

# EL APORTE DE LAS EMPRESAS DE PACTO GLOBAL CHILE AL CUMPLIMIENTO DEL ODS 4



**Pacto Global**  
Red Chile



Facultad de  
Educación y  
Ciencias Sociales

Juan Carlos Oyanedel

Benjamín Sánchez

Patricio Vásquez

Daniela Pradenas

Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Universidad Andrés Bello

Santiago, enero de 2024

# CONTENIDOS

PRÓLOGO PACTO GLOBAL	5
PRÓLOGO UNAB	8
PRÓLOGO UNESCO	10
RESUMEN EJECUTIVO	12
AGRADECIMIENTOS	19
INTRODUCCIÓN	20
EMPRESA Y SOSTENIBILIDAD	23
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	28
El ODS 4 – Educación de calidad	29
Pacto Global	31
Pacto Global Chile	32
EL ESTUDIO	33
Objetivos y marco conceptual	35
Metodología	35
RESULTADOS	37
El ODS 4 en las empresas asociadas a Pacto Global Chile	37
El ODS 4 y sus metas	43
Meta 4.1: Terminar ciclos de Enseñanza Básica y Media	43
Meta 4.2: Asegurar el acceso a servicios de atención en primera infancia y a Enseñanza Preescolar	46
Meta 4.3: Asegurar el acceso a formación técnica, profesional y superior	49
Meta 4.4: Aumentar las competencias para acceder al empleo y el emprendimiento	52
Meta 4.5: Eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables	55
Meta 4.6: Garantizar competencias de lectura, escritura y aritmética	58
Meta 4.7: Educación para el desarrollo sostenible	61
Uso de franquicias para capacitación y fines educacionales en Chile	64

# CONTENIDOS

<b>ANÁLISIS DE CASOS CORPORATIVOS</b>	<b>74</b>
1. BHP: Impulsando la educación digital para el estudiante del siglo XXI	75
2. Fundación CMPC: Contribuyendo a mejorar la calidad de la educación	80
3. Fundación Anglo American: Transformando la escuela para que niños y jóvenes transformen el mundo	88
4. Fundación SURA en Chile: Construyendo un mejor futuro mediante el desarrollo de talentos	94
5. Caja Los Andes: La transformación de la educación comienza con los docentes	100
6. Falabella: Programa Haciendo Escuela, más de 50 años construyendo un mejor futuro para los niños de hoy y las familias del mañana	107
7. AZA: Fortaleciendo a los recicladores de base	114
8. BLP Ingeniería: Generando impacto en las escuelas rurales	121
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>127</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>133</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>137</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>140</b>
Anexo 1: Catastro de Acciones según meta ODS 4	140
Meta 4.1: Terminar ciclos de Enseñanza Básica y Media	140
Meta 4.2: Asegurar el acceso a servicios de atención en primera infancia y a Enseñanza Preescolar	142
Meta 4.3: Asegurar el acceso a formación técnica, profesional y superior	143
Meta 4.4: Aumentar las competencias para acceder al empleo y el emprendimiento	144
Meta 4.5: Eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables	145
Meta 4.6: Garantizar competencias de lectura, escritura y aritmética	146
Meta 4.7: Educación para el desarrollo sostenible	147
Anexo 2: Pauta Entrevista/Formulario	148
Anexo 3: Estructura encuesta	153



# PRÓLOGO PACTO GLOBAL

La educación no es solo una herramienta para el desarrollo, sino su piedra angular. Proporciona a las personas las habilidades y el conocimiento necesarios para tener éxito en la vida, contribuir a la economía y participar activamente en la sociedad. A nivel país, una población educada es esencial para el crecimiento económico y la estabilidad política. Para las empresas, una fuerza laboral educada es más productiva y capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos y de mercado. En la sociedad en general, una educación de calidad promueve la igualdad de oportunidades y una ciudadanía más informada y comprometida.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, específicamente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4 (ODS4), pone de manifiesto la importancia de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, como un medio para impulsar un Desarrollo Sostenible en todo el mundo. Este ODS, es un llamado global para asegurar que todos, “sin dejar a nadie atrás”, tengan acceso a este nivel de educación. Este objetivo no solo

se refiere a la educación básica, sino también a la educación superior y la formación técnica y profesional. La inclusividad y la equidad son aspectos fundamentales, ya que buscan eliminar las barreras que impiden que algunas personas accedan a la educación debido a factores como el género, la discapacidad, los recursos, o la ubicación geográfica.

Este enorme desafío no puede ser abordado únicamente por el Estado; las empresas también desempeñan un papel crucial en la promoción y el fortalecimiento de la educación, no pudiendo ser ajenas a su importancia y prioridad. Como motores económicos y de empleo, las empresas tienen un impacto directo en la vida de las personas y las comunidades en las que operan. Además, pueden beneficiarse enormemente de una fuerza laboral educada y calificada. Al invertir en la educación y el desarrollo de sus colaboradores, están invirtiendo en su propio futuro.

Margarita Ducci, directora ejecutiva de Pacto Global Chile





Al proporcionar oportunidades de aprendizaje y crecimiento a su personal, las empresas no solo fortalecen su fuerza laboral, sino que también contribuyen a la formación de individuos más competentes y calificados, que pueden ser un activo para la sociedad en su conjunto. El accionar de las empresas no solo reduce las barreras económicas para acceder a la educación, sino que también fomenta una lealtad y compromiso más profundos por parte de los trabajadores hacia sus empleadores. Esta iniciativa no solo allana el camino hacia una educación de calidad para los beneficiarios, sino que también demuestra un compromiso firme de la empresa con el desarrollo de su comunidad y la promoción de la equidad educativa.

Es por esta razón que Pacto Global Chile, creó el grupo de Empresas Líderes por el ODS4, con la entusiasta participación de un grupo de empresas que están interesadas en aportar a la educación. Eso nos llevó a realizar un estudio, con el apoyo de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad Andrés Bello, que recoge el contexto en el cual operan las empresas, con respecto a su contribución a la educación, datos que se registraron a través de encuestas a las empresas socias y descripción de iniciativas destacadas de algunas empresas, que impulsaron y participaron activamente, en este estudio.

En estas páginas, se demuestra que las empresas ejercen un papel esencial en la puesta en marcha de proyectos de educación. Participaron diversas empresas de sectores variados como la industria forestal, financiera, organizaciones sin fines de lucro, industria general (procesamiento de metales), minería, consultorías y retail.

El ODS4 nos invita a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje. A través de

**Uno de los problemas identificados por el informe es que las empresas desconocen muchas veces la relación entre los ODS y cómo están interconectados entre sí. Añade como recomendación que las empresas vean todos los ODS como parte de su estrategia y no como objetivos individuales. De una manera u otra, al incorporarlos a su estrategia, van a impactar en todos ellos, incluido el ODS 4.**

10 metas, el objetivo plantea distintas aristas, de las cuales, según el análisis realizado, las menos abordadas por las empresas participantes se identifican en las metas 4.2, 4.4, 4.5 y 4.6.

Existen diferentes metodologías y tipos de informes a través de los cuales las empresas comunican sus aportes en materia de sostenibilidad. El formato utilizado por Pacto Global es la Comunicación de Progreso (CoP), que fue actualizada recientemente a nivel mundial con el propósito de ayudar a las empresas a comunicar de mejor manera esta información, además de permitir realizar análisis comparativos y que a su vez sean compatibles con diferentes metodologías de informes de sostenibilidad.

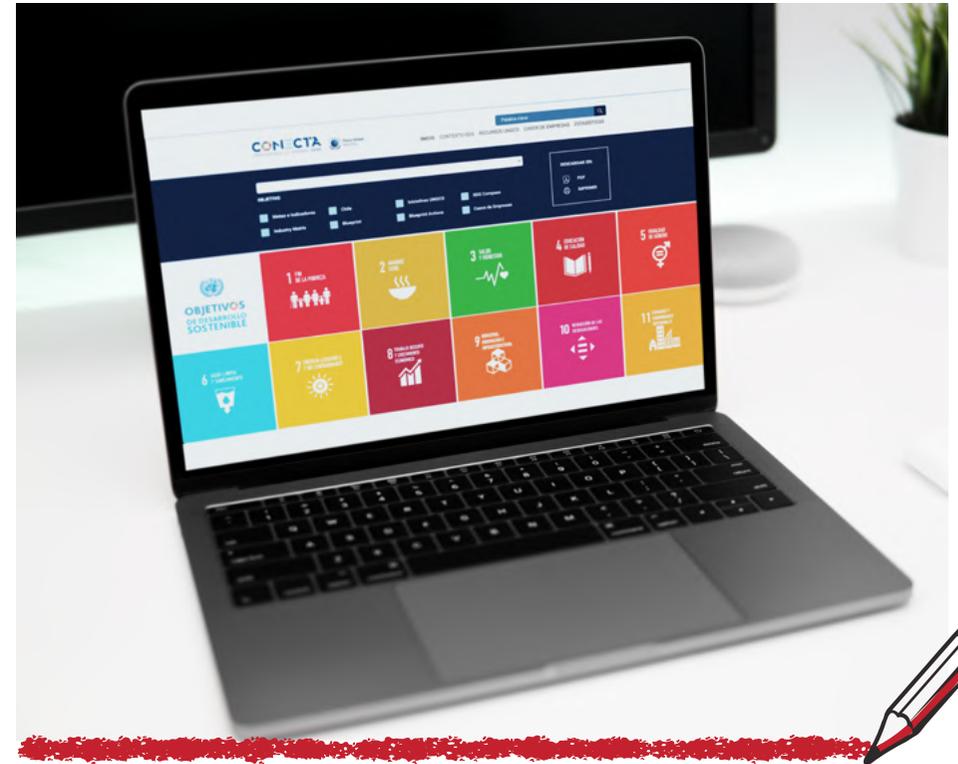


Localmente, a través de nuestros Grupos de Empresas Líderes, nuestra plataforma “Conecta” y nuestra participación en el desarrollo del INV ( Informe Nacional Voluntario) estamos impulsando que las empresas realicen un seguimiento y medición de su impacto. Este fortalecimiento de la reportabilidad ayuda también a otras entidades a conocer la cuantificación de los problemas, como, por ejemplo, los relacionados a la educación. Así, en el Informe Nacional Voluntario que se presentó este año, se menciona entre sus principales hallazgos, temas como el abandono escolar y el rol del sector privado en la educación, y posibilita que el sector público tenga también datos de calidad que le permitan producir las sinergias necesarias.

A nivel mundial, Pacto Global promueve todos los ODS como conjunto, con el objetivo de que las empresas los incorporen a su estrategia, siendo necesaria una aproximación multisistémica, mediante acciones concretas, facilitando espacios para que compartan experiencias, para favorecer la puesta en común de conocimiento, tanto para las empresas como para la ciudadanía.

La realización de este informe se hizo con el objetivo de hacer un llamado para que más empresas se integren al ODS4 como parte de sus compromisos con la Agenda 2030 y hacer ver que el tema de la educación no deja ajena a ninguna industria.

Al invertir en educación y colaborar con sus comunidades, las empresas no solo mejoran sus propios resultados, sino que también contribuyen al bienestar de la sociedad en su conjunto y al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La educación es una inversión en un futuro más esperanzador y sostenible para todos, y como aquí queda de manifiesto, las empresas pueden ser agentes de cambio poderosos, en este proceso.



**En nuestra plataforma “Conecta”**  
contamos a la fecha con 40 iniciativas sobre el ODS 4, siendo el séptimo ODS más impactado por las empresas socias que han compartido iniciativas en esta plataforma.



# PRÓLOGO UNAB

Aunque la preocupación sobre la calidad de la educación en Chile y la percepción de crisis sean, prácticamente, una constante histórica, en los últimos años hemos sido testigos de la intensificación de voces preocupadas por la calidad educativa en el país, que claman por su urgente mejora. Diagnósticos sobran, pero propuestas de solución aún faltan, sobre todo algunas que trasciendan el discurso teórico para tomar desde la realidad, las buenas prácticas y promuevan el intercambio de ideas propositivas.

Atendiendo a estas premisas, como Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Andrés Bello, nos complace presentar el presente estudio, que vuelca nuestras actividades de investigación hacia la sociedad, para ofrecer un revelador informe sobre las prácticas y experiencias de empresas que han abocado esfuerzos a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4: Educación de Calidad (ODS 4).

La educación en Chile enfrenta una encrucijada significativa, agravada por una pandemia que impactó de manera profunda en la capacidad de los sistemas educativos, sobre todo públicos, para cumplir con sus objetivos. Los resultados de las últimas evaluaciones estandarizadas reflejan las crecientes brechas educacionales, que requieren del esfuerzo conjunto público-privado para enfrentar esta problemática. Es en este escenario que las empresas, con su capacidad para adaptarse rápidamente y su enfoque en la eficiencia, pueden desempeñar un papel catalizador para la transformación positiva.

En ese sentido, la participación activa del sector privado se vuelve imperativa, y este informe se ofrece, entonces, como una tarima para exponer valiosas iniciativas que algunas empresas han desarrollado y que pueden potenciarse en beneficio de los mismos proyectos, como también de referencia para nuevos programas.

María Gabriela Huidobro, decana de la  
Facultad de Educación y Ciencias Sociales,  
Universidad Andrés Bello





El informe, único en su enfoque, ofrece además una oportunidad de mejora para las experiencias expuestas. Ha sido una instancia para generar autorreflexión sobre las propias prácticas, sus logros, posibilidades de mejora y, en especial, constituye una invitación para conectarlas y articularlas con otras iniciativas, en una dinámica que permita la interacción, colaboración y sinergia. Históricamente, en Chile se han gestado destacables proyectos educativos, que muchas veces pasan desapercibidos para la mayoría y que pierden la oportunidad de transformarse en un aporte más allá de sí.

Por lo mismo, el estudio no solo se limita a examinar las acciones ya realizadas, sino que proyecta una visión hacia el futuro. Ante la urgencia de fortalecer el ODS 4 y la educación en general, se revela la necesidad de incentivar una colaboración más estrecha entre el sector privado y el sistema educativo público para la construcción de un sistema educativo inclusivo, equitativo y sostenible.



**Este es, en el fondo, un llamado a la acción, que busca inspirar a otras instituciones educativas, universidades y empresas a explorar nuevas formas de cooperación, repensando estrategias y comprometiéndose con el ODS 4 de manera integral. Solo a través de un esfuerzo conjunto podremos superar los desafíos actuales y construir un futuro educativo más sólido y prometedor para nuestro país.**



# PRÓLOGO UNESCO

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es la hoja de ruta global para terminar con la pobreza, proteger el planeta y abordar las desigualdades. A menos de 6 años del 2030, el mundo necesita más que nunca redoblar los esfuerzos para alcanzar las metas establecidas. La educación, condición necesaria para el cumplimiento de la agenda, y derecho humano fundamental vive hoy una crisis global. Sin educación, no es posible garantizar sociedades justas, un planeta sano y un progreso compartido que beneficie a todas y todos.

Ya antes de la irrupción del COVID19, era posible identificar en la región una desaceleración y, en algunos casos, un estancamiento, en el avance de muchos de los logros educativos observados desde comienzos de siglo. En los años de pandemia hubo además una disminución en las tasas de asistencia en todos los niveles educativos y una caída en los niveles de aprendizajes, con mayor intensidad en la educación primaria. Hoy, si bien se vislumbra una recuperación en algunos indicadores, aún enfrentamos desafíos considerables, con 9,6 millones de niños fuera de la escuela y con un alto porcentaje de niños, niñas y adolescentes que no logran los niveles mínimos de competencia en aprendizajes fundamentales, como lengua y matemática.

Enfrentar esta situación requiere compromiso político y recursos. Sin embargo, varios países enfrentaron la pandemia sin financiamiento adicional para la educación. La evidencia muestra que el sector no



**Las desigualdades, las luchas por adaptarse a las necesidades de un mundo que cambia rápidamente y las emergencias impactan la realización del derecho a la educación de millones de personas en todo el mundo. Prueba de ello es que los sistemas educativos de América Latina y el Caribe enfrentan hoy el desafío de abordar los impactos que la pandemia trajo.**

fue priorizado en la asignación de fondos públicos en comparación con otros gastos sociales. Como resultado de esta tendencia, el gasto educativo como porcentaje del gasto público total en los países de la región descendió entre 2019 y 2022 de 14,1% a 12,9%.

Nos encontramos en un punto de inflexión entre continuar haciendo las cosas como las hemos hecho siempre o decidirnos a transformar nuestros sistemas educativos de modo que puedan cumplir la



**Dentro de este marco, el trabajo de la Red chilena del Pacto Global y su Grupo de Trabajo para el ODS4 ha sido esencial. Concretamente, ha incentivado a las empresas socias, de diferentes rubros y tamaños, a conocer los desafíos y metas del sector a nivel nacional, así como a identificar áreas de posible contribución para el logro de los objetivos de desarrollo sostenible que conforman la Agenda 2030.**

promesa de garantizar el derecho a una educación inclusiva, equitativa y de calidad a lo largo de la vida como lo establece el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS4).

Este esfuerzo requiere de la participación de todos los sectores y actores sociales tanto del mundo público como del privado. Hace 25 años, las Naciones Unidas hizo un llamado para establecer un mecanismo para que el sector privado y empresas socias puedan

contribuir activamente al cumplimiento de una Agenda de desarrollo global y a los procesos de transformación que la acompañan. El Pacto Global de las Naciones Unidas nace precisamente con este espíritu de esfuerzo colectivo.

El presente informe destaca el compromiso de las empresas chilenas con la Educación, que se traduce en la inclusión del ODS4 como parte central de su estrategia empresarial y en iniciativas concretas en relación con la defensa del derecho a la Educación,. Esto permite fortalecer la labor de diferentes actores y comunidades educativas, mientras que evidencia la necesidad de volver estas intervenciones más sostenibles y enfocadas en la transformación de los elementos estructurales del sistema educativo.

Los múltiples desafíos requieren mejorar la comunicación intersectorial, ofreciendo mecanismos que permitan fortalecer el monitoreo y reporte de las intervenciones educativas que se realizan en el país. Asimismo, se requieren espacios de coordinación que permitan intervenciones conjuntas, dirigidas a atender temas estructurales como la exclusión educativa, el desarrollo docente, los planes de estudios o el currículo escolar, así como las que han acumulado evidencia suficiente para ser escaladas y amplificadas. La UNESCO, como agencia especializada en educación con el mandato de liderar, coordinar y monitorear la implementación del ODS4-Educación 2030, está comprometida con continuar apoyando estos importantes esfuerzos.



# RESUMEN EJECUTIVO

Este informe presenta los resultados del estudio “*El aporte de las empresas de Pacto Global Chile al cumplimiento del ODS 04 -Educación de Calidad.*”

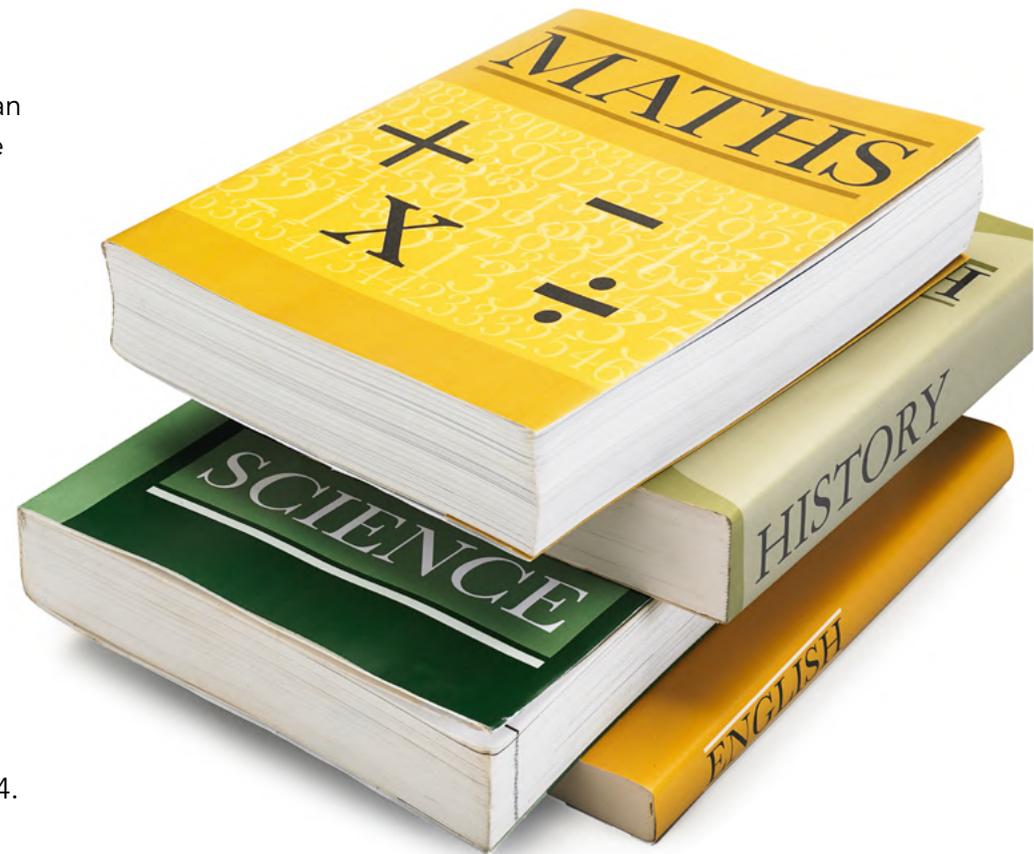
El estudio buscó caracterizar el rol y las acciones que implementan las empresas chilenas para avanzar hacia el cumplimiento de este Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). Para esto, se utilizó una metodología mixta que se basó, por una parte, en la implementación de una encuesta a 61 empresas socias de Red Pacto Global Chile y en el análisis de ocho casos propuestos por las empresas patrocinadoras del presente estudio. De forma complementaria se revisaron registros administrativos que permitieran contextualizar estos hallazgos.

**Entre los principales hallazgos podemos reportar los siguientes:**

## **1.- Un gran porcentaje de empresas reporta actividades asociadas al ODS 4**

Un 90% de las empresas participantes en la encuesta reporta al menos una acción que impacta en alguna de las metas del ODS 4.

De estas iniciativas, la mayoría de las acciones reportadas por las empresas están vinculadas principalmente a tres metas: meta 4.1,





sobre enseñanza básica y media; meta 4.3, sobre educación técnica y; meta 4.7 sobre educación para el desarrollo sostenible.

## 2.- Las empresas tienden a no reportar todas las actividades educacionales que realizan

Las empresas realizan actividades educativas, hacia diferentes niveles y públicos objetivos, sin embargo, el análisis realizado durante el levantamiento de la encuesta y las entrevistas arroja que, en general existe un subreporte de actividades asociadas al ODS 4. Las razones para esto pueden estar asociadas a tres motivos centrales: 1) desconocimiento de las actividades realizadas al interior de la empresa que aportan al ODS 4, debido entre otros, a una alta complejidad organizacional, lo que reduce la capacidad de identificar y reportar las actividades de sobre un tema específico; 2) costos de reportería, que superan a los costos de intervención y; 3) la falta (parcial o total) de instancias de evaluación formal de las diferentes actividades y programas de apoyo a la educación -o directamente del ODS 4- dentro de las empresas. Esto requiere la instalación de una cultura de evaluación que incorpore la sistematización de actividades como eje de la gestión de este tipo de acciones de apoyo a los ODS.

## 3.- Las empresas no reportan hacer uso intensivo de subsidios o franquicias para financiar sus actividades educativas, a pesar de que las utilizan.

Las empresas participantes reportan que, de las iniciativas implementadas, un 13% han sido financiadas al menos parcialmente con fondos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) u otras franquicias. No obstante, al analizar información proveniente



# 13%

de las empresas participantes reportan que, de las iniciativas implementadas, han sido financiada al menos parcialmente con fondos SENCE u otras franquicias.



de fuentes públicas es posible identificar que un número considerable de ellas están presentes en los registros administrativos de SENCE y el Servicio de Impuestos Internos (SII). Las razones de esto, consideramos, están asociadas a la implementación segmentada de acciones asociadas al ODS 4 por parte de diferentes áreas de la organización. Por ejemplo, acciones con SENCE desde las áreas de gestión de personas y donaciones con fines educacionales (SII) principalmente desde gerencia general o finanzas, sin una coordinación interna con las áreas de sostenibilidad o impacto social. Esta multiplicidad de acciones da cuenta de que dichas intervenciones no están necesariamente asociadas a un plan estratégico de apoyo al ODS 4, y por lo tanto, tienen mayor probabilidad de no ser reportadas en el marco de una evaluación de este ODS.

## 4. El ODS4 es visto como suplemento a la estrategia y no como parte de ésta

La implementación de actividades orientadas por el ODS 4 es realizada de forma suplementaria a las actividades de la organización, ya sea por parte de fundaciones asociadas a los grupos empresariales, donde se



desarrollan competencias específicas de intervención y evaluación, o por medio de alianzas a quienes se les encomienda la implementación de acciones o programas puntuales, no siendo parte de las actividades del negocio.

Estas unidades especializadas, que permiten aumentar la eficacia de los proyectos, si no son puestas en el contexto de la estrategia general de la empresa, corren el riesgo de ser aisladas y consideradas principalmente un gasto. Esto elimina el rol estratégico de los ODS como fuente de valor, reduciendo el aporte que pueden hacer a la empresa desde un punto de vista comercial, organizacional o financiero.

### **5.- El ODS4 es visto como compartimento estanco.**

Una respuesta usual que registramos en el marco del estudio para justificar la no participación de empresas fue que el ODS 4 no formaba parte de la estrategia de la empresa. Esta visión limitada y estanca de los ODS, vistos como una meta aislada y no como un sistema de metas sinérgicas que colaboran entre sí, limita la capacidad de crear valor a partir de éstos.

