



EMPRESAS  
CONSCIENTES

comunicaciones@empresasconscientes.com  
www.empresasconscientes.com

DIARIO FINANCIERO - MARTES 31 DE JULIO DE 2018



# EL APOORTE EMPRESARIAL AL INTERIOR DE LAS CÁRCELES

Caffarena, Prodalum, Komatsu Cummins y la Cámara Chilena de la Construcción han hecho sus apuestas.

POR GONZALO DÍAZ MOYA

Algunas empresas consideran que sí pueden contribuir a la reinserción social de las personas que están privadas de libertad mediante la participación en programas laborales. Sin embargo, faltan más iniciativas para lograr un mayor impacto, en un propósito donde es vital la colaboración públi-

ca-privada.

Según la directora nacional de Gendarmería, Claudia Bendeck, "nuestro principal desafío es la reinserción social. El Estado y nosotros, como institución, debemos garantizar condiciones de habitabilidad, educación y capacitación, pero necesitamos que la sociedad civil y las empresas se sumen".

Sostiene que la institución ha trabajado en la selección de al menos

un establecimiento penal por región en los que pueda materializar la instalación de empresas externas, y con ello fomentar el trabajo de las personas durante el cumplimiento de sus condenas, para, a su vez, facilitar la inserción a través de la colocación al egreso por cumplimiento.

Hoy, el Centro Penitenciario Femenino de San Joaquín (CPF) cuenta con una población penal de 600 internas. Aquí se ofrecen diversas instancias

de educación, capacitación y trabajo.

Su Alcaldesa, Ximena Gutiérrez, comenta que "tenemos una muy buena experiencia con las empresas. La oportunidad laboral colabora en la reinserción de las internas porque aprenden una habitualidad laboral que quizá antes no tenían".

Sin embargo, advierte que cuando las mujeres salen en libertad la situación es complicada, existe mucho prejuicio. "Ellas manifiestan que afuera la gente no les da las oportunidades, pese a haber tenido alguna capacitación. Pero, hemos tenido algunos casos donde las empresas sí han contratado a las mujeres que se destacaron en el taller laboral", dice.

Enfatiza que se debe visibilizar lo positivo en cuanto al trabajo que se desarrolla con las personas privadas de libertad. "Sólo así se puede motivar a las empresas para que nos conozcan y se decidan a participar con nosotros", declara.

Asimismo, la encargada del CET de esta unidad penal, Teniente 2º de Gendarmería, Marilyn Martínez, detalla

que hoy cuentan con seis empresas externas y dos talleres propios de panadería y repostería. Las empresas que participan en el CET son Caffarena con el etiquetado y envasado de pantys, Prodalum para el armado de ventanas de aluminio, RTS que se encarga del ensamblaje de cartón para botellas de vidrio, Comisa y Cemco con armado de válvulas y mangueras reguladoras de gas, y Marisio que es el armado de piezas eléctricas.

Martínez puntualiza que Gendarmería presta servicios a estas empresas. "Nosotros entregamos el lugar físico, luz y agua, y el trabajo de nuestras internas, y ellos traen la producción y nos pagan un sueldo mínimo más producción para cada una de las trabajadoras", cuenta.

Para postular al CET, las internas deben tener una cierta cantidad de la pena cumplida, conducta buena o muy buena, y finalmente se realiza un consejo técnico que decide su ingreso. Luego se las ubica a medida que van ganando experiencia laboral, pensando en que no todas tienen las



mismas habilidades.

Respecto al cumplimiento de las normas laborales y sociales en torno al trabajo -normas de seguridad, cotizaciones previsionales, cumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo- Bendeck sostiene que "actualmente cumplimos la normativa especial que regula la materia, el Decreto 943, sobre estatuto laboral para el trabajo penitenciario. Estamos trabajando con el Ministerio de Justicia y Trabajo para mejorar estas condiciones".

