluntariado (horario laboral frente a tiempo libre) y la falta de continuidad de los empleados.

Caso n.1. BARCLAY

Barclays, es una empresa que llegó a España en 1974. Se trata de una empresa con una larga tradición en la puesta en marcha de planes de voluntariado corporativo en su país de origen, el Reino Unido, y ha jugado un papel importante en el desarrollo de este a nivel internacional, habiendo empezado sus actividades de voluntariado en los años ochenta. En sus inicios las actividades de voluntariado corporativo tenían un planteamiento de carácter más filantrópico, pero desde finales de los años noventa se integran dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) del Grupo. En ese momento decide ampliar sus programas de voluntariado corporativo a todo el Grupo y a todos los países donde trabaja, momento en el que empiezan las acciones de voluntariado corporativo de Barclays en España.

En España, en 2010, el 41% de la plantilla de Barclays participó en 360 actividades de voluntariado corporativo. Un total de 1.796 empleados que, junto con familiares, amigos y clientes, sumaron un total de 2.690 voluntarios. Dichas actividades de VC beneficiaron a más de 30.000 personas en 42 provincias españolas, y la Fundación Barclays destinó a este programa más de 321.000 euros. A nivel global, en el Grupo Barclays 37.774 empleados compartieron voluntariamente su tiempo y habilidades con sus comunidades, y el Grupo dedicó a este programa más de dos millones de libras.

En el año 2010 Barclays continuó desarrollando su programa principal, “Banca para un futuro mejor”, que, dentro de la política de inversión en la comunidad del Grupo, constituye la prioridad estratégica para el período 2008-2013. Con este programa se apoya, por una parte, la formación y educación para la integración laboral de colectivos desfavorecidos, y, por otra, el desarrollo de un voluntariado “especializado, profesional y comprometido” donde se aprovechan los conocimientos y las habilidades de los empleados y se ponen al servicio de los beneficiarios. Los voluntarios de Barclays han impartido cursos de capacitación financiera, informática y técnicas de venta dirigidos a ciertos colectivos como inmigrantes, personas con discapacidad, personas sin recursos, etc. Además, los talleres impartidos a jóvenes y niños se enfocan a enseñarles la importancia del ahorro y a cómo mejorar sus ingresos en el

futuro, animándoles siempre a continuar sus estudios. En la actualidad, el objetivo fundamental es seguir apoyando iniciativas de voluntariado realizadas por los empleados del banco y aumentar la participación en voluntariado asistencial y voluntariado especializado o profesional.

Barclays tiene criterios muy claros sobre las entidades con las que colaborar, habiéndose focalizado en aquellas dirigidas a la integración de personas en riesgo de exclusión social. Dentro de estas, Barclays pretende priorizar aquellas entidades que trabajan por la integración laboral desarrollando actividades de capacitación profesional y de formación.

La empresa realiza una serie de encuestas aleatorias a los participantes en los programas y las actividades de voluntariado. Al mismo tiempo se lleva a cabo una encuesta anual de satisfacción de los empleados del Grupo en la que se les pregunta sobre las actividades de voluntariado corporativo.

Enlace: <http://publico.barclays.es/es/particulares/citizenship/apoyamos-a-nuestra-comunidad/index.html#Estrategiade>

Caso n.2. IBERDROLA

Iberdrola, es líder mundial en energía eólica, una de las mayores eléctricas del mundo y primer grupo energético de España. La compañía Iberdrola inició su programa de voluntariado corporativo en 2005, a partir de las conclusiones de un sondeo realizado para conocer la opinión de los empleados de la empresa en relación con la participación en un programa de voluntariado corporativo.

Inicialmente el programa de voluntariado corporativo comenzó con jornadas de sensibilización con diferentes colectivos, para ir avanzando progresivamente hacia colaboraciones continuas en campañas con diferentes ONG. El programa de voluntariado corporativo de Iberdrola pretende adaptarse a las posibilidades y opciones de sus trabajadores y en este sentido plantea modalidades diferentes:

- Campañas y eventos a favor de causas sociales, ya sean acciones propuestas por la empresa o sugerencias de los propios voluntarios, como por ejemplo la celebración del Día del Árbol o colaboraciones puntuales con diferentes proyectos solidarios (por ejemplo, el acondicionamiento de un dispensario médico en África mediante la instalación de placas solares).
- Actividades de voluntariado profesional, entre las que pueden destacarse tres actividades: (i) la empresa colabora con Proyecto Hombre mediante la realización de cursos de formación de instalador eléctrico en baja tensión, impartido por profesionales de la compañía; (ii) el equipo de abogados de Iberdrola participa en el programa “Conoce tus leyes” de la Comunidad de Madrid, en el que los voluntarios imparten clases en los 17 centros de integración y participación (CEPIS) de la comunidad; y (iii) la empresa colabora en el Proyecto de

Alfabetización Informática de la Asociación San Fermín, mediante el cual los voluntarios imparten cursos a colectivos que desconocen cómo manejar un ordenador y las potencialidades de la informática.

Iberdrola trabaja con distintas organizaciones en base a su ubicación geográfica, colaborando en los territorios donde la empresa tiene su implantación. Las principales acciones se desarrollan con asociaciones de discapacidad de las Comunidades Autónomas en colaboración con las consejerías de acción social correspondientes. En este sentido, destacan las colaboraciones estables con Proyecto Hombre, la Comunidad de Madrid o la Asociación San Fermín para llevar a cabo acciones de voluntariado profesional.

Aunque los contactos con la Dirección de Recursos Humanos se pueden realizar por vía personal o en muchos casos vía email, desde Iberdrola se diseñó en 2010 un portal del voluntariado para que los trabajadores de la compañía puedan acceder a las diferentes iniciativas de voluntariado que se ofrecen. Este instrumento sirve a la vez como medio informativo, pero también de interlocución con los voluntarios, pues ellos también realizan sus aportaciones creando experiencias, noticias y nuevas propuestas de colaboración.

Iberdrola se interesa por medir el grado de asistencia a las actividades de voluntariado corporativo y la satisfacción de sus empleados. Se realizan encuestas para conocer los intereses de los empleados y mejorar los programas de voluntariado. En este sentido, desde la Dirección de RR. HH. se intenta hacer confluir las motivaciones de los trabajadores con la estrategia de la compañía, que, aunque no limita las acciones a desarrollar, sí que recomienda respetar los lugares de implantación geográfica de la empresa.

Enlace: <http://www.iberdrola.es/conocenos/fundacion-iberdrola/>

5.1.2 Voluntariado corporativo en Argentina

El VC en Argentina se ha desarrollado en los últimos años al alero del compromiso de sus empresas con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). A pesar de que las primeras iniciativas tienen ya varios años, el voluntariado corporativo en Argentina, sigue siendo una actividad novedosa. Según los datos aportados por el informe “Gestión y Estrategia en Voluntariado Corporativo” del año 2013 elaborado por Responsabilidad Empresarial de Argentina, el 57 % de las empresas consideradas realizan actividades de voluntariado corporativo, frente a un 43 % que no realiza ninguna actividad o no conoce el voluntariado corporativo. Dentro del 57% que si desarrolla actividades de voluntariado corporativo, un 47% manifiesta desarrollarlo desde hace 4 a 6 años, mientras que un 10% entre 1 y 3 años.

La principal motivación de las empresas para desarrollar programas de voluntariado consiste en mejorar, no sólo su reputación de cara a la comunidad, sino mejorar la percepción de la empresa a nivel interno. El voluntariado corporativo también permite mejorar el clima de trabajo al mismo tiempo que se busca reforzar la cohesión de los empleados, el trabajo en equipo, el desarrollo de liderazgo y capacidades, la creatividad y el poder de decisión. También se busca que el colaborador se sienta orgulloso de trabajar en una compañía en la que se invierten recursos (humanos y/o económicos) a favor de los demás, y no sólo en beneficio propio.

Los objetivos de los proyectos que se ponen en marcha y en línea con las motivaciones y los objetivos se seleccionan el tipo de voluntariado a desarrollar. En cuanto a la periodicidad de las actividades de voluntariado, un 47% de empresas las realiza de manera puntual mientras que un 33% desarrolla actividades estables y un 22% estables y puntuales. Uno de los temas más controvertidos y que más discusión provoca, es el horario en que deben realizarse las actividades de voluntariado. Hay partidarios de que, ya que el voluntariado lo promueve la empresa, se haga en horario laboral. Por otra parte, hay quienes creen que se ha de hacer en el tiempo libre. Los datos del informe revelan que un 53% de las empresas lo implementan dentro del horario de trabajo, mientras que un 20% lo hace fuera y un 17% combinan ambas modalidades.

El beneficiario más atendido es infancia y juventud (69%), a partir de programas que toman a la educación, nutrición, generación de empleo e inclusión como temas centrales.

La buena gestión y organización del voluntariado corporativo son clave para el éxito. Una herramienta útil puede ser la configuración de un Comité de voluntariado o Acción Social. De hecho, así lo tienen el 77% de las empresas, y se encarga de organizar y gestionar todas las actividades de voluntariado. Asimismo, el 68% señala que el área responsable del voluntariado es el de Responsabilidad Social Corporativa, con una persona específica como responsable.

El último aspecto a tratar dentro de la organización del voluntariado corporativo es la formación de los empleados. La empresa es consciente de que los empleados requieren formación específica para desempeñar las actividades de voluntariado. Sin embargo, tan sólo un 33% manifiesta hacerlo. Para los que respondieron que imparten formación para sus empleados en materia de voluntariado, se les realizaron otras dos preguntas: qué tipo de formación se les da y quién la imparte. El tipo de formación que más se impulsa son jornadas de sensibilización (26%). Le sigue la formación online con un 18% y las conferencias, cursos intensivos y clases prácticas. Respecto a quién la imparte, en muchas ocasiones son las propias ONG's con las que colaboran y les gestionan el VC, quienes dan la formación a los empleados. En otras ocasiones, los

departamentos encargados son Recursos Humanos o Responsabilidad Social Empresarial (RSE), o incluso, los propios empleados con experiencia anterior, son quienes han transmitido la formación a sus compañeros.

Caso n.3. YPF

El año 2007 la Fundación YPF lanzó el programa de VC que convoca a organizaciones sin fines de lucro y a PyMES a presentar proyectos productivos que deben ser sustentables, replicables y generar impacto social en la generación de empleo y la mejora de las condiciones de vida de sus respectivas comunidades. Para el desarrollo de los proyectos ganadores, la Fundación YPF entrega subsidios de hasta 17.500 USD

Los empleados de YPF asumen el rol de mentores voluntarios aportando desde su conocimiento y experiencia en la búsqueda de soluciones vinculadas al proyecto postulados por las organizaciones sociales y las PyMES. Se busca superar una concepción voluntarista del voluntariado, estableciendo una alianza horizontal entre todos los actores involucrados (YPF, PyMES, organizaciones sociales y comunidad) orientada hacia la implementación de una estrategia sustentable que permita el emprendimiento y la generación de empleo.

Asimismo, YPF ha generado alianzas con distintas empresas para el desarrollo de actividades de responsabilidad social y Voluntariado Corporativo. Un ejemplo de esto, es la alianza con la empresa minera Silver Standard, minera canadiense propietaria del yacimiento Mina Pirquitas en Jujuy. Ambas compañías firmaron durante el 2013, un convenio para desarrollar en forma conjunta acciones de en la provincia norteña. Se comprometieron a capacitar a más de mil empleados y contratistas a través de una plataforma online y del programa de capacitación presencial de YPF, en las cinco comunidades aledañas al proyecto, Nuevo Pirquitas, Coyahuaima, Liviara, Orosmayo y Loma Blanca.

Para llevar adelante esta capacitación se utilizó la plataforma online de educación a distancia de YPF, una herramienta 100% auto gestionable. Los profesionales de formación comercial de la empresa petrolera moderaron el uso del programa y ejercieron la labor de tutores de acompañamiento en la formación de los participantes.

5.1.3 Voluntariado corporativo en México

El voluntariado corporativo ha empezado a tomar cada vez mayor relevancia en México. La Encuesta Nacional de Solidaridad y Acción Voluntaria (ENSAV) puso de manifiesto que el 52% de las empresas encuestadas tenían programas institucionales para promover el trabajo voluntario entre sus empleados. Principalmente en el caso de las grandes empresas.

Ahora bien, en opinión de la Alianza Mexicana de Voluntariado (AMEVOL), organización que busca crear alianzas entre diversos organismos y personas para fortalecer, promover y posicionar el voluntariado, consideran que subsisten aún múltiples y profundos obstáculos que no permitan fomentar el voluntariado desde la empresa. Existen diversas razones sociales, económicas y culturales. Por citar algunos, la baja participación e interés de ciudadanos en los asuntos públicos, desconfianza en grupos voluntarios formales, la falta de personal capacitado para constituir programas y administrar el recurso voluntario. Visión sobre los temas en los que cada empresa puede participar.

Por otra parte, en México la gente percibe que el impacto del voluntariado es bajo o marginal, se realiza principalmente de persona a persona y se cree que no genera un legado significativo para la comunidad que refuerce el beneficio de servir en la comunidad.

México se encuentra en un punto de inflexión dentro de la evolución de lo que se entendía por voluntariado corporativo pues, cuando los puestos en las empresas eran ocupados principalmente por hombres, las actividades de voluntariado las realizaban sus esposas. De ahí que en realidad no se tenía un voluntariado propiamente corporativo, pues quienes lo realizaban no trabajaban en esas empresas, eran sus cónyuges. Eso explica la presencia de tantos voluntariados que siguen nombrándose 'damas voluntarias'.