### **6.- Las empresas contribuyen al ODS 4 de forma directa e indirecta**

Las empresas contribuyen al cumplimiento del ODS 4 de forma directa, invirtiendo recursos en educación para sus trabajadores o colaborando

con su entorno, y también lo hacen de forma indirecta, orientando el uso de recursos que de otra forma pasarían a ser públicos, por medio de las franquicias tributarias. Las empresas también contribuyen con el ODS 4 a través de obtener beneficios educativos para sus trabajadores y clientes (descuentos, por ejemplo), así como siendo parte de organizaciones tales como Cajas de Compensación y Mutuales, que obtienen también aportes para sus beneficiarios. Esta mirada multicapa del aporte empresarial al ODS 4, nos obliga a complejizar la mirada respecto al rol que las empresas cumplen en la promoción de la educación de calidad y cómo esto puede ser una fuente de valor accionable para las empresas participantes.

### **7.- Las franquicias tributarias son una fuente potente para promover el cumplimiento del ODS 4.**

La franquicia SENCE representa una medida efectiva que las empresas ejecutan para contribuir al ODS 4. Por ende, es necesaria, para que las empresas puedan llevar un monitoreo más eficaz de este componente y hacer más evidentes sus efectos.

Los datos públicos de SENCE permiten apreciar que entre 2018 y 2021 más de 650 mil personas anualmente se capacitaron con cargo a la franquicia tributaria, representando este un aporte directo al ODS 4 por parte de las empresas. El año 2021, más de 184 mil millones de pesos fueron utilizados en capacitación, mientras que el porcentaje de personas capacitadas alcanzó al 6% del total de la fuerza de



trabajo del país. Dichos fondos son orientados por las empresas hacia actividades de capacitación internas y también externas, por medio de los programas de becas laborales.

Una situación similar ocurre con las donaciones con fines educacionales, que permiten a las empresas contar con créditos contra el impuesto de primera categoría al donar recursos a instituciones de educación preescolar, básica, media y superior. Dichos instrumentos constituyen una herramienta que permite incorporar el ODS 4 dentro de la estrategia tributaria de las organizaciones. De esta forma, el fomento del ODS 4 no necesariamente es un gasto directo o va en un carril paralelo a la rentabilidad de las organizaciones en tanto permiten dirigir fondos hacia el ODS 4 en formas que representen los valores de la empresa.

### **8.- Existen factores de éxito identificables en las intervenciones del ODS 4.**

A partir del análisis de los casos de las empresas patrocinantes es posible identificar factores de éxito que pueden constituir buenas prácticas para programas orientados a este objetivo. Entre ellos podemos apreciar:

1) El alineamiento de la acción del ODS 4 con la estrategia empresarial, por ejemplo, invirtiendo en el mejoramiento continuo

de la cadena de proveedores o interviniendo en las áreas de influencia, cumpliendo un rol de vinculación con la comunidad a través de la educación. Estas acciones permiten mejorar el acceso a la educación como mejorar la base de talento disponible para las actividades de la empresa;

- 2) La especialización de equipos, por ejemplo, a través del desarrollo de departamentos de sostenibilidad o fundaciones empresariales. Esta especialización permite movilizar activos de la empresa o del grupo para aumentar el impacto de las intervenciones. Es importante hacer la distinción entre el desarrollo de fundaciones asociadas al giro del negocio, que apuntan al desarrollo de actividades asociadas al desarrollo de la cadena de proveedores, vinculación con la comunidad en las áreas de influencia y aquellas asociadas a fines filantrópicos, que no necesariamente apuntan al área del negocio;
- 3) La focalización, que permite lograr un mayor conocimiento e impacto en una población o temática específica, usualmente permitiendo avanzar hacia abordajes integrales. Esta focalización usualmente lleva de la mano procesos de evaluación, lo que ha permitido a las empresas participantes mejorar de forma sistemática las intervenciones que implementan;
- 4) El establecimiento de alianzas estratégicas que permiten mantener el foco estratégico de las iniciativas, y entregando la implementación de tareas operativas a especialistas con experiencia. Esto ha permitido aumentar la cobertura e impacto de los programas.



# RECOMENDACIONES

Como recomendaciones del estudio proponemos las siguientes:

## 1.- TRABAJAR COLABORATIVAMENTE PARA REDUCIR EL SUBREPORTE

El subreporte de actividades invisibiliza las acciones realizadas por las empresas, limitando su efecto sinérgico. Una solución es el trabajo asociativo para el desarrollo de estándares de fácil medición. Esto implica crear sistemas de reportería que puedan ser alimentados con información regularmente producida por la organización o que requieran bajos niveles de procesamiento, tales como una versión resumida de la encuesta implementada en este estudio. Para esto, entidades como el Grupo de Empresas Líderes ODS 4 de Pacto Global Chile, pueden crear, diseñar y promover modelos de reportería que permitan contar con información comparable de forma periódica. Este tipo de modelos pueden ser particularmente atractivos para pequeñas y medianas empresas, que poseen mayores dificultades para reportar, de acuerdo con la literatura.

La segunda forma, que es un desafío de mayor nivel, es la incorporación de los ODS a los KPI de las organizaciones. Esto implica un compromiso

profundo con los ODS y su identificación organizacional como fuente de valor. Según la literatura, los principales drivers de este tipo de adopción pasan por tres vías: el compromiso de los directivos, los requerimientos legales y la participación en iniciativas empresariales, como Pacto Global.

## 2.- USAR INFORMACIÓN SECUNDARIA DISPONIBLE PARA ESTIMAR EL ODS 4

En el caso de Chile, una opción de carácter general para poder estimar el impacto de las empresas en el ODS 4 pasa por utilizar fuentes de información indirecta. Existen fuentes públicas que poseen información agregada sobre uso de franquicias tributarias, por ejemplo, en los casos de SENCE y el Servicio de Impuestos Internos.

Existen también actores que por su actividad poseen acceso privilegiado a información sobre gasto y beneficios asociados a actividades educativas. Entre ellas tenemos a las OTIC (Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación), que poseen información detallada sobre el uso de la franquicia SENCE; las cajas de compensación, que por su actividad entregan beneficios educativos a los trabajadores y cargas de las empresas asociadas, por lo que constituyen también un gasto empresarial. Las cajas de compensación generalmente poseen



capacidades instaladas en materia de reportería de beneficios que puede ser utilizada para fortalecer las estadísticas disponibles. Igual situación ocurre con las mutuales de seguridad, que realizan una función similar a través de convenios y descuentos. Contar con esta información podría dar una visión más clara del aporte global de las empresas al ODS 4 a nivel de cuenta satélite.

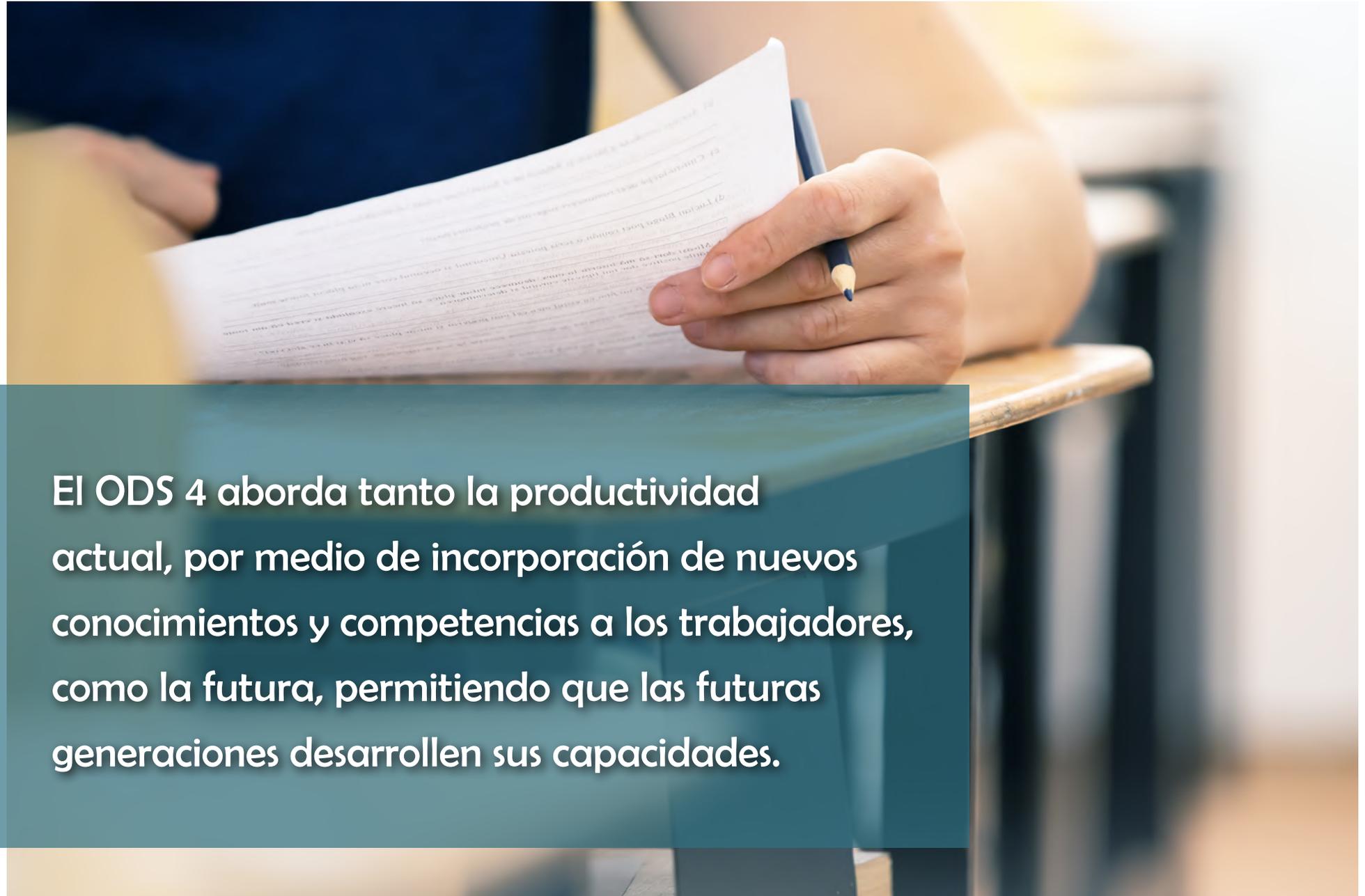
### 3.- IMPLEMENTAR COMUNIDADES DE PRÁCTICA PARA LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Las empresas socias poseen importantes fondos de conocimiento, tanto disciplinares como territoriales, los que pueden ser puestos en común al resto de los participantes de Pacto Global. Esta colaboración se establece a través de los grupos de trabajo de Pacto Global, pero también pueden ser articuladas por medio de población atendida, por ejemplo, a través de la colaboración entre empresas que trabajen con pequeños empresarios, entre quienes prioricen intervenciones online o entre quienes intervengan escuelas, que podrán nutrirse del notable trabajo de las

empresas que participan en el grupo. Este modelo, de comunidades de práctica, permite facilitar la transferencia de conocimientos y viabilizar la complementariedad de las intervenciones, con miras a expandir el alcance de programas exitosos.

### 4. EL ODS 4 ES UN BUEN INICIO PARA INTEGRAR LOS ODS A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

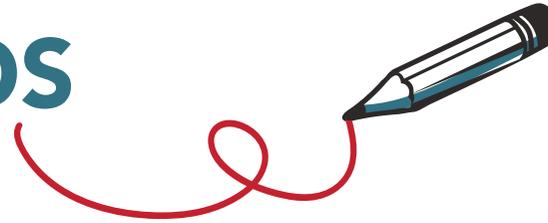
El ODS 4 es el objetivo más viable de ser incorporado a la estrategia empresarial ya que impacta en el principal activo que las empresas poseen: las personas que en ellas trabajan. El ODS 4 es sinérgico con otros ODS y los hace viables. En el caso de Chile, la existencia de beneficios tributarios asociados al desarrollo de actividades asociadas a la educación en general y a la capacitación laboral lo convierten en un ODS de fácil promoción y adopción.



**El ODS 4 aborda tanto la productividad actual, por medio de incorporación de nuevos conocimientos y competencias a los trabajadores, como la futura, permitiendo que las futuras generaciones desarrollen sus capacidades.**



# AGRADECIMIENTOS



Para la elaboración de este informe se ha contado con la colaboración de un conjunto de empresas que patrocinaron y trabajaron activamente durante el desarrollo de este estudio. Gracias a estas empresas y a su trabajo en las instancias de entrevistas y entrega de información, pudimos conocer su labor y experiencia en la implementación de los programas asociados al ODS 4 “Educación de Calidad” que desarrollan. Esto nos permitió reconocer buenas prácticas e identificar formas para facilitar la transferencia de conocimiento entre ellas. Gracias a su colaboración se ha podido profundizar en los principales retos y oportunidades relativos al ODS 4 y diseñar una serie de recomendaciones que permitan avanzar hacia el logro de este ODS.

De igual forma queremos agradecer el trabajo serio y dedicado de María Verónica Tapia, quien nos acompañó y orientó durante todo este proceso, colaborando como contraparte técnica. Nuestros agradecimientos van también a María Paz Donoso, quien fue parte en los inicios de este estudio.

Agradecemos también a Fundación Educación 2020 y UNESCO los valiosos comentarios realizados en un borrador inicial de este informe.

Finalmente queremos agradecer al equipo de Pacto Global Chile, particularmente a su directora, Margarita Ducci, por la decisión y liderazgo para articular y motivar a todas las partes involucradas y así llevar a puerto el presente estudio.

**Queremos dar nuestro agradecimiento a todas las organizaciones vinculadas a Pacto Global Chile que han participado en el desarrollo de este trabajo, especialmente a los representantes de Falabella Retail, Caja Los Andes, AZA, Anglo American, BLP Ingeniería, Fundación CMPC, Fundación BHP y Fundación SURA, junto a todas las empresas y organizaciones que anónimamente han sido parte de la encuesta lanzada con motivo del informe.**



# INTRODUCCIÓN

Este trabajo busca presentar el aporte que las empresas realizan a los procesos educativos en Chile, tomando como base el caso de las empresas socias de Pacto Global Chile y su aporte al logro de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4 – Educación de calidad.

Para nadie es un secreto que los principales espacios de socialización humana en las sociedades modernas siguen siendo tres: la familia, la escuela y el trabajo. En estos espacios aprendemos normas, habilidades y adquirimos aquello que denominamos cultura. De los tres, es en el espacio del trabajo en que existen más interrogantes sobre su aporte a la educación, dado que al no estar en su centro la enseñanza, sino la productividad, tendemos a dejar de lado su fundamental contribución. Sin embargo, su rol en el aprendizaje y la reproducción social es indiscutible.

Este estudio busca llamar la atención sobre el rol que las empresas poseen en el desarrollo de las actividades asociadas a la educación, tanto en su actividad regular-productiva, como en sus espacios de extensión hacia el resto de la sociedad.

**La pregunta que guía este estudio es muy simple: ¿cuál es el aporte que realizan las empresas para el logro del ODS 4 en Chile?**

Para esto, es necesario identificar qué reportan las empresas respecto a su propia acción sobre este ODS, es decir, qué es lo que dicen que hacen. Por otro lado, es importante saber qué datos existen que permitan contrastar dicho reporte con registros públicos, con el fin de tener una triangulación de dicha información.

Nuestra investigación asume, con base en la literatura, algunos supuestos. El primero es que las empresas realizan más actividades que las reconoce que hace. Esto es debido a la reciente instalación de los ODS como elemento asociado a la estrategia empresarial. Esto implica que los ODS, y en nuestro caso el ODS 4, tiene altas probabilidades de no ser reconocido como una fuente de creación y captura de valor por parte de los directivos empresariales. Esto llevaría a no medirlo como fuente de valor, y, por lo tanto, a no considerar a la inversión en educación como parte de la actividad de la empresa.

En segundo lugar, consideramos que en el caso del ODS 4 en Chile, las empresas pueden desarrollar una serie de acciones que no requieren el desembolso de recursos que afecten los estados financieros anuales, por medio del uso de franquicias tributarias contra el impuesto de primera categoría en lo referido a capacitación (metas 4.4 y 4.5) y donaciones a establecimientos educacionales (metas 4.1, 4.2, 4.3, 4.4). En este sentido, esperamos que las empresas realicen actividades haciendo uso de estos instrumentos.



Este estudio, pionero en el tema en el país, entrega información útil y accionable para la identificación de brechas en la producción de información sobre el ODS 4, así como en la capacidad de sistematización de datos sobre este ODS, que apunta a un elemento crucial de la actividad empresarial: la sostenibilidad de las capacidades humanas.

Las empresas participantes, socias de Pacto Global Chile, realizan importantes acciones e implementan programas que aportan al desarrollo y mejoramiento de la educación en el marco del ODS 4, aunque no necesariamente forman parte integral de su estrategia de sostenibilidad.

La mirada en sostenibilidad humana obliga a traer al centro de la actividad empresarial los ODS 3 (bienestar) y 4 (educación), los que debieran articular la estrategia de sostenibilidad. Como señala Sol (2021), no es recomendable vincular la sostenibilidad únicamente a actividades relacionadas con la acción por el clima (ODS 13). A nivel internacional, las empresas desempeñan un papel fundamental en el apoyo al ODS 4, el cual se enfoca en garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa para todos (Zanten & Tulder, 2021). Para respaldar este objetivo, las empresas se involucran en diversas actividades e iniciativas que tienen un impacto positivo en la educación.

Una de las maneras en que las empresas contribuyen al ODS 4 es

a través de asociaciones estratégicas con instituciones educativas e instituciones especialistas en el área (Pfisterer & Tulder, 2020). Estas asociaciones pueden abarcar desde la entrega de apoyo financiero, recursos, hasta la transferencia de experiencia y conocimiento con el propósito de mejorar el acceso a una educación de calidad. Un ejemplo de ello es el establecimiento de programas de becas, el financiamiento de infraestructura educativa o la oferta de oportunidades de formación y mentoría (Satapathy & Paltasingh, 2022).

Las empresas también pueden respaldar el ODS 4 a través de la adopción de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Al invertir en la educación y proporcionar recursos, las empresas pueden contribuir al acceso a una educación de calidad para comunidades marginadas, contribuyendo al desarrollo sostenible. Además, las empresas pueden enfocarse en programas que promuevan la educación ambiental y la concienciación sobre el desarrollo sostenible entre estudiantes y empleados (Jiménez et al., 2021). Al menos un par de empresas del grupo de empresas líderes realizan este tipo de actividades.

Otro aspecto relevante es el fomento de la formación continua y el desarrollo de habilidades por parte de las empresas, lo que afecta directamente a la meta 4.5 del ODS 4. Esto lo realizan mediante la implementación de programas de capacitación y pasantías que mejoran la empleabilidad de las personas, particularmente en



industrias y tecnologías emergentes (Rosati et al., 2022). Asimismo, las empresas pueden colaborar con instituciones educativas para desarrollar planes de estudio que se ajusten a las necesidades de la industria y proporcionar educación relevante (Caldana et al., 2021).

En cuanto a la innovación y la tecnología, las empresas también contribuyen al ODS 4 al desarrollar tecnologías educativas y plataformas digitales que mejoran el acceso a la educación, especialmente en áreas remotas o desatendidas (Zanten & Tulder, 2021). A través de la provisión de recursos de aprendizaje en línea y plataformas, las empresas facilitan el aprendizaje a distancia y aumentan las oportunidades de formación continua (Mori et al., 2019).

Además de estas contribuciones directas, las empresas pueden apoyar el ODS 4 a través de la promoción y la formación de alianzas estratégicas. Pueden utilizar su influencia para abogar por políticas e inversiones que prioricen la educación como un pilar central del desarrollo sostenible (Zanten & Tulder, 2021). Las empresas también pueden establecer colaboraciones con entidades públicas, corporaciones, fundaciones y entidades educativas para abordar de forma conjunta los desafíos educativos y así promover una educación inclusiva y equitativa (Ordonez-Ponce et al., 2021).

A lo largo de este reporte, veremos que las empresas que componen el Grupo de Empresas Líderes ODS 4, realizan alguna, varias o incluso todas estas actividades. Lo importante es que dichas acciones tengan sentido para la gestión de la empresa. Y para eso, el rol del grupo es central.

Creemos que es necesario ampliar la mirada respecto a la sostenibilidad. Desafíos como este, lanzado por Pacto Global Chile, contribuyen a hacerlo.

El anhelo y propósito es que este informe sea una hoja de ruta inicial para inspirar a otras empresas, independiente de su tamaño, rubro y actividad, para avanzar en las metas del ODS 4, y así garantizar una educación de calidad en el país.

En el marco de la Pandemia, en que los sistemas de educación pública vieron disminuida su capacidad, el efecto en el ODS 4 fue mayúsculo, reduciendo la capacidad regional para alcanzarlo al año 2030. Esto obliga a mirar con sentido de urgencia las acciones orientadas a su fortalecimiento. En esta urgencia, solo será posible avanzar si todos los actores sociales colaboran e impulsan el logro de este objetivo, que va desde el aumento de cobertura escolar, la formación y reconversión laboral hasta el extensionismo en materia de sostenibilidad y derechos humanos.

En este marco, las empresas han jugado, y juegan, como este estudio evidencia, un rol central. El incorporar las actividades del ODS 4 en el marco de la estrategia de sostenibilidad empresarial permitirá no solo a las empresas ser sustentables, sino aumentar su productividad y contribuir con un elemento central a la consecución del resto de los ODS: personas educadas y responsables con el futuro del planeta y la sociedad.



# EMPRESA Y SOSTENIBILIDAD

El mundo atraviesa un escenario complejo y ambiguo que afecta a toda la humanidad. Las consecuencias de la pandemia de COVID-19, los efectos del cambio climático y la reaparición de los conflictos armados de diferente naturaleza, entre otros, han afectado gravemente la vida de millones de personas y plantean interrogantes respecto cuál es el destino de la sociedad en un mundo que parecía linealmente orientado hacia un destino sostenible.

Según el último Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, las crisis que el mundo ha experimentado de manera sucesiva e interconectada (COVID-19, cambio climático y conflictos bélicos) han puesto en peligro la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, junto con la propia supervivencia de la humanidad (ONU, 2022). El Informe destaca la gravedad y la magnitud de los desafíos que tenemos por delante, señalando áreas que necesitan una acción urgente para rescatar los ODS y lograr un progreso significativo para las personas y el planeta para 2030.

En este contexto complejo la importancia de la educación se torna aún cada vez más relevante y esta importancia se plasma en la Agenda 2030 con identidad propia, recogiendo las aspiraciones globales en este ámbito a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que



**El rol de las empresas en el logro de los ODS, y en particular del ODS 4, ha sido relevado por el alto impacto que pueden tener, al contar con recursos y capacidades que permiten adoptar, adaptar o amplificar los efectos de las tecnologías, de forma rápida y eficaz, permitiendo orientar la acción de otras compañías, así como de gobiernos locales y centrales.**

pretende garantizar calidad en la educación y oportunidades de aprendizaje para todos. El ODS 4: Educación de calidad tiene un rol transversal fundamental en la consecución de la Agenda 2030, siendo una de las herramientas más eficaces para contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y del medio ambiente. La educación



como elemento generador de cambios es una de las principales herramientas con las que las sociedades cuentan para asegurar su sostenibilidad y subsistencia.

Mere et al. (2021) señalan que el rol empresarial es crucial para el aumento de la cobertura por medio de la educación virtual. En este caso, relevan el rol de las empresas estatales en la adopción y difusión de tecnologías de información para la enseñanza y el aprendizaje, lo que puede servir para incentivar al sector privado a incorporarse al desarrollo de la educación digitalmente mediada.

Hamburg (2020) abordando la situación de las PYMEs respecto a la educación a lo largo de la vida, señala que la innovación tecnológica transforma trabajos, poniendo en cuestión las competencias existentes y requiriendo nuevos tipos de habilidades, el mejoramiento de habilidades anteriores y, en particular, el desarrollo de nuevas habilidades digitales. En este marco, la formación a lo largo de la vida juega un rol importante para reducir la brecha entre lo que se aprende

en la educación formal y las necesidades de los empleadores y el mercado de trabajo. El autor señala que en la Unión Europea existe un déficit de mano de obra calificada en más de un tercio de las PYMEs.

La situación es más evidente aún en el caso de las empresas de carácter transnacional, por su capacidad de transferir conocimiento a través de las fronteras de forma dinámica, reduciendo los costos de transacción de nuevos conocimientos y tecnologías. Sin embargo, es relevante señalar que es importante que los esfuerzos por mantener una estrategia sostenible se expandan a los diferentes actores involucrados, con el fin de evitar, por ejemplo, accionistas activistas que diluyan el valor creado por las estrategias de sostenibilidad (George & Schillebeeckx, 2022).

Las empresas multinacionales por sus características específicas, como su alcance geográfico, estrategias de crecimiento e impacto en el planeta y la sociedad, entre otras pueden y deben ser un aporte al desarrollo sostenible. De forma inversa, si generan impactos



negativos en el desarrollo de sus zonas de influencia, pueden dañar su imagen y rendimiento, destruyendo valor. En este sentido, el integrar dimensiones de sustentabilidad en sus estrategias de corto y largo plazo en línea con las características de los países en que se encuentran, permitirá maximizar sus efectos y cubrir las necesidades e intereses de sus stakeholders.