#### Empresas que apuestan

Desde 2011, Caffarena desarrolla un programa de reinserción laboral en el CPF de San Joaquín. Su jefe de producción y del programa laboral, Héctor Concha, dice que esta iniciativa ha sido eficaz, porque como empresa han podido apoyar a las internas en su reinserción mediante la capacitación, impactando directamente con herramientas y conocimientos concretos sobre un oficio.

A la fecha son 15 internas quienes prestan el servicio de envasado de

producción de pantys, recibiendo como pago el ingreso mínimo legal vigente.

Desde Komatsu Cummins, su director de Asuntos Corporativos, Jaime Uribe, explica que la empresa contrata jóvenes y mujeres que han estado privadas de libertad, por medio de la labor técnica que realiza la Fundación Reinventarse, que apunta no sólo a una colocación laboral sino a una habilitación y acompañamiento que baje las probabilidades de deserción.

Otro programa que desarrollan desde 2012 en materia de reinserción es uno con el CET de la cárcel de mujeres de Antofagasta, a través de la empresa Komatsu Reman Center. A la fecha han participado 14 personas, quienes han desarrollado labores productivas de remanufactura con todas las condiciones de un colaborador de la compañía. "Hemos tenido un positivo resultado con cinco personas que una vez que cumplieron su condena se sumaron a la empresa", destaca.

Por otra parte, la Corporación Cimientos, vinculada a la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC), ejecuta el Programa Cimientos, que desde el 2009 otorga competencias y conocimientos en habilidades blandas y en oficios de la construcción, además de insertar a cada beneficiario dentro de empresas de este sector. A la fecha, 1.514 personas han aprobado el proceso de capacitación, y de ellas, 1.235 obtuvieron un puesto de trabajo en una firma de la construcción.

Dado el éxito, el programa se amplió a otras modalidades. Es así como Cimientos III, se refiere a la implementación de unidades productivas al interior de centros penitenciarios del país, brindando un trabajo remunerado a las personas internas. Hoy se ha implementado en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua una fábrica de pallet, la cual puede contratar hasta 25 personas.

La gerente del Área Social de la CCHC, Patricia Aranda, enfatiza que los resultados muestran que existe una efectiva reinserción social de cientos de infractores de ley. "Desde el Ministerio de Desarrollo Social, ya están empujando para que se replique por otros gremios empresariales", resalta.

Khristian Briones, de 40 años, vivió un largo tiempo en el Sename y estuvo 10 años privado de libertad. "Considero que la mejor forma de que una persona se reinserte dentro de la cárcel es preparándose, donde se le dé una oportunidad que le permita adquirir el hábito laboral, responsabilidad y disciplina", declara.

Briones logró rehabilitarse y reinserirse en la sociedad. Se tituló como Trabajador Social, labor que hoy cumple en la Fundación Dimas, proyecto que creó y el cual hoy dirige. Su desafío es implementar formalmente un taller laboral dentro de la cárcel.

21  
CET TIENE EL PAÍS

41  
MIL PERSONAS  
privadas de  
libertad tienen las  
cárceles con sistema  
cerrado del país

## EC HOY

# ¡Incomódate!



**JORGE BIANCHI,**  
PRESIDENTE DE EMPRESAS  
CONSCIENTES

Las personas tenemos una marcada tendencia a las explicaciones singulares. Con singular me refiero a explicaciones que gravitan en torno a una manera de mirar, o que siguen una corriente o modelo en particular. Vamos llevando nuestro lente singular, de situación a situación, tiñendo todo lo que vemos con nuestro color particular. Nuestra singularidad termina reduciendo la enorme diversidad del mundo y de la vida a un conjunto de "correctos, incorrectos", "apropiados, no apropiados", "agradables, desagradables". Si esto quedase allí no sería nada tan grave, sólo quizás monótono. El desafío más grande es que tendemos a volvernos excluyentes en ámbitos que trascienden a las preferencias personales. Uno de los ámbitos, tal vez, más impactados son el económico y laboral. Muchos líderes y empresarios prefieren contratar o hacer negocios con personas que miren el mundo similar a ellos, que compartan su singularidad. No cabe duda de que proceder así hace más fácil y cómodas las interacciones, es mucho más sencillo aliarse, se pueden compartir además gustos, clubes, vecindarios, colegios de los hijos, etc. El desafío con ello es que vamos dejando a nuestras organizaciones sesgadas, las privamos