Por otra parte, los esquemas de muchos voluntariados corporativos han sido replicados considerando como base los esquemas de empresas extranjeras que ya los han probado en sus países de origen. Sin embargo, requieren adecuarse a las circunstancias del país y sobre todo a los intereses de la empresa para poder construir una positiva relación.

Aun cuando existen distintas estrategias para desarrollar y desenvolver un programa de voluntariado corporativo, parece ser que actualmente los programas de voluntariado se

circunscriben a dos posibilidades: o bien la realización de actividades de una jornada de servicio voluntario, o bien, asociado a alguna iniciativa como forestación o construcción de vivienda. Distingue a ese tipo de actividades la escasa vinculación del voluntariado con la razón de negocio o bien predominan en esta opción acciones asistenciales.

Caso n.4. CEMEX

Cementos México (CEMEX) desarrolla desde hace años programa de voluntariado corporativo al interior de su empresa aportando, desde las competencias de sus empleados, la búsqueda y la implementación de soluciones en temas de construcción.

Una de las iniciativas más novedosas desarrolladas por CEMEX en materia de voluntariado corporativo es el Programa “Manos a la Obra” dada su articulación interempresa con el programa “Service Day” de IBM. Empleados de ambas empresas realizaron un trabajo de voluntariado corporativo que consistió en la reconstrucción de la Casa Hogar Douglas. Ubicada en el área metropolitana de Monterrey, la Casa Hogar Douglas atiende actualmente a alrededor de 60 niños de entre 2 y 18 años. De igual manera, en él habitan su personal y algunas familias completas de muy escasos recursos, siendo 79 personas quienes viven en la casa hogar.

Un total de 60 voluntarios de ambas compañías realizaron mejoras a la infraestructura exterior, pintaron el área de juegos, la que será la nueva clínica y el dormitorio de niños, limpiaron el comedor, sembraron árboles y colocaron bancas de concreto, y basureros en el patio de la casa de asistencia. Por otra parte, se impartieron talleres en temas de liderazgo, reciclaje, limpieza, conservación de medio ambiente y ecología. Para finalizar la jornada de voluntariado de todo un día, niños y voluntarios realizaron diversas competencias y juegos en equipo.

CEMEX e IBM han sostenido una relación de negocios durante décadas, la cual se fortaleció a través de un convenio de servicios realizado hace dos años. Esta es la primera actividad en conjunto relacionada con responsabilidad social que organizan ambas empresas para el beneficio de la comunidad.

En CEMEX, el programa de voluntariado corporativo “Manos a la Obra” ha permitido a los colaboradores y familiares, acercarse más a las comunidades donde CEMEX opera, con el fin de que vivan una experiencia de voluntariado congruente con la cultura de responsabilidad social de la compañía. Este programa ha logrado movilizar más de 45 mil horas de servicio voluntario a través de 9 mil voluntarios desde que inició este proyecto.

5.2 Voluntariado profesional

5.2.1 Voluntariado profesional en España

El voluntariado profesional en España dista mucho de haber logrado los niveles de desarrollo que cuenta en otros países de la Unión Europea. Sin embargo, y en el marco de la aprobación de la Ley del Voluntariado, ha empezado a generarse interés en su desarrollo siguiendo el ejemplo de otros tipos de voluntariado.

Durante el año 2013, por ejemplo, la Fundación Hazlo posible ha considerado de especial interés la firma de un convenio con la Unión Profesional. Asociación creada el año 1982 que agrupa a las profesiones colegiadas españolas. Este convenio busca realizar una acción conjunta entre ambas entidades de manera que las posibilidades de voluntariado ofrecidas por la Fundación sean difundidas a través de los canales de la Unión Profesional. Iniciativas como portal de voluntariado 'www.hacesfalta.org', la plataforma 'www.solucionesong.org', así como el espacio 'www.empresayong.org', son algunas de las posibilidades que tienen los profesionales de los distintos colegios de profesionales para participar en actividades de voluntariado, ya sea de formar particular o asociativamente.

Tras la declaración del año 2012 como Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, ambas entidades se comprometieron a colaborar entre sí para promover el acceso de las personas jubiladas al voluntariado como opción de participación ciudadana y de compromiso activo.

Asimismo, la Unión Profesional se ha vinculado a otras organizaciones como la Red de Entidades de Acción Voluntaria, para fomentar el voluntariado entre los propios asociados. En la actualidad, respaldan esta iniciativa los colegios de Ingenieros de caminos, canales y puertos, Ingenieros técnicos de obras públicas, Ingenieros aeronáuticos y Economistas. Cada uno de ellos, de ámbito nacional, cuenta con delegaciones territoriales que se coordinarán con las ONG correspondientes que forman parte de la Red.

Esta Red suma 2.500 voluntarios y cubre el 50% del territorio español, con trabajos en programas de atención a mayores, enfermos, inmigrantes, personas sin hogar, niño o discapacitados psíquicos.

Caso n.5. Colegio de Gestores Administrativos de Madrid

Desde el año 2011 el Colegio de Gestores Administrativos de Madrid ha puesto en marcha en los meses de mayo y junio su servicio de “Turno de Oficio de Renta” para la realización de la declaración de la renta a personas con recursos limitados.

Esta iniciativa presta ayuda ofreciendo información telefónica, entregando clases gratuitas sobre legislación española y atención personalizada de un gestor administrativo a aquellos contribuyentes que se caractericen por estar desempleadas, jubiladas, ser inmigrantes, tenga una nómina inferior a 50.000 euros y no posea más de dos viviendas en propiedad y otros ciudadanos que no pueden acceder a estos servicios. La campaña se ha desarrollado en colaboración con la Delegación de la Agencia Tributaria en Madrid.

En 2011 atendieron por teléfono a 1.300 personas y realizaron 750 declaraciones. Ya en el año 2012 las llamadas subieron hasta 1.800 y las declaraciones a 800. Para ello se ha dispuesto de más de 30 personas, entre gestores y empleados del Colegio y se ha podido llegar a un 47% de nuevo usuarios. El Colegio además, ha contado este año con una herramienta informática de gestión del conocimiento para la elaboración de la Declaración de la Renta con el objetivo de mejorar la calidad del servicio. Una aplicación de software desarrollado a medida para este Turno de Oficio, que ha garantizado un mejor servicio a la ciudadanía. A través de 80 preguntas, cuya cumplimentación no lleva más de 5 minutos, el gestor administrativo obtiene información complementaria más allá del Borrador de la Agencia.

5.2.2 Voluntariado profesional en Argentina

El voluntariado profesional en Argentina cuenta a la fecha con un escaso desarrollo, siendo en la mayoría de iniciativas vinculado a otros tipos de voluntariado, como el que se desarrollo en el mundo universitario. A pesar de ello es posible rescatar algunas iniciativas interesantes en razón tanto del tipo de intervención, cobertura, modelo de gestión y consolidación.

Caso n.6 Asociación de Bibliotecarios de Buenos Aires

La Asociación de Bibliotecarios de Buenos Aires, junto a otras entidades del tercer sector y la Universidad Nacional de La Plata, realizan el proyecto “Con tu puedo y con mi quiero”. Su objetivo es promover la apropiación de las herramientas jurídicas, socio ambientales, de salud preventiva, comunicacionales y pedagógicas por sectores vulnerables de barrios periféricos de la ciudad de La Plata.

El proyecto se propone atender, desde una inserción interdisciplinaria en el territorio, problemáticas que atañen a los vecinos y vecinas, las cuales no son más que la vulnerabilidad de sus derechos. Los distintos talleres se proponen como espacios de socialización y producción de conocimientos, en los cuales los habitantes de la comunidad se forjen junto a los voluntarios del proyecto como ciudadanos y ciudadanas plenas de derecho.

El objetivo es el generar espacios de socialización de información que construyan una red comunicacional, que a su vez sea la base desde la cual construir nuevas herramientas, que luego serán socializadas a otros miembros de la comunidad.

5.2.3 Voluntariado profesional en México

El voluntariado profesional en es aún más una actividad aislada o poco institucionalizada. Son escasos los servicios de voluntariados profesionales difundido y entre ellos se puede mencionar el caso del Colegio de Médicos de Ciudad de México, el cual entrega la oportunidad a sus miembros de participar en asistencia sanitaria, medicinas y formación para la salud, atendiendo gratuitamente a enfermos que carecen de servicios de salud, en zonas de alta marginación y pobreza, consiguiendo la atención de un promedio semanal de unas 1000 personas.

Además de esta experiencia, las actividades de voluntariado en los colegios de profesionales en México son poco difundidas y de carácter más coyuntural, que programas continuos. Sin embargo hay que destacar que las posibilidades de desarrollar voluntariado corporativo, profesional y universitario en México posee un alto potencial, gracias a los vínculos y alianzas que se pueden generar con organizaciones de voluntariado del tercer sector. Instituciones como VIMEX, Voluntarios México, WorldVision México, Voluntario Greenpeace México, Casa de los Amigos, Voluntariado Internacional para el Desarrollo Sustentable, SIIJUVE - ICYE México, son solo algunas de las entidades que actualmente trabajan para la generación de alianzas entre el sector privado, público y académico para un mayor desarrollo de voluntariado en el país.

5.3 Voluntariado universitario

5.3.1 Voluntariado universitario en España

Las actividades de carácter solidario ya no es algo novedoso en las universidades españolas. Paralelamente a sus actividades de docencia e investigación, y también, muchas veces, a través de éstas, se han llevado a cabo tareas que han contribuido a la promoción del cambio social, a la reflexión, y a la difusión y organización de actividades encaminadas a la construcción de un mundo más justo y solidario. Si en sus inicios estas actividades han estado marcadas por un carácter espontáneo y basado generalmente en intereses y contactos personales, en la actualidad todas las universidades españolas cuentan con un programa institucionalizado de voluntariado en el contexto de una acción de Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

En el año 2001 y coincidiendo con el Año Internacional del Voluntario, se aprueba el primer documento relativo a las actividades de voluntariado universitario, bajo el título “Universidad: compromiso social y voluntariado” que estructuraba las estrategias a seguir respecto a la docencia, la investigación y la sensibilización dentro de la comunidad universitaria. Este documento se inicia bajo la siguiente declaración de principios:

“el sistema universitario español representado por la Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE) considera que la Universidad debe asumir un papel protagonista en los procesos de desarrollo humano, explorando y llevando a la práctica nuevas

estrategias destinadas a conseguir una sociedad más justa y participativa a través del voluntariado, la cooperación y el trabajo del Tercer Sector”.

El empuje que ha supuesto este documento, junto con otros que se publicaron posteriormente, ha sido enorme, pero son también fruto e indicadores del trabajo previo que desde hacía muchos años ya se estaba gestando en las universidades gracias al trabajo de numerosos miembros de la comunidad universitaria. De esta manera, muchas de las acciones espontáneas desarrolladas hasta el momento se fueron consolidando e integrando como parte del funcionamiento estratégico de la universidad, entrando a formar parte de los objetivos institucionales y garantizando una estabilidad y sostenibilidad en el tiempo de sus proyectos y actividades.

En este sentido, desde varias instancias se ha promovido mucho y se ha hecho una gran labor de sensibilización y organización de diversos programas de voluntariado en el seno universitario. El plan estatal de voluntariado 2001-2004, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, incluyó una línea estratégica que bajo la denominación “Consolidación de la acción voluntaria en el ámbito educativo” que define varias actuaciones en relación al papel de las universidades en la sensibilización de la acción voluntaria. Asimismo, en el marco del 5º Congreso Estatal de Voluntariado celebrado en Salamanca en el 2001, se abrió por primera vez una mesa redonda de debate sobre “La Universidad en el fomento del voluntariado: formación e investigación” y se presentaron varias comunicaciones sobre el tema.

En cuanto a iniciativas y programas concretos, son muchas las universidades que iniciaron acciones de promoción de la acción solidaria dentro de la comunidad universitaria a través de actividades de voluntariado. Existen muchas acciones solidarias lanzadas desde las universidades como el trabajo en derechos humanos, en la defensa del medio ambiente, la integración de personas con discapacidad, etc., que han merecido desde hace muchos años el reconocimiento desde muy diversos ámbitos y que gozan, en general, de una calidad excelente en todas sus manifestaciones.

El Informe “Las Estructuras Solidarias de las Universidades Españolas: Organización y Funcionamiento”, elaborado en el año 2004, conjuntamente por la Universidad Autónoma de Madrid con el apoyo de la Fundación Telefónica, es uno de los primeros estudios que realizar una sistematización de las diferentes iniciativas solidarias de las universidades españolas en los últimos años. El estudio recoge información de un total de 54 universidades españolas y 70 iniciativas solidarias que se promueven en el ámbito universitario.

Así, este informe pone de manifiesto que más del 88% de las universidades españolas tienen en funcionamiento actividades solidarias, de las cuales 46 corresponden a universidades públicas. Más del 68% de las universidades han apostado por una estructura institucional, el 10% lo ha hecho a través de la creación de un instituto o centro universitario con este mismo objetivo y casi un 9% organiza sus actividades solidarias a través de la figura jurídica de asociación. En cuanto a los años de creación de las estructuras solidarias, éstas se concentran principalmente entre los años 1998-2001, con un pico en el año 2001 coincidente con el Año Internacional del Voluntariado. La estructura actual más antigua es el Secretariado de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid creada en el año 1984.