Borin de Oliveira Claro & Esteves realizaron un estudio en Brasil observando la manera en que compañías nacionales e internacionales integran los ODS en sus estrategias de negocio (Borin de Oliveira Claro & Esteves, 2019). Los autores analizaron 132 compañías (107 brasileñas y 25 multinacionales). De ellas, un 51,25% de las empresas declararon tener un compromiso formal con los ODS. De ese grupo, los con mayor representación fueron los ODS 3 (salud y bienestar) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico). Se encontraron diferencias significativas entre las empresas brasileñas y las multinacionales, donde las últimas demostraron un mayor compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible. Además, se constató que la priorización de las acciones para cada ODS era similar para las empresas locales y las multinacionales, salvo en los casos de los ODS 4 (Educación de Calidad) y 13 (Acción por el Clima) que resultaron más importantes en las empresas multinacionales.





## Los ODS como componentes de la estrategia empresarial

Si bien en el diseño de los ODS se reconoce de manera explícita la importancia de las empresas en el logro de un acuerdo global para el desarrollo sostenible, solo algunas de ellas han integrado los ODS en sus objetivos estratégicos, aunque de manera inicial, y aún muchas de ellas lo hacen solo desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (Business and Sustainable Development Commission, 2017).

Lo anterior podría explicarse dado que algunos de los objetivos parecen escaparse de los ámbitos en que se desenvuelven las empresas privadas. Sin embargo, algunas empresas están estableciendo los ODS como prioridad en sus planes estratégicos, relevando su rol interno y orientando las acciones sectoriales hacia una contribución hacia ellos.

Un informe realizado por la Business and Sustainable Development Commission (2017) establece que esto debe progresar por una doble razón: en primer lugar, porque las empresas necesitan de los ODS, ya que representan estrategias de crecimiento a nivel de empresa, negocios en general y a la economía global, y generan nuevas oportunidades de mercado y; el logro de los ODS requiere el compromiso de las empresas, puesto que aportan al avance de todo el rango de los objetivos. En este sentido Sol (2022) señala la importancia incorporar los ODS en el marco de los indicadores de desempeño

(KPIs) de la empresa, ya que solo de esta manera se logrará que estos tengan un valor estratégico.

Lopez-Perez, Melero, y Sesé (2017a) reportan que existe una relación entre las prácticas de negocio sostenibles y socialmente responsables y los resultados financieros y no financieros de pequeñas empresas. Esta relación está mediada por el tamaño de la empresa, de forma que las relaciones se intensifican a medida que aumenta el tamaño de empresa.

También señalan que la existencia de canales fuertes de comunicación y el compromiso organizacional con programas de entrenamiento aumentan la implementación de estándares de sostenibilidad, aunque las PYME solo se aproximan a estos estándares si vislumbran beneficios financieros inmediatos.

Los mismos autores (López-Pérez, Melero, y Sesé, 2017b) reportan en otro estudio que las prácticas administrativas socialmente responsables hacia empleados, clientes, y a la sociedad en general, tienen un impacto positivo en la empresa y su desempeño financiero.

Bartolacci, Caputo y Soverchia (2020) en el marco de una revisión de la relación entre sostenibilidad y resultados financieros en pequeñas y medianas empresas señalan que incluso las pequeñas empresas tienen la posibilidad de emplear estrategias de negocios sostenibles si cuentan con los recursos y capacidades necesarias, y su entorno natural es visto como una oportunidad competitiva. Para los autores, la adopción de estas estrategias constituye una ventaja competitiva.



En relación con los elementos asociados a la adopción de estrategias de sostenibilidad corporativa, Kutzschbach, Tanikulova y Lueg (2021), señalan que una característica de las pequeñas y medianas empresas que poseen elementos de sostenibilidad en su actividad es que tienden a subdeclararla, ya que resultaría más simple implementar actividades sostenibles que declararlas. Respecto a los elementos que impulsan la adopción de estrategias sostenibles, los autores señalan que existen dos impulsores principales: 1) el compromiso ético de sus directivos, quienes llevan incluso a las empresas a ser pioneras en buenas prácticas sociales y ambientales y; 2) los requerimientos legales.

## El desafío del conocimiento social de los ODS

A pesar de lo anterior, hoy el logro de los ODS se enfrenta a una problemática particular: el desconocimiento por parte de la ciudadanía. En países de la Unión Europea, como España y Alemania, el porcentaje de personas que conoce sus contenidos ronda el 10% (Heranz de la Casa & García Caballero, 2021). Al respecto, cabe considerar que, si bien es importante contar con indicadores para evaluar y medir el avance del logro de los ODS, también lo es el contar con estrategias efectivas de comunicación que permitan visibilizarlos y esto se traduzca a su vez en información para la ciudadanía al momento de optar por uno u otro producto o servicio (Silos et al., 2018).

Heranz de la Casa & García Caballero concluyen: "...estos datos muestran que el conocimiento y percepción de los ODS en el mundo es bajo, no se relaciona con los temas que preocupan a los ciudadanos y cambian en función del continente; y además se pone el énfasis en que la responsabilidad de los políticos es prioritaria para que los ciudadanos puedan apoyarlos" (2021:174). En el mismo estudio, los autores identifican que las empresas suelen comunicar sobre los ODS de forma declarativa (compromiso de aportar al logro de los ODS) e informativa (difusión entre los colaboradores y procesos de formación en cuanto a los ODS, informes o memorias respecto a sus avances). Sin embargo, no desarrollan una comunicación participativa, que involucre más profundamente a sus colaboradores en la implementación de las estrategias de logro de los ODS y que implique a su vez a la organización en la difusión de éstos, integrándolos plenamente en sus comunicaciones (Heranz de la Casa & García Caballero, 2021).

A la luz de la evidencia revisada, el ODS 4 parece ser un elemento valioso no solo para incorporar y actualizar competencias a los trabajadores, sino también como un elemento de difusión del valor de los ODS, como catalizador de comportamientos sostenibles, y también como fuente de valor y ventaja competitiva, al permitir comunicar de mejor forma el rol de las empresas para la sostenibilidad. Sin embargo, para que tenga real utilidad debe ser incorporado en la estrategia empresarial. Cada empresa compuesta por personas tiene en el ODS 4 una poderosa herramienta para dar sentido a su actividad empresarial, creando valor, y tiene en el desarrollo de procesos educativos una gama amplia de públicos a los cuales impactar.



# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Los objetivos de desarrollo sostenible son el eje articulador que orienta la acción de los estados, empresas e individuos comprometidos con el desarrollo sostenible.

En el año 2015, jefes de estado, dirigentes gubernamentales, representantes de alto rango de las Naciones Unidas y entidades de la sociedad civil se reunieron en Nueva York, durante la 70a Asamblea General de la ONU, adoptando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los Objetivos constituyen una agenda ambiciosa y universal para el desarrollo sostenible, “de las personas, por las personas y para las personas”, elaborados con la participación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

La Agenda definió 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de género, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades, con la finalidad de asegurar la prosperidad para todos los seres humanos en un plazo de 15 años.





## 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



### EL ODS 4 – EDUCACIÓN DE CALIDAD

En el marco general de los ODS, el foco del ODS 4 -Educación de calidad- es garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Naciones Unidas considera el ODS 4 particularmente importante, ya que es capaz de influir sobre el resto de los ODS. En este sentido, una educación de calidad permite empoderar a las personas para que lleven una vida más saludable y sostenible y puedan desarrollar sus talentos y creatividad. En este sentido, sociedades más educadas conducen a un mayor desarrollo económico y social.

La educación es también fundamental para fomentar la tolerancia entre las personas y contribuye a crear sociedades más pacíficas.

El ODS-4 se operacionaliza por medio de 7 metas y 3 lineamientos generales:

#### Metas

- **4.1** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
- **4.2** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
- **4.3** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- **4.6** De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.



- **4.7** De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

### Lineamientos generales

- **4.a** Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
- **4.b** De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.



- **4.c** De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.



## Pacto Global de las Naciones Unidas

Pacto Global es una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la que participan más de 20.000 empresas en todo el mundo, habiéndose convertido así en la primera organización internacional abocada a examinar los temas críticos relacionados con la Sostenibilidad en el mundo (Pacto Global Chile, 2022).

Las empresas que adhieren a Pacto Global asumen un compromiso de integrar el concepto de sostenibilidad en su estrategia corporativa, mediante la implementación de Diez Principios, los cuales están centrados en cuatro pilares: derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

### Los principios son:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

**Pacto Global busca ser un puente estratégico entre el mundo empresarial y Naciones Unidas, para así ser el principal catalizador de las transformaciones que se deben llevar a cabo, a través del diseño de planes y poniendo en marcha programas concretos que contribuyan a una sociedad más sostenible.**



**Las directrices están dadas por la Oficina del Pacto Global en Nueva York, que a su vez trabaja en estrecha coordinación con otros organismos de Naciones Unidas. Cada país prioriza sus áreas de trabajo, en función de la agenda mundial, hoy establecida en la Agenda 2030 junto a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, para lo cual Pacto Global tiene un mandato de la ONU respecto de la promoción de estos lineamientos en las empresas.**

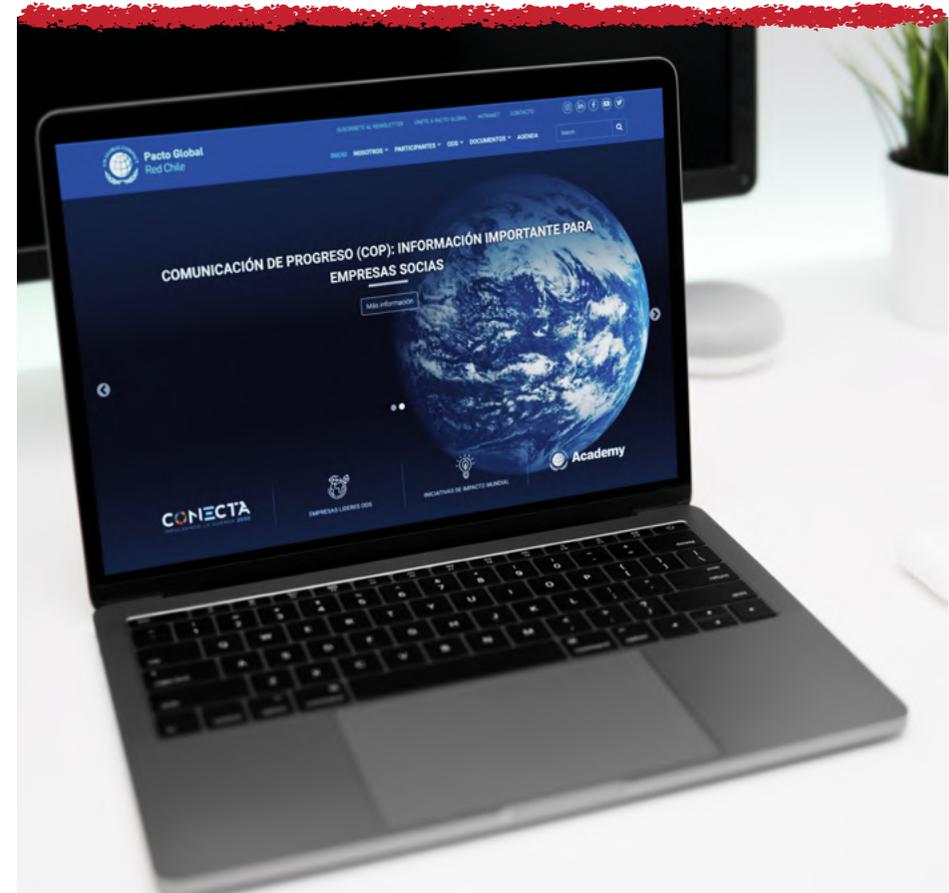


## Pacto Global Chile

La Red Chilena de Pacto Global se encuentra alojada desde 2006 en la Universidad Andrés Bello (UNAB), institución que le ha entregado su apoyo para la operación y funcionamiento. Actualmente cuenta con 180 empresas socias, que se han comprometido a implementar los Diez Principios de la organización y a trabajar en conjunto para generar alianzas que contribuyan al cumplimiento de la Agenda 2030 y sus 17 ODS.

Como parte de la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, Pacto Global Chile ha declarado que es su prioridad y responsabilidad ser un catalizador de las transformaciones futuras que se requieren en el país y busca movilizar el sector privado como parte de una nueva estrategia global para involucrar a las empresas y así cumplir los objetivos globales.

Pacto Global Chile promueve que sus diez principios sean parte de la estrategia corporativa de las empresas participantes, además de facilitar la cooperación con los principales grupos de interés, integrándose a las diversas instancias de participación que ofrece la iniciativa.





# EL ESTUDIO

Pacto Global Chile ha asumido un rol de actor clave y activo para la implementación y seguimiento de la Agenda 2030 y de los ODS en el contexto local. La creación de un grupo enfocado en el desarrollo del ODS 4 es una de las acciones que la Red ha realizado para este fin, siendo este estudio uno de sus primeros productos.

Este estudio ha sido impulsado por Pacto Global Chile, la Universidad Andrés Bello y ocho empresas y fundaciones socias de la red chilena, las que han facilitado recursos financieros y humanos para su realización.

Figura 1: Empresas patrocinantes del estudio



FUNDACIÓN

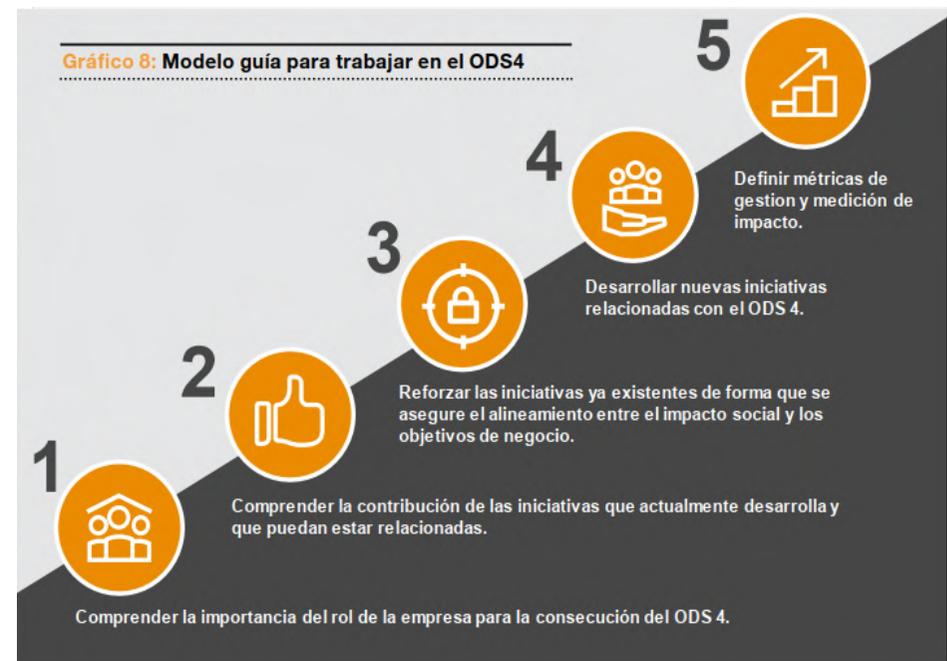




Como referencia, el estudio asume el modelo propuesto por PricewaterhouseCoopers y la Fundación Seres en el caso español (2020), estableciendo como principio básico el identificar la realización de actividades asociadas al ODS 4 por parte de las empresas de Pacto Global Chile.

El estudio comprende las etapas uno y dos del siguiente modelo guía para trabajar el ODS 4. Primero, comprender la importancia del rol de las empresas para la consecución del ODS 4 y segundo, comprender la contribución de las iniciativas que actualmente desarrollan y que puedan estar relacionadas.

## Figura 2: Etapas de Modelo Guía para trabajar en el ODS4



Fuente: PwC -Fundación Seres (2020).



## Objetivos y marco conceptual

El objetivo es conocer la contribución de las empresas de Pacto Global Chile al ODS 4 a partir de las actividades realizadas durante el año 2021. Para esto, se indagó en los programas, actividades de formación y capacitación que implementan, junto con las acciones y proyectos que contribuyen a este objetivo.

El análisis de las acciones que realizan las empresas relacionadas al ODS 4 se efectúa a partir de dos dimensiones: destinatarios de la formación (internos /externos) y el origen de los fondos para capacitación (fondos propios o uso de beneficios-franquicias estatales) para cada una de las diferentes metas asociadas a este objetivo.

## Metodología

El estudio posee una metodología mixta que se articula en tres elementos:

### Revisión de literatura y fuentes secundarias

En este marco se realizó una revisión de literatura reciente y de bases de datos públicas con el fin de identificar fuentes de información adecuadas para una medición sistemática del ODS 4. En este sentido se revisaron las bases del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en lo referente al uso de franquicia tributaria y becas sociales y del Servicio de Impuestos Internos en lo referente al uso de franquicias tributarias asociadas a donaciones con fines educacionales.

### Fase cualitativa

La fase cualitativa consistió en el desarrollo de entrevistas con ocho de las empresas patrocinantes que forman parte de Pacto Global, con el fin de conocer las principales iniciativas que realizan y que contribuyen al logro de las metas del ODS 4, así como también para identificar elementos comunes que permitieran formular una encuesta para ser aplicada a la totalidad de las empresas de Pacto Global Chile. Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de octubre de 2021 y enero de 2022. Se utilizó una pauta de entrevistas estructurada (anexo). Además, se les solicitó a algunas de las empresas que complementaran la información entregada en las entrevistas completando una pauta por escrito, indicando el caso y las acciones del programa específico escogido, en el marco de las metas del ODS 4.

De igual forma, se invitó a las empresas patrocinantes a presentar un caso que ellos definiesen como emblemático y que a su juicio representa la visión de la organización respecto a una educación de calidad.

Para el desarrollo del caso, se envió a las ocho empresas patrocinantes una ficha estructurada en la cual se caracterizan cinco áreas de interés (antecedentes, cobertura o área de influencia, incidencia o indicadores, aprendizajes de la empresa y proyecciones del programa). Lo anterior, se complementó con entrevistas online a los equipos respectivos vinculados al ODS 4 en cada empresa.



### Fase cuantitativa

Finalmente, se desarrolló un instrumento que permitiese caracterizar las actividades realizadas por las empresas socias de Pacto Global Chile y que tuviesen un impacto sobre el ODS 4. Dado que la literatura indica que el ODS 4 no se encuentra usualmente incorporado de forma explícita en la estrategia de las empresas, optamos por realizar una aproximación "bottom up" al concepto. Para esto desarrollamos un instrumento que exploró, en base a las siete metas del ODS 4, la existencia de actividades asociadas a estas metas. Se incorporaron también dos distinciones a estas actividades: el público objetivo al que se dirigen estas iniciativas ya sea de carácter interno, como trabajadores y sus familias, o externo, como sus clientes, áreas de influencia o público en general.

En la primera fase se aplicó la encuesta de manera piloto a las ocho empresas colaboradoras, para luego dar paso a la fase general en que se envió la encuesta a todas las empresas que forman parte de Pacto Global Chile.



## La encuesta

se aplicó de manera online entre los meses de abril y agosto de 2022.

En total, respondieron 61 empresas de Pacto Global Chile.





# RESULTADOS

## El ODS 4 en las empresas asociadas a Pacto Global Chile

En este apartado, revisaremos los resultados de las empresas participantes en la encuesta. Estos resultados tienen dos niveles: en primer lugar, veremos los resultados generales, y posteriormente, a nivel de meta del ODS. En este segundo punto, revisaremos también las iniciativas reportadas por las empresas en cada meta a modo de catastro. Este listado, generado a partir de la autoidentificación de iniciativas por parte de las empresas participantes, constituye una base sobre la cual construir comunidades de práctica y compartir mejores prácticas.

Con el objeto de hacer manejable la información, los resultados son agrupados, en general, en becas para estudios, convenios con instituciones educativas, y financiamiento a instituciones educativas. Finalmente, se incluyen algunos ejemplos de las acciones realizadas por las empresas encuestadas, las que son agrupadas en base a la clasificación señalada. En la categoría "otras" se incluyen acciones que aportan al cumplimiento de la meta, pero no encajan del todo en las metas secundarias definidas por el ODS4.

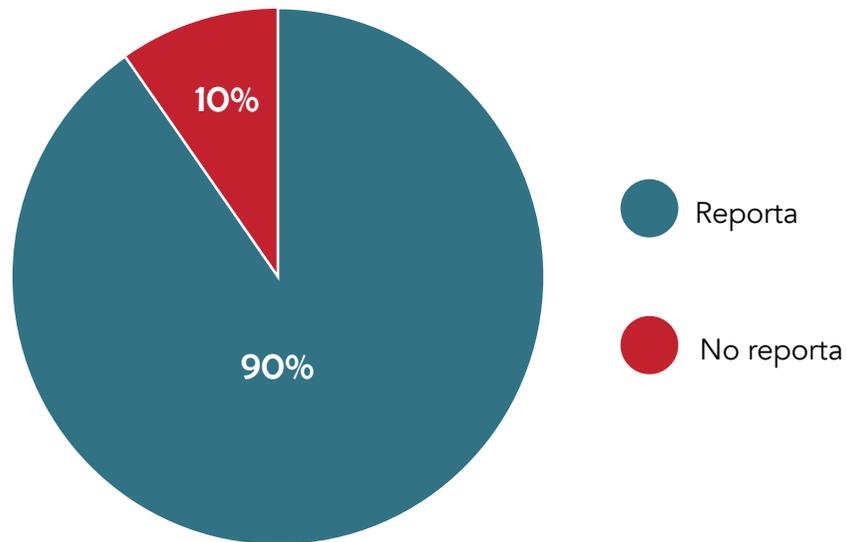


**Las diferentes acciones** están agrupadas en acciones internas, que benefician a los colaboradores de las empresas y sus familias, y acciones externas, que benefician a instituciones, comunidades y personas vinculadas al área de influencia o entorno cercano de la organización.

En primer lugar, como podemos apreciar en el gráfico 1, un 90% de las empresas participantes en el estudio reporta al menos una acción en alguna meta del ODS 4.



**Gráfico 1: Participación de las empresas participantes en alguna meta del ODS 4**



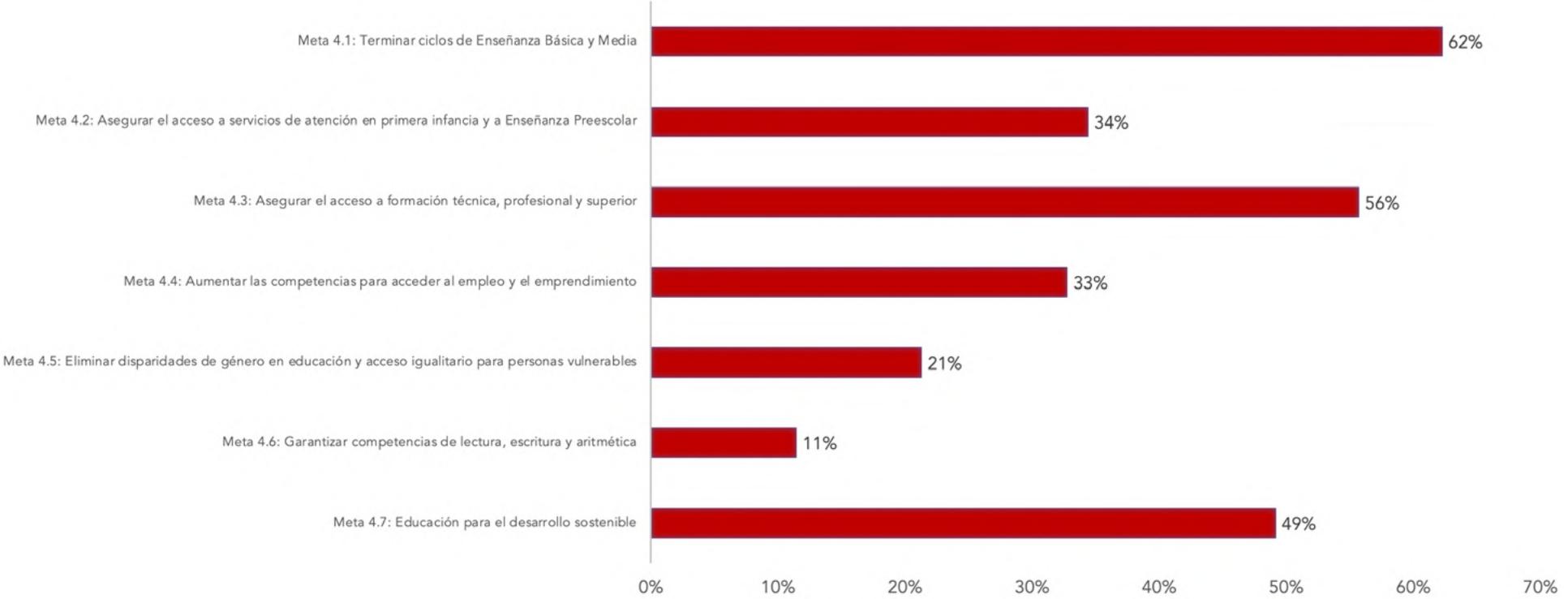
Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022



**Al analizar esta información desagregada** según las diferentes metas, podemos ver que las empresas reportan una mayor participación en acciones asociadas a las metas 1, enseñanza básica y media; 3, educación técnica y; 7, educación para el desarrollo sostenible.



## Gráfico 2: participación de las empresas participantes en las diferentes metas de ODS 4



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022



De forma inversa, es posible ver que son las metas 6, competencias de lectoescritura y aritmética; 5, acceso igualitario, las que presentan un menor reporte.