de miradas múltiples, de liderazgos y culturas más meritorios, de entornos más enriquecedores y por tanto propicios para la innovación.

Trascender la inercia de posturas singulares significa moverse hacia la pluralidad. La capacidad de pluralidad enriquece el entendimiento, nutre relaciones diversas, nos mantiene inquietos y en constante aprendizaje, nos desafía y en resumidas cuentas nos abre la cabeza. Es como viajar, que es una de las mejores maneras de abrirse a posibilidades distintas. Te hablo a ti lector: ¿Por qué no aplicas la misma disposición y apertura que quizás exhibes al viajar, a cómo vas dando forma a las organizaciones y entornos en los que participas, desde el rol que sea? El mayor costo podría ser que las preguntas, las respuestas, interacciones e ideas se vuelvan menos predecibles. ¿Y no sería eso algo totalmente deseable en el dinámico y exigente mundo de hoy? ¿O temes perder control? Control que igualmente se hace cada vez menos efímero y fugaz.

La inteligencia de las organizaciones va hoy en directa relación a su capacidad de asimilar complejidad, y esa capacidad, al menos desde lo humano, se alimenta de diversos entendimientos y perspectivas. Aumentar la pluralidad en tu organización y entorno disminuirá tu comodidad en el corto plazo, pero con seguridad nutrirá lo que haces, y a ti mism@ como persona, pues puede permitirte la agradable sensación de asombrarte ante la inteligencia y sabiduría de otros distintos a ti. Mi invitación: ¡Incomódate!

Tienen metas

# SCOTIABANK LANZA SU POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Además, siempre han tenido tolerancia cero para conductas constitutivas de acoso laboral o sexual.

En mayo de este año, Scotiabank Chile comenzó a circular su nueva Política de Diversidad e Inclusión a toda la organización, la cual busca garantizar el respeto a la diversidad junto a colaboradores, clientes y comunidad.

“Con esta política, el banco se compromete a enfocar sus esfuerzos hacia la inclusión de género, personas con discapacidad, la diversidad cultural y las personas de las comunidades LGBT, además de realizar acciones transversales en los ámbitos de capacitación, comunicación, medición y aporte a la comunidad”, explica su vicepresidenta senior de Riesgo y Líder del Comité de Inclusión, Carolina Parra.

Agrega que durante 2017, el banco implementó la primera encuesta

sobre discapacidad, con el fin de conocer cuál es la realidad de sus colaboradores. “A partir de los resultados, desarrollamos un plan de trabajo que tiene como principales ejes estratégicos, el trabajo con los actuales colaboradores con discapacidad, los colaboradores futuros a través del área de Selección, y en temas de políticas y procedimientos de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos, y Tecnología”.

También, comenta que se dictó una serie de charlas de sensibilización para concientizar a sus colaboradores respecto de la equidad de género.

Por otra parte, y en un tema que ha estado contingente en diversos ámbitos del país, Parra enfatiza que siempre han tenido tolerancia cero para conductas constitutivas de acoso laboral o sexual. “En febrero



de este año, Scotiabank lanzó una Política Global contra el Acoso, donde se establecen los protocolos de denuncia e investigación. A su vez, contamos con la Política de Vías Alternativas de Resolución, que nos permite resguardar los derechos de las personas que se sientan vulneradas”, detalla.