Las estructuras institucionales creadas presentan una ubicación muy heterogénea dentro del organigrama de sus universidades. Aunque la mayoría (89,4%) dependen de algún vicerrectorado, existe cierta diversidad sobre el vicerrectorado al que están inscritas. Son principalmente sobre dos tipos de vicerrectorados sobre los que recae esta responsabilidad: el vicerrectorado de alumnos o estudiantes y el vicerrectorado de extensión universitaria o cultura.

En cuanto al tipo de actividades solidarias realizadas, son las actividades de cooperación al desarrollo las más comunes (representan el 27,1% de todas las estructuras solidarias), seguidas de estructuras que trabajan todos los temas a la vez (24,3%) y de las que trabajan bajo una misma estructura el tema del voluntariado y la cooperación (17,1%). Dentro de las actividades de voluntariado, la actividad más común es la promoción y formación del voluntariado, seguida de programas de voluntariado de apoyo a personas con discapacidad y de voluntariado ambiental. Son minoritarios los programas de voluntariado de atención a la mujer y de atención a drogodependencias.

Caso n.7 Fundación Autónoma Solidaria de la Universidad Autónoma de Barcelona

La Fundació Autònoma Solidària (FAS) fue creada en 1999 con la misión contribuir a la construcción de una universidad más solidaria y más comprometida con la realidad social, mediante la promoción de la participación voluntaria de la comunidad universitaria como instrumento para la integración de colectivos en riesgo de exclusión.

La FAS promueve la participación de los estudiantes en el voluntariado universitario con el fin de ofrecer una educación integral al alumnado. Para ello dispone de una unidad específicamente dedicada a este propósito, el Área de Voluntariado, que se encarga de promocionar el voluntariado en el campus de la UAB, proponiendo programas y acciones de voluntariado a todas las personas que forman la comunidad universitaria, pero, sobre todo, a los

estudiantes. Además, el Área de Voluntariado da apoyo a campañas y actividades de promoción y de difusión de los valores del voluntariado. Hace uso de las redes sociales y del boletín electrónico *Noticias Fresques* para difundir contenidos e iniciativas sociales, de voluntariado, de promoción de la salud y de cooperación para el desarrollo.

La FAS acoge, orienta y acompaña a los estudiantes voluntarios y les ofrece la formación necesaria para que puedan llevar a cabo el voluntariado. La formación de las personas voluntarias es para la FAS un deber hacia los colectivos con los que trabaja, que tienen el derecho de recibir la mejor atención, y un derecho de las personas voluntarias, que han de poder desarrollar su labor con calidad y de manera autónoma.

Entre los programas de voluntariado que impulsa el FAS cabe destacar, entre otros, el Programa CROMA (Cohesión, Referencia, Oportunidad y Autonomía) que ofrece talleres de estudio, una vez por semana, a escuelas e institutos de los municipios cercanos a la UAB; el Programa de Justicia que busca favorecer la integración social de las personas internas en centros penitenciarios; el Programa Hospitalario cuya intervención se basa en que los miembros de la comunidad universitaria pueden compartir su tiempo con niños hospitalizados y con sus familias en los difíciles momentos que se pasan durante un ingreso en un centro hospitalario o acompañante personas mayores en centros sociosanitarios donde trabajan para su recuperación; o la Plataforma de Afectados por la Hipoteca. Estudiantes de Antropología Social de la UAB colaboran con la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) de Barcelona. El voluntariado ofrece apoyo y atención personalizada a las personas afectadas, recoge datos y elabora fondos documentales que permita hacer un seguimiento cuidadoso de los casos que llegan a la entidad. La actividad le supone un aprendizaje en valores y el desarrollo de habilidades como la escucha activa y el acompañamiento.

Enlace: <http://www.uab.cat/web/fas-1254380703729.html>

5.3.2 Voluntariado universitario en Argentina

El Programa de Voluntariado Universitario, desarrollado por la Dirección Nacional de Desarrollo Universitario y Voluntariado del Ministerio de Educación de Argentina, se inscribe dentro de un proyecto político que considera que la Educación Superior es prioritaria para el crecimiento de un país en todos sus aspectos, y que por ello debe ser un medio para la producción de conocimiento y la redistribución del mismo hacia toda la sociedad. En concreto, a partir del año 2003, se diseñan una serie de políticas públicas con el propósito de articular y vincular la Universidad con la sociedad, sobre todo con los sectores más vulnerables, y se comienza a promover la noción de responsabilidad social universitaria. En este sentido, la función social de la Universidad ingresa nuevamente a la agenda en un escenario constituido por un conjunto de medidas que marcan un avance respecto del período anterior.

En el marco de estas políticas, el Programa de Voluntariado Universitario tiene como objetivo general profundizar la función social de la Universidad, integrando el conocimiento generado en las aulas con las problemáticas más urgentes de nuestro país. Así, se busca hacer un aporte para que las actividades realizadas por los estudiantes y docentes estén orientadas a trabajar junto a la comunidad. Con esta impronta, se propone generar un diálogo real entre la Universidad y el Pueblo, con la participación de escuelas, organizaciones sociales y la comunidad en general junto a los estudiantes universitarios y docentes, con el fin de trabajar colectivamente en la planificación y logro de objetivos comunes, que no pueden ser otros que los de la mayoría.

Los proyectos que se presentan en el marco de este Programa deben ser diseñados e implementados por equipos integrados por estudiantes de Universidades Nacionales, Provinciales e Institutos Universitarios Nacionales junto con docentes e investigadores de materias afines a las carreras que prosiguen los estudiantes.

El Programa de Voluntariado Universitario presenta varios ejes temáticos, entre los cuales:

- 1) *Inclusión Educativa*. Ingreso y permanencia de jóvenes en la Universidad. Atención de necesidades pedagógicas, socioeducativas vinculadas a la escuela primaria y/o secundaria. Promoción y fortalecimiento de políticas públicas nacionales y/o provinciales vinculadas a la inclusión y la calidad educativa como la AUH y el Programa Conectar Igualdad, etc.
- 2) *Cultura, Historia e Identidad Nacional y Latinoamericana*. Recuperación y Promoción del Pensamiento y/o Patrimonio Histórico y Cultural regional, nacional y latinoamericano. Profundización del sentido de pertenencia nacional y latinoamericano. Formación y capacitación acerca del funcionamiento de las instituciones de integración regional: MERCOSUR y UNASUR. Pueblos Originarios.
- 3) *Política y Juventud*. Formación en valores democráticos. Construcción de ciudadanía. Promoción de Derechos Humanos, Sociales, Culturales, Políticos y Económicos. Género e igualdad. Formación en organización y representación política.
- 4) *Trabajo y Empleo*. Promoción de derechos laborales. Fortalecimiento de la organización sindical. Apoyo a emprendimientos sociales, familiares, etc. Fortalecimiento y promoción de experiencias organizativas vinculadas a la recuperación del trabajo: cooperativas, empresas recuperadas, etc.
- 5) *Acceso a la Justicia*. Promoción de derechos. Asesoramiento jurídico a poblaciones en situación de vulnerabilidad social.

- 6) *Medios Audiovisuales y Democracia.* Democratización comunicacional. Derecho a la comunicación. Socialización del conocimiento. Construcción de agencia de noticias locales, nacionales y/o regionales.
- 7) *Ambiente e Inclusión Social.* Reciclado de Residuos Sólidos Urbanos (RSU). Energías renovables y alternativas. Mejora del espacio urbano y/o rural. Hábitat, vivienda e infraestructura.
- 8) *Promoción de la Salud.* Atención Primaria de la Salud. Atención de las problemáticas vinculadas a la salud individual y/o social. Inclusión de personas con discapacidad. Problemas de Adicciones.
- 9) *Apoyo a los estudiantes beneficiarios del Programa de Respaldo a estudiantes de Argentina.* Fortalecimiento de los lazos entre los estudiantes enmarcados en el Programa de Respaldo a estudiantes de Argentina (PROG.R.ES.AR), los estudiantes universitarios, la comunidad, el estado y el mundo de trabajo, generando la contención de los destinatarios de esta política pública dentro de la Universidad.

A través de propuestas, los estudiantes universitarios, con la guía de docentes e investigadores, aplican sus conocimientos en acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de la población, al tiempo que transitan una experiencia de aprendizaje y ejercitación profesional, por medio de la cual, devuelven a la sociedad la posibilidad de estudiar que reciben de ella.

El impacto y la cobertura de esta experiencia fueron realmente muy significativos y dan cuenta del valioso potencial de este tipo de mecanismos institucionales: hasta el año 2010, se habían aprobado más de 2.371 proyectos implementados por 48 Universidades públicas, provinciales e institutos universitarios, distribuidos a lo largo de todo el territorio nacional. Esto representa la participación de aproximadamente 49.381 estudiantes, 9.675 docentes e investigadores y más de 4.600 organizaciones sociales, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, construyendo alternativas de desarrollo local.

Un aspecto novedoso con respecto a otros programas es que el PNVU contempla tanto la organización como el financiamiento de los proyectos en el conjunto del sistema de Educación Superior. Esta característica lo diferencia de las experiencias llevadas a cabo en otros países de la región en donde cada Universidad promueve sus proyectos.

5.3.3 Voluntariado universitario en México

En el mundo universitario en México el diseño y las estrategias de Responsabilidad Social Universitaria han estado vinculadas al Servicio Social. Un agente encargado de articular la vinculación entre la universidad y la realidad social para, entre otros, promover el compromiso de los estudiantes, en el marco del interés por el desarrollo social. Dentro de este ámbito, en la actualidad son varias universidades públicas y privadas que abrigan programas de voluntariado creado por los propios universitarios y aquellos grupos que se impulsan desde la institución. Sin embargo, no representa una práctica generalizada que abunden los voluntariados en las universidades y que reciban recursos para su gestión y plan de actividades. Más bien, hoy tienen mayor presencia los colectivos estudiantiles de autobeneficio, de carácter gremial, que representan la antesala de la participación de los estudiantes y pasantes en sus respectivos colegios de profesionistas.

En este sentido, se podrían distinguir tres tipos de niveles respecto a cómo se da el voluntariado:

- a) de manera no formal (que refuerza la participación cara a cara)
- b) de manera informal (afiliado a un grupo como la iglesia, la escuela, el barrio para ayudar eventualmente) y
- c) de manera institucionalizada. En este último, los grupos voluntarios pueden adscribirse a una organización institucionalizada, o adquirir su personalidad jurídica propia.

Caso n.8. Programa de Estudiantes Voluntarios de la Universidad de Colima

Estudiantes Voluntarios de la Universidad de Colima (EVUC) es un programa que depende de Rectoría, el cual tiene como objetivo promover una nueva cultura de cooperación entre la sociedad y la universidad que fortalezca la formación integral de los estudiantes y el desarrollo social a través de acciones voluntarias, que resuelvan la necesidad de generar mecanismos o estrategias que involucren a los estudiantes de forma voluntaria en la resolución de problemáticas sociales.

Los principales objetivos del Programa se centran en:

- *Sensibilizar a la comunidad universitaria y a las organizaciones de la sociedad civil del estado de Colima sobre*

los beneficios que el Programa de Estudiantes Voluntarios de la Universidad de Colima (EVUC) ofrece.

- *Implementar el Programa EVUC con la finalidad de constituir una nueva cultura de cooperación entre la universidad y la sociedad organizada.*
- *Evaluar el desarrollo de las actividades establecidas y las acciones voluntarias para garantizar una eficaz cooperación entre la universidad y la sociedad organizada.*
- *Realimentar de manera pertinente al Programa EVUC para la mejora continua en las áreas de oportunidad detectadas.*

El impacto que tiene este Programa dentro de la Universidad de Colima es bastante alto. En sus últimos Informes de Labores, destacan la participación de más de 2.000 estudiantes en las diferentes actividades de voluntariado que se proponen dentro de la Bolsa de Proyectos. En este sentido, el Programa de Estudiantes Voluntarios, a casi siete años de vida como programa Institucional, se ha convertido en un organismo que beneficia a la sociedad civil organizada con servicios profesionales, retribuye a la sociedad lo que invierte en formación académica, permite crear espacios de participación y cooperación solidaria en donde la sociedad tenga la capacidad de auto determinarse. Además de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.

Enlace: <http://www.ucol.mx/evuc/>

Capítulo n. 6- Recomendaciones

El último capítulo del informe cumple el propósito de establecer, a partir de los hallazgos del estudio, un conjunto de recomendaciones que permitan orientar alternativas de colaboración y líneas de acción entre la oferta de los diferentes tipos de voluntariado considerados y la oferta pública del Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer. Para lograr este propósito el primer apartado define un marco conceptual general sobre la construcción de Alianzas Público-Privadas (APP) y su potencial aplicación al ámbito de voluntariado. Un segundo apartado problemática específicamente sobre la oferta programática de los ministerios considerados, para posteriormente proyectar las posibilidades oportunidades de colaboración a partir de los hallazgos del estudio en cada uno de los tipos de voluntariado considerados. Al cierre de capítulo se establece una matriz de recomendaciones que permitan orientar líneas de acción fundadas en hallazgos generales y específicos del estudio.

6.1 Alianzas Público-Privadas (APP) y Voluntariado

Las Alianzas Público-Privadas (APP) pueden entenderse como una de las formas en la cual el sector público y el privado se unen para resolver problemas públicos. Desde resolver problemas tan específicos como la infraestructura, hasta enfrentar la pobreza de una región o país, o simplemente para aunar fuerzas para resolver problemas de interés colectivo. Las APP son un tipo de instrumento que tiene diversos orígenes y responde a diferentes marco teóricos que de una u otra forma lo justifica o explican.