Esta primera mirada resulta interesante, ya que nos permite hipotetizar algunas características respecto a cómo las empresas identifican sus aportes al ODS 4. En particular, es interesante ver como la meta 4.2 no es reportada por la mayoría de las empresas participantes, a pesar de ser un requisito legal en el caso de empresas que posean más de 20 mujeres contratadas, según señala el artículo 203 del Código del Trabajo. Este derecho es supervisado de forma regular por la Dirección del Trabajo, por lo que el estándar es su cumplimiento efectivo.

Esta situación, de subdeclaración de actividades que realmente son ejecutadas por las empresas, es transversal a las diferentes metas de este ODS y, creemos, es una de las primeras lecciones que es posible obtener de él. Esta situación no es novedosa y ya ha sido reportada por la literatura, por ejemplo, Kutzschbach, Tanikulova, y Lueg (2021) indican que usualmente les resulta a las empresas más complicado reportar lo que realizan en términos de sostenibilidad, que implementar iniciativas al respecto. Esto se debe a que buena parte

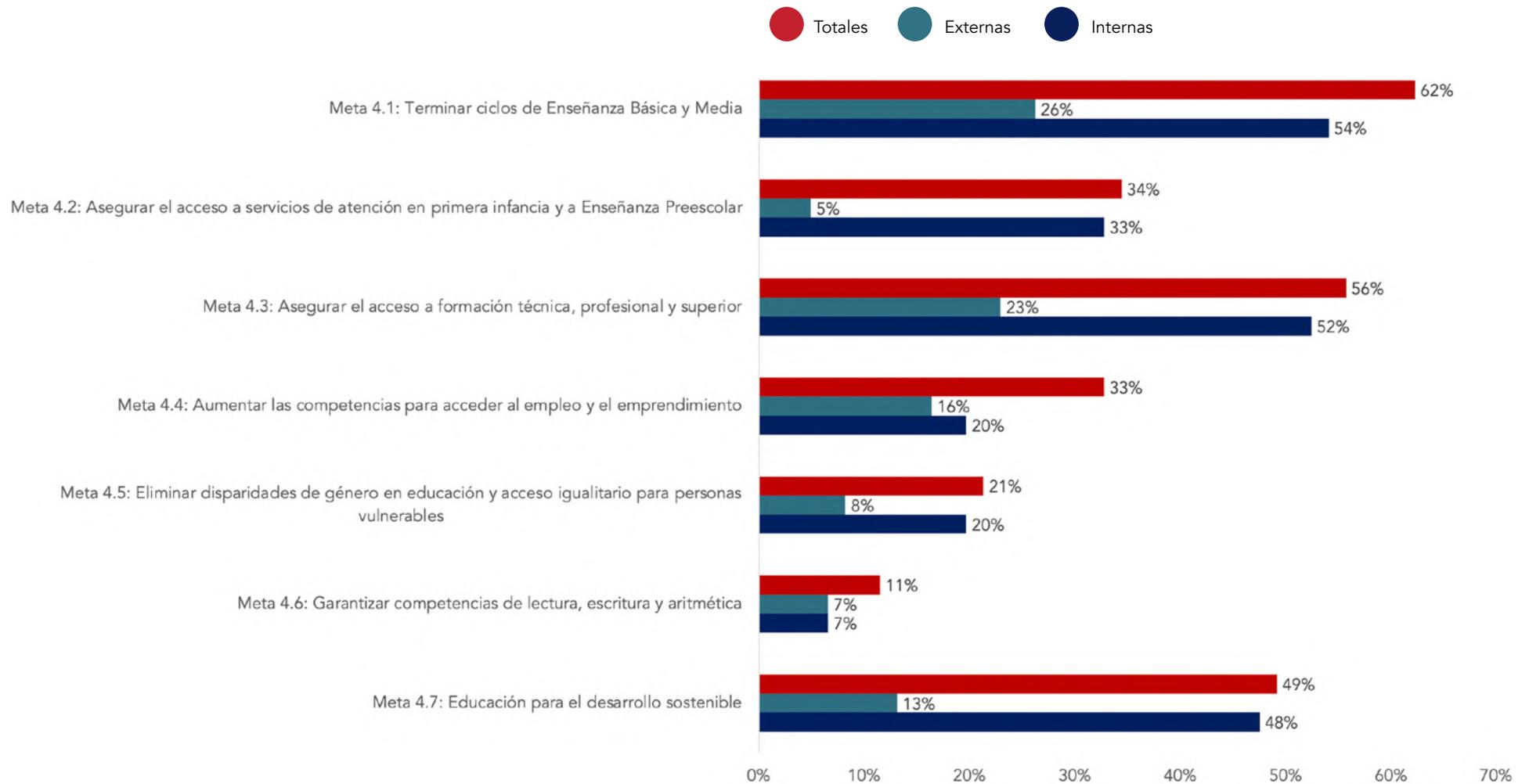
de las actividades asociadas al ODS 4 están alojadas en diferentes unidades de la empresa, sin existir necesariamente una planificación central.



**De esta forma, podríamos tener actividades asociadas al área de gestión de personas, otras en el área de asuntos corporativos, otras en el área de marketing e incluso operaciones, sin que necesariamente exista comunicación o sinergia entre ellas en lo relativo a cómo alimentan e impactan el ODS 4.**



## Gráfico 3: Participación de las empresas participantes en las diferentes metas de ODS 4 y sus dimensiones interna y externa



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022



Al analizar la situación según los públicos que reciben las acciones, es posible ver cómo se trata, en su mayoría, de acciones orientadas a su público interno.

Es importante destacar que muchas de las empresas participantes realizan también acciones orientadas a su público objetivo externo, de acuerdo con los registros públicos que veremos en el análisis de datos secundarios. De esta forma, es posible suponer que más que la inexistencia de las actividades, estamos frente a la posibilidad de una mayor coordinación para el reporte del ODS 4.

Para el análisis de este gráfico es importante señalar que el porcentaje total es la suma de las organizaciones que mencionan al menos una de las acciones en el ODS 4, sea interna o externa, mientras que los valores internos y externos corresponden al porcentaje de empresas que reportan una acción interna o externa de cada meta. De esta forma, no se trata de una suma de acciones internas y externas, ya que una misma empresa puede realizar uno o ambos tipos de acciones.



**De esta forma, no se trata de una suma de acciones internas y externas, ya que una misma empresa puede realizar uno o ambos tipos de acciones.**



## El ODS 4 y sus metas

- **Meta 4.1: Terminar ciclos de Enseñanza Básica y Media**

La meta 4.1 corresponde a la realización de acciones que contribuyan a velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.



realizan acciones internas que contribuyen a terminar los ciclos de enseñanza básica y media



cuenta con becas para la educación primaria y secundaria de los hijos(as) de sus colaboradores(as).

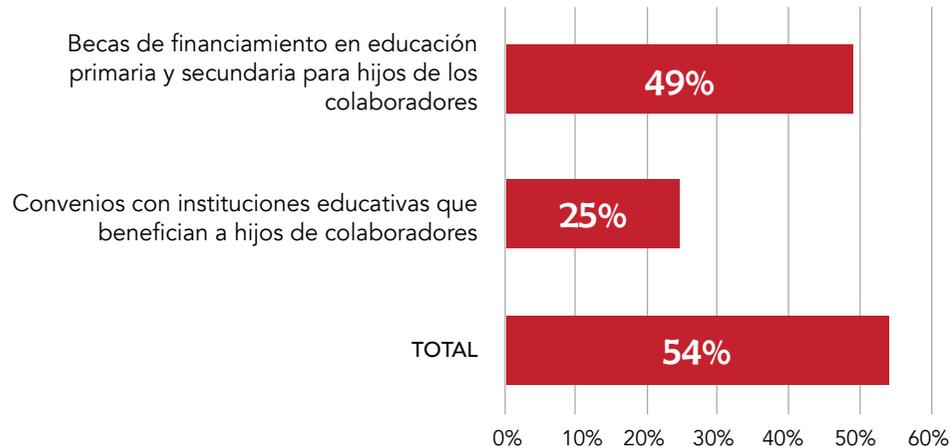


cuenta con convenios con instituciones educativas que benefician a hijos de sus colaboradores, como, por ejemplo, con cursos de idiomas y de gastronomía, entre otros.



### Gráfico 4: Meta 4.1: acciones internas

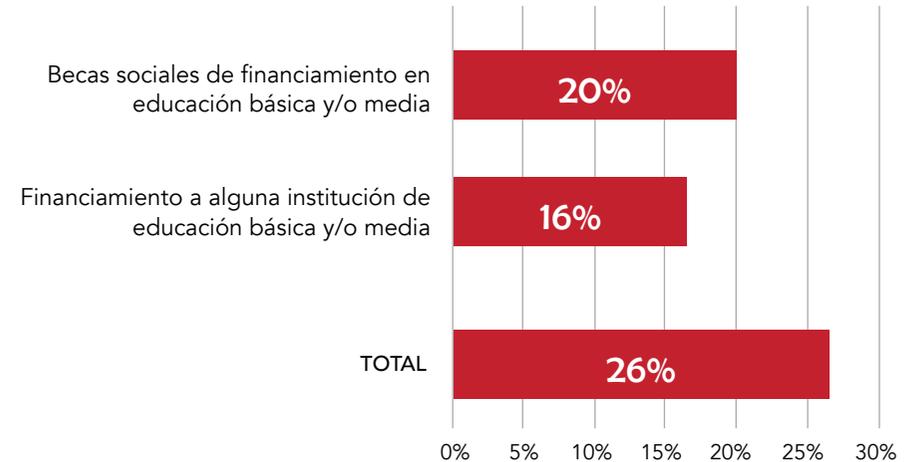
En su empresa existen acciones **INTERNAS** que incentiven la educación básica y media como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

### Gráfico 5: Meta 4.1: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** que incentiven la educación básica y media como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

**26%** de las empresas cuenta con alguna acción externa que contribuye a esta meta.

**20%** provee becas de financiamiento de estudios en educación básica y media, como, por ejemplo, para Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) que vivan en la comuna en que se encuentra la ubicación central de la empresa.



**16%** provee financiamiento para alguna institución de educación básica y/o media. Algunos ejemplos de estos financiamientos son alianzas con liceos, apoyo económico a escuelas básicas y financiamiento de viajes de estudio.



## Ejemplos reportados

Estos son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta, terminar los ciclos de enseñanza básica y media:

### ACCIONES QUE APORTAN A LA META 4.1 DEL ODS 4

#### ACCIONES INTERNAS

- Diferentes bonos: por hijo(a) matriculado, por excelencia académica, por graduación de 8° y IV° medio, por puntaje en la prueba de admisión, para el pago de matrícula, etc.
- Apoyo económico a colaboradores con hijos en situación de discapacidad que asistan a un programa o colegio con programa de integración.
- Entrega de caja escolar.
- Programa de nivelación de estudios para colaboradores.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo para que los trabajadores con hijos puedan apoyar en su proceso educativo.

#### ACCIONES EXTERNAS

- Voluntariados corporativos de mentorías en liceos.
- Mantención de infraestructura y entrega de materiales para escuelas rurales y de escasos recursos.
- Entrega de tablets a escuelas.
- Convenio con tiendas de retail para compra de útiles escolares con descuentos y pagos preferenciales (cuotas sin interés).



- **Meta 4.2: Asegurar el acceso a servicios de atención en primera infancia y a Enseñanza Preescolar**

La meta 4.2 corresponde a acciones para velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.



**33%** DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

realiza acciones en el nivel interno que aportan al cumplimiento de esta meta, asegurar el acceso a servicios de atención en primera infancia y a enseñanza preescolar.



DE ELLAS UN  
**26%**

cuenta con becas para enseñanza preescolar para hijos(as) de sus colaboradores(as)



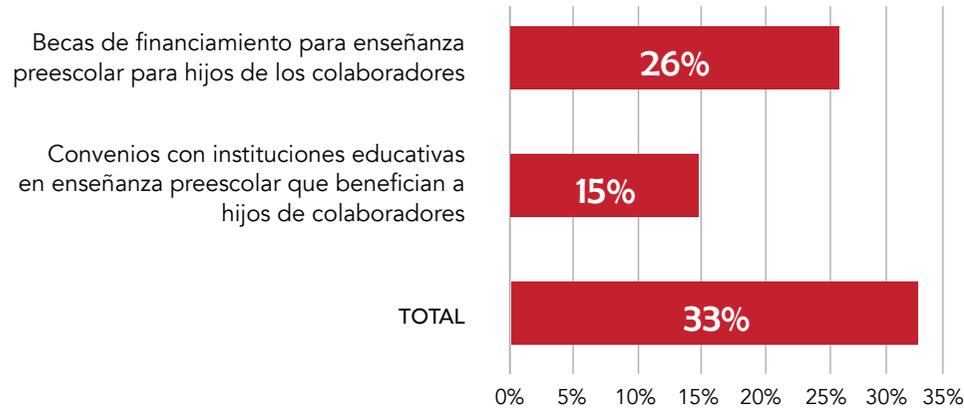
Y UN  
**15%**

tiene convenios con instituciones educativas de enseñanza preescolar que benefician a los hijos(as) de los colaboradores.



### Gráfico 6: Meta 4.2: acciones internas

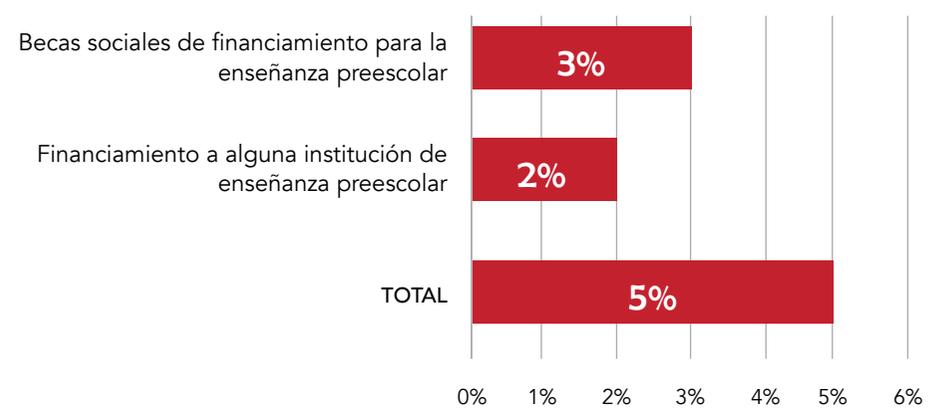
En su empresa existen acciones **INTERNAS** que incentiven la Enseñanza preescolar como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

### Gráfico 7: Meta 4.2: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** que incentiven la enseñanza preescolar como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

## 5% de las empresas

realiza acciones externas que apoyan al cumplimiento de esta meta.

## 3% provee becas

para la enseñanza preescolar



## 2% provee

financiamiento a alguna institución de enseñanza preescolar, como, por ejemplo: financiamiento a programa de robótica educacional en primera infancia; financiamiento a programa que entrega herramientas y recursos educativos a padres para que apoyen el aprendizaje preescolar en el hogar; apoyo a centros para NNA con TEA; y financiamiento a programa de lectura para preescolar en conjunto con fundación; financiamiento a jardines infantiles.



## Ejemplos reportados

Estos son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta:

### ACCIONES INTERNAS

- Convenios con tiendas de retail para la compra de útiles escolares.
- Bonos: por hijo(a) matriculado(a) en enseñanza preescolar; para sala cuna; para jardín infantil para madres y padres con hijos entre 2 y 4 años, etc.
- Programas de capacitación para personas con hijos de 2 a 4 años para que favorezcan el aprendizaje de sus hijos mediante el juego.

### ACCIONES EXTERNAS

- Equipamiento para un hogar de niños en edad preescolar.
- Apoyo en reparación de infraestructuras y materiales escolares.
- Voluntariados de colaboradores en el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de un jardín infantil.
- Programas para el desarrollo socioemocional de niños de 0 a 6 años reforzando competencias parentales de estimulación temprana.
- Programas de capacitación y asesoría de profesores, directores y apoderados en busca de mejorar el aprendizaje en el área de lenguaje y matemáticas.



- **Meta 4.3: Asegurar el acceso a formación técnica, profesional y superior**

La meta 4.3 apunta a asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.



**52%** DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

realiza acciones internas que contribuyen a asegurar el acceso a la formación técnica, profesional y superior.



Y UN **21%**

cuenta con convenios con instituciones educativas de nivel técnico, profesional y superior para sus colaboradores y sus hijos, como, por ejemplo, convenios de descuentos en la matrícula o en el arancel, así como también convenios con preuniversitarios.



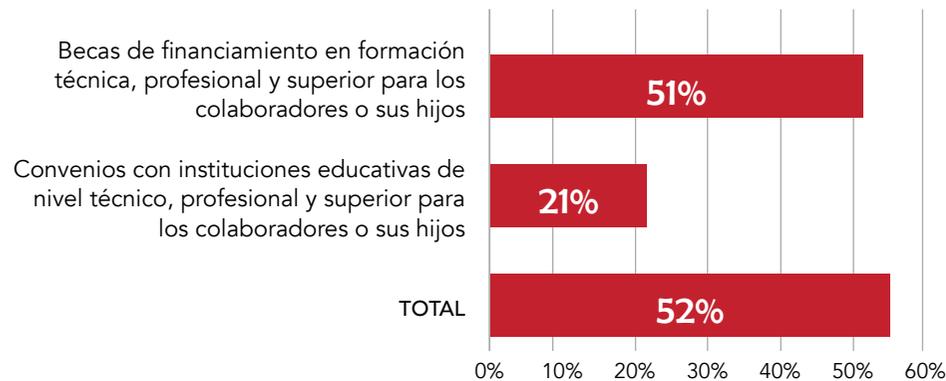
**51%**

de las empresas cuenta con becas de financiamiento en formación técnica, profesional y superior para sus colaboradores o sus hijos, como por ejemplo: becas para estudios técnicos, universitarios y de post título; becas y beneficios para el perfeccionamiento a nivel de postítulo o postgrado de sus profesionales tanto en Chile como en el extranjero; créditos y cofinanciamiento para estudios de postgrado; financiamiento de cursos de capacitación de acuerdo con las necesidades organizacionales; programas corporativos para inscripción en cursos a través de plataformas de enseñanza.



### Gráfico 8: Meta 4.3: acciones internas

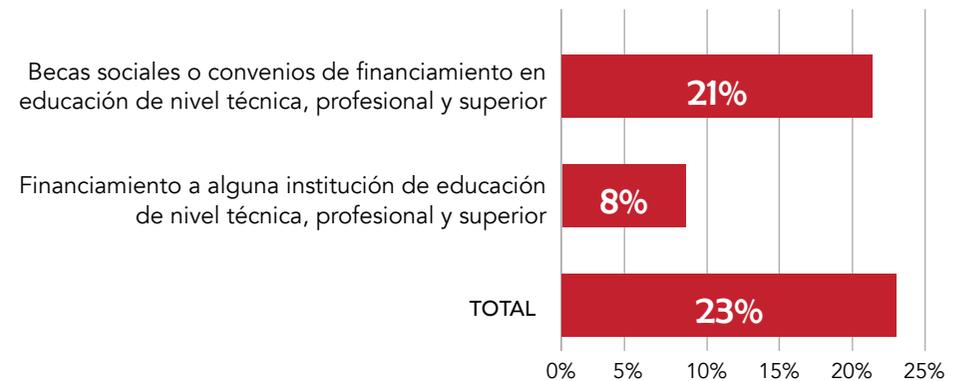
En su empresa existen acciones **INTERNAS** que incentiven el acceso a formación técnica, profesional y superior como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

### Gráfico 9: Meta 4.3: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** que incentiven la educación de nivel técnico, profesional y superior como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

En la misma meta,



**23% de las empresas**

realiza alguna acción externa para su consecución.



## Ejemplos reportados

Estas son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta:

### ACCIONES INTERNAS

- Bonos por hijo cursando educación técnica, profesional y superior.
- Bonos de excelencia académica para colaboradores con hijos en educación técnica y superior.
- Conexión a internet para estudiantes de Educación Superior para afiliados y familias.
- Cursos y formación en temas específicos para colaboradores.

### ACCIONES EXTERNAS

- Prácticas profesionales para estudiantes de institutos técnicos.
- Cursos técnicos para comunidades.
- Convenios de colaboración con municipio e instituto profesional para fomentar la formación técnico profesional en liceos beneficiados.
- Voluntariado corporativo: Programas de tutorías y mentorías en liceos y Centros de Formación Técnica.
- Alianzas con universidades para realización de memorias en la empresa.
- Materiales académicos avanzados para escuelas rurales de escasos recursos.
- Pasantías para prácticas profesionales.



## Meta 4.4: Aumentar las competencias para acceder al empleo y el emprendimiento

La meta 4.4 busca aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



cuenta con acciones internas que contribuyen a aumentar competencias para acceder al empleo y al emprendimiento.



otorga becas de financiamiento en competencias técnicas o profesionales para acceder a empleos



tiene convenios con instituciones educativas, que favorezcan el desarrollo de dichas competencias.



TIENE CONVENIOS CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE

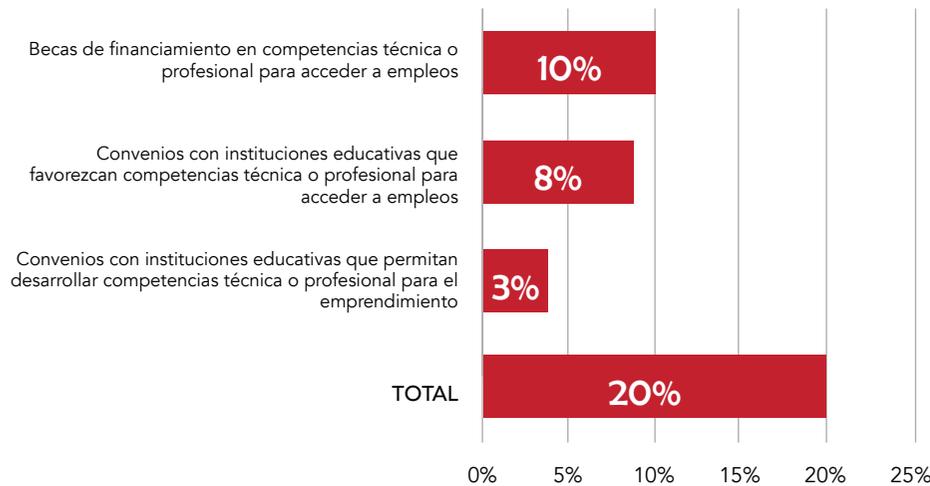
aporten al desarrollo de competencias técnicas y profesionales para el emprendimiento.

Algunos ejemplos de estas acciones realizadas por las empresas incluyen: convenios con universidades para cursos gratuitos para sus colaboradores; cursos y desarrollo de herramientas para el desarrollo laboral; convenios con universidades para acceder a educación de postgrado; certificación de competencias según requerimiento de colaboradores; actividades formativas internas con diversas temáticas que apoyen su desarrollo profesional.



### Gráfico 10: Meta 4.4: acciones internas

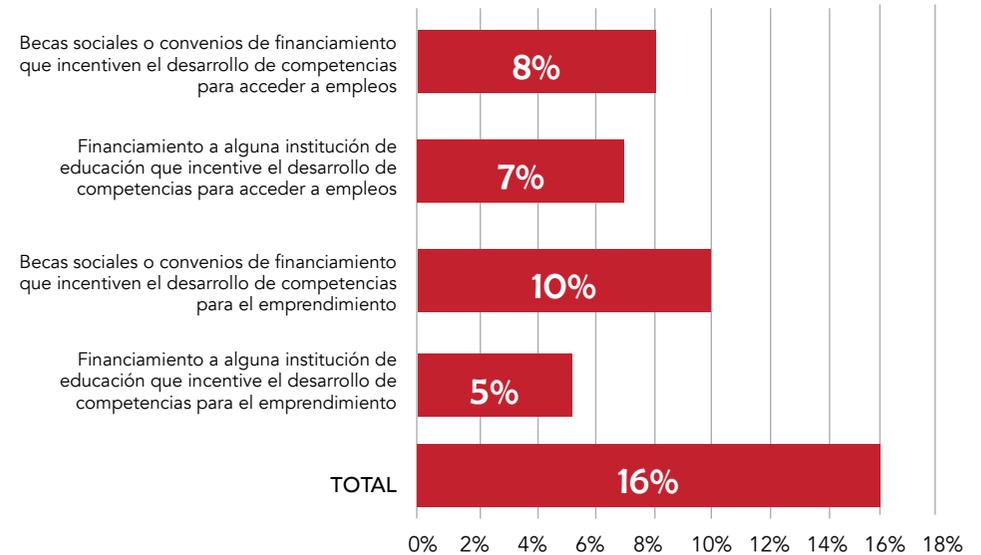
En su empresa existen acciones **INTERNAS** que incentiven el desarrollo de competencias para acceder a empleos como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

### Gráfico 11: Meta 4.4: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** que incentiven la educación de nivel técnica, profesional y superior como:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

**16%** de las empresas realiza acciones externas que apoyan al cumplimiento de esta meta.



**8%** cuenta con becas sociales o convenios de financiamiento.

**7%** provee financiamiento a alguna institución educativa que incentive el desarrollo de estas habilidades.

En cuanto al desarrollo de competencias para el emprendimiento, **10%** de las empresas cuenta con becas o convenios de financiamiento

y un **5%** provee financiamiento a alguna institución educativa que incentive el desarrollo de estas habilidades.



## Ejemplos reportados

Estas son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta:

### ACCIONES INTERNAS

- Cursos de oficios y de emprendimiento.
- Programa entrega herramientas y competencias de emprendimiento a personas mayores.
- Mentorías para emprendedores.
- Programa de promoción de la innovación en jóvenes.
- Cursos de apresto laboral.