Hoy, en Scotiabank trabajan 3.741 personas, de las cuales un 53% son mujeres y un 47% son hombres. En los niveles de liderazgo, el 19% de los vicepresidentes del banco son mujeres, mientras que el cargo de directoras alcanza al 23%. En cuanto al rango etario, la generación BB

(nacidos entre 1946 y 1964) alcanza un 17%, la X (1965-1979) un 48%, y la Y (Millennials, 1980-2000) un 35%.

Respecto de los impactos de esta nueva política, la ejecutiva señala que tienen metas para la inclusión de mujeres en alta dirección, donde han tenido un enfoque desde hace varios años. Y en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, no quieren sólo cumplir una cuota de 1% como lo establece la ley. “Nuestro enfoque está en fortalecer una cultura inclusiva, donde el colaborador sea evaluado por sus competencias y se desarrolle como profesional dentro de la organización”, resalta.

# 53%

de los trabajadores de Scotiabank Chile son mujeres

LA MINA

## PRIMERA CENTRAL HIDROELÉCTRICA QUE MIDE SU HUELLA DE CARBONO EN SU CONSTRUCCIÓN

La instalación pertenece a Colbún, tiene 37 MW de capacidad y se ubica en la Región del Maule.

La empresa generadora eléctrica Colbún, comenzó la operación comercial de su central La Mina, ubicada en la comuna de San Clemente, en la Región del Maule.

Esta central -que comenzó su construcción en enero de 2015 y contempló una inversión de US\$130 millones-, utiliza las aguas del Río Maule para la generación de 37 MW, a través de dos turbinas (central mini hidro), pudiendo abastecer a cerca de 86.000 personas.

Durante su proceso de construcción se realizó una menor intervención de árboles a la proyectada y se reforestó con las mismas especies que estaban en la zona (quillay, roble y ciprés de la cordillera). Además, se mantuvo un caudal ecológico que



asegura un flujo permanente de agua entre las obras de captación y devolución, permitiendo mantener el ecosistema fluvial y la biodiversidad en esta zona del río.

“En Colbún entendemos la sostenibilidad como el negocio mismo, y el proyecto La Mina representa bien esta visión. Aquí se desarrollaron

acciones ambientales que minimizan los impactos y permiten hacer un uso eficiente de los recursos. Esta es la forma en la que buscamos seguir desarrollando proyectos e impulsando negocios en la compañía”, enfatiza su gerente general, Thomas Keller.

Por su parte, el gerente de División Desarrollo Sustentable de la firma,

Juan Pablo Schaeffer, señala que esta es la tercera central de Colbún en estar reconocida bajo la Ley ERNC (Energías Renovables No Convencionales) y la energía generada, equivalente al abastecimiento de un 8% de la población de la Región del Maule, se inyecta al Sistema Eléctrico Nacional en la subestación Loma Alta.

**Primera central carbono neutral**

Schaeffer destaca que La Mina es la primera central generadora eléctrica de Chile que mide su huella de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) durante su construcción. “Esto nos permite obtener el real impacto y resultado de construcción de una central hidroeléctrica en materia de cambio climático y así generar aprendizajes para gestionar de mejor forma las emisiones de GEI”.

Añade que la central fue certificada para emitir bonos de carbono bajo el estándar voluntario VCS (Verified Carbon Standard). Su operación evitará la emisión de cerca de 100.000 toneladas de CO<sub>2</sub>, equivalentes a retirar de circulación unos 25.000 autos y plantar cerca de 200.000 árboles.

Asimismo, el ejecutivo puntualiza que La Mina es la quinta central de Colbún acreditada para compensar emisiones de terceros, lo que la consolida como la principal emisora de bonos de carbono provenientes de generación hidroeléctrica.