Williamson (1988), por ejemplo, plantea a partir de su Teoría de los Costos de Transacción, que dependiendo del tipo de actividad que se quiere abordar, será necesario un diferente acuerdo para disminuir los costos de transacción. Se trata, por tanto, de un argumento principalmente eficientista, más que una colaboración propiamente tal (Donahue y Zeckhauser, 2011). Desde otra perspectiva, la teoría de la gobernanza concibe las APP como un componente más de las nuevas articulaciones sociales que deben orientar el tránsito desde una acción monopólica del Estado en la producción y provisión de bienes y servicios a otra que apunte hacia una concepción polícentrica de la actividad (Kooiman, 2003). El Estado, más que proveer servicios o soluciones, actúa junto a otros actores para la entrega de éstos.

Algunas condiciones macro que impulsan este avance hacia la implementación de políticas multi-actor y multi-nivel son: i) la complejidad y dinamismo del entorno ha obligado al Estado a adoptar nuevas formas de organización para lograr eficacia (logro de sus objetivos) y eficiencia (insumos para el logro de objetivos al menor costo); ii) la globalización y el doble movimiento del Estado

hacia la cooperación internacional y devolución de poder hacia espacios sub-nacionales que Castells (1999) sintetiza en la noción de “Estado red”; y, iii) la creciente dispersión competencial de los órganos del Estado tanto en términos funcionales como territoriales (Börzel, 1997). Lo que aumenta la fragmentación del aparato público y disminuye su capacidad de intervenir integralmente mediante una única agencia en problemas sociales complejos. Todo esto confluye en una re-estructuración del proceso de formulación e implementación de políticas públicas.

Los hallazgos aportados por el estudio dan cuenta de la ausencia de APP en el campo del voluntariado, no sólo en Chile sino también en aquellos países que fueron seleccionados como parámetro de referencia. Varias son las explicaciones que pueden dar cuenta de esta situación, tanto de carácter general como específico.

Con respecto a las primeras, y tal como se establecía en el capítulo de inicio del informe, voluntariado y Estado han sido hasta hace poco dos realidades contrapuestas. Entre élites gubernamentales y políticas existía el convencimiento de que las distintas expresiones de voluntariado que emergían desde la sociedad civil tenían una lógica paliativa y asistencialista muy alejada de las funciones del Estado de Bienestar y cuyo potencial aporte, en caso de que existiera, era marginal. Una creencia que sólo pasa a ser cuestionado cuando, en un contexto marcado por el debilitamiento del Estado y el proceso de externalización en la provisión de servicios sociales, se empieza a teorizar sobre la oportunidad de la contribución basada en la acción voluntaria. Asimismo, y en un escenario de profundización de la democracia en los sistemas políticos, por la eventual vinculación entre la participación en actividades de voluntariado y la construcción de ciudadanía. La traducción normativa de esta nueva forma de entender la potencial relación virtuosa entre voluntariado y Estado se encuentra en el establecimiento de un cuerpo legislativo que regula la acción del voluntariado. El primer referente de una Ley sobre Voluntariado en el ámbito de influencia Iberoamericano es la legislación española aprobada en el año 1996. Posteriormente aparecen la ley brasileña el año 1998, la colombiana el 2001 o la argentina el 2004. En suma, estamos en un escenario donde el marco legal, que entre otras cosas regula la posible vinculación entre el voluntariado y el Estado, tiene en la mayoría de países apenas 10 años de vigencia. El marco legal, y la discusión abierta en su definición, generan un escenario propicio para la puesta en marcha de iniciativas para la incorporación de voluntarios/as a asumir tareas en diferentes programas sociales. Se trata en todos los casos, como ocurre en Chile, de iniciativas que surgen desde el Estado y operan a partir de la invitación individual a los voluntarios/as. Asimismo, y dado

que son iniciativas relativamente recientes, se encuentran todavía pendientes en un proceso de revisión, ajuste e institucionalización.

Esta estrategia adoptada desde el Estado chileno para articularse con las diferentes expresiones de voluntariado, en la línea de lo que ocurre en otros países, resulta óptima si tomamos en consideración dos premisas básicas que desde su propio interés precisa la construcción de una Alianza Público-Privada. Esto es, la justificación de esta alianza en la medida que agregue valor y la posibilidad de disponer de interlocutores en el ámbito privado que sean capaces de proyectar la colaboración en el tiempo. En materia de voluntariado, cabe entender que la agregación de valor desde la perspectiva del Estado es la disposición de un recurso profesional que tenga un impacto significativo en el logro de los objetivos pretendidos en los diferentes programas sociales. Una posibilidad que restringe notablemente la selección de potenciales contrapartes en la esfera privada dado que, tal y como se evidenció a través del estudio, existe todavía una preeminencia de un voluntariado genérico con un fuerte enfoque asistencialista. En particular, en el caso del voluntariado corporativo, pero también del voluntariado universitario. Por otro lado, la posibilidad de proyectar la colaboración en el tiempo, hasta derivar en escenario de cooperación, se encuentra condicionada a la capacidad de gestión e institucionalización de su contraparte. Nuevamente, bajo estos criterios, la identificación de potenciales contrapartes vuelve a restringirse dado las limitaciones desde las que se gestiona los programas de voluntariado. En su caso más extremo, pudo evidenciarse en los colegios profesionales en que las condiciones para la gestión de los programas de voluntariado suelen ser muy restringidas. Pero también en el caso del voluntariado universitario y el voluntariado corporativo, los modelos de gestión se sustentan sobre recursos humanos y materiales muy limitados.

En suma, la oportunidad de una articulación entre voluntariado y el Estado es todavía un fenómeno relativamente reciente que se encuentra todavía en un proceso de maduración. En esta primera etapa, la opción promovida desde el Estado de buscar la incorporación de voluntarios individuales a sus programas sociales se justifica porque resulta una alternativa más eficiente dada la complejidad de encontrar aliados con capacidad para proveerles de forma sostenida en el tiempo el recurso de profesionalidad requerido. Ahora bien, existen razones para pensar que en la siguiente etapa en el proceso de articulación entre voluntariado y Estado cabe avanzar en la construcción de Alianzas Público-Privadas en la línea de lo ya concretado en otros espacios de colaboración. Tres razones se pueden argumentar al respecto. En primer lugar, y dentro de una estrategia general que busca el fortalecimiento de la sociedad civil, permite construir articulaciones

horizontales entre el Estado y el mundo del voluntariado¹⁰. En segundo lugar, y en términos de eficacia, el apoyo de un socio estratégico en la gestión de sus propios recursos debiera derivar en un mayor impacto en los beneficiarios/as al favorecer la distribución funcional de tareas. En tercer lugar, y en términos de eficiencia, se reducen sensiblemente los costos operativos de la gestión de los programas de voluntariado al externalizarlos en un tercero. Asimismo, también limita los riesgos asociados a la intromisión individual en los espacios del aparato estatal. Por tal puede entenderse, por ejemplo, aquellos casos de voluntarios individuales que esperan a través de su participación en estos programas buscar oportunidades de generar un empleo remunerado en la administración.

¹⁰ Desde otra perspectiva, la teoría de la gobernanza concibe las APP como un componente más de las nuevas articulaciones sociales que deben orientar el tránsito desde una acción monopólica del Estado en la producción y provisión de bienes y servicios a otra que apunte hacia una concepción polícentrica de la actividad (Kooiman, 2003)

Bibliografía

- ANDREU, J. (2000). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Disponible en <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- ARNOLD, M. & THUMALA DOCKENDORFF, D. (2006). *Colaboración, participación y sociedad civil en Chile: reflexiones para la acción*. Disponible en <http://www.captura.uchile.cl/handle/2250/14089>
- BORZEL, T. A. (1997). *A Way out? Policy Networks as a Mode of Conflict-Management in the Implementation of European Environmental Policy*, paper presented at the ECPR Joint Sessions of Workshops in Bern, February 1997.
- CATELLS, M. (1999) *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura: La sociedad Red*. México, Siglo XXI.
- DONAHUE, J. D. & Zeckhauser R. J.. 2011. *Collaborative governance: Private roles for public goals in turbulent times*. Princeton University Press.
- FERLANDER, S. (2003). *The Internet, Social Capital and Local Community. Doctoral Dissertation*. Stirling: University of Stirling. Disponible en: <http://www.crdlt.stir.ac.uk/Docs/SaraFerlanderPhD.pdf>. Acceso Diciembre 2014.
- FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES (FLACSO), Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC) y Empresa MORI. (2002). Estudio FLACSO, CERC, MORI para la División de Organizaciones Sociales. *Investigación sobre la Conversación Social y Opinión Pública acerca del Voluntariado en Chile*.
- GÓMEZ DA COSTA, A. C. (2001). *Pedagogía y Justicia: en Derechos del Niño*. Compilado Emilio García Méndez y Mary Beloff. Buenos Aires.
- GUERINF, J. (2004). What Is a Case Study and What Is It Good for?. *American Political Science Review*, 98 (2): 341-54.
- HINTZE, S. (2007). Políticas sociales argentinas, 1990-2006 en Mirta Vuotto (coord.) *La construcción de políticas públicas en el campo de la economía social*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- JARA RODRÍGUEZ, K. & VIDAL GUTIÉRREZ, D.. (2010). Voluntariado y responsabilidad social en jóvenes estudiantes de educación superior de la provincia de Concepción, Chile. *Trayectorias*, Julio-Diciembre, 137-152.
- KLISBERG, B. (2007). *Siete Tesis sobre Voluntariado en América Latina*
- KOOIMAN, J. (2003): *Governing as governance*. London: Sage
- KORHONEN, J. (2003). Should we measure corporate social responsibility?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10, 25-39.
- KRIPPENDORFF, K. (1990), *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*. Barcelona, Ediciones Paidós.
- LODOLA, G. (2009). "Vicios y Virtudes del Estudio de Caso en Política Comparada". *Boletín de Política Comparada*. Edición N°1, enero-abril de 2009. Consultado el 24 de junio de 2010 en: www.politicacomparada.com.ar.

- MARBAN, V. & RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2001). El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Asuntos Sociales)*, n°. extraordinario (monográfico sobre voluntariado), pp. 49-69.
- MEJIA, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Revista Investigaciones Sociales*, 5.
- MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO (SEGEOB), 2002. *Voluntariados en Chile: lo Plural y lo Diverso. Programa de Fomento al Voluntariado*. División de Organizaciones Sociales. LOM Ediciones, Santiago de Chile.
- MORGAN, D. L. (1998). *The focus group guidebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- RIOS, R. (2005). *Universitarios y Voluntariado: Análisis del Involucramiento en Acciones Filantrópicas de los Alumnos de la PUC*.
- SULBRANDT, J. (1994). Presidencia y Gobernabilidad en América Latina: de la Presidencia Autocrática a la Democrática. *Revista Reforma y Democracia*, CLAD. No, 2. Caracas.
- VIEYTES, R (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires, Argentina. Editorial de las Ciencias.
- WILLIAMSON, O. E. (1988), Corporate Finance and Corporate Governance. *The Journal of Finance*, 43: 567–591
- ZOLEZZI, J. M. (2014). *La responsabilidad social universitaria en la Universidad de Santiago de Chile: algunas iniciativas de nuestro sello como institución estatal y pública*. Editorial USACH. Santiago de Chile.
- ZURDO, A. (2006) Voluntariado y Estado: Las funciones ambivalentes del Nuevo Voluntariado. *Revista Política y Sociedad*. UCM.

Anexo n.1- Diseño Metodológico

El objetivo de este anexo será presentar el diseño metodológico que ha orientado la realización del estudio, dando también cuenta de los ajustes realizados durante el trabajo en terreno y su estado de avance.

i. Orientación cualitativa y método de caso.

El enfoque metodológico que ha guiado el desarrollo del estudio fue el cualitativo. La metodología cualitativa analiza palabras y significados, asumiendo que la realidad es múltiple, dinámica y global y que se produce a través de procesos de interacción. Ello, a su vez, tiene como correlato epistemológico la preferencia por la vía inductiva frente a la hipotético-deductiva en la generación del conocimiento. En coherencia con esta postura, el equipo de investigadores tendrá en cuenta el carácter emergente del diseño el cual será reelaborado constantemente a lo largo de todo el proceso de investigación, manteniendo una relación interactiva con la realidad investigada; construyéndola al tiempo que se va extrayendo de ella nuevos elementos para incorporar al diseño de investigación.

Dada estas características señaladas, se ha considerado que el método cualitativo es el que mejor se ajusta para el cumplimiento de los objetivos planteados en un estudio de carácter exploratorio como el que fue desarrollado.

Dentro de esta mirada cualitativa, el método de caso fue la estrategia aplicada para analizar y caracterizar empresas, universidades y grupos u organizaciones de voluntariado profesional en las regiones seleccionadas. La orientación por casos se puede entender como “*un estudio intensivo de una sola unidad con el propósito de comprender una clase mayor de unidades similares*” (Guerring, (2004; en Lodola, 2009). El uso del estudio de caso se justifica por su potencial para “*capturar la complejidad de fenómenos caracterizados por efectos interactivos entre variables estructurales y de agencia, trayectoria dependientes, causalidad bidireccional y múltiples actores estratégicos persiguiendo metas desconocidas*” (Lodola, 2009). Por otro lado, y en la medida que el estudio de caso opera a partir de diferentes fuentes de información, se plantea dentro del diseño un marco de

complementariedad entre distintas metodologías de obtención y procesamiento de datos (Ferlander, 2003: 149).