### ACCIONES EXTERNAS

- Estudio de desarrollo de competencias de personas mayores en el ámbito profesional.
- Exposición de emprendedores y sus productos en los locales de la empresa.
- Charlas para emprendedores.
- Simulación de entrevistas de trabajo para participantes de los programas de formación.
- Mercados campesinos.
- Ferias locales de emprendedores en las tiendas de la empresa.
- Premios para emprendimientos innovadores de alto impacto social.
- Convenios con OMIL locales (oficina municipal de información laboral).



### Meta 4.5: Eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables

La meta 4.5 apunta a eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.



realiza acciones internas que contribuyen a eliminar las disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables.



en los procesos de reclutamiento y selección y adhesión a los programas "Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio" y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres.

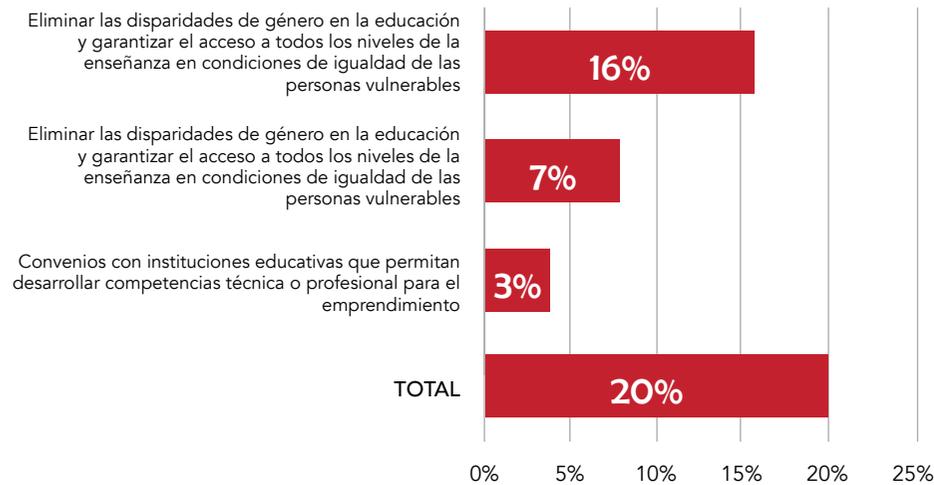


tiene becas y solo el 3% tiene convenios con instituciones educativas que apuntan al acceso igualitario a la educación.



## Gráfico 12: Meta 4.5: acciones internas

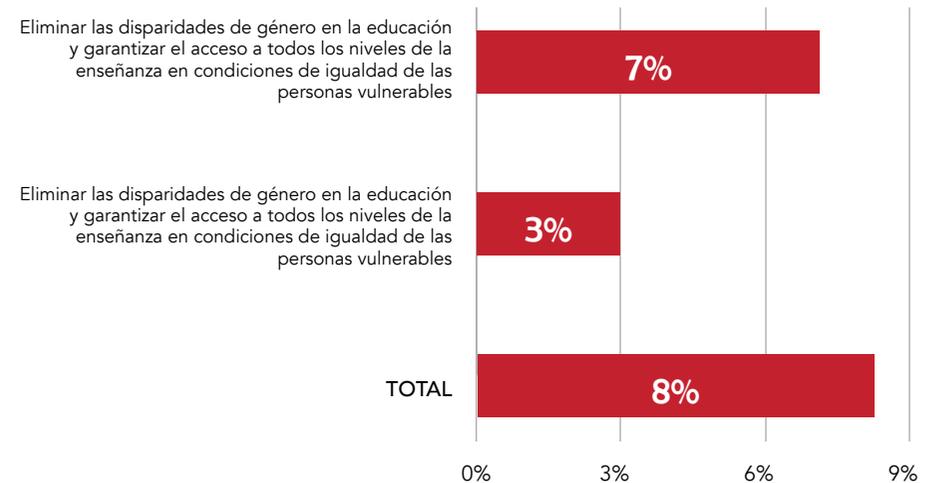
En su empresa existen acciones **INTERNAS** para eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso a todos los niveles de la enseñanza en condiciones de igualdad de las personas vulnerables



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

## Gráfico 13: Meta 4.5: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** para eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso a todos los niveles de la enseñanza en condiciones de igualdad de las personas vulnerables



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

**8% de las empresas** realiza acciones externas que apoyan al cumplimiento de esta meta, buscando eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables.



**3%** ofrece becas.

**y un 7%** provee financiamiento a alguna institución que apunten al acceso igualitario a la educación.



## Ejemplos reportados

Estas son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta:

### ACCIONES INTERNAS

- Programa de capacitación de mujeres colaboradoras.
- Taller de emprendimiento para mujeres.

### ACCIONES EXTERNAS

- Aporte de útiles escolares a escuelas de escasos recursos.
- Programas de atracción temprana de mujeres.



### Meta 4.6: Garantizar competencias de lectura, escritura y aritmética

En la meta 4.6 se incluyen acciones que contribuyen a garantizar que todos los jóvenes y al menos una proporción sustancial de los adultos, tanto hombres como mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.



**7%**

**DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS**

realiza acciones internas que contribuyen a garantizar competencias de lectura, escritura y aritmética.



**5%**

**CUENTA CON BECAS**

que apuntan al desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética.



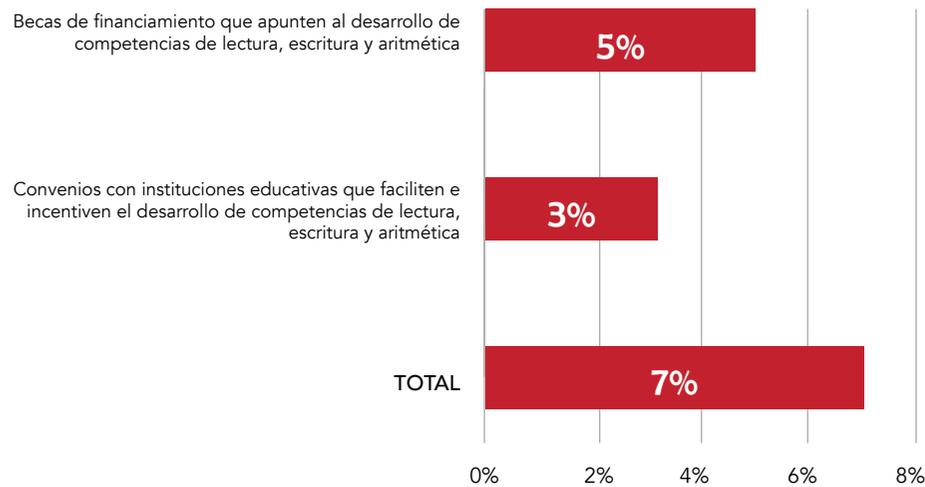
**3%**

tiene convenios con instituciones educativas que facilitan e incentivan el desarrollo de estas competencias.



### Gráfico 14: Meta 4.6: acciones internas

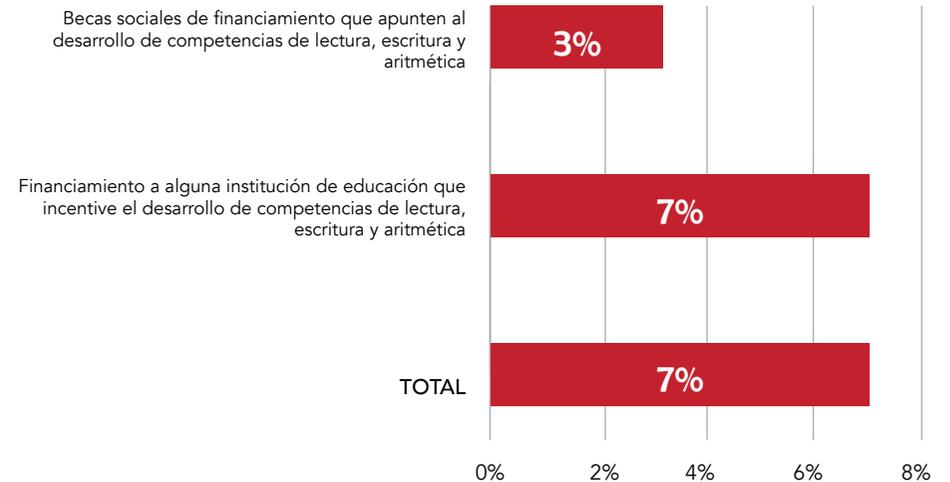
En su empresa existen acciones **INTERNAS** que incentiven el desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

### Gráfico 15: Meta 4.6: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** que incentiven el desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

**7% de las empresas** ellas realiza acciones externas para el cumplimiento de esta meta.



**3%** tiene becas sociales.

**y un 7%** provee financiamiento a instituciones que incentiven el desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética.



## Ejemplos reportados

Estas son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta:

### ACCIONES INTERNAS

- Programa de desarrollo de la escritura y habilidades matemáticas en la empresa.
- Programa de nivelación de estudios
- Premio al rendimiento escolar.

### ACCIONES EXTERNAS

- Bibliotecas físicas y digitales, y aporte de libros para escuelas rurales.
- Programa de televisión de lectoescritura en televisión abierta.
- Fondos para iniciativas culturales y educativas para niños de jardines infantiles vulnerables.
- Voluntariado corporativo de fomento lector en primera infancia en población vulnerada.
- Capacitación y asesoría de profesores, apoderados y directivos de escuelas enfocándose en los aprendizajes en lenguaje y matemática en 1º y 2º básico.



## Meta 4.7: Educación para el desarrollo sostenible

La meta 4.7 incluye las acciones que contribuyen a garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.



**48%** DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

realiza iniciativas y acciones internas que contribuyen a la educación para el desarrollo sostenible.

**48%** CUENTA CON POLÍTICAS AL RESPECTO

OTORGA BECAS

**8%**



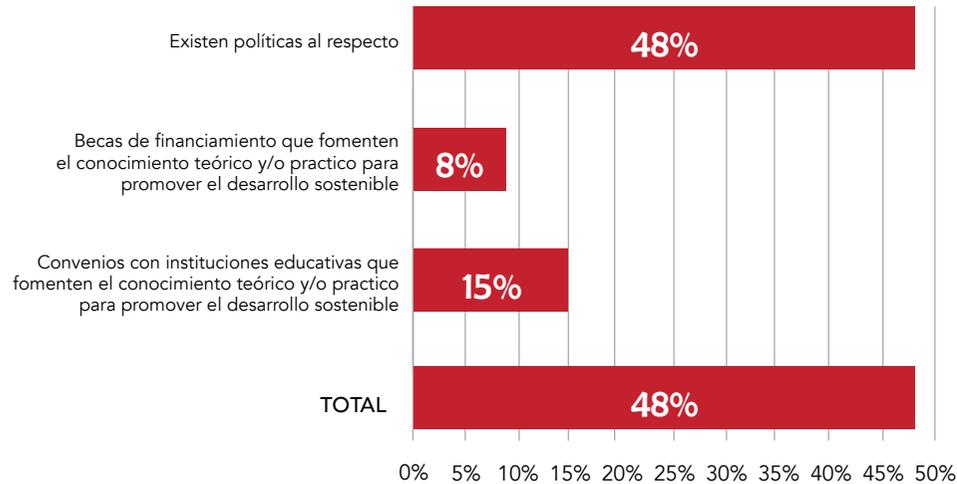
**15%**

tiene convenios con instituciones educativas que fomentan el conocimiento teórico y/o práctico para promover el desarrollo sostenible.



### Gráfico 16: Meta 4.7: acciones internas

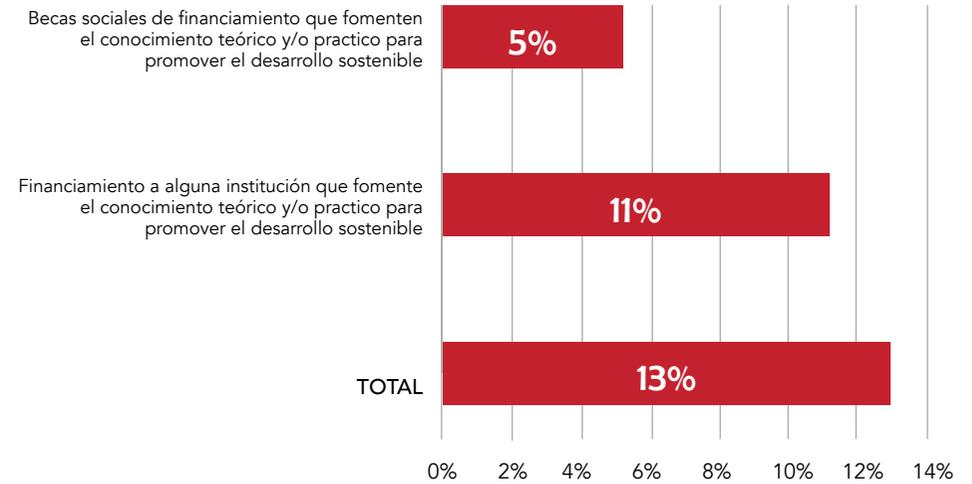
En su empresa existen acciones **INTERNAS** que promuevan el desarrollo sostenible:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

### Gráfico 17: Meta 4.7: acciones externas

En su empresa existen acciones **EXTERNAS** que promuevan el desarrollo sostenible:



Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022

**13%** de las empresas realiza acciones externas que contribuyen a la educación para el desarrollo sostenible.



**5%** tiene becas sociales.

**y un 7%** tiene convenios con instituciones educativas que fomentan el conocimiento teórico y/o práctico para promover el desarrollo sostenible.



## Ejemplos reportados

Estas son algunas acciones reportadas por las empresas de otras acciones que contribuyen a esta meta:

### ACCIONES INTERNAS

- Capacitaciones en materia de sostenibilidad en alianza con Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) en ubicación central de la empresa.
- Curso de sustentabilidad en los negocios disponible en la web para los colaboradores de la empresa.
- Capacitación para colaboradores en torno al tema de la sustentabilidad.
- Entrenamiento de colaboradores para fomentar y sensibilizar en cuanto al desarrollo sostenible.

### ACCIONES EXTERNAS

- Programas de educación ambiental en las comunidades en que se inserta la empresa.
- Charlas educativas en colegios sobre el cuidado del agua.
- Instalación de jardines verticales en escuelas junto a realización de talleres de concientización ecológica online.
- Talleres medioambientales para colegios y familias.
- Talleres educacionales sobre energías renovables.
- Programas medioambientales en escuelas básicas.

Como hemos podido apreciar, existen diferencias importantes en el reporte de acciones para las diferentes metas. Sin embargo, al revisar las acciones reportadas de forma suplementaria por las empresas es posible identificar que algunas de ellas efectivamente dan cuenta de las metas del ODS e incluso es posible establecer su pertenencia a más de una de las metas. En estos casos, la realidad tiende a superar la clasificación oficial.



## Uso de franquicias para capacitación y fines educacionales en Chile

En Chile, las empresas pueden aportar al cumplimiento del ODS 4 haciendo uso de franquicias tributarias. Estas franquicias permiten el utilizar total o parcialmente el gasto incurrido como crédito contra el impuesto de primera categoría, y de forma complementaria, permiten utilizar aquel segmento que no constituye crédito como gasto necesario para generar la renta.

En este sentido, resulta útil revisar tanto el uso de dichas franquicias, como su evolución, con el objeto de explorar la contribución del sector al cumplimiento del ODS.

### Instrumento 1: Franquicia tributaria SENCE

La franquicia tributaria es el principal elemento de financiamiento de capacitación laboral que posee el estado. La Franquicia permite utilizar contra el impuesto de primera categoría un monto equivalente al 1% de los costos anuales de la planilla de personal con el fin de realizar actividades orientadas a la capacitación y formación no

conducente a título o grado del personal. Las actividades cubiertas por la franquicia son implementadas directamente por la empresa o por algún Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), que son entidades certificadas por SENCE para impartir programas de capacitación y formación.

La franquicia se estructura por tramos asociados al salario de trabajador, cubriendo un mayor porcentaje para aquellos trabajadores con menores ingresos. En este sentido, la franquicia SENCE es un incentivo de carácter progresivo, entregando mayor cobertura a la capacitación de los trabajadores que reciben una menor remuneración bruta, medida en Unidades Tributarias Mensuales.

### Los tramos actuales de la franquicia tributaria son:

Tramos Imputables a Franquicia Tributaria	Monto Remuneración Bruta
100%	<= 25 UTM
50%	> 25 a <= 50 UTM
15%	> 50 a más UTM

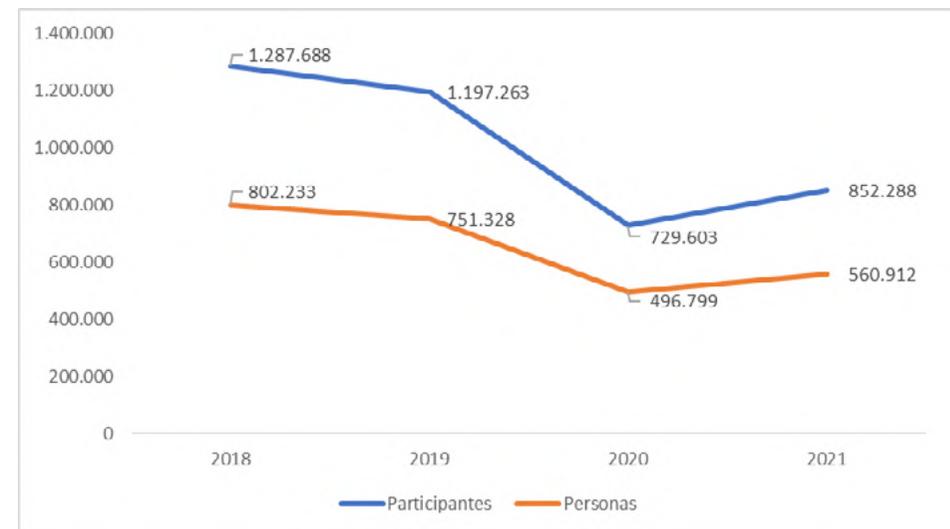


Para hacer uso de la franquicia, las empresas deben dar aviso al SENCE de las actividades de capacitación de forma previa. No obstante, la mayoría de las empresas medianas y grandes operan la franquicia por medio de un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC), que tiene como fin el entregar asesoría y apoyo en materias de capacitación a sus empresas socias. Las empresas pueden entregar el monto equivalente al 1% de su plantilla a la OTIC, la que administrará dichos fondos en base al plan de capacitación de la empresa socia. En caso de que existan excedentes, es decir, que la empresa no utilice en capacitación un monto equivalente al 1% de su plantilla, estos pueden ser usados en el marco de dos años. Luego de dicho período, los excedentes pasan a ser utilizables en estudios, proyectos y becas.

Al analizar la evolución del número de participantes en programas cubiertos por la franquicia, podemos ver que, en promedio, entre los años 2018 y 2021, más de 650 mil personas se capacitaron anualmente en programas de esta modalidad, representando un promedio anual de más de un millón de capacitaciones realizadas.

La distinción entre participantes y personas se basa en que una persona natural (RUN único) puede capacitarse más de una vez con cargo a la franquicia durante un año calendario.

**Gráfico 18: evolución de participantes y personas de programas con franquicia SENCE 2018-2021**



Fuente: Anuario estadístico SENCE 2021



Al realizar un análisis del uso de la franquicia durante el año 2021, podemos ver la siguiente situación:

**Tabla 1: Gasto total en Franquicia Tributaria SENCE 2021**

	<b>Gasto público</b>	<b>Gasto privado</b>	<b>Gasto total</b>
Gastos Directos Franquicia	124.528.477.902	20.143.710.840	144.672.188.742
Gastos indirectos OTIC (viáticos y traslados)	360.839.038		360.839.038
Gastos indirectos de empresas inversión directa	42.258.581		42.258.581
Becas Laborales	39.036.374.428		39.036.374.428
<b>Total</b>	<b>163.967.949.949</b>	<b>20.143.710.840</b>	<b>184.111.660.789</b>

Fuente: Anuario estadístico SENCE 2021

Según esta información, durante el año 2021 se utilizaron más de 184 mil millones de pesos en capacitación laboral por medio de la franquicia SENCE. Estos datos son importantes ya que, independiente de la clasificación pública o privada del gasto, se trata de fondos que las empresas direccionan hacia actividades de capacitación internas (Gastos directos e indirectos asociados a la capacitación) y también externas, por medio de las becas laborales.

Estos datos ponen de manifiesto el tamaño del sector de la capacitación y el aporte directo que las empresas realizan a él. Es

importante destacar que en caso de no transferir los fondos a una OTIC o utilizarlos directamente como franquicia, dichos montos serían destinados directamente a impuestos de primera categoría y posiblemente no utilizados en actividades de formación, es decir, no constituirán un aporte directo al cumplimiento del ODS 4.

Es importante, para poner en contexto esta cifra, que el presupuesto público de educación para el año 2021 fue de 13 billones (millones de millones) de pesos. Por lo que la cifra total de 184 mil millones equivale al 1,4% del presupuesto de educación. No obstante, lo



anterior, es altamente relevante que las empresas realizan actividades de capacitación orientando el uso de los recursos públicos hacia el cumplimiento del ODS 4.

Al analizar específicamente el uso del gasto directo de la franquicia tributaria, podemos ver que la cantidad de participantes y el gasto total se concentra en el segmento de trabajadores con enseñanza media completa.

Podemos señalar también que la capacitación promedio tiene una duración de ochenta horas y que, al dividir el gasto total por la cantidad de participantes, nos entrega un promedio cercano a los 180 mil pesos por participante.



**Al calcular el porcentaje de personas capacitadas con la franquicia el año 2021 respecto de la estimación de fuerza de trabajo al último trimestre del 2021 (9.396.126) (INE, 2022), el porcentaje de personas capacitadas alcanzó al 6% del total de la fuerza de trabajo del país.**


**Tabla 2: Participantes y Gasto directo en Franquicia Tributaria SENCE 2021, según escolaridad**

	<b>Participantes Aprobados</b>	<b>Horas promedio por participante aprobado</b>	<b>Gasto público total</b>	<b>Gasto privado</b>	<b>Gasto total</b>
Sin Escolaridad	6.436	80,5	1.335.324.786	113.368.717	1.448.693.503
Básica Incompleta	3.147	53,9	520.942.285	59.553.705	580.495.990
Básica Completa	16.030	52,1	2.629.611.034	72.328.065	2.701.939.099
Media Incompleta	35.807	67,4	7.401.774.203	463.713.112	7.865.487.315
Media Completa	529.072	59,1	81.855.465.544	9.742.607.505	91.598.073.049
Superior Técnica Profesional Incompleta	6.130	67,6	1.139.870.572	107.026.265	1.246.896.837
Superior Técnica Profesional completa	76.694	62,4	12.083.261.238	2.425.186.905	14.508.448.143
Universitaria Incompleta	25.893	65,8	4.403.263.476	1.163.117.268	5.566.380.744
Universitaria Completa	102.450	56,6	13.158.964.764	5.996.809.298	19.155.774.062
	<b>801.659</b>	<b>59,8</b>	<b>124.528.477.902</b>	<b>20.143.710.840</b>	<b>144.672.188.742</b>

Fuente: Anuario estadístico SENCE 2021



## Las OTICS y el ODS 4

Como se puede apreciar, la franquicia SENCE representa una medida efectiva que las empresas ejecutan para contribuir al ODS 4. Es necesario, para que las empresas puedan llevar un monitoreo más eficaz de este componente y hacer más evidentes sus efectos, el contar con información más detallada desde las OTICs.

En base a esta herramienta, las OTICs pueden ser un aliado importante en la medición del ODS 4.

Esto puede ser particularmente relevante dado el bajo reporte de actividades financiadas con la franquicia por parte de las empresas participantes en el estudio. Como es posible observar, se señala que solo un 13% de las acciones implementadas por las empresas son financiadas a través de la franquicia, lo que obliga a mirar estos números con cautela, ya que nos daría luces de una participación muy superior del sector empresarial en la capacitación laboral.

A pesar de lo anterior, es posible señalar que la mayor proporción de actividades financiadas con la franquicia reportadas se encuentran en las metas 4.4 (educación técnica, profesional y superior) y 4.3 (competencias técnicas para acceder al empleo, trabajo decente y emprendimiento), lo que es absolutamente coherente con el objetivo del instrumento.

**Tabla 3: Porcentaje de acciones con financiamiento SENCE 2021 reportadas por empresas participantes del estudio**

	<b>Porcentaje de empresas con financiamiento SENCE</b>
Meta 4.1	3,3%
Meta 4.2	0%
Meta 4.3	9,8%
Meta 4.4	11,5%
Meta 4.5	3,3%
Meta 4.6	1,6%
Meta 4.7	1,6%
<b>Total</b>	<b>13,1%</b>

Fuente: Encuesta ODS 4 Pacto Global Chile 2022



## **Instrumento 2: Franquicia por donaciones con fines educativos**

El segundo instrumento público que permite a las empresas realizar acciones orientadas a la educación y cultura son las franquicias tributarias a las donaciones destinadas a fines educativos.

El Servicio de Impuestos Internos (SII) establece que la franquicia consiste en poder utilizar parte de la donación como un crédito en contra de los impuestos. Las dos líneas principales de las franquicias destinadas a educación son las siguientes:

### **Donaciones efectuadas a Universidades e Inst. Profesionales estatales y particulares - ART. N° 69 DE LA LEY N° 18.681.**

La Ley 18.861 del año 1987, establece el beneficio de poder rebajar como un crédito una determinada parte de los montos efectivamente donados a las instituciones que se indican en esta Ley. Este crédito será rebajado de los impuestos a la renta determinados ya sea para los Impuestos de Primera Categoría como para Global Complementario.