## MELÓN CEMENTOS CONFIRMA SU COMPROMISO CON TELETÓN

Melón Cementos firmó el acuerdo de colaboración con Teletón, con el fin de beneficiar a las familias que se rehabilitan en el Instituto y que son parte del programa de accesibilidad que implementa el Voluntariado Teletón, conocido como Abre. El acuerdo de colaboración considera donaciones de sacos de cemento, principalmente en las regiones de Valparaíso, Los Lagos y RM, en el marco del programa Más Barrio Melón, para apoyar la construcción de rampas y senderos que permitan mejorar las barreras arquitectónicas domiciliarias de las personas que se atienden en la Fundación.

## Natura lanza Programa Familia que fortalece el vínculo en sus colaboradores

Natura lanzó en Chile el Programa Familia que busca fortalecer el vínculo familiar de los colaboradores. La iniciativa incluye en total 35 beneficios que abarcan las distintas etapas de la vida del trabajador, desde la unión, el nacimiento del hijo donde se fortalece el rol del padre, a través de un post natal masculino de 40 días, pasando por la convivencia, la adopción, hasta coaching para enfrentar un divorcio. "Este Programa nace de la importancia de reconocer y valorar las relaciones", destacó Sol de Cabo, Gerente de Recursos Humanos.

## SODIMAC COLABORA CON ALBERGUE PARA NIÑOS EN SITUACIÓN DE CALLE

Una casa ubicada en La Reina fue remodelada y se reabrió como el primer albergue del país que acogerá a niños, niñas y adolescentes en situación de calle. Para materializar este proyecto, el ministro de Desarrollo Social, Alfredo Moreno, convocó a distintas instituciones públicas y privadas, a formar una alianza que permitiera concretarlo de manera inmediata. Sodimac realizó este proyecto con los recursos de emergencia que contempla el Programa "Construyendo Sueños de Hogar" que busca mejorar la calidad de vida de las personas vulnerables.



## Primera memoria de sostenibilidad de Parque del Recuerdo

Parque del Recuerdo publicó en junio su primera Memoria de Sostenibilidad, reporte elaborado bajo el lineamiento GRI Estándar, donde se da a conocer la gestión realizada durante el 2017 en los ámbitos económico, social y ambiental. "Decidimos realizar este reporte inspirados en nuestro propósito de ser un lugar de encuentro espiritual para las familias y la comunidad, debido a que el año recién pasado trazamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad, una mirada 360 que hoy guía nuestro camino hasta el 2020", dice su gerente general, Sergio Cortés.

## OPINIÓN...

## La exclusión y los prejuicios nos destruyen

Nuestra sociedad, una de las más desiguales del mundo, es también discriminadora, clasista, racista, segregadora y excluyente. La última demostración, las manifestaciones contra el proyecto inmobiliario de integración social en Las Condes. Los prejuicios y la estigmatización nos hacen ciegos y no nos permiten ver el verdadero valor de las personas.

Hay luces de esperanza; crecen las empresas B, el movimiento Capitalismo Consciente toma más y más fuerza a través de Empresas Conscientes, cada vez vemos más emprendimientos sociales, se desarrollan nuevas organizaciones en la sociedad civil para abordar problemáticas sociales importantes, la agenda política empieza a tomar los temas de mayor preocupación ciudadana y, algo fundamental, la articulación entre Estado, empresa privada y sociedad civil que por fin empiezan a trabajar en serio para enfrentar problemas de fondo de nuestra sociedad. Esto último sí me parece muy esperanzador y fundamental!

¿Por qué esto es señal de un avance?, ¿qué hay de fondo? Dos cosas fundamentales: son