La selección de casos se definió en función de la aplicación de los siguientes criterios de selección:

- a) Amplitud de la mirada a partir de la representación del conjunto de realidades regionales de Chile;
- b) Representatividad de las empresas en función del sector económico;
- c) Representatividad del tipo de organización u organizaciones profesionales;
- d) Representatividad del tipo de universidades, principalmente en términos de su categorización como universidad estatal o universidad privada.

En el diseño del estudio se consideró trabajar con 24 casos distribuidos en las distintas categorías de actores consideradas y en 4 regiones del país. Durante la etapa preparatoria del estudio, y en función de los antecedentes aportados en el contacto con los colegios profesionales y universidades, se optó en conjunto con la contraparte técnica en modificar la distribución inicial de casos establecida en la propuesta técnica para pasar a aumentar el número de casos de voluntariado universitario con respecto a los casos de voluntariado profesional.

Tabla 1. Diseño de Casos de Estudio

Tipo de casos	Regiones				Total
	II	V	XIII	VIII	
Empresas	3	3	3	3	12
Organizaciones Profesionales	1	2	2	1	6
Universidades	2	1	2	1	5
	6	6	7	5	25

El número total de los casos que fueron considerados como parte del estudio fueron 32 como consecuencia de la propia dinámica exploratoria adoptada en la estrategia de investigación. La información aportada por los primeros casos seleccionados permitió identificar otros casos que por su experiencia resultaron interesantes y, por tanto, sujeto de exploración.

Tabla 2. Casos de Estudio Final

Tipo de casos	Regiones				Total
	II	V	XIII	VIII	
Empresas	4	3	5	3	15
Organizaciones Profesionales	1	1	4	1	7

Universidades	2	1	4	2	9
	8	5	13	6	31

El listado definitivo de los casos seleccionados fueron los siguientes:

Tabla 3. Casos Seleccionados

Región	Nombre Iniciativa	Tipo de Voluntariado
Región Metropolitana	32. Formación de Emprendedores Sociales BBVA	Corporativo
	33. Campañas Publicitarias para ONGs McCann-Erickson	Corporativo
	34. Voluntariado Fundación Telefónica	Corporativo
	35. Voluntariado Komatsu-Cummins	Corporativo
	36. Programa Acompañando Tu Negocio Scotiabank Chile	Corporativo
	37. Voluntariado Universidad Autónoma de Chile	Universitario
	38. Voluntariado Pontificia Universidad Católica	Universitario
	39. Voluntariado Universidad Autónoma de Chile	Universitario
	40. Voluntariado Universidad de Santiago de Chile	Universitario
	41. Voluntariado Colegio de Asistentes Sociales	Profesional
	42. Voluntariado Mente Sana	Profesional
	43. Voluntariado Colegio de Matronas	Profesional
44. Fundación Web	Profesional	
Región Valparaíso	45. Voluntariado Clínica Ciudad del Mar	Corporativo
	46. Fondos Concursables 2014 GNL Quintero	Corporativo
	47. Programa Voluntariado SOPRAVAL	Corporativo
	48. Asistencia en supervisión infraestructura Colegio Arquitectos	Profesional
	49. RSU Universidad de Valparaíso	Profesional
Región Bío Bío	50. Programa Voluntariado Essbio	Corporativo
	51. Programa Voluntariado Empresa Arauco	Corporativo
	52. Programa Voluntariado Creatividad e Inteligencia	Corporativo
	53. Colegio de Abogados	Profesional
	54. Programa RSU Universidad de Concepción	Universitario
55. Un Techo para Chile	Universitario	
Región Antofagasta	56. Fondos Concursables Aguas Antofagasta	Corporativo
	57. Programa Voluntariado Minera Escondida	Corporativo
	58. Programa Embajadores AngloAmerican	Corporativo
	59. Voluntariado Minera Lomas Bayas	Corporativo
	60. Colegio de Profesores	Profesional
	61. Programa RSU Universidad Santo Tomas	Universitario
	62. Programa Voluntariado Pastoral Universidad Católica del Norte	Universitario

El trabajo en terreno se inició con la comunicación enviada a los casos seleccionados preliminarmente por parte del director de la consultora presentando el estudio, acompañada de la carta adjunta por parte del Ministerio de Desarrollo Social.

ii. Instrumentos de recolección de datos y diseño de muestras.

El principal instrumento para el levantamiento de información ha sido la **entrevista semi-estructurada**. Constituyen un recurso privilegiado para acceder a la información desde la

perspectiva del actor. La utilización de esta técnica de recolección permite obtener una información contextualizada y holística, por medio de las palabras de los propios entrevistados (Vieytes, 2004). Es la más convencional de las alternativas de entrevista y se caracteriza por la preparación anticipada de una pauta de preguntas guías o tópicos a indagar con el entrevistado. No obstante, no es completamente estructurada. Si bien es cierto existe una guía de preguntas base, éstas se pueden ir modificando y sobre todo profundizando según cómo se vaya dando la conversación.

Las características de esta técnica permiten que con cada una de las respuestas a las preguntas se exploren de manera inestructurada aspectos derivados de las respuestas proporcionadas por la persona entrevistada. Se destaca la presencia de un cuestionario base, ya que éste tiene varias justificaciones.

En el contexto de este estudio, las entrevistas fueron la base para levantar información sobre aquellas variables relacionadas con el perfil de la organización (*motivación para desarrollar voluntariado, inserción dentro de la estrategia general institucional, recursos dispuestos,...*). La primera entrevista fue a la encargada del Programa de Voluntariado Corporativo de la Fundación Telefónica, siendo la ocasión utilizada para proceder al testeo del instrumento y realizar algunos ajustes.

El universo muestral para configurar la muestra fue, dentro de las cuatro regiones consideradas en el estudio, las personas definidas institucionalmente dentro de las entidades como los responsables de la gestión de las acciones de voluntariado y aquellas personas que asumen algún tipo de cargo directivo en empresas y universidades al período actual y no tienen una vinculación directa con las actividades de voluntariado que realizan. De forma complementaria, se aplicó también la entrevista semi-estructurada a aquellas personas identificadas por informantes claves sobre la temática. Por esta categoría se entendió aquellas personas que desde el ámbito profesional o académico han alcanzado un nivel de *expertise* sobre la temática que sea reconocido en la comunidad.

La muestra fue diseñada bajo el supuesto del diseño estructural. Esto es, representativas desde la perspectiva de que *“cada miembro seleccionado representa un nivel diferenciado que ocupa en la estructura social del objeto de investigación”* (Mejías, 2000). Por este motivo, la representatividad de estos diseños muestrales viene dada en la medida que las participantes son relevantes en el contexto de la comprensión del objeto de evaluación. En total, se aplicaron 34 entrevistas aplicaciones distribuidos entre encargados de voluntariado e informantes claves.

Tabla n. 4 Entrevistas en profundidad.

Actores	Regiones				
	II	V	XIII	VIII	
· Encargado Voluntariado Corporativo	3	3	7	3	14
· Encargado Voluntariado Profesional	1	1	4	1	7
· Encargado Voluntariado Universitario	3	1	4	2	10
Totales	7	5	14	6	33
· Informantes Claves	2				2
					34

La información aportada por las entrevistas individuales fueron complementadas a través de *focus group* o grupos focales. Se trata de una de las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa, particularmente en el desarrollo de investigaciones "aplicadas" en los campos de los estudios de consumo, en el análisis de los efectos de los usos de los medios masivos de comunicación y en la discusión de problemáticas importantes que afectan a grupos humanos específicos. De acuerdo con Morgan (1988), citando a Merton, existen cuatro criterios para orientar los focus group en forma efectiva:

- Cubrir un rango máximo de tópicos relevantes.
- Proveer datos lo más específico posibles.
- Promover la interacción que explore los sentimientos de los participantes con una cierta profundidad.
- Tener en cuenta el contexto personal que los participantes usan para generar sus respuestas al tópico explorado.

A través del uso de esta técnica se buscó levantar información que permita analizar aquellas variables relacionadas con características, motivaciones, expectativas y las condiciones que tienen los diferentes tipos de voluntariado. El uso de *focus group*, en correspondencia con el plan de análisis propuesto, buscó identificar a partir de la conversación elementos discursivos al respecto.

Tanto en el caso de las empresas como de los colegios profesionales/asociaciones profesionales, no fue posible la realización de los *focus group* tal y como fue diseñado inicialmente. El intento de convocar a voluntarios/as de diferentes empresas y entidades profesionales en una única convocatoria no pudo concretarse en las dos ocasiones que se intentaron. Por este motivo, y en razón de la disponibilidad ofrecida por las propias empresas y entidades, se terminó optando por

realizar los focus group en las propias organizaciones. Para tratar de preservar los criterios metodológicos de los *focus group*, se trató de convocar a personas que si bien trabajaban en la misma empresa procedían de diferentes departamentos y unidades de trabajo. En el caso de las entidades profesionales, dado su tamaño, finalmente la dinámica propia de *focus group* se diluyó más en un enfoque de entrevista grupal entre personas que se conocen entre ellas.

En total se realizaron 11 focus distribuidos entre las categorías y las regiones consideradas en el estudio, 3 más de los previstos inicialmente en el diseño. Los dos primeros *focus group* se realizaron el 5 de diciembre del 2014, correspondiendo a estudiantes de la Universidad de Antofagasta y Estudiantes de distintas universidades de la ciudad de Concepción, que se reunieron en la sede de Un Techo para Chile.

Tabla n.6 Distribución de *focus group*

Actores	Regiones				
	II	V	XIII	VIII	
· Voluntariado Corporativo	-	1	3	1	5
· Voluntariado Profesional	-	-	2	-	2
· Voluntariado Universitario	1	1	1	1	4
	1	2	6	2	11

Tabla n. 5 Listado de *focus group*

Región	Tipo de Voluntariado	Num Participantes
Región Metropolitana	· Focus Voluntariado Corporativo con trabajadores de Telefónica	8
	· Focus Voluntariado Corporativo con trabajadores de Komatsu	6
	· Focus Voluntariado Corporativo con trabajadores de Cummins	5
	· Focus Voluntariado Corporativo con estudiantes de UA, UChile y UC	6
	· Entrevista Grupal con miembros de organización Mente Sana	4
	· Entrevista Grupal con miembros de organización Fundación Web	8
Región Valparaíso	· Focus Voluntariado Corporativo con trabajadores de Clínica Salud	6
	· Focus Voluntariado Corporativo con estudiantes de Universidad Valparaíso	8
Región Bío Bío	· Focus Voluntariado Corporativo con trabajadores de Inteligencia & Creatividad	4
	· Focus Voluntariado Corporativo con estudiantes de Universidad Concepción, Universidad Bío Bío y Universidad San Sebastian	8
Región Antofagasta	· Focus Voluntariado Corporativo con estudiantes de Universidad Antofagasta	8

Imagen n. 1 Focus Group Voluntariado Corporativo Telefonica.



Imagen n. 2 Focus Group Voluntariado Universitario Santiago



Imagen n. 3 Focus Group Profesional



Por último, el tercer instrumento para la recolección de datos aplicado fue la entrevista de redes. El Análisis de Redes Sociales (ARS) es concebido como el estudio formal de las relaciones entre actores y de las estructuras sociales que surgen de la recurrencia de estas relaciones. La unidad básica del análisis del ARS es, por tanto, el dato relacional o vínculo específico existente entre un par de elementos. El dato relacional surge de la comunicación, colaboración, transacción, valoración, etc., existente entre un número determinado de “nodos”, sean éstos organizaciones o personas, colectivos o individuales, humanos o artificiales. A partir de estos datos y de su procesamiento es posible construir la existencia de las redes sociales que vinculan directa e indirectamente a todos los nodos.

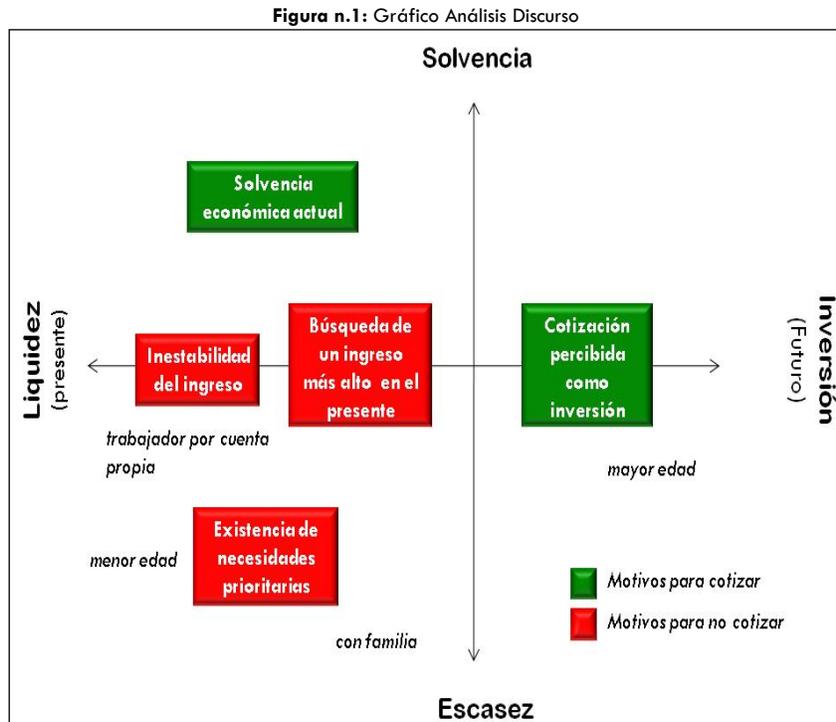
El aporte del ARS en el contexto del estudio es doble. Por un lado se buscó identificar de forma comparada que incidencia pudieran tener las redes personales de los voluntarios/as en su acceso y permanencia, así como impacto. Por otro lado, se buscó levantar y analizar las redes interorganizacionales que operan desde los actores institucionales asociados a la gestión de las actividades de voluntariado.