Los donatarios pueden ser las Universidades Estatales y/o Particulares reconocidas por el Estado; Los Institutos Profesionales Estatales y/o Particulares reconocidos por el Estado.

La franquicia implica un crédito en contra del Impuesto de Primera Categoría o Global Complementario, que corresponde al 50% del valor de la donación. El crédito posee un límite superior que se modifica cada año (14.000 UTM).



## Donaciones efectuadas con fines educacionales - ART. N° 3 DE LA LEY N° 19.247

La Ley 19.247 del año 1993 establece el beneficio de poder rebajar como un crédito una determinada parte de los montos efectivamente donados con fines educacionales a los establecimientos e instituciones que se indican en Ley. Este crédito será rebajado del impuesto a la renta de primera categoría.

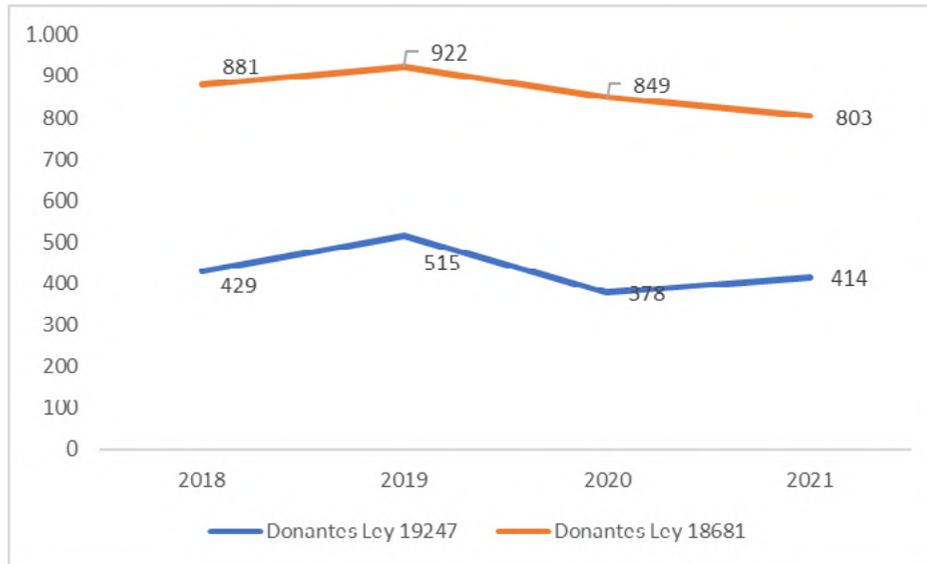
Los establecimientos receptores pueden ser uno o más de los establecimientos educacionales administrados directamente por las Municipalidades o por sus Corporaciones; Los establecimientos de educación media técnico-profesional administrados de conformidad con el decreto Ley N° 3.166, de 1980; Las instituciones colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo al artículo 13° del decreto Ley N° 2.465, de 1979, que no tengan fines de lucro; Los establecimientos de educación pre-básica gratuitos, de propiedad de las municipalidades; de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, o de corporaciones o fundaciones privadas, sin fines de lucro, con fines educacionales; Los establecimientos de educación subvencionados de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1992, del Ministerio de Educación, mantenidos por Corporaciones o Fundaciones, sin fines de lucro.

La franquicia implica un crédito en contra del Impuesto de Primera Categoría, que corresponde al 50% del valor de la donación. El crédito posee un límite superior que se modifica cada año (14.000 UTM).

Al analizar los registros de impuestos internos vemos que las franquicias son poco utilizadas, con alrededor de mil trescientas empresas haciendo uso de ellas anualmente. Es posible ver también que la ley 18.681, asociada a las donaciones a universidades e institutos profesionales convoca a aproximadamente dos tercios de los donantes.

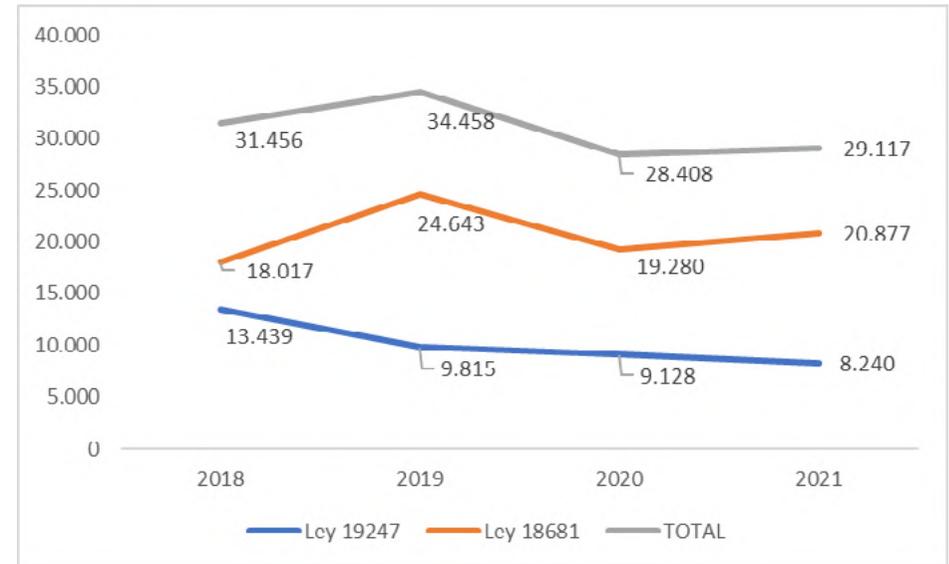


**Gráfico 19: Cantidad de donantes con fines educativos 2018-2021**



Fuente: Servicio de Impuestos Internos (2022)

**Gráfico 20: Monto donaciones con fines educativos 2018-2021 (en MM\$)**



Fuente: Servicio de Impuestos Internos (2022)

Al revisar los montos asociados a las donaciones, es posible apreciar que las donaciones anuales rondan los 30 mil millones de pesos, siendo dos tercios de ellos aproximadamente dirigidos hacia la educación superior (universidades e institutos profesionales).



## El presente estudio y el uso de las franquicias tributarias

Estos números nos muestran un sector privado que es capaz de operar a través de franquicias tributarias, aunque probablemente de forma mucho más tenue que su capacidad real, considerando el número de donantes por año y los montos involucrados, siendo las donaciones directas montos mucho menores que aquellos utilizados en la franquicia SENCE.

Uno de los elementos que resulta particularmente relevante es que varias de las empresas participantes en este estudio aparecen en el registro público de organizaciones donantes. No obstante, en el marco de la encuesta, estas donaciones no aparecen reportadas.



**Esto nos lleva nuevamente a pensar, que las acciones que las empresas realizan orientadas al ODS 4 no necesariamente se enmarcan en una estrategia deliberada para desarrollarlo. Creemos que es posible alinear estos esfuerzos que ya se realizan en el marco de una estrategia que permita aumentar su impacto hacia los ODS.**



# ANÁLISIS DE CASOS CORPORATIVOS

*Este apartado presenta el análisis descriptivo de los casos presentados por las ocho empresas y fundaciones colaboradoras del estudio.*

*Los casos particulares permiten identificar proyectos corporativos, de diversa naturaleza, envergadura y alcance, que contribuyen a la educación de calidad en Chile.*

**BHP** | **Foundation**

FUNDACIÓN | **cmprc** 

 **AngloAmerican**

**FUNDACIÓN**

**Sura** 

 **CAJA  
LOS  
ANDES**  
SOMOS CChC

 **HACIENDO  
ESCUELA** 



**BLP Ingeniería**

**AZA**   
Acero Sostenible®



# BHP | Foundation

## BHP: Impulsando la educación digital para el estudiante del siglo XXI

Garantizar un aprendizaje digital público de calidad para todos y mejorarlo ha sido el llamado de las Naciones Unidas en el marco de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación<sup>1</sup> de las Naciones Unidas.

<sup>1</sup> <https://www.un.org/es/transforming-education-summit/digital-learning-all>

### DESCRIPCIÓN PROGRAMA

El Programa IdeoDigital nace de una alianza estratégica entre Fundación Kodea y BHP Foundation. Es una iniciativa país que busca que en todas las escuelas públicas de Chile se enseñe Ciencias de la Computación en el aula a través del desarrollo de cursos curricularizados y basados en Code.org para los grados 1º básico a 4º medio, orientados a docentes y alumnos de diferentes colegios en menos 12 regiones de país. El programa incorpora actividades de formación docente, enseñanza y acompañamiento a los establecimientos docentes y financiamiento para escuelas públicas. El piloto de este programa se desarrolló en 2021, donde participaron 23 establecimientos de la Región Metropolitana y de Ñuble.





De acuerdo a la hoja de ruta sobre Cooperación Digital del Secretario General de las Naciones Unidas, para hacer avanzar nuestras aspiraciones nacionales e internacionales en materia de educación y aprendizaje a lo largo de la vida, debemos aprovechar los puntos fuertes de la tecnología digital. Esta acción contribuirá a catalizar transformaciones benéficas en diversos aspectos de la educación, como la pedagogía, el plan de estudios, la evaluación, la atención social y la organización del aprendizaje, tanto dentro como fuera de las instituciones educativas formales. Asimismo, ayudará a mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, garantizando así que todos aquellos que acceden a la educación, ya sean niños, jóvenes o adultos, adquieran un nivel de alfabetización básico, desarrollen conocimientos y competencias apropiados para sus vidas y medios de subsistencia, y contribuyan a un futuro más sostenible.

En este contexto el programa IdeoDigital, busca crear las condiciones necesarias para implementar las Ciencias de la Computación (CC) en el sistema escolar público chileno, para que miles de niños, niñas y adolescentes, se conviertan en protagonistas de la sociedad digital del siglo XXI.

### **Involucrar a docentes y alumnos es clave para el éxito**

Generar e impulsar la conciencia en los actores de la comunidad educativa acerca de la necesidad, la viabilidad y los beneficios de la aplicación de las Ciencias de la Computación (CC) en el sistema de escuelas públicas del país es clave. Para lograr esto, el programa IdeoDigital busca implementar las Ciencias de la Computación en el aula a través del desarrollo de cursos curricularizados y basados en Code.org para los grados 1ºbásico a 4ºmedio, orientados a docentes



y alumnos los que quedarán como bien público y de manera gratuita para todo el sistema escolar. Se busca incidir en la política pública, para lograr una mirada de largo plazo que permita seguir escalando y que las Ciencias de la Computación se integren de manera definitiva en todo el sistema escolar chileno.



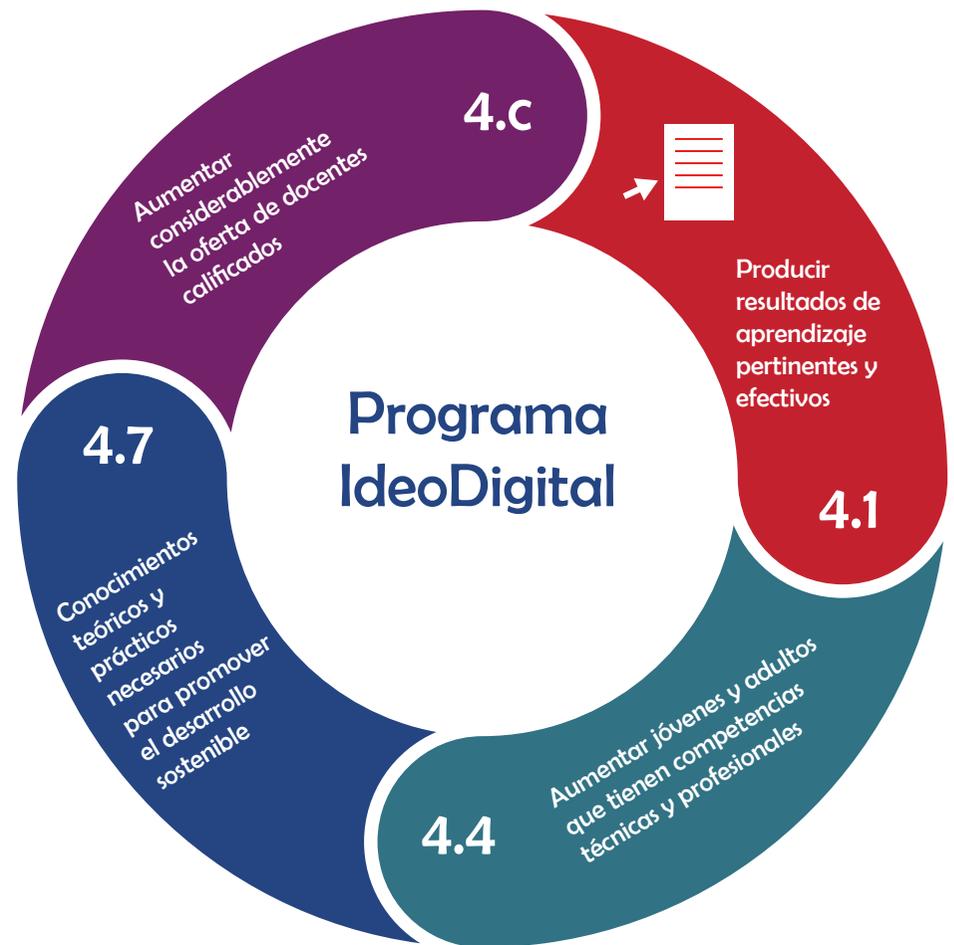
La estructura de implementación del proyecto se basa en acciones organizadas en tres componentes que se implementan en paralelo a lo largo del proyecto:



**Las principales características del programa son:**

- *Programa de Formación y Acompañamiento Docente*
  1. Contenidos de ciencias de la computación de acuerdo con el currículum del Mineduc, con planes de estudio detallados y guías didácticas para el docente para la asignatura de matemáticas - Plan diferenciado pensamiento computacional.
  2. Formación docente y acompañamiento anual en el aula para empoderar al docente en la enseñanza de ciencias de la computación.
- *Fondos para financiar parte del costo de estos programas.*

**Figura 1: Metas ODS 4 impactadas en el programa IdeoDigital**





## Proyecciones del programa

Actualmente el programa proyecta estar presente en al menos 12 regiones del país, comprometiendo a escuelas a lo largo de todo Chile en actividades de creación de conciencia, capacitar a 850 profesores en ciencias de la computación y contribuir a instalar la importancia de su incorporación en el sistema escolar público chileno.

En el aprendizaje de estos años de operación se han incorporado aspectos estratégicos como es el incorporar cada vez más a la universidades considerando nuevos estándares para la carrera docente, consolidarse como un referente internacional, incorporar una estrategia para encantar y captar financiamiento privado para el proyecto para asegurar su crecimiento y sostenibilidad y consolidar la colaboración con diferentes organismos públicos, dando cabida al creciente interés de estas instituciones en participar, permitiendo de esta forma ampliar el alcance de nuestra propuesta y generar interés en distintas regiones.

## Análisis del caso

La pandemia de la COVID-19 ha alterado de manera dramática las vidas de todos los individuos del planeta y ha transformado la manera en que la gente trabaja y aprende. El aprendizaje en línea y digital se ha vuelto clave para que los estudiantes continúen desarrollando sus competencias y las escuelas del mundo entero han implementado soluciones digitales para afrontar la crisis.

Según el informe de Tecnología para el Aprendizaje de la OCDE<sup>2</sup>, desde la educación inicial a la superior y a la formación de adultos, las nuevas tecnologías abren la puerta a innumerables actividades de aprendizaje, disponibles en cualquier momento y lugar para todos. En las escuelas, el uso de las nuevas tecnologías puede fomentar el desarrollo de las capacidades del siglo XXI, facilitar el despliegue de prácticas de aprendizaje innovadoras y personalizar el aprendizaje para incluir a estudiantes que se hallan en riesgo de quedar rezagados. Para los adultos los recursos digitales amplían las oportunidades de adquirir conocimientos y desarrollar competencias de manera flexible, en cualquier momento de sus vidas, con propósitos relacionados con el empleo o simplemente por el placer de aprender.

Según el informe, el contexto socioeconómico, desempeña un papel importante en el acceso de los estudiantes latinoamericanos a la tecnología. Alrededor del 18% de los individuos latinoamericanos de 15 años procedentes de contextos socioeconómicos desfavorecidos carece de conexión a internet en el hogar y en la escuela, frente a menos del 2% de media en los países de la OCDE. Aproximadamente el 24% de ellos carece de acceso a un ordenador (de sobremesa, portátil o tableta) en el hogar o en la escuela.

El informe además plantea que los docentes latinoamericanos desempeñan un papel central en el desarrollo del potencial sin explorar de las nuevas tecnologías en la educación inicial. Los docentes de los países latinoamericanos con datos disponibles

<sup>2</sup> [https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Aprovechar\\_al\\_máximo\\_la\\_tecnología\\_para\\_el\\_aprendizaje\\_y\\_la\\_formación\\_en\\_América\\_Latina.pdf](https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Aprovechar_al_máximo_la_tecnología_para_el_aprendizaje_y_la_formación_en_América_Latina.pdf)



manifiestan altos niveles de apertura a la innovación en sus escuelas, similares a los observados entre los países de la OCDE, y por tanto una disponibilidad potencial para adoptar las nuevas tecnologías en las escuelas. Proporcionar apoyo en materia de TIC y formación de alta calidad para los docentes tanto respecto a “cuándo” como respecto a “cómo” incorporar la tecnología en su enseñanza es esencial para garantizar que la tecnología despliega en el aula su máximo potencial. Estas herramientas digitales que se implementan en las escuelas y en las aulas deben ser de alta calidad, estar cuidadosamente diseñadas y estructuradas a fin de beneficiar la enseñanza y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En este escenario, el Programa IdeoDigital busca promover la enseñanza de las ciencias de la computación en el sistema escolar público chileno, con el objetivo de preparar mejor a los estudiantes para el mundo digital del siglo XXI y favorecer una educación más inclusiva y equitativa para 2025. El programa reconoce efectivamente el rol crítico de los profesores en el proceso de aprendizaje escolar y pone a disposición de los profesores y alumnos programas de aprendizaje e instalación de capacidades para el desarrollo de las ciencias de la computación.

El análisis del programa nos presenta intervenciones en ámbitos complejos y relevantes para el desarrollo del aprendizaje en ciencias de la computación, como lo es el generar conciencia y destacar la importancia de incorporar el aprendizaje computacional a temprana edad en el currículum escolar, así como la instalación y transferencia de capacidades a los profesores para generar el aprendizaje en el aula, y

finalmente involucrar actores estratégicos claves para el logro de esta estrategia, como lo son actores públicos educacionales, universidades, actores privados y el entorno social.

Otro punto que explica el éxito del programa es la capacidad institucional de trabajar con la comunidad en sus diferentes niveles, incorporando el entorno socio-territorial asociado a la escuela intervenida.

#### **Lecciones Aprendidas:**

- Contar con un fuerte apoyo institucional.
- Estar en línea con el currículo vigente en el sistema educacional nacional.
- Generar un equipo humano dedicado al programa.
- Implementar el trabajo con los profesores y tener seguimiento de las acciones implementadas.
- Educar e incentivar el compromiso e involucramiento de los colaboradores del mundo universitario, público y privado.

#### **Acciones complementarias y mejora continua:**

- Generar estrategias de medición de impacto en el diseño y aplicación de las intervenciones, de forma de cuantificar el impacto, generar ajustes y mejoras continuas, incorporando indicadores relevantes.
- Incorporar en la misión y visión del programa otros indicadores del ODS 4 relevantes para la formación escolar.
- Avanzar en constituirse como un referente internacional para este tipo de intervenciones.



# FUNDACIÓN | cmpc.

## Fundación CMPC: Contribuyendo a mejorar la calidad de la educación

Para **UNICEF**, la calidad y el acceso al aprendizaje y la educación en la primera infancia son factores determinantes de la equidad y la sostenibilidad de la sociedad. El aprendizaje y la educación en la primera infancia y en nivel primario son elementos fundamentales en el desarrollo humano y constituyen el soporte de la ecología social (UNICEF 2020). El cuidado infantil, el nivel preescolar, los programas de preprimaria y los primeros grados de la escuela primaria abordan el rango de edad crítico de mayor retorno para las inversiones en desarrollo humano, generando efectos que acompañarán a los beneficiarios a lo largo de su vida (Heckman, 2006). En este contexto, CMPC decide hacerse cargo de la brecha educacional en Chile y crea Fundación CMPC en el año 2000 con el foco de fortalecer la educación temprana, a través del desarrollo de habilidades en las familias y centros educativos de las comunidades en los territorios

## DESCRIPCIÓN PROGRAMA

Fundación CMPC nace el año 2000, con el objetivo de lograr calidad, equidad y eficiencia en la educación de escuelas de pocos recursos ubicadas en las comunas donde CMPC desarrolla sus labores forestales e industriales. Para ello desarrolla programas de intervención y apoyo socioeducativo, con foco en primera infancia y educación básica inicial. Las actividades de Fundación CMPC han significado apoyar a 85 establecimientos en 35 comunas, correspondientes a 7 regiones del país. (CMPC 2022)





en que CMPC está presente, generando alianzas de largo plazo. Las intervenciones de la Fundación abordan a docentes y cuidadores en la creación de entornos de aprendizaje seguros, estimulantes y enriquecedores, a la vez que apoyan a las madres y a los padres para que participen en el crecimiento, el desarrollo y el aprendizaje de sus hijas e hijos durante los primeros años.

### Programas Educativos de la Fundación CMPC

En este contexto, CMPC decide hacerse cargo de la brecha educacional en Chile y crea Fundación CMPC en el año 2000 con el foco de fortalecer la educación temprana, a través del desarrollo de habilidades en las familias y centros educativos de las comunidades en los territorios en que CMPC está presente, generando alianzas de largo plazo. Lo anterior, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de la educación en los primeros niveles, con lo que en estos 23 años ha beneficiado a miles de niños y niñas. Como parte de este desafío, Fundación CMPC apoya el desarrollo socioemocional, del lenguaje y cognitivo de los niños y niñas desde los primeros años, reconociendo a los cuidadores como los primeros promotores del desarrollo.

**Claves del éxito: Desarrollo integral en alianza con cuidadores, educadores, familias, autoridades y centros educativos.**

Fundación CMPC ha ido potenciando su intervención a lo largo del tiempo. Hoy cuenta con tres líneas de trabajo y metodologías –‘HIPPY’,



‘Acompañamiento a Escuelas’ y ‘Criando y Creciendo’ para apoyar el desarrollo integral de los niños y niñas de las comunas vecinas a la zona de influencia de CMPC, generando alianzas profundas con cuidadores, educadores, familias y centros educativos.



Se entrega herramientas a profesores y directores para que puedan ofrecer una educación de mayor calidad en sus escuelas.



Se apoya el desarrollo de los niños, a través de la entrega de herramientas para la estimulación temprana a familias y educadoras.



HIPPY es un programa internacional que se aplica en 13 países y consiste en visitas domiciliarias.

Por medio de estos programas, la Fundación busca incrementar y fortalecer las competencias parentales y los niveles de confianza en su rol de cuidadores, para aumentar las interacciones de calidad entre cuidador e hijo/a que potencien el desarrollo socioemocional, del lenguaje, y cognitivo de niños y niñas en edad preescolar. En este mismo sentido, se trabaja también para acompañar a las escuelas de -Pre-Kínder a 2º Básico- en el fortalecimiento de habilidades de gestión educativa e institucional en docentes y directivos, y apoyar a apoderados en su rol de promotores del desarrollo de niños y niñas, con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

A través de estos programas, FCMPC promueve el desarrollo socioemocional y del lenguaje en niños y niñas, con foco en la lectura. En el caso del programa "Criando y Creciendo", lo hace por medio del fomento de la autorregulación y de interacciones de calidad con





sus cuidadores, incentivando un adecuado desarrollo socioemocional y del lenguaje a través de herramientas que permiten potenciar el vocabulario, expresión oral y motivación por la lectura. Por su parte, el programa "Hippy", contribuye por medio del trabajo con cuidadores de niños en etapa preescolar, para que desarrollen 5 actividades semanales de 15 a 20 minutos, con el objetivo de potenciar, entre otras capacidades, el desarrollo de habilidades asociadas al lenguaje, literacidad y motricidad. Además de estructurar todas sus actividades en torno a un cuento, entregando a los cuidadores herramientas para motivar la lectura en un contexto afectuoso y significativo. Finalmente, el programa "Acompañamiento a Escuelas" apoya a docentes y equipos directivos en el proceso de enseñanza de la escritura y la lectura, con evaluación, un programa propio con planificaciones clase a clase que incluyen Manual Docente y Cuaderno de trabajo del estudiante y acompañamiento a través de capacitaciones y asesorías.