**IGNACIO CRUZ,**  
DIRECTOR DE EMPRESAS  
CONSCIENTES Y DIRECTOR EJECUTIVO  
TECHO INTERNACIONAL

ejemplos de la búsqueda del bien común por sobre el individual y la valoración de las personas. El poner a las personas en el centro de nuestras preocupaciones valorando el bien comunitario por sobre el bien individual es lo que hace la diferencia entre una empresa consciente y una que no lo es. Al poner a las personas en el centro debemos hacerlo considerándolas en su esencia y no vistiéndolas de estigmas y prejuicios que gratuitamente les asignamos. Al eliminar estos, entonces es bienvenido un proyecto inmobiliario de integración social en Las Condes, es deseable que un inmigrante de raza negra trabaje a mi lado en igualdad de condiciones, es atractiva la contratación de ex-reos que se encuentran rehabilitados, es interesante la conversación con una

persona transexual, es positivo el encuentro de todas las personas de diferentes orígenes, creencias y costumbres para compartir sus vidas y crear juntos una sociedad mejor para todos. Debemos valorar a las personas sobre todas las cosas y no destruirlas, debemos buscar la forma de que las empresas se hagan parte de las soluciones a los problemas sociales y no aislarlas del mundo real donde lo que más vale no es el dinero, debemos construir una sociedad donde nadie quede excluido, donde el progreso sea sinónimo de equidad y no desigualdad, donde el bien común prime por sobre los intereses personales, donde la humildad y la generosidad sean valores reales ejercitados por todos y especialmente por aquellos que más tienen.



Es deseable que un inmigrante de raza negra trabaje a mi lado en igualdad de condiciones, es atractiva la contratación de ex-reos que se encuentran rehabilitados”.

Limpieza sustentable

# EMPRESA SE PROPONE SER UN AGENTE DE CAMBIO EN EL RUBRO DE LA LIMPIEZA

La firma trabaja en diversas faenas con productos ecológicos, cero emisión, en base a plantas, perejil y naranja.

**H**ace ocho años que Limpieza Sustentable nació con la idea de ser una empresa ecológica, y por un largo periodo transitaron en esta ruta, donde en general las personas entendían a lo sustentable sólo como lo verde, pero sin mirar más allá de esto.

Con el tiempo, esta firma familiar comprendió que debía profesionalizarse y adaptarse al escenario de hoy, el cual tiene una marcada contingencia social y de mercado, por lo cual pasaron de tener una visión local a una multicultural.

“Queremos aportar valor a las empresas que consideran la sustentabilidad como foco de su negocio. Nuestro desafío es el levantar el estándar de la limpieza en Chile y determinar cómo una empresa de aseo aporta a la cultura y promoción de valores que las empresas grandes de hoy establecen como nuevos requerimientos”, enfatiza su gerente general, Steve Weitzman.



Trabajadora haitiana da una oración durante un break de colación durante la jornada laboral.

Asimismo, agrega que “a través del servicio de limpieza buscamos impactar en la calidad de vida de nuestra gente y de los colaboradores de las empresas donde prestamos nuestro servicio”.

Comenta que, para lograr su propósito, han establecido diversas políticas que permitan generar el impacto deseado en sus distintos ámbitos y stakeholders.

Una de estas políticas tiene que

ver con el medio ambiente. Para ello, la empresa sólo utiliza productos ecológicos provenientes de Estados Unidos e Italia, son cero emisión que son hechos en base a planta, perejil y naranja, los cuales son certificados por la Unión Europea, explica Weitzman.

En materia de ética y transparencia, dice que “nuestra brecha salarial entre el sueldo más bajo y el más alto es 14 veces, cuando en la

tradicional es 20. La mayoría de las firmas de limpieza pagan un sueldo mínimo bruto y de allí descuentan, nosotros por política pagamos el sueldo mínimo líquido”, asevera.

## La persona al centro del negocio

El ámbito social es clave para esta firma de limpieza. Es por ello que crearon la Gerencia de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida. “Esta área nace de la consciencia de entender que trabajamos con personas diversas, que tienen un perfil particular, que ganan el sueldo mínimo, muchas de ellas están solas y se vinieron a Chile buscando una mejor condición de vida”, declara su gerente, Catherine Sarquis.

Añade que hoy, trabajan alrededor de 150 personas en la empresa, de aquí un 90% son personas inmigrantes, provenientes de países como Haití, Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela, y la mayoría son mujeres, con un grupo etario que fluctúa entre los 20 y 50 años, puntualiza.