Las entrevistas de redes fueron aplicadas al conjunto de personas participantes en los *focus group* de voluntarios tras su finalización, así como a los encargados de las entidades, siendo ajustadas a las mismas condiciones de aplicación. Entre los encargados de programas de

✓ Análisis del Discurso

Esta técnica consiste en el estudio desde diferentes perspectivas teóricas de las formas del lenguaje (*narración, argumentación, enunciación, etc.*), constituyendo un campo difícil de caracterizar de forma global. Uno de sus rasgos distintivos es su marcado interés por los mecanismos de “producción de sentido”. De esta forma, lo que se indaga no es tanto el “que” se dice, sino el “como” se dice. El Análisis de Discurso, de esta forma, busca desvelar en los hechos de lenguaje sus anclajes espaciales, temporales y sociales. La fuerza de este enfoque radica en sus complejas elaboraciones conceptuales y en la fineza de sus interpretaciones. El Análisis de Discurso recurre a enfoques teóricos interpretativos. Desde su perspectiva, el texto en tanto acción social ocurre en un marco de comprensión, comunicación e interacción, que a su vez forma parte de estructuras y procesos socio-culturales más amplios (Vieytes, 2004).

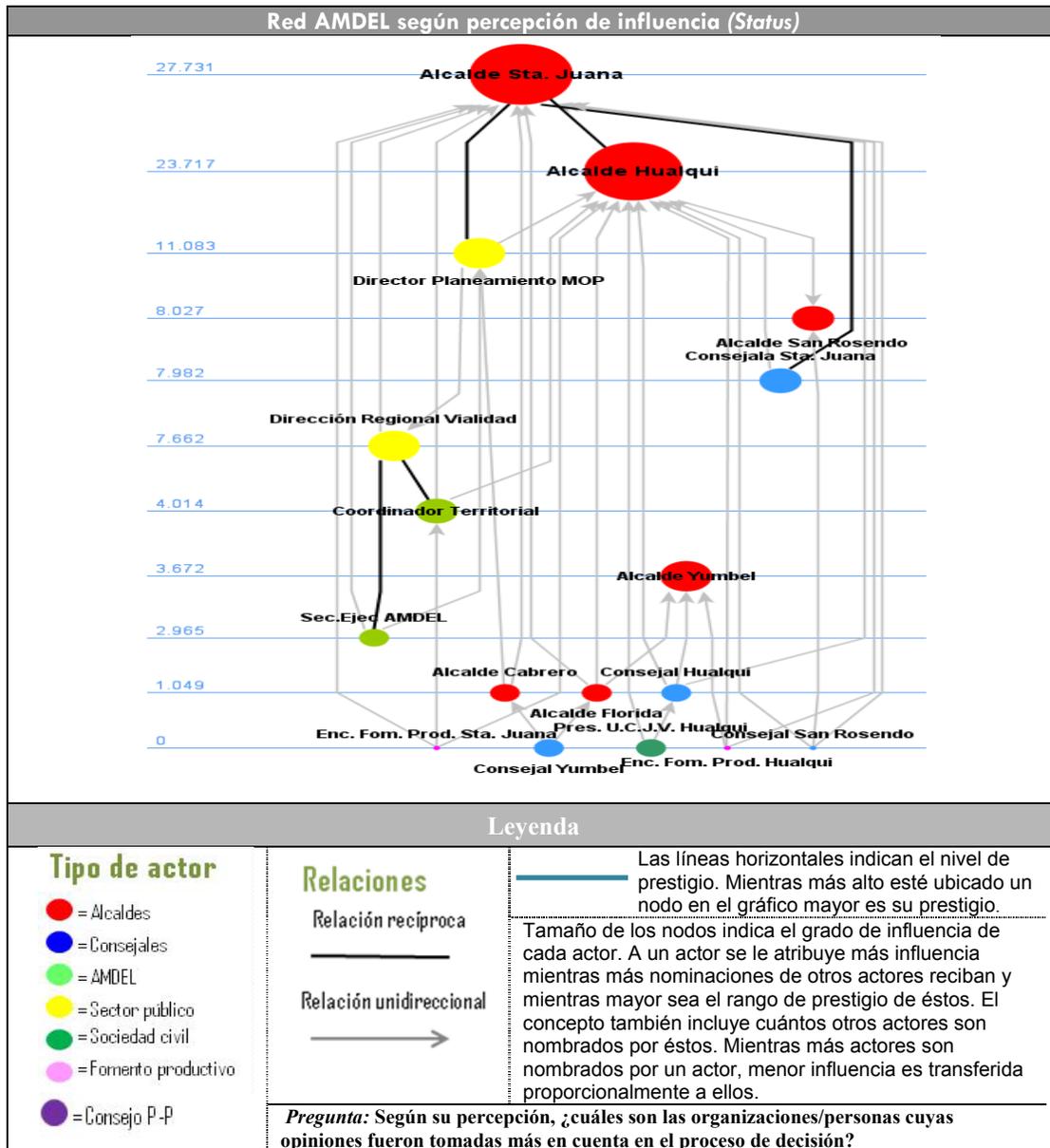
A través de la aplicación del discurso se buscó conocer percepciones, significados y representaciones de los entrevistados. La siguiente figura muestra un ejemplo de un gráfico de resultados obtenido a partir de la aplicación de técnicas de análisis de discurso.



Fuente: ARSChile (2009), “Estudio Cualitativo y Propuesta de Políticas de Extensión para la Protección de los Trabajadores Independientes, Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y de Previsión Social.

Los datos obtenidos a través de las entrevistas de redes fueron procesados y analizados a partir de la aplicación del software UCINET y VISONÉ.

Grafo n.1: Gráfico Análisis Redes Sociales.



iv. Catastro de entidades y sistematización programática gubernamental.

Uno de los objetivos del estudio fue la construcción de una herramienta que permita reflejar la acción de inventariar el conjunto de entidades (empresas, universidades y organizaciones profesionales) que dentro de las regiones consideradas promueven y organizan acciones de

voluntariado corporativo, universitario y profesional. La elaboración del catastro involucró, básicamente, tres actividades a desarrollar de forma secuencial:

a) Inventariar y validar listados de entidades.- A partir de fuentes documentales primarias (registros oficiales, documentos producidos por las propias organizaciones o asociaciones de forma física o virtual), así como de estudios realizados previamente se buscó inventariar el conjunto de entidades que promueven y organizan acciones de voluntariado corporativo, universitario y profesional en las 4 regiones consideradas.

b) Registro de entidades.- De forma paralela a la realización de inventario de entidades, se trabajó en la definición de una pauta a partir de la cuál registrar las entidades que fueron incorporadas al catastro (véase anexos del informe).

Tabla n.7 Pauta para catastro de entidades

Campos de registro	
•	Identificación y datos de contacto
•	Ámbito Territorial de acción
•	Características Organización
•	Objetivo y población objetivo de las acciones de voluntariado
•	Típos de voluntariado
•	Número de personas involucradas
•	Estructura de financiamiento

c) Recolección de datos.- Una vez definido y consolidado el listado, se procedió a la recolección de información a partir de la aplicación de una encuesta en línea con los campos y subcampos considerados para la solución informática, Survey Monkey.

Imagen.2 – Encuesta en línea para Entidades sobre Voluntariado Corporativo

Para el cumplimiento del objetivo n.5, correspondiente a la sistematización de la actual oferta programática del Ministerio de Desarrollo Social y sus servicios relacionados, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer para identificar potenciales espacios de colaboración, se trabajó en la ordenación de la información disponible en los portales gubernamentales a partir de las siguientes variables:

Tabla n.8 Tipificación de oferta programática

Variables	Indicadores
<i>Institucionalidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre completo del Programa · Servicio Público dependiente · Ministerio dependiente · Año de Inicio
<i>Descripción del Programa</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Problemática que aborda · Servicio Público dependiente · Ministerio dependiente
<i>Cobertura</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Metodología de intervención aplicada · Recursos Involucrados · Articulación de actores
<i>Potenciales espacios de colaboración</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Complementariedad de experiencias · Complementariedad de recursos · Alcance de espacio de colaboración potencial

Anexo n.2 – Directorio de Organizaciones

Antofagasta.....	150
Ficha Voluntariado Corporativo.....	154
Ficha Voluntariado Universitario.....	159
Ficha Voluntariado Profesional.....	161
Valparaíso.....	160
Ficha Voluntariado Corporativo.....	164
Ficha Voluntariado Universitario.....	170
Ficha Voluntariado Profesional.....	174
Metropolitana.....	173
Ficha Voluntariado Corporativo.....	177
Ficha Voluntariado Profesional.....	185
Ficha Voluntariado Universitario.....	195
Bío Bío.....	203
Ficha Voluntariado Corporativo.....	207
Ficha Voluntariado Universitario.....	215
Ficha Voluntariado Profesional.....	219
Punta Arenas.....	¡Error! Marcador no definido.
Ficha Voluntariado Universitario.....	222

Antofagasta

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Minera Lomas Bayas

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Av. De La Minería 501, Antofagasta

Comuna y Región

Antofagasta, región de Antofagasta

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Superintendencia de Medio Ambiente y Comunidades

Nombre responsable

Gina Caprioglio

Teléfono y Correo electrónico de contacto

+56 55 262 8500 / gina.caprioglio@glencore.cl

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

2009

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

Otro

Grupo objetivo

Niños y niñas

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Antofagasta	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

Organizaciones de la sociedad civil

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

Intercambio de información

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Aguas Antofagasta

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Avenida Pedro Aguirre Cerda 6496, Antofagasta

Comuna y Región

Antofagasta, II Región

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Directora de Asuntos Corporativos y RSE

Nombre responsable

Macarena Bassaletti

Teléfono y Correo electrónico de contacto

55 2356410 / mbassaletti@aguasantofagasta.cl

i. **Perfil Organizacional**

Año inicio programa de voluntariado corporativo

2005

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. **Áreas de actuación**

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Medioambiente
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones		Regiones	
Arica-Parinacota		O'Higgins	
Tarapacá		Maule	
Antofagasta	x	Bio Bio	
Copiapó		Araucanía	
Coquimbo		Valdivia	

Valparaíso		Los Lagos	
R. Metropolitana		Aysén	
		Punta Arenas	

iii. **Alianzas y Redes Sociales**

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Medios de comunicación
✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de Financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Minera Escondida

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Avenida De la Minería, 501, Antofagasta

Comuna y Región

Antofagasta, II Región

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Gerencia de Asuntos Corporativos

Nombre responsable

Patricio Vilaplana

Teléfono y Correo electrónico de contacto

+56 55 220 1241 / patricio.p.vilaplana@bhpbilliton.com

iv. **Perfil Organizacional**

Año inicio programa de voluntariado corporativo

1994

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

v. **Áreas de actuación**

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Cultura
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Medioambiente
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro
<input checked="" type="checkbox"/>	Tiempo libre
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario
<input checked="" type="checkbox"/>	Vivienda

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores
<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones		Regiones	
Arica-Parinacota		O'Higgins	
Tarapacá		Maule	
Antofagasta	x	Bio Bio	
Copiapó		Araucanía	
Coquimbo		Valdivia	
Valparaíso		Los Lagos	
R. Metropolitana		Aysén	
		Punta Arenas	

vi. **Alianzas y Redes Sociales**

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Medios de comunicación
✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad Santo Tomás
Dirección Postal Completa	Calle Arturo Prat 801, Antofagasta
Comuna y Región	Antofagasta, Región de Antofagasta
Unidad responsable sobre Voluntariado	Asuntos Estudiantiles
Nombre responsable	Fredy Vega
Teléfono y Correo electrónico de contacto	fveгаа@santotomas.cl / 55 268 5945

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	Desde los inicios de la universidad
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	20 aprox.
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	2
Fuentes de financiamiento	<input checked="" type="checkbox"/> La propia entidad (eventos, rifas, colectas)

ii. Actuación

Ámbito temático	
<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Salud
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo Comunitario
Grupo objetivo	
<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general
Ámbitos regionales de actuación	
Regiones	
Antofagasta	<input checked="" type="checkbox"/>

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional

Colegio de Profesores

Dirección Postal Completa

Phillips 15 – 6º piso Of. L

Comuna y Región

Antofagasta, Región de Antofagasta

Unidad responsable sobre Voluntariado

Directiva del Consejo

Nombre responsable

Elivia Silvia Iriarte

Teléfono y Correo electrónico de contacto

colegio@colegiodematronas.cl / 2632-7397

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	
-------------------------------------	--

ii. Actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	
-------------------------------------	--

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	
-------------------------------------	--

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Antofagasta	<input checked="" type="checkbox"/>