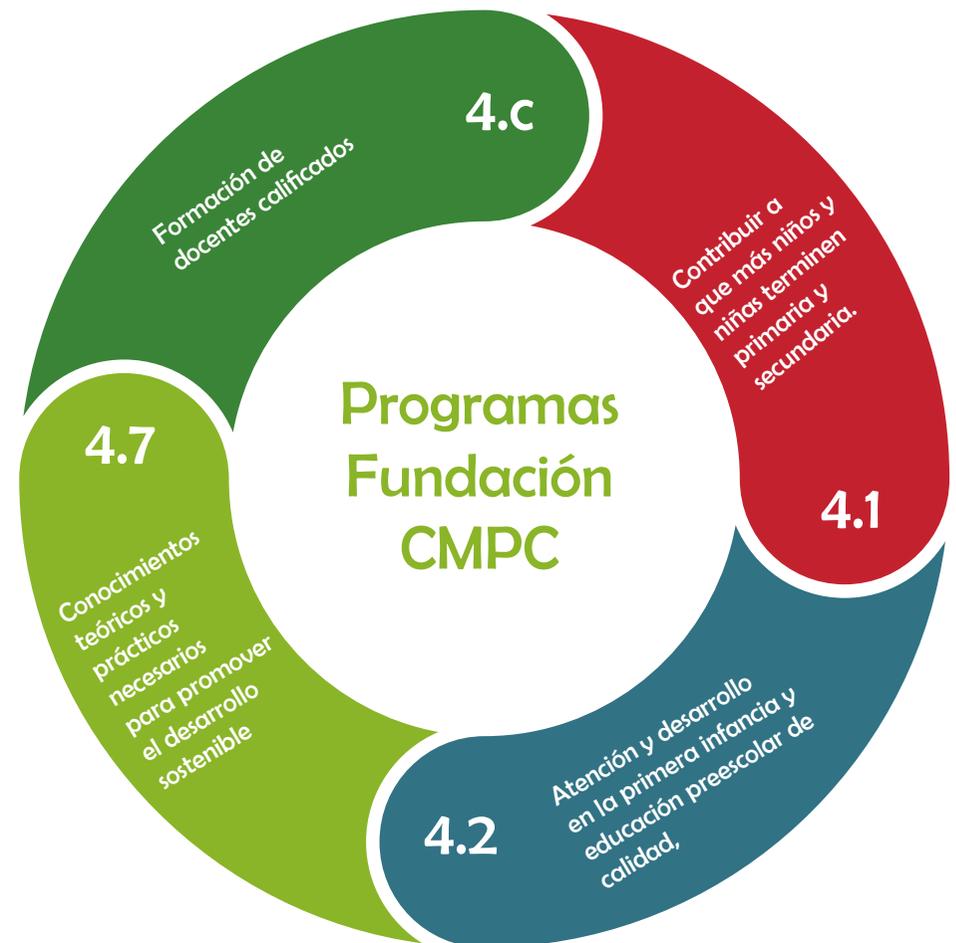


### Punto clave: Desarrollo socioemocional y lenguaje en primera infancia

Para lograr abordar de manera integral el fortalecimiento de la educación temprana y estimulación de niños y niñas, la estrategia de la Fundación CMPC combina distintas líneas de intervención para trabajar las siguientes temáticas:

- Desarrollo del lenguaje con foco en la lectura de niños y niñas
- Desarrollo socioemocional de niños y niñas
- Trabajo con mediadores del desarrollo y aprendizajes de niños y niñas: mamás, papás, cuidadores, docentes, directivos y sostenedores.
- Potenciar competencias parentales vinculares y formativas y autoconfianza parental.
- Autorregulación e interacciones responsivas y de calidad de cuidadores y cuidadoras con su niño o niña.
- Gestión educativa e institucional.
- Planificación, gestión y cobertura curricular.

Figura 2: Metas ODS4 impactados en el programa Fundación CMPC





## Proyecciones de la Fundación

La Fundación año a año busca fortalecer las alianzas que ya se han establecido con los establecimientos educacionales y autoridades locales. Asimismo, busca ir ampliando su cobertura en sus distintas líneas de intervención.

Fundación CMPC año a año busca renovar las alianzas que ya se han establecido con los establecimientos educacionales y autoridades locales, para fortalecer la oferta educativa y crecer de manera articulada con la estrategia de negocio, siendo factor de desarrollo y cambio en los territorios que interviene.

Finalmente, la Fundación busca convertir su experiencia en conocimiento transferible y ser referente a nivel nacional en la implementación de programas orientados al desarrollo de la educación preescolar y básica.

### **Dentro de las proyecciones se identifican los siguientes desafíos:**

- Sistematizar la experiencia y mejorar la implementación de los programas para establecer modelo de escalamiento que permita crecimiento y/o internalización.
- Evaluaciones de impacto experimental y cuasiexperimental.
- Alianzas a nivel internacional y con la academia.

## Análisis de Caso

La educación socioemocional y el desarrollo del lenguaje es una herramienta que permite mejorar la calidad de vida de los niños y niñas. El trabajo con niños en educación básica inicial, primera infancia e incluso en estadios prenatales, representa la inversión social que reporta mayores beneficios en el largo plazo (Heckman, 2006).

La primera infancia es un período clave para los aprendizajes futuros de los niños y niñas. Esta situación se vio agravada por los estragos de la pandemia, en que la proporción de estudiantes que dejaron de asistir a los establecimientos educacionales aumentó, generando una cicatriz de aprendizajes que durará por largo plazo. En este sentido, programas como los implementados por la Fundación CMPC son especialmente valiosos en términos de que abordan tanto el fortalecimiento institucional de los establecimientos, como el trabajo directo con las familias, apuntalando desde diversas aristas el problema del desarrollo socioemocional y del desarrollo del lenguaje. El camino recorrido por Fundación CMPC da cuenta de un trabajo con la comunidad escolar que permite aumentar la equidad en el sistema educativo que aborda la situación desde varios niveles y actores, desde la vinculación con autoridades, el fortalecimiento de la institución escolar, al trabajo con cuidadores y niños. Actividades de este tipo buscan potenciar las comunidades escolares, a través del fortalecimiento individual y colectivo.

El trabajo de más de 20 años de la Fundación CMPC da cuenta de un compromiso de largo plazo con la educación chilena y de las comunidades donde la empresa opera. En este sentido, el foco



multinivel, y los grupos objetivo de los programas de la Fundación hacen de ésta una fuente importante de aprendizajes para otras empresas que busquen intervenir en primera infancia y educación inicial, adoptando un rol de referente y apoyo al ecosistema del ODS 4 en el país. De igual forma, la Fundación cumple un rol en las comunidades, acercando la actividad de la empresa más allá de las faenas productivas, fomentando el desarrollo de las comunidades donde interviene.

El foco de la Fundación en la promoción del lenguaje, con la lectura como elemento central, y el desarrollo socioemocional de niños y niñas desde temprana edad, está presente en los 3 programas que componen su actividad central, acompañando a los mediadores de los aprendizajes, familia y centros educativos, para impulsar el desarrollo de niños y niñas mediante un apoyo con profesionales de calidad, descentralizado y con una visión a largo plazo.

La primera infancia es un período crítico y, a la vez, una oportunidad fundamental para impulsar acciones orientadas al desarrollo integral de niños y niñas sin importar su situación socioeconómica o cultural, ya que durante los primeros años de vida la plasticidad cerebral alcanza su máximo potencial y es también el periodo de mayor rentabilidad de la inversión social en educación y habilidades.

La Fundación, a lo largo de su desarrollo, ha incorporado exitosamente a las escuelas para incentivar y buscar el fortalecimiento de habilidades de gestión educativa e institucional en docentes y jefes de UTP, para promover más y mejores aprendizajes de los niños y niñas con foco en lenguaje y matemática, facilitando la transferencia tecnológica

en educación. Además, ha puesto su foco en el fortalecimiento de madres, padres y cuidadores para ser los primeros educadores de sus hijos e hijas. Este foco descentralizado, pero sin descuidar el fortalecimiento de la institución hace de la Fundación CMPC una fuente privilegiada de experiencias susceptibles de ser transferidas a otras empresas social

### **Lecciones Aprendidas:**

- Importancia de realizar un trabajo multinivel en etapas tempranas de desarrollo de niños y niñas.
- o Intervención multi actor, que aborda la institución educativa, padres y apoderados, autoridades, niños y niñas.
- Incorporar a las familias y entornos educacionales para el éxito, por medio de la transferencia de conocimientos, habilidades y responsabilidades para la implementación de las actividades.
- Un punto particular de los programas de la FCMPC es la responsabilización de los padres o cuidadores, donde éstos son apoyados por la Fundación por medio de la entrega de herramientas y capacidades de aplicación práctica, pero al mismo tiempo son responsables de apoyar a sus hijos o niños dependientes.
- Realizar un fuerte y cercano trabajo con la comunidad y el territorio.
- Se identifican como importantes las alianzas con autoridades locales.
- Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación permanente de las intervenciones y programas para generar una mejora continua.



- En el caso de la Fundación podemos hablar también de la necesidad de sistematizar la experiencia para facilitar la transferencia tecnológica al ecosistema de empresas ODS 4.

### Acciones complementarias y mejora continua

- Ampliar la cobertura a otros espacios regionales y rurales.
- Incorporar en la misión y visión de la FCMPC otros indicadores del ODS4 relevantes para la formación escolar.
- Generar alianzas estratégicas a nivel nacional y regional.
- Realizar alianzas con instituciones formativas y universitarias incorporando los aprendizajes del programa.
- Sistematizar la experiencia y transferir lecciones aprendidas al ecosistema.





## Fundación Anglo American: Transformando la escuela para que niños y jóvenes transformen el mundo

Las Naciones Unidas en su informe La educación durante la COVID-19 y después de ella<sup>3</sup> revela que la pandemia provocada por el coronavirus ha provocado la mayor interrupción de la historia en los sistemas educativos, habiendo afectado a casi 1.600 millones de alumnos en más de 190 países en todos los continentes. Y es en este escenario complejo, que las Naciones Unidas reconoce la relevancia que ha tenido la innovación en el sector educativo. En especial, a los enfoques innovadores en apoyo de la continuidad de la educación y la formación que han permitido transitar de mejor forma por los desafíos de la educación.

<sup>3</sup> [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/09/policy\\_brief\\_-\\_education\\_during\\_covid-19\\_and\\_beyond\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/09/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf)

### DESCRIPCIÓN PROGRAMA

En el marco del Plan Minero Sustentable de Anglo American y el Pilar de Comunidades prósperas, se ha establecido el área de Educación como uno de los objetivos globales a trabajar, esperando lograr que niños, niñas y adolescentes de las comunidades donde operamos tengan acceso a una excelente educación y capacitación.

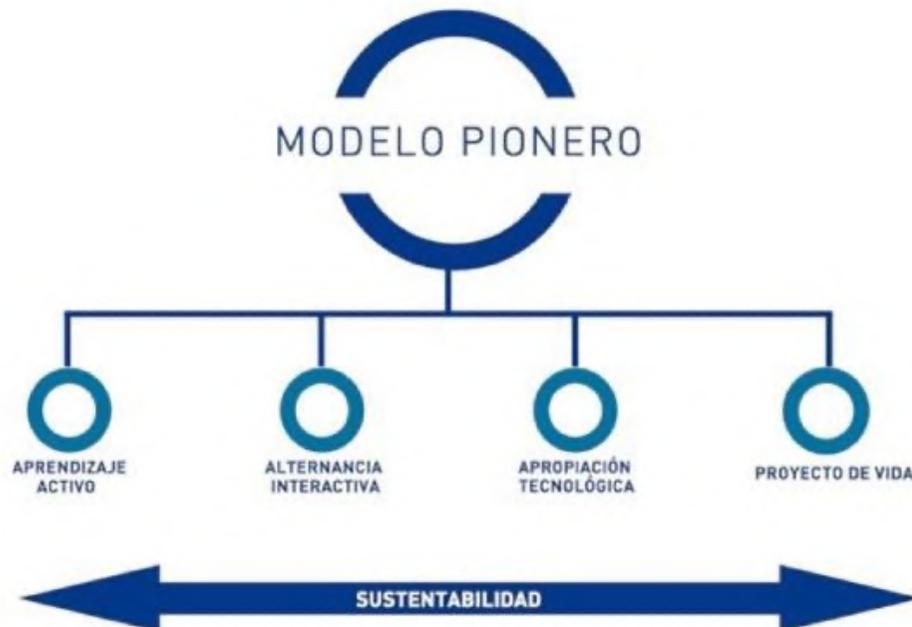
Modelo Pionero comienza a gestarse en el 2016, considerando los graves problemas de calidad y equidad de la educación en Chile. Recoge en su diseño, la reflexión y aprendizajes obtenidos en la implementación de diversas iniciativas impulsadas por Anglo American, para el mejoramiento de la calidad educativa en establecimientos técnicos profesionales.





**MODELO PIONERO**, de Anglo American, es una de estas innovaciones en educación. Concebido como un enfoque y un movimiento educativo que busca transformar la escuela para que niños y jóvenes cambien el mundo, el programa invita a re-imaginar la educación, como un espacio donde hoy niños, niñas y jóvenes puedan ser reales agentes de cambio, a través de experiencias profundas de aprendizaje que les permiten explorar, experimentar e innovar, creando ideas y soluciones para desafíos reales de su entorno.

El modelo propone transformar a la escuela en un Centro de Innovación Educativo, donde estudiantes sean agentes de cambio en su comunidad, mejoren sus aprendizajes, motivación y apropiación tecnológica. Los ejes de este programa son:



1. **Aprendizaje Activo (conocer):** tiene como objetivo lograr que las y los estudiantes fortalezcan sus competencias en el ámbito del conocer, promoviendo en la escuela el desarrollo de estrategias que aborden las dimensiones cognitiva, afectiva, individual y social del aprendizaje.
1. **Proyecto de Vida (ser):** El propósito es que los estudiantes desarrollen sus habilidades socioemocionales, ampliando sus intereses y desarrollando sus talentos para la construcción de una trayectoria de vida clara, definida y fortalecida.
1. **Alternancia Interactiva (vivir juntos):** tiene como objetivo lograr que las y los estudiantes fortalezcan sus habilidades para vivir con otros y de generar impacto en sus contextos, a través de experiencias de aprendizaje reales para ser vinculados con los diferentes actores que integran su entorno y con las problemáticas sociales de sus territorios.
1. **Apropiación Tecnológica (hacer):** busca que los estudiantes desarrollen conocimientos y habilidades tecnológicas, , más allá de la perspectiva de usuarios u operadores de maquinarias y equipos técnicos, sino que desarrollen proyectos tecnológicos asombrosos que transforman el presente y el futuro.



### Ayudando a quien más lo necesita

La selección de los establecimientos se realiza según prioridades, que incluyen variables como colegios con mayor nivel de vulnerabilidad, colegios con bajos resultados de aprendizaje, colegios de menor complejidad (medianos), colegios de localidades estratégicas de Anglo American, colegios más simples de intervenir en términos de infraestructura, colegios que tengan mejor liderazgo y disposición al cambio. Se excluyen los establecimientos privados por criterio de focalización, dado que podrían financiar con recursos propios un modelo de estas características.

Actualmente el modelo pionero se desarrolla principalmente en Enseñanza Media, no obstante, se encuentra desplegando un trabajo para elaborar un modelo de enseñanza básica.

### Trabajo colaborativo y diseño participativo

El Modelo Pionero se realiza en colaboración con diferentes entidades, que participan en diferentes etapas y procesos, que constituyen apoyo en la gestión del proyecto, así como la formación a los docentes de las escuelas y la implementación de los centros de innovación educativa.

***...la clave está en realizar un buen diagnóstico, ejecutar, medir y mejorar***



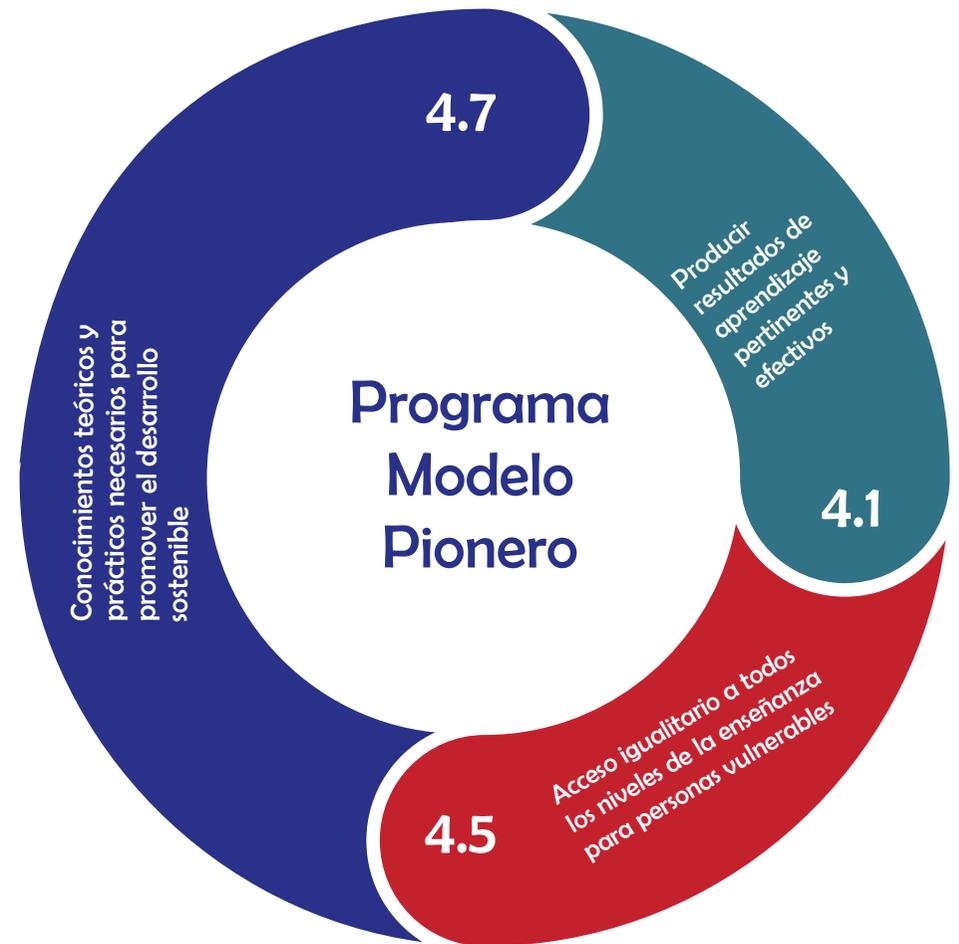
- **Diagnóstico:** se recogen prioridades de la comunidad a través de encuestas, entrevistas, focus group y mesas de trabajo. Cabe señalar que, los mecanismos participativos incorporan a la comunidad en el amplio sentido, es decir, no sólo a los beneficiarios directos del programa, sino que a las diversas organizaciones y actores sociales relevantes para los temas tratados, organizaciones territoriales, organizaciones funcionales, apoderados, etc. En ese punto, se cuenta con un gran apoyo por parte de empresas de investigación como EDECSA.



- Ejecución de Programas:** se incorporan procesos participativos en la toma de decisiones, en el desarrollo de las actividades y la validación de procesos. Además, se realizan procesos participativos para el diseño de espacios educativos y proyectos. Comparten esta tarea las escuelas en conjunto con diferentes instituciones colaboradoras: Pucalán, School Of Tech, Tu Clase Tu País, Pontificia Universidad Católica de Chile, Enseña Chile, Duoc UC, Educación 2020, Simón de Cirene, Universidad de Chile, Conexium, entre otros.
- Evaluación y Estudios:** los programas incluyen evaluaciones de procesos y resultados y en ellas siempre se incluyen mecanismos de recolección de información que recogen la satisfacción, expectativas y motivaciones de las comunidades. Actualmente se está trabajando en la evaluación de impacto del Modelo y la validación del indicador de calidad, a cargo de la consultora SUMMA.



**Figura 3: Metas ODS 4 impactados en el programa Modelo Pionero**





## Proyecciones del programa

Las proyecciones de Modelo Pionero se desarrollan en ámbitos de trayectoria educativa, movilización de escuelas, comunicación y posicionamiento en el apalancamiento de recursos.

Con respecto a la trayectoria educativa entre el corto y mediano plazo se espera crecer en el diseño e implementación a todos los niveles de aprendizaje escolar, desde la educación parvulario hasta la enseñanza media. Junto con esto generar estándares evaluativos y de calidad para su medición en el tiempo.

En tanto, sobre la movilización de escuelas, implica un desafío para la Fundación, pues se proyecta como mencionamos en un futuro, poder escalar el modelo pionero a más establecimientos de las áreas de interés de Anglo American. Además de comenzar con el piloto de enseñanza básica, actualmente Modelo Pionero se realiza mayoritariamente en enseñanza media. Y poder optimizar las asesorías a escuelas, de modo de hacerlas más costo-efectivas.

En términos de comunicación y posicionamiento, se espera que el área de educación pueda fortalecer alianzas, y poder ampliarlas a fin de posicionar el modelo. Se espera a su vez, poder posicionarse en comunidades y territorios donde se implementa modelo pionero.

Por último, se espera generar distintos mecanismos de sostenibilidad del modelo, tanto en recursos financieros como en apoyo en su implementación, mediante estrategias de colaboración con distintas entidades del mundo de la innovación (modelo triple hélice) empresa, gobierno, fundación y universidades etc. Junto a esto, se espera consolidar las distintas instancias de participación en concursos

educativos e innovación tanto a nivel nacional como internacional como parte clave del proceso de crecimiento y mejora continua de las escuelas.

## Análisis de Caso

En su informe “los cuatro pilares de la educación” de Jacques Delors para la UNESCO<sup>4</sup>, el autor plantea una nueva concepción más amplia de la educación la cual debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas. Este acercamiento a la educación supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprender a ser. Para lograr esta nueva educación, Delors plantea 4 pilares: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir con los demás y Aprender a ser.

Muy en línea con esta visión holística de la educación, el modelo Pionero de Anglo American propone transformar a la escuela en un Centro de Innovación Educativo, permitiendo que los estudiantes mejoren sus aprendizajes, en un espacio motivador con un fuerte componente tecnológico y donde estudiantes sean agentes de cambio en su comunidad.

<sup>4</sup> Delors, Jacques (1994). “Los cuatro pilares de la educación”, en *La Educación encierra un tesoro. México: El Correo de la UNESCO*, pp. 91-103.



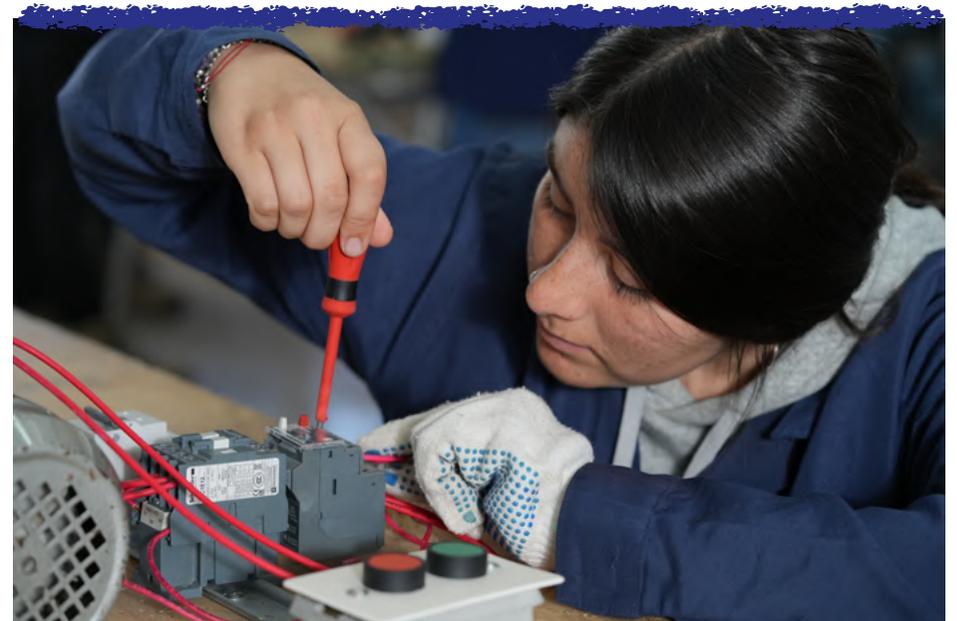
Como es de esperar, un programa de estas características requiere un equipo interdisciplinario y una red de colaboradores y profesionales que den soporte a las diferentes acciones del programa. El Modelo Pionero integra un modelo en etapas y en trabajo colaborativo con socios estratégicos que permiten una correcta ejecución del programa. El modelo incorpora apoyo en la gestión del proyecto, así como la formación a los docentes de las escuelas, y la implementación de los centros de innovación educativa.

#### **Lecciones aprendidas:**

- Diseño colaborativo y multidisciplinar.
- Generar un equipo humano de la empresa dedicado al programa.
- El diseño incorpora Diagnóstico y Evaluación.
- Modelo que incorpora mejoras y aprendizajes.
- Existen criterios de selección y priorización.
- Programa con seguimiento y estable en el tiempo.

#### **Acciones complementarias y mejora continua:**

- Avanzar en estrategias de medición de impacto en el diseño y aplicación de las intervenciones.
- Ampliar la cobertura a los diferentes niveles de enseñanza: parvulario, básico además de enseñanza media.
- Incorporar en la misión y visión del programa otros indicadores del ODS 4 relevantes para la formación escolar.
- Avanzar en la formación de alianzas estratégicas para aumentar cobertura a otras regiones/zonas del país.





FUNDACIÓN



## Fundación SURA en Chile: Construyendo un mejor futuro mediante el desarrollo de talentos

Contribuir a mitigar la desigualdad en el acceso a la Educación Superior en Chile es un gran desafío. Fundación SURA en Chile, junto a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (FEN) y la Escuela Desarrollo de Talentos se inspira en este objetivo.

### DESCRIPCIÓN PROGRAMA

Fundación SURA impulsa el programa Escuela de Desarrollo de Talentos (EDT) desde el 2017.

El programa busca identificar a jóvenes sobresalientes de liceos técnico-profesionales para brindarles una formación integral que les permita ingresar, mantenerse y graduarse de la Educación Superior. Este acompañamiento y orientación se brinda con independencia de la carrera y de la institución de Educación Superior que posteriormente escogerá el estudiante.