Por último, Sarquis destaca que la empresa cuenta con un servicio innovador tecnológico para sus colaboradores. Se trata de la plataforma digital “Apoya-te”, espacio que reúne información de beneficios sociales de la propia empresa como de la caja de compensación, mutual de seguridad y del Estado en materias de salud, vivienda, educación, entre otros.

## OPINIÓN...

### El desafío de la sostenibilidad

■ Una empresa moderna, que pretenda responder a los desafíos de hoy y legitimarse en su entorno, debe considerar su sentido de sostenibilidad bajo dos aristas: asegurar su proyección en el tiempo y significar un aporte real a la sociedad en la que se desenvuelve.

Por cierto que cualquier organización que pretende perdurar y ser sostenible en el tiempo debe tener una estrategia comercial robusta; asumiendo que las decisiones de cada día van configurando el futuro y estableciendo una íntima relación entre lo que hoy hacemos, con aquello que pretendemos ser en el tiempo. Y es en esta dimensión que aparece con claridad la segunda cara de la sostenibilidad, que supone conectarse de manera real y concreta con la comunidad, convirtiéndonos en un aporte reconocible y eficaz, a partir de nuestro propio negocio.

Dicho de forma más directa: las empresas deben apoyar y aportar a la sociedad a través de



**HOLGER PAULMANN,**  
CEO DE SKY

iniciativas que estén relacionadas directamente con su negocio, ya que es lo que saben hacer bien. Este es el auténtico sentido de la RSE, no la simpleza de activar iniciativas que solo representen una especie de “marketing caritativo”.

Chile ha cambiado. Nuestra sociedad ha cambiado. Hoy tenemos ciudadanos exigentes y con una percepción muy clara de cuáles son las expectativas que depositan en las empresas y qué esperan de ellas.

Por eso es tan importante y necesario conectarnos de manera directa y profunda con el entorno -clientes, colaboradores, proveedores y

autoridades- y hacerlo de manera transparente y propositiva, para convertirnos en actores relevantes, reconocidos y confiables.

Ya no basta con construir organizaciones económicas sólo orientadas a la rentabilidad del negocio, sino que éstas también deben estar comprometidas con un sentido más trascendente, que sea validado por la sociedad en que nos desenvolvemos y que esté a la altura de sus exigencias y necesidades.

Sólo así estaremos respondiendo de manera plena al desafío de construir organizaciones sostenibles, que perduran, se desarrollan e instalan en el corazón de su comunidad.



Las empresas deben apoyar y aportar a la sociedad a través de iniciativas que estén relacionadas directamente con su negocio, ya que es lo que saben hacer bien”.

## CCU Y CGE EXPONEN SOBRE EL IMPACTO A LAS COMUNIDADES

En el marco del sexto desayuno realizado por Empresas Conscientes, dos de sus firmas asociadas, CCU y CGE, dieron a conocer cómo han establecido sus programas en el relacionamiento con sus comunidades, destacando experiencias e impactos. Cristián Araya, jefe de Relacionamiento Comunitario de CGE Energía, subrayó la importancia de ser actores activos de su comunidad-cliente. Por su parte, el subgerente de Proyectos de Agrosuper, Rodrigo Torres, enfatizó en que “debemos trabajar 70% para resolver externalidades de la comunidad y 30% interno”.



## OPINIÓN...

### Fortaleciendo vínculos con la comunidad a través de la inclusión laboral



**JOSÉ MIGUEL DEL SOLAR,**  
GERENTE DE PERSONAS  
Y SUSTENTABILIDAD  
CRISTALERÍAS DE CHILE

estamos desarrollando acciones conducentes a la contratación de personal para el proceso de construcción del horno y su puesta en marcha. Estamos convencidos que, aunque seamos una industria altamente especializada, podemos apoyarnos en nuestra experiencia y de la academia para nivelar condiciones, sin poner en riesgo el proceso productivo, así como las cada vez más exigentes demandas de calidad de nuestros clientes.