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Municipalidades
<input checked="" type="checkbox"/>	Otras Caja Los Andes

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Municipios
---	------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

Valparaíso

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Clinica Ciudad del Mar

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Calle Trece Norte 635, Vina del Mar

Comuna y Región

Viña del Mar, región de Valparaíso

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Responsabilidad Social Empresarial

Nombre responsable

Paula Garimani

Teléfono y Correo electrónico de contacto

jefe.comunicaciones@clinicaciudadelmar.cl/ 6- 6486411

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia empresa
-------------------------------------	-------------------

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Salud
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Valparaíso	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

GNL Quintero

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Camino Costero 901

Comuna y Región

Quintero, región de Valparaíso

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Asuntos Corporativos

Nombre responsable

Felipe Manríquez

Teléfono y Correo electrónico de contacto

felipe.manriquez@gnlquintero.com / 9 62079675

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia empresa
-------------------------------------	-------------------

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Medioambiente
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Valparaíso	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Organizaciones de la sociedad civil

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Municipios
---	------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Sopraval

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Calle JJ Godoy S/N Artificio Calera

Comuna y Región

Calera, región de Valparaíso

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Asuntos Corporativos

Nombre responsable

María Francisca Jaña

Teléfono y Correo electrónico de contacto

mjana@sopraval.cl / 33 2222001

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

2

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Salud
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Valparaíso	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Organizaciones de la sociedad civil
---	-------------------------------------

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

--	--

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad de Valparaíso
Dirección Postal Completa	Yungay 1731, piso 4, Valparaíso
Comuna y Región	Valparaíso, Región de Valparaíso
Unidad responsable sobre Voluntariado	Cada unidad académica, Dirección de Asuntos Estudiantiles y Dirección de Vínculos y Cooperación Internacional
Nombre responsable	Dirección de Vínculos y Cooperación Internacional
Teléfono y Correo electrónico de contacto	56 32 2603158// Alejandro.rodriguez@uv.cl

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	2012				
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	10%				
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	2				
Fuentes de financiamiento	<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>La propia entidad (eventos, rifas, colectas)</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Fondos concursables del Estado</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	La propia entidad (eventos, rifas, colectas)	<input checked="" type="checkbox"/>	Fondos concursables del Estado
<input checked="" type="checkbox"/>	La propia entidad (eventos, rifas, colectas)				
<input checked="" type="checkbox"/>	Fondos concursables del Estado				

ii. Actuación

Ámbito temático	<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Superación de la pobreza</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Emergencia y socorro</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Cultura</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza	<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro	<input checked="" type="checkbox"/>	Cultura
<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza						
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro						
<input checked="" type="checkbox"/>	Cultura						
Grupo objetivo	<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Jóvenes y adolescentes</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Comunidad en general</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes	<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general		
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes						
<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general						
Ámbitos regionales de actuación	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">Regiones</td> </tr> <tr> <td>Valparaíso</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Regiones		Valparaíso	<input checked="" type="checkbox"/>		
Regiones							
Valparaíso	<input checked="" type="checkbox"/>						

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Salud
✓	Ministerio de Desarrollo Social
✓	Servicio Nacional de la Mujer
✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad Viña del Mar
Dirección Postal Completa	
Comuna y Región	Viña del mar, Región Valparaíso
Unidad responsable sobre Voluntariado	Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), Departamento de Vida Univeristaria.
Nombre responsable	Gustavo Fernández Díaz - Coordinador
Teléfono y Correo electrónico de contacto	82998232// g.fernandez.inc@gmail.com// accion@uvm.cl

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

2002

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

20%

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

5

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
<input checked="" type="checkbox"/>	Financiamiento por parte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles

ii. Actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Medioambiente
<input checked="" type="checkbox"/>	Salud
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario
<input checked="" type="checkbox"/>	Discapacidad

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general
-------------------------------------	----------------------

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Valparaíso	x

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Empresas
<input checked="" type="checkbox"/>	Medios de comunicación
<input checked="" type="checkbox"/>	Municipalidades
<input checked="" type="checkbox"/>	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Municipios
-------------------------------------	------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

<input checked="" type="checkbox"/>	Ejecución de proyectos
-------------------------------------	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional

Colegio de Arquitectos

Dirección Postal Completa

Avda. Ramón Barros Luco 2347, San Antonio

Comuna y Región

San Antonio, Región de Valparaíso

Unidad responsable sobre Voluntariado

Directiva del Consejo

Nombre responsable

Rodrigo Villamando

Teléfono y Correo electrónico de contacto

rvillamandos@gmail.com / 35-200-735

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

2010

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

6

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

1

Fuentes de financiamiento

Aporte en dinero de los voluntarios

ii. Actuación

Ámbito temático

Emergencia y socorro

Vivienda

Grupo objetivo

Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones

Valparaíso

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

Ministerios y/o servicios públicos

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

Gobiernos Regionales

✓	Municipios
---	------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

Metropolitana

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa	BBVA
Dirección Postal Completa – Casa Matriz	Av. Pedro de Valdivia 100, Piso 2
Comuna y Región	Providencia, Santiago.
Unidad responsable de Acciones de Voluntariado	Responsabilidad Social Corporativa
Nombre responsable	Estephania Albert Marticorena
Teléfono y Correo electrónico de contacto	s.albert.contractor@bbva.com / 29391269

vii. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

2010

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

--

NÚMERO DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

--

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia empresa
-------------------------------------	-------------------

viii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
-------------------------------------	-----------

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
-------------------------------------	------------------------

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
R. Metropolitana	x

ix. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Organizaciones de la sociedad civil
---	-------------------------------------

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

--	--

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

McCann-Erickson

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Costanera 2711, piso 7

Comuna y Región

Providencia, Santiago.

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Planificación Estratégica de McCann Worldgroup Chile

Nombre responsable

Maribel Vidal

Teléfono y Correo electrónico de contacto

maribel.vidal@mccann.cl / 2337 6900

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

180

NÚMERO DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

Otro

Grupo objetivo

Niños y niñas

Jóvenes y adolescentes

Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
R. Metropolitana	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Organizaciones de la sociedad civil
---	-------------------------------------

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

--	--

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Telefónica

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Providencia 127

Comuna y Región

Providencia, Santiago.

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Fundación Telefónica

Nombre responsable

Celeste Maturana

Teléfono y Correo electrónico de contacto

celeste.maturana@telefonica.com / 269 128 96

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

2010

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

411 aprox.

NÚMERO DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

1

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Otro

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Bio Bio	x

Valparaíso	x
R. Metropolitana	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Organismos internacionales
<input checked="" type="checkbox"/>	Organizaciones de la sociedad civil

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

<input checked="" type="checkbox"/>	Ejecución de Proyectos
-------------------------------------	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Angloamerican

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Av. Pedro de Valdivia 279, P 1, Providencia (casa matriz)

Comuna y Región

Providencia, Santiago

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Asuntos Corporativos

Nombre responsable

David Viera

Teléfono y Correo electrónico de contacto

davida.vieram@angloamerican.com / 2 2204 3942

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

2014

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

228

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Cultura
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Medioambiente
<input checked="" type="checkbox"/>	Salud

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
-----------------	--

Antofagasta	x
Valparaíso	x
R. Metropolitana	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Colegio de Asistentes Sociales
Dirección Postal Completa	Dieciocho 45, Piso 4, Of.401, Santiago
Comuna y Región	Santiago, Región Metropolitana
Unidad responsable sobre Voluntariado	Directiva del Consejo
Nombre responsable	Alicia Yáñez
Teléfono y Correo electrónico de contacto	ayanezme@parquemet.cl / 2787-8129

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	1973				
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	20				
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	2				
Fuentes de financiamiento	<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Aporte en dinero de los voluntarios</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Otra fuente</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	Aporte en dinero de los voluntarios	<input checked="" type="checkbox"/>	Otra fuente
<input checked="" type="checkbox"/>	Aporte en dinero de los voluntarios				
<input checked="" type="checkbox"/>	Otra fuente				

ii. Actuación

Ámbito temático	<input checked="" type="checkbox"/> Derechos Humanos						
Grupo objetivo	<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Jóvenes y Adolescentes</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Adultos</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Adultos mayores</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y Adolescentes	<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos	<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y Adolescentes						
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos						
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores						
Ámbitos regionales de actuación	<table border="1"> <tr> <td>Regiones</td> <td></td> </tr> <tr> <td>R. Metropolitana</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Regiones		R. Metropolitana	<input checked="" type="checkbox"/>		
Regiones							
R. Metropolitana	<input checked="" type="checkbox"/>						

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Municipios
✓	Otras (indicar cuáles) Comisión Derechos Humanos

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de Financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Fundación Mente Sana
Dirección Postal Completa	www.mentesana.cl
Comuna y Región	Santiago, Región Metropolitana
Unidad responsable sobre Voluntariado	Director Ejecutivo
Nombre responsable	Ariel Berezin
Teléfono y Correo electrónico de contacto	arielberezin@gmail.com / 8-4792205

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	2006
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	200
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	2
Fuentes de financiamiento	<input checked="" type="checkbox"/> Fondos concursables del Estado

ii. Actuación

Ámbito temático	<input checked="" type="checkbox"/> Salud
Grupo objetivo	<input checked="" type="checkbox"/> Adultos
Ámbitos regionales de actuación	
Regiones	
R. Metropolitana	<input checked="" type="checkbox"/>

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Salud
✓	Ministerio de Educación
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de Financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional

Dirección Postal Completa

Comuna y Región

Unidad responsable sobre Voluntariado

Nombre responsable

Teléfono y Correo electrónico de contacto

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento
 Otra fuente (indicar cuál) Empresas por donación anónima

ii. Actuación

Ámbito temático
 Otro Desarrollo comunicacional para emprendimientos

Grupo objetivo
 Adultos

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
R. Metropolitana	x
Valdivia	x

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Municipalidades
-------------------------------------	-----------------

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Municipios
-------------------------------------	------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

<input checked="" type="checkbox"/>	Intercambio de información
<input checked="" type="checkbox"/>	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional
 Colegio de Matronas y Matrones

Dirección Postal Completa
 Phillips 15 – 6º piso Of. L

Comuna y Región
 Santiago, RM

Unidad responsable sobre Voluntariado
 Dirección del Colegio

Nombre responsable
 Anita Román Morra

Teléfono y Correo electrónico de contacto
 +56 2632-7397 / colegio@colegiodematronas.cl

iii. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

2006

Estructura de financiamiento

La organización...	Sí	No
Cuenta con un presupuesto fijo inicial		x
Cuenta con estrategias definidas de captación de recursos	x	
Tiene experiencia en la formulación a proyectos y fuentes de financiamiento		x

Fuentes de financiamiento

✓	La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
✓	Socios (personas naturales)
✓	Aporte en dinero de los voluntarios
✓	Donaciones de empresas

iv. Actuación

Ámbito temático

✓	Educación
✓	Salud
✓	Derechos Humanos

Grupo objetivo

✓	Niños y niñas
✓	Jóvenes y adolescentes
✓	Adultos
✓	Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones		Regiones	
Arica-Parinacota		O'Higgins	
Tarapacá		Maule	
Antofagasta		Bio Bio	
Copiapó		Araucanía	
Coquimbo		Valdivia	
Valparaíso		Los Lagos	
R. Metropolitana	x	Aysén	
		Punta Arenas	

iv. Alianzas y redes sociales**Entidades con las que se vincula regularmente**

✓	Empresas
✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Salud
✓	Ministerio de Educación
✓	Ministerio de Desarrollo Social
✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de Financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Asociación de Diplomáticos de Carrera
Dirección Postal Completa	Catedral 1183, Santiago
Comuna y Región	Santiago, Región Metropolitana
Unidad responsable sobre Voluntariado	Asociación de Diplomáticos de Carrera
Nombre responsable	María Fernanda Gómez Astudillo
Teléfono y Correo electrónico de contacto	28274350// mgomeza@minrel.gov.cl

iv. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

2005

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

6

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	

v. Actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la Pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Salud
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y Adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
R. Metropolitana	x
Valparaíso	x
Aysén	x

vi. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Municipalidades
✓	Casa matriz de la entidad

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Municipios
✓	Ministerio de Relaciones Exteriores

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Universidad

Universidad Autónoma de Chile

Dirección Postal Completa

Pedro de Valdivia 641 / Carlos Antúnez, Santiago

Comuna y Región

Santiago, RM

Unidad responsable sobre Voluntariado

Programa de Voluntariado

Nombre responsable

Alejandra Cofré

Teléfono y Correo electrónico de contacto

+56 2 2303 6047 / alejandra.cofre@ua.cl

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado universitario

2012

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Estructura de financiamiento

La organización...	Sí	No
Cuenta con un presupuesto fijo inicial		x
Cuenta con estrategias definidas de captación de recursos	x	
Tiene experiencia en la formulación a proyectos y fuentes de financiamiento	x	

Fuentes de financiamiento

La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
Aporte en dinero de los voluntarios
Donaciones de empresas
Otra fuente

ii. Actuación

Ámbito temático

✓	Superación de la pobreza
✓	Educación

✓	Medioambiente
✓	Salud
✓	Emergencia y socorro
✓	Tiempo libre
✓	Desarrollo comunitario
✓	Vivienda
✓	Otro