En este mismo sentido y con visión de mediano plazo, iniciamos un camino junto al Centro de Desarrollo de Negocios de Sercotec, para vincular nuestra demanda presente y futura con la oferta de bienes y servicios de la zona, con la expectativa de desarrollar proveedores locales que atiendan nuestras necesidades y de las diferentes industrias, aportando a la mayor competitividad y productividad del Valle de Aconcagua.

En un horizonte de más largo plazo, trabajaremos en el reforzamiento de la educación técnica profesional de la ciudad, potenciando el quehacer del Liceo Politécnico, del cual esperamos, provenga el recambio de personal, así como las mujeres, inmigrantes y personas con discapacidad que irán integrando el equipo humano de la planta de Llay Llay.

Lo anterior nos vinculará aún más con la comuna, lo que nos permitirá seguir aportando al crecimiento y desarrollo local. Es parte de nuestra responsabilidad social y un elemento fundamental para la sustentabilidad del negocio.

■ Prontos a iniciar la construcción del tercer horno de producción en nuestra planta de Llay Llay, donde nuestra orientación ha sido avanzar de manera decidida hacia estándares de excelencia, hemos considerado también el trabajar de forma colaborativa con la comunidad, con una mirada de valor compartido, velando por el equilibrio entre la necesidad operacional y las expectativas de quienes han visto en Cristalerías, una oportunidad de crecimiento y desarrollo.

Esta ampliación, que conlleva una inversión y una capacidad de fundición que aumentará la capacidad de producción de la planta en 100 mil toneladas anuales, exigirá de cada uno de los que trabajamos en Cristalerías, más entrenamiento, capacitación e innovación en cada una de las actividades que emprendamos para sacar adelante esta tarea.

Así es como junto a la Municipalidad de Llay-Llay y la Universidad de Santiago,

### Grupo MetLife invierte US\$50 mil millones en iniciativas de impacto social en 2017

El informe de responsabilidad social corporativa de MetLife, Social Impact, destacó la inversión de US\$50 mil millones hecho por la compañía durante 2017, en cuestiones ambientales, sociales, de gobierno corporativo, entre otras. La cifra corresponde a un aumento del 12% respecto de 2016. Por otra parte, la Fundación MetLife (EEUU), se destacó por seguir impulsando el mejoramiento de la inclusión financiera, compromiso que ya ha beneficiado a más de seis millones de personas de bajos ingresos.

### SíSenior dicta talleres de empleabilidad para adultos mayores

La plataforma de búsqueda laboral para mayores de 60 años, SíSenior, realizará talleres de capacitación para que las personas aprendan a buscar trabajo y sepan reinserirse en el mercado laboral. El objetivo de este taller de empleabilidad, dictado por profesionales, es capacitar y apoyar a personas mayores para que puedan volver a emplearse. Los módulos están destinados en una primera etapa a municipalidades, fundaciones u organismos privados interesados en ofrecerlos. Ya se han realizado charlas en Vitacura y pronto se harán en La Reina.

### McDonald's realizó seminario sobre empleo juvenil

En nuestro país, el desempleo juvenil supera el 17%, cifra que demanda el desarrollo de medidas de una manera transversal, en la que se unan las iniciativas del sector público y del sector privado. En este contexto, McDonald's Chile llevó a cabo el primer seminario de empleo joven, “Creemos en los Jóvenes”, en el que expuso los resultados de su estudio desarrollado por la consultora internacional de investigación de mercado Trensity, y que revela la percepción que los jóvenes tienen de sí mismos y lo que el mundo laboral espera de ellos.

“En un horizonte de más largo plazo, trabajaremos en el reforzamiento de la educación técnica profesional de la ciudad”.

#### ORGANIZAN



#### PARTICIPAN