Grupo objetivo

✓	Niños y niñas
✓	Jóvenes y adolescentes
✓	Adultos
✓	Adultos mayores
✓	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones		Regiones	
Arica-Parinacota		O'Higgins	
Tarapacá		Maule	
Antofagasta		Bio Bio	
Copiapó		Araucanía	
Coquimbo		Valdivia	
Valparaíso		Los Lagos	
R. Metropolitana	x	Aysén	
		Punta Arenas	

iii. Alianzas y Redes Sociales**Entidades con las que se vincula regularmente**

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Red de Fundaciones de la Presidencia
---	--------------------------------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Universidad

Pontificia Universidad Católica de Chile

Dirección Postal Completa

Avda. Vicuña Mackenna 4860, Campus San Joaquín, Santiago

Comuna y Región

Santiago, RM

Unidad responsable sobre Voluntariado

Dirección de Asuntos Estudiantiles

Nombre responsable

Ivonne Moraga

Teléfono y Correo electrónico de contacto

+56 2 2354 4552 / iomoraga@uc.cl

iv. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado universitario

2005

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Estructura de financiamiento

La organización...	Sí	No
Cuenta con un presupuesto fijo inicial	x	
Cuenta con estrategias definidas de captación de recursos	x	
Tiene experiencia en la formulación a proyectos y fuentes de financiamiento	x	

Fuentes de financiamiento

La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
Fondos concursables del Estado
Subsidios estatales

v. Actuación

Ámbito temático

✓	Superación de la pobreza
✓	Educación
✓	Medioambiente

✓	Salud
✓	Derechos Humanos
✓	Emergencia y socorro
✓	Tiempo libre
✓	Desarrollo comunitario
✓	Vivienda

Grupo objetivo

✓	Niños y niñas
✓	Jóvenes y adolescentes
✓	Adultos
✓	Adultos mayores
✓	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones		Regiones	
Arica-Parinacota		O'Higgins	
Tarapacá		Maule	
Antofagasta		Bio Bio	
Copiapó		Araucanía	
Coquimbo		Valdivia	
Valparaíso		Los Lagos	
R. Metropolitana	x	Aysén	
		Punta Arenas	

vi. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Otras

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Educación
---	-------------------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de Financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Universidad

Universidad de Santiago de Chile

Dirección Postal Completa

Las Sophoras 175, Estación Central, Santiago

Comuna y Región

Santiago, RM

Unidad responsable sobre Voluntariado

Programa de Responsabilidad Social Universitaria RSU

Nombre responsable

Santiago Peredo Prada

Teléfono y Correo electrónico de contacto

(56) (2) 27180182 / responsabilidad.social@usach.cl

vii. **Perfil organizacional**

Año inicio programa de voluntariado universitario

2008

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Estructura de financiamiento

La organización...	Sí	No
Cuenta con un presupuesto fijo inicial		x
Cuenta con estrategias definidas de captación de recursos		x
Tiene experiencia en la formulación a proyectos y fuentes de financiamiento	x	

Fuentes de financiamiento

La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
Aporte en dinero de los voluntarios
Subsidios estatales
Venta de servicios al Estado
Donaciones de empresas

viii. **Actuación**

Ámbito temático

Superación de la pobreza

✓	Educación
✓	Medioambiente
✓	Salud
✓	Emergencia y socorro
✓	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

✓	Niños y niñas
✓	Jóvenes y adolescentes
✓	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones		Regiones	
Arica-Parinacota		O'Higgins	
Tarapacá		Maule	
Antofagasta		Bio Bio	
Copiapó		Araucanía	
Coquimbo		Valdivia	
Valparaíso		Los Lagos	
R. Metropolitana	x	Aysén	
		Punta Arenas	

ix. **Alianzas y Redes Sociales**

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Otras

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Educación
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad del Pacífico
Dirección Postal Completa	Las Condes 11121
Comuna y Región	Las Condes, Región Metropolitana
Unidad responsable sobre Voluntariado	Dirección De Asuntos Estudiantiles Sede Las Condes
Nombre responsable	Christian Díaz
Teléfono y Correo electrónico de contacto	28625241// cdiazs@upacifico.cl

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	2011
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	20%
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	3
Fuentes de financiamiento	<input checked="" type="checkbox"/> Presupuesto Institucional

ii. Actuación

Ámbito temático	
<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Tiempo Libre
Grupo objetivo	
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
Ámbitos regionales de actuación	
Regiones	
Valparaíso	x
Región Metropolitana	x

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Fundaciones
✓	Ministerios y/o servicios públicos

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Salud
✓	Fundaciones (Hogar Koinomadelfia)

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Ejecución de Proyectos
---	------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad del Desarrollo
Dirección Postal Completa	.
Comuna y Región	Santiago, RM
Unidad responsable sobre Voluntariado	Dirección de Desarrollo Estudiantil
Nombre responsable	Rodrigo Arellano
Teléfono y Correo electrónico de contacto	Teléfono: 23279145// rarellano@udd.cl

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

1998

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

5000 alumnos

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

7

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
<input checked="" type="checkbox"/>	Fondos concursables del Estado

ii. Actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo Comunitario
<input checked="" type="checkbox"/>	Vivienda

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos Mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
O`Higgins	x
Bío Bío	x
Los Lagos	x

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Municipalidades (propias de cada localidad)

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Municipios
✓	Ministerios de Educación
✓	INJUV
✓	MINEDUC

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

Bío Bío

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Arauco

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Lincoyan N°282 piso 4.

Comuna y Región

Concepción, región Bio Bio.

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Asuntos Públicos y Gerencia de personas

Nombre responsable

Guillermo Mendoza

Teléfono y Correo electrónico de contacto

guillermo.mendoza@arauco.cl / 41-2862281

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia empresa
-------------------------------------	-------------------

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Cultura
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Medioambiente
<input checked="" type="checkbox"/>	Emergencia y socorro
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Jóvenes y adolescentes
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Bio Bio	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Municipalidades
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa	Essbio
Dirección Postal Completa – Casa Matriz	Diagonal Pedro Aguirre Cerda 1129, piso 3
Comuna y Región	Concepción, región de Bio Bio
Unidad responsable de Acciones de Voluntariado	Responsabilidad Social Empresarial
Nombre responsable	Paula Sepúlveda
Teléfono y Correo electrónico de contacto	paula.sepulveda@essbio.cl / 93237437

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia empresa
-------------------------------------	-------------------

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Salud
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Bio Bio	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

--	--

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa

Creatividad e Inteligencia

Dirección Postal Completa – Casa Matriz

Dr. Wilhelm 1000, Piso 1, Concepción

Comuna y Región

Concepción, región de Bio Bio

Unidad responsable de Acciones de Voluntariado

Gerencia

Nombre responsable

Carla Pettinelli

Teléfono y Correo electrónico de contacto

cpettinelli@creatividadeinteligencia.cl / 41 2791643 /92896087

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

2012

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

1

Fuentes de financiamiento

La propia empresa

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

Otro

Grupo objetivo

Niños y niñas

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Bio Bio	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

Organizaciones de la sociedad civil

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

<input checked="" type="checkbox"/>	Intercambio de información
-------------------------------------	----------------------------

IDENTIFICACIÓN

Nombre Empresa	Colegio de Abogados Regional Concepción
Dirección Postal Completa – Casa Matriz	Castellón 432 º piso
Comuna y Región	Concepción, región Bio Bio.
Unidad responsable de Acciones de Voluntariado	Asesorías y orientación legal
Nombre responsable	Ignacio Sapiain M Vicepresidente
Teléfono y Correo electrónico de contacto	cabogados@gmail.com// 41-2620900

i. Perfil Organizacional

Año inicio programa de voluntariado corporativo

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS REGULARMENTE

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	Labor social de los Colegiados (Abogados)
-------------------------------------	-------------------------------------------

ii. Áreas de actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Otro
-------------------------------------	------

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos
<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Bio Bio	x

iii. Alianzas y Redes Sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Ministerios y/o servicios públicos
<input checked="" type="checkbox"/>	Otro

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

<input checked="" type="checkbox"/>	Municipios
<input checked="" type="checkbox"/>	Otro

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

<input checked="" type="checkbox"/>	Intercambio de información
<input checked="" type="checkbox"/>	Otro

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad de Concepción
Dirección Postal Completa	Víctor Lamas 1290, Concepción
Comuna y Región	Concepción, Región de Bio Bio
Unidad responsable sobre Voluntariado	Programa de Estudios sobre la Responsabilidad Social
Nombre responsable	Gracia Navarro Saldaña
Teléfono y Correo electrónico de contacto	gnavarro@udec.cl / 41 2203037

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	2013
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	416.000
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	1
Fuentes de financiamiento	<input checked="" type="checkbox"/> La propia entidad (eventos, rifas, colectas)

ii. Actuación

Ámbito temático	<input checked="" type="checkbox"/> Superación de la pobreza
	<input checked="" type="checkbox"/> Educación
	<input checked="" type="checkbox"/> Medioambiente
	<input checked="" type="checkbox"/> Salud
	<input checked="" type="checkbox"/> Emergencia y socorro
	<input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo Comunitario
Grupo objetivo	<input checked="" type="checkbox"/> Niños y niñas
	<input checked="" type="checkbox"/> Jóvenes y adolescentes
	<input checked="" type="checkbox"/> Comunidad en general
Ámbitos regionales de actuación	
Regiones	
Bio Bio	<input checked="" type="checkbox"/>

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Otras

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Ministerio de Salud
✓	Ministerio de Educación
✓	Ministerio de Desarrollo Social
✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios
✓	Otras (<i>indicar cuáles</i>) Gendarmería

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad Católica del Norte
Dirección Postal Completa	Avda. Angamos 0610, Antofagasta
Comuna y Región	Concepción, Región de Bio Bio
Unidad responsable sobre Voluntariado	Dirección General de Pastoral y Cultura Cristiana
Nombre responsable	Domingo Silva Zepeda
Teléfono y Correo electrónico de contacto	dsilva@ucn.cl / 55 355534

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

1996

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

15 aprox.

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

1

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	La propia entidad (eventos, rifas, colectas)
<input checked="" type="checkbox"/>	Aporte en dinero de los voluntarios

ii. Actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Superación de la pobreza
<input checked="" type="checkbox"/>	Educación
<input checked="" type="checkbox"/>	Desarrollo Comunitario

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Comunidad en general

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Antofagasta	<input checked="" type="checkbox"/>

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Medios de comunicación
✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Ejecución de Proyectos

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Colegio de Abogados
Dirección Postal Completa	Tribunales, piso 1
Comuna y Región	Concepción, Región de Bio Bio
Unidad responsable sobre Voluntariado	Directiva del Consejo
Nombre responsable	Ignacio Sapiaín
Teléfono y Correo electrónico de contacto	cabogados@gmail.com / 41-262-0900 / 41-262-0902

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional	2010
NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS	5
NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN	1
Fuentes de financiamiento	<input checked="" type="checkbox"/> La propia entidad (eventos, rifas, colectas)

ii. Actuación

Ámbito temático	<input checked="" type="checkbox"/> Educación
	<input checked="" type="checkbox"/> Otro
Grupo objetivo	<input checked="" type="checkbox"/> Adultos
	<input checked="" type="checkbox"/> Adultos mayores
Ámbitos regionales de actuación	
Regiones	
Bio Bio	<input checked="" type="checkbox"/>

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Ministerios y/o servicios públicos
✓	Organizaciones de la sociedad civil

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	Gobiernos Regionales
✓	Municipios
✓	Otras (indicar cuáles) <i>Ministerio de Justicia</i>

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de Financiamiento
✓	Ejecución de Proyectos

Otras regiones

IDENTIFICACIÓN

Nombre Colegio o Asociación Profesional	Universidad de Magallanes
Dirección Postal Completa	
Comuna y Región	
Unidad responsable sobre Voluntariado	Asuntos Estudiantiles
Nombre responsable	Ramiro Lai Caipillan - Trabajador Social de la Dirección Asuntos Estudiantiles
Teléfono y Correo electrónico de contacto	612207091 // ramiro.lai@umag.cl

i. Perfil organizacional

Año inicio programa de voluntariado profesional

2006

NÚMERO DE PERSONAS QUE SON VOLUNTARIOS

promedio 10

NUM DEL STAFF PERMANENTE DEL EQUIPO DE GESTIÓN

1

Fuentes de financiamiento

<input checked="" type="checkbox"/>	Aporte de la Universidad - Aporte de Funcionarios de la Universidad
-------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

ii. Actuación

Ámbito temático

<input checked="" type="checkbox"/>	Atención Preescolares
<input checked="" type="checkbox"/>	Atención Adulto Mayor
<input checked="" type="checkbox"/>	Apoyo personas en Condición de Calle

Grupo objetivo

<input checked="" type="checkbox"/>	Niños y niñas
<input checked="" type="checkbox"/>	Adultos mayores

Ámbitos regionales de actuación

Regiones	
Punta Arenas	x

iii. Alianzas y redes sociales

Entidades con las que se vincula regularmente

✓	Organizaciones de la sociedad civil
✓	Redes de organizaciones o entidades afines
✓	Casa matriz de la entidad

Entidades del sector público con las que se vincula regularmente

✓	INTEGRA - OFICINA PARLAMENTARIOS - INJUV
---	------------------------------------------

Motivos por los que se relaciona con entidades mencionadas

✓	Intercambio de información
✓	Búsqueda de financiamiento
✓	Autorizaciones para el Desarrollo de Actividades



Fidel Oteiza, 1916 Of. 602 - Providencia - Santiago, Chile - Tfno. (56) 22696136/22693533

www.arschile.cl