Actualmente el programa ha llegado a 355 jóvenes y se encuentre en 23 colegios del país, estando 21 en la Región Metropolitana y 2 en la Región de Aysén con proyección a otras regiones en los próximos años.





## Escuela de Talentos (EDT)

EDT trabaja con jóvenes sobresalientes de liceos técnico profesionales de sectores vulnerables, brindándoles una formación integral y de excelencia que les permita acceder y graduarse de la Educación Superior para ser ciudadanos al servicio de Chile.

Esta iniciativa es gratuita y consiste en 10 horas de clases semanales de lenguaje, matemáticas y desarrollo de talentos (trabajo de habilidades sociales e individuales), realizadas en la Facultad de Economía de la Universidad de Chile o de formato virtual. Los estudiantes seleccionados cursan de forma paralela 3° y 4° año de Enseñanza Media. El programa incluye también un semestre de verano intensivo entre 3° y 4° Medio para consolidar aprendizajes que hayan quedado débiles dentro del año y ofrecer un espacio educativo orientado hacia otras áreas tales como la ciencia, la física, la literatura y el deporte.

## Pilares del programa

- 1. Charlas motivacionales:** Instancias de una hora de duración en momentos estratégicos del año para exponer historias de vida que sean atractivas para los estudiantes promoviendo valores coherentes con el desarrollo propuesto por EDT.
- 2. Instancias vocacionales – Panel de profesionales:** Participación en clases de Desarrollo de Talentos mediante la visita de un grupo de profesionales para dar a conocer su elección vocacional y desarrollo profesional, incentivando el diálogo y resolución de dudas con los estudiantes.
- 3. Instancias vocacionales – Conversaciones grupales con profesionales:** reunión fuera del horario de clases EDT entre un profesional y un grupo específico de estudiantes. Este espacio sirve para profundizar en las temáticas vocacionales y laborales, exclusivamente con estudiantes que han manifestado interés específico en una carrera.
- 4. Instancias de inserción laboral** desarrolladas por Profesionales de las compañías de Grupo SURA en Chile que desarrollaban talleres de entrevistas laborales y elaboración de CV para egresados en etapa final de sus carreras.





## Socios estratégicos

La Escuela Desarrollo de Talentos (EDT) es un programa de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (FEN), que surgió a comienzos de 2013 y desde el 2018 Fundación SURA en Chile es parte de esta iniciativa.

## Factor clave: seguimiento y acompañamiento

La Escuela de Desarrollo de Talentos (EDT) busca mantener trazabilidad de los resultados, así como medir el impacto sobre los beneficiarios, los cuales se revisan dos veces al año, permitiendo evaluar y corregir las brechas que se detectan. Esto ha sido clave en la relación ya que genera un estándar para la mirada de los beneficiarios de la iniciativa, lo que se transforma en un factor determinante para impulsar programas cuyo impacto no es inmediato.

La institución mantiene una relación permanente con los estudiantes del programa, tanto las generaciones activas como anteriores, lo que les permite estar al tanto de necesidades por parte de los estudiantes. Un pilar clave del acompañamiento es el apoyo psicológico, que se ha fortalecido con los años, especialmente necesario en los tiempos actuales.

## Principales Indicadores:

- **Número de generaciones EDT:** 11 generaciones en total, 2 activas; 9 egresadas.
- **Número de colegios participantes:** 25 (20 en RM, 1 en Valparaíso, 1 en la Araucanía y 3 en Región de Aysén)
- **Beneficiados:** 473 estudiantes han sido parte del programa, de ellos 276 se identifican con género femenino, 193 con el género masculino y 4 prefieren no decirlo
- **Beneficiados que ingresaron a la Educación Superior:** 380 (001 titulados).
- **Porcentaje que ingresan a universidades de primer nivel:** 75% de egresados están en universidades de primer nivel.
- **Número de voluntarios Fundación SURA en Chile:** 30 personas.



Figura 4: Metas ODS 4 impactados en el programa EDT



### Proyecciones del programa

En junio del 2020 se define el desafío de integrar a estudiantes de otras regiones al programa, avanzando hacia una cobertura nacional. Lo anterior, se potenció con la virtualidad incorporada producto de la pandemia, siendo actualmente la enseñanza a distancia una posibilidad legitimada de aprendizaje a nivel mundial.

La primera región en sumarse es la de Aysén.

Durante el año 2022 se suma al programa la región de Valparaíso, a través del liceo INSUCO de Viña del Mar.

Durante el año 2023 se incorpora al programa Liceo Jorge Tellier de la comuna de Lautaro, Región de la Araucanía. De esta forma se busca continuar contribuyendo con el apoyo de voluntarios en actividades motivacionales y de orientación vocacional, y consolidar la presencia en más regiones incorporando nuevos liceos. Además, se busca incorporar a los estudiantes y sus familias en actividades culturales de la Fundación y a egresados del programa en el rol de practicantes de carreras técnicas o profesionales en la organización. El apoyo a egresados EDT en etapas cercanas a su titulación fue una experiencia considerada exitosa por la Fundación el año 2022, esperan expandirla en años posteriores.



## Análisis de caso

La Escuela de Desarrollo de Talentos tiene como foco desarrollar las capacidades de estudiantes meritorios provenientes de la educación técnico profesional, modelo educativo que por definición e historia ha logrado menores tasas de acceso a la educación superior y atiende a población con mayores niveles de vulnerabilidad. El programa busca potenciar las capacidades de estos estudiantes con el fin de entregarles conocimientos y desarrollar actitudes que faciliten su acceso a la educación superior. El acompañamiento por parte de profesionales de Seguros SURA y SURA Asset Management Chile permite que los estudiantes se acerquen a personas que ejercen carreras en el sector financiero, quienes a través de su experiencia acercan este mundo a los estudiantes del programa.

Uno de los aprendizajes relevantes del programa es reconocer la necesidad de incorporar una relación permanente con los alumnos del programa, lo que les permite estar conectados con las necesidades por parte de los estudiantes. Este acompañamiento incorpora un pilar clave para el éxito del estudiante; el apoyo psicológico, que fomenta el bienestar psicoemocional de los estudiantes del programa.





### Lecciones Aprendidas:

- El desarrollo del talento del estudiante requiere acompañamiento en diversos ámbitos, académico, motivacional, vocacional, familiar, psicológico y financiero.
- Si un estudiante talentoso no se ocupa en desarrollar sus talentos, estos se pierden.
- Al salir de la Escuela Desarrollo de Talentos la mayoría de los estudiantes EDT logra insertarse exitosamente en la educación superior. Los casos en los que dicho proceso se dificulta son los que ameritan continuidad del acompañamiento ofrecido por EDT.
- Programas como la EDT requieren de equipos expertos y multidisciplinarios para enfrentar los desafíos del desarrollo de los estudiantes.
- El programa posee la capacidad de ser replicado en todas las regiones de Chile y ser exportado a nivel internacional.
- Los pilares de las clases EDT son el diálogo, la colaboración, el error como una oportunidad de aprendizaje y la evaluación como una instancia para obtener retroalimentación y aprender.

### Acciones complementarias y mejora continua

- Se recomienda generar estrategias de medición de impacto en el diseño y aplicación de las intervenciones, de forma de cuantificar el impacto y generar ajustes y mejoras continuas, incorporando indicadores relevantes.
- Ampliar la cobertura a todas las regiones del país mediante la asociación con socios estratégicos con presencia regional, como las universidades regionales.
- Incorporar en la misión y visión del programa otros indicadores del ODS 4 relevantes para la formación escolar, como la educación en ámbitos de sostenibilidad.
- Generar una red potente de exalumnos que permitan fomentar e impulsar el programa en sus diferentes niveles.



## Caja Los Andes: La transformación de la educación comienza con los docentes

En el día mundial de las y los docentes<sup>5</sup>, UNESCO celebra el quehacer docente y resalta su rol fundamental en la vida de los estudiantes y en cómo están transformando la educación.

<sup>5</sup> <https://www.unesco.org/es/days/teachers>

### DESCRIPCIÓN PROGRAMA

Desde el 2012 Caja Los Andes entrega en diversos formatos, herramientas a los profesionales de la educación, contribuyendo al perfeccionamiento de profesores y mejorando las condiciones del quehacer en el aula.

El 2021 nace la Comunidad EduCLA que busca entregar herramientas a toda la comunidad educativa incluyendo directores, docentes, asistentes de la educación.





En su reflexión UNESCO invita a pensar sobre el apoyo que necesitan para desplegar plenamente su talento y vocación, y para repensar el camino que queda por delante con respecto a la profesión a nivel mundial.

Para las Naciones Unidas<sup>6</sup>, la pandemia de COVID-19 ha revelado que los profesores son los motores del corazón de los sistemas educativos mundiales. Sin ellos, es imposible proporcionar una educación inclusiva, equitativa y de calidad a todos los alumnos. Los profesores también son esenciales para la recuperación de la pandemia y para preparar a los alumnos para el futuro.

Para Caja los Andes, los docentes comparten su forma de ver el mundo y su forma de ser, pudiendo transmitir valores e inspirar a ser mejores personas. Además, facilitan el aprendizaje del estudiante al potenciar sus habilidades. Entregan mucho de sí mismos en el aula y reconocen el valor de su figura en el desarrollo de cada uno de sus estudiantes. Cada uno juega un papel sumamente importante en la motivación y la autoestima de sus alumnos, por lo tanto, tienen la capacidad de hacerlos sentir competentes por medio de mensajes constructivos y formas de que aprendas los contenidos.

---

<sup>6</sup> <https://news.un.org/es/story/2022/10/1515917>

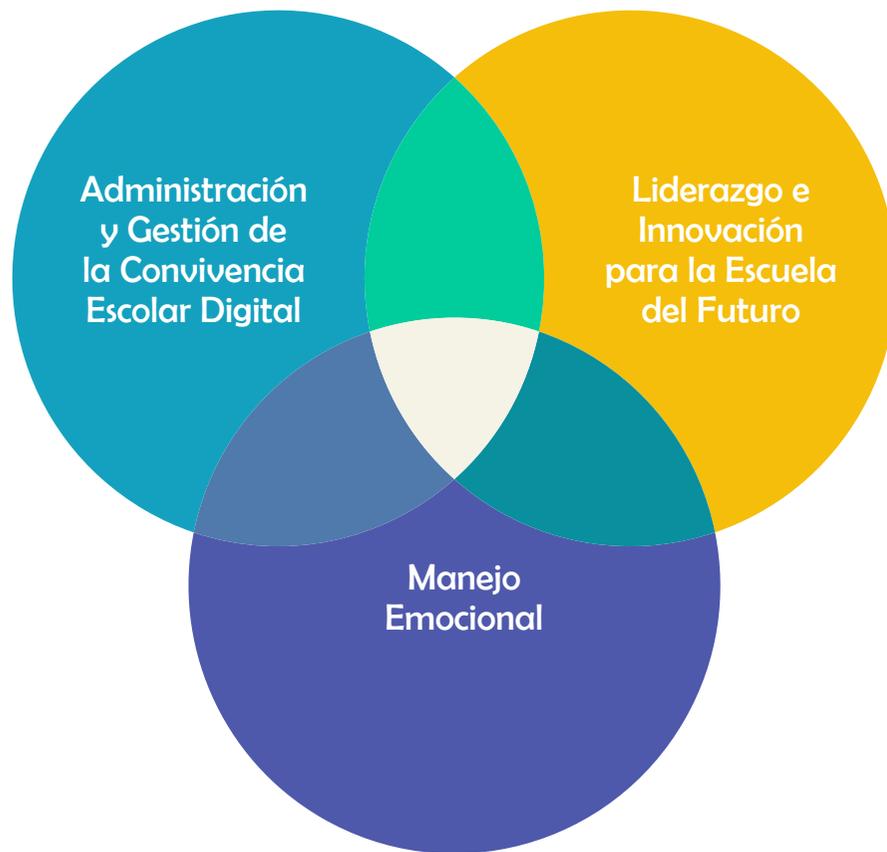
### **El programa EduCLA- Apoyo al quehacer docente**

Atendiendo el rol fundamental de los docentes en la educación de calidad, Caja los Andes crea el programa EduCLA cuyo propósito es fortalecer las comunidades educativas por medio de la transferencia de información y herramientas para directores, docentes y asistentes de la educación.

Este programa busca orientar y entregar herramientas de gestión a los equipos de convivencia escolar de los establecimientos afiliados a Caja los Andes. Mediante una plataforma web y la implementación de instancias en formato on-line totalmente gratuitas brinda apoyo continuo a las labores docentes.



**Clave del éxito: Amplio acceso, temáticas relevantes y colaboración**



**El programa entrega herramientas en ámbitos críticos para el éxito de la labor y gestión de los docentes, como lo son la administración y gestión de la convivencia escolar digital, el manejo emocional y el liderazgo y la innovación para la escuela del futuro.**



## Programas accesibles para tener impacto

La clave para el éxito del programa es que sea accesible a todas las partes involucradas fácilmente. Los programas están a disposición y uso de cualquier persona que sea afiliada a Caja Los Andes, indistintamente de su condición económica, social o geográfica.

## Colaborar para el éxito

El programa EduCla de Caja Los Andes se desarrolla con distintos proveedores y en alianza con distintas organizaciones

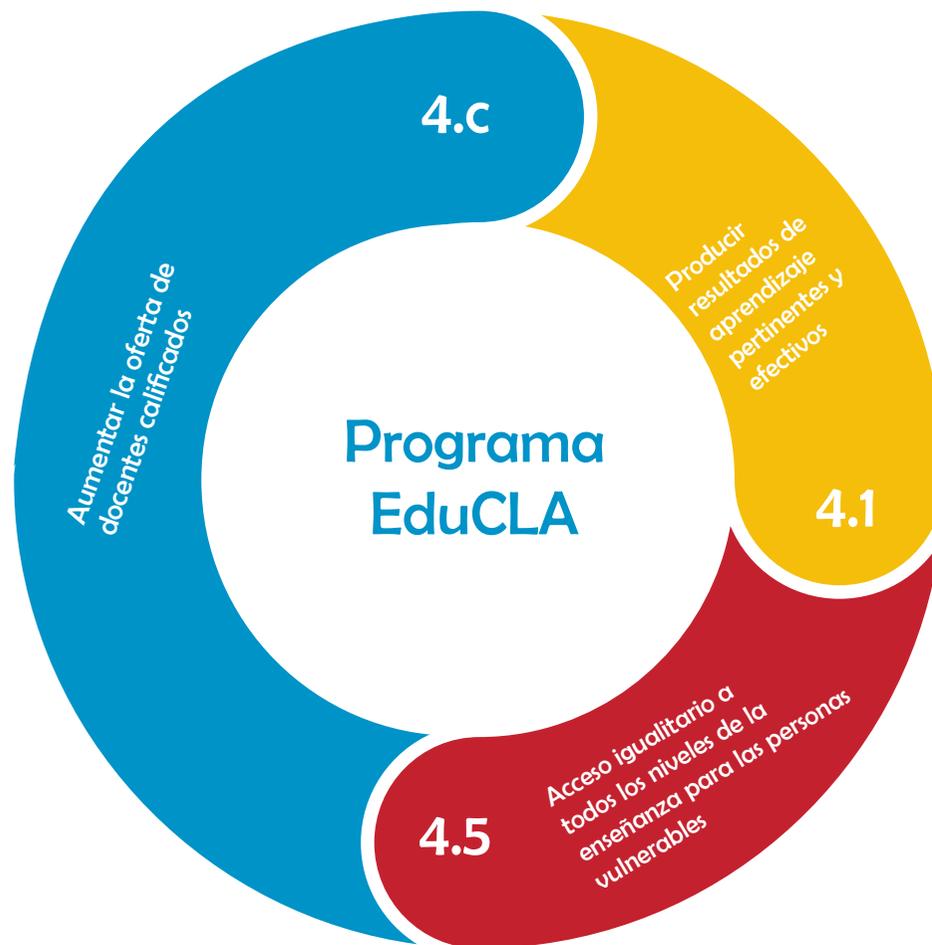
- **Fundación Capponi:** CESI (Centro de Educación Sexual Integral) es una organización con más de 15 años de experiencia en apoyo a establecimientos escolares de todo Chile en el desarrollo de planes y programas de educación en afectividad, sexualidad e inteligencia emocional.
- **Brave Up!:** Es una organización orientada a que los miembros de la comunidad educativa sepan construir relaciones y desarrollar un comportamiento sano y responsable en el espacio presencial y digital. Cuenta con un canal de comunicación que favorece la detección temprana de casos de violencia escolar, entregando las alertas en tiempo real al equipo de convivencia. Asimismo, se encarga de levantar datos dentro del establecimiento, analizarlos y entregar recomendaciones que permitan mejorar la gestión de la convivencia escolar presencial y digital. Brave Up además es parte de las empresas ganadoras del Fondo social para emprendedores de Caja Los Andes, TECLA.
- **Educar Chile:** Fundación sin fines de lucro, conformada por un equipo de profesionales, académicos en educación y docentes en distintas áreas. Sus servicios están centrados en ayudar a todos los colegios, docentes y profesionales de la educación a fortalecer sus prácticas pedagógicas para mejorar y lograr una mejor Educación en Chile.
- **Fundación Telefónica:** Alianza que permite la entrega gratuita de beneficios como Diplomados y cursos orientados a movilizar la formación continua de docentes en el área de neurociencias y educación.

Además, Caja Los Andes entrega diversos incentivos a la carrera docente, en el marco del beneficio de conectividad "M.A.S. -Matrícula Andes Superior". Este beneficio entrega a estudiantes universitarios de pregrado acceso a internet móvil por medio de la entrega de un dispositivo de banda ancha móvil. Como una forma de relevar la vocación docente, se entregó suplementariamente a aquellos estudiantes de pregrado que hayan elegido la carrera de pedagogía, una Tablet Samsung con acceso a internet, con el objetivo de reconocer el valor de la profesión docente.

De igual manera, como parte de los programas de cursos permanentes disponibles en la plataforma de formación continua "Sigo creciendo" se encuentra disponible de manera gratuita el curso, "Alto al Bullying: claves para prevenir y detener el bullying en niños y adolescentes", con el cual se busca entregar más herramientas para gestionar esta problemática latente en colegios



Figura 5: Metas ODS4 impactados en el programa EduCla



### Alcance y proyecciones del programa

La visión de desarrollo del programa EduCLA de Caja los Andes proyecta continuar avanzando en su programa y afianzando sus colaboraciones con sus proveedores para dar más y mejor acceso a la creciente demanda de estos programas de ayuda a la comunidad escolar.

A la fecha, más de 21.000 afiliados del ámbito de la educación como docentes, asistentes de la educación, estudiantes de pedagogía, han sido beneficiados por el programa.

El financiamiento para mantener el programa es un esfuerzo bi-partito conformado por un financiamiento directo de Caja Los Andes, fondo social, y un esfuerzo por parte de nuestros proveedores al dar precios preferenciales.



## Análisis del Caso

El programa interviene en un ámbito crítico y relevante: el quehacer docente. Las cajas de compensación cuentan por su naturaleza con un público amplio y cautivo que hacen uso de los beneficios entregados por ellas. En este contexto, Caja Los Andes ha apostado por entregar el programa de apoyo al quehacer docente de forma gratuita y en formato online. Programas de estas características requieren de un gran esfuerzo en sus primeras etapas para lograr diseñar y transferir las herramientas necesarias para generar el impacto buscado en educación. Sin embargo, una vez implementado, el programa tiene el potencial de ser replicado y ajustado a diferentes escenarios.

El trabajo en alianzas con los socios estratégicos que ofrecen los conocimientos específicos para el apoyo al quehacer docente es crítico y fundamental para el éxito del programa, y por su característica virtual, tiene el potencial de impactar en todas las regiones del país mientras sea afiliado/a.





### Lecciones Aprendidas:

- El foco en escuelas y personal docente permite abordar de forma directa, y a largo plazo, el ODS 4.
- Las plataformas virtuales permiten atender una gran cantidad de usuarios sin significar una carga masiva para la organización.
- El acceso gratuito para afiliados permite una mayor participación en las actividades de formación propuestas por Caja Los Andes.
- El acceso asincrónico permite que sean los docentes quienes lideran su proceso de aprendizaje.
- La virtualización de actividades permite tener impacto en todas las regiones del país.
- El trabajo con socios estratégicos expertos permite celeridad y alta calidad en las actividades implementadas sin sobrecargar la organización.



### Acciones complementarias y mejora continua

- Generar estrategias de medición de impacto en el diseño y aplicación de las intervenciones, de forma de cuantificar el impacto y generar ajustes y mejoras continuas, incorporando indicadores relevantes.
- Evaluar la alianza con instituciones educacionales (universidades) con el fin de desarrollar áreas de excelencia en el marco del programa, por ejemplo, dirección escolar o educación socioemocional que puedan ser identificables fácilmente con el trabajo de la Caja. La alianza con otras organizaciones del grupo de empresas líderes puede traer resultados similares, considerando el valor creado en varias de ellas.
- Incorporar en la misión y visión del programa otros indicadores del ODS 4 relevantes para la formación escolar.
- El modelo online implementado permite la posibilidad de extender el programa a públicos específicos, por ejemplo, regiones o establecimientos específicos, lo que permite que sea una herramienta de apoyo también al área de ventas o marketing.
- Evaluar la participación en estos programas de docentes que dejen la Caja los Andes, por ejemplo, cuando queden sin empleo. De esta forma se fortalecería la meta 4.5 y además se tendría un impacto en el ODS 8, Trabajo decente.



**Falabella: Programa Haciendo Escuela, más de 50 años construyendo un mejor futuro para los niños de hoy y las familias del mañana**

Basado en los lineamientos de las Naciones Unidas sobre la importancia de la educación como factor de cambio en el mundo, específicamente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el sector privado, las organizaciones filantrópicas y las fundaciones pueden cumplir una función fundamental si utilizan su experiencia, enfoques innovadores, experiencia empresarial y recursos financieros para fortalecer la educación pública. Una prueba de que es posible es el **programa Haciendo Escuela de Falabella**.

## DESCRIPCIÓN PROGRAMA

En 1969 Falabella creó el Programa Haciendo Escuela con la finalidad de construir un mejor futuro para los niños de hoy y para las familias del mañana.

Este programa es parte de la estrategia de inversión social de la empresa y consiste en que cada tienda, junto a sus trabajadores, apoya de manera integral a los alumnos y comunidad a un establecimiento educacional, en las áreas de infraestructura y accesibilidad digital, fundamental académico y actividades que amplían horizontes. Cada vez que Falabella abre una tienda se compromete con una escuela.

Actualmente el programa está presente en Chile, Perú y Colombia, apoyando a más de 99 establecimientos y contribuyendo a mejorar la educación de más de 81 mil niños de la región.





Con más de 50 años funcionando en el país, el programa Haciendo Escuela de Falabella entrega apoyo integral en la formación de los niños de los colegios y en este proceso han sido exitosos en incorporar de forma activa a los colaboradores de Falabella.

Durante la pandemia, a través de la plataforma Haciendo Escuela en tu Casa, logró continuar con el normal funcionamiento de los colegios, acompañando a los niños y sus familias durante la emergencia.



### Clave del éxito: involucrar a los colaboradores

El programa de voluntariado de Falabella ha permitido que los colaboradores sientan el programa como suyo, logrando una alta tasa de participación y conocimiento de las acciones que este desarrolla.

Por ejemplo, en el 2019, más de 28.000 horas de voluntariado fueron destinadas al programa. Según el ranking Great Place to Work (GPTW), en Chile 88% de los colaboradores señala “me siento bien por la manera que contribuimos como empresa a la comunidad”.

**Por ejemplo, en el 2019, más de 28.000 horas de voluntariado fueron destinadas al programa. Según el ranking Great Place to Work (GPTW), en Chile 88% de los colaboradores señala “me siento bien por la manera que contribuimos como empresa a la comunidad”.**



### Los cuatro pilares de acción del programa:

En el ámbito **Académico** hay varios objetivos, donde se implementan programas educativos orientados a fomentar el aprendizaje de lectoescritura en alumnos de 1° y 2° básico, lograr la continuidad de estudios mediante becas a aquellos jóvenes que egresan de la educación media, junto con apoyo en gestión y capacitaciones. Este programa cuenta con el trabajo colaborativo de expertos como Fundación APTUS, Fundación Barnechea y Fundación Crecer con Todos.

Desde una mirada socioemocional se creó el programa **Ampliando Horizontes**, que busca ampliar la perspectiva y despertar el interés e inspirar a los estudiantes en materias extracurriculares. Desarrollando aspectos socioemocionales de los estudiantes a través de la promoción de valores como respeto, disciplina, compañerismo y confianza. Un ejemplo es el programa de promoción de vida saludable en los colegios diseñados a la medida con talleres de fútbol, escuelas de hip hop y academias deportivas. Además de enseñar a los jóvenes sobre alimentación saludable

El tercer pilar es **Infraestructura y accesibilidad digital**, donde estar conectados es parte de la cotidianidad, destina recursos para mejorar las instalaciones de los colegios, para que los alumnos y profesores cuenten con espacios adecuados para su aprendizaje, desarrollo y trabajo.

Durante la pandemia, el Programa Haciendo Escuela creó un Plan de Apoyo especial entregando tablets y conectividad para los alumnos de 1° básico.

El cuarto pilar es el **Relacionamiento Comunitario**. Integrar a la comunidad ha sido fundamental para ampliar el impacto del programa. Este eje se implementa el año 2021 y desarrolla actividades cuyo objetivo es escalar el impacto del Programa permeando la escuela hacia el resto de la comunidad escolar y a su entorno socio-territorial trabajando con apoderados y sus familias como también con municipalidades y otras entidades externas.





## Alianzas educacionales integrales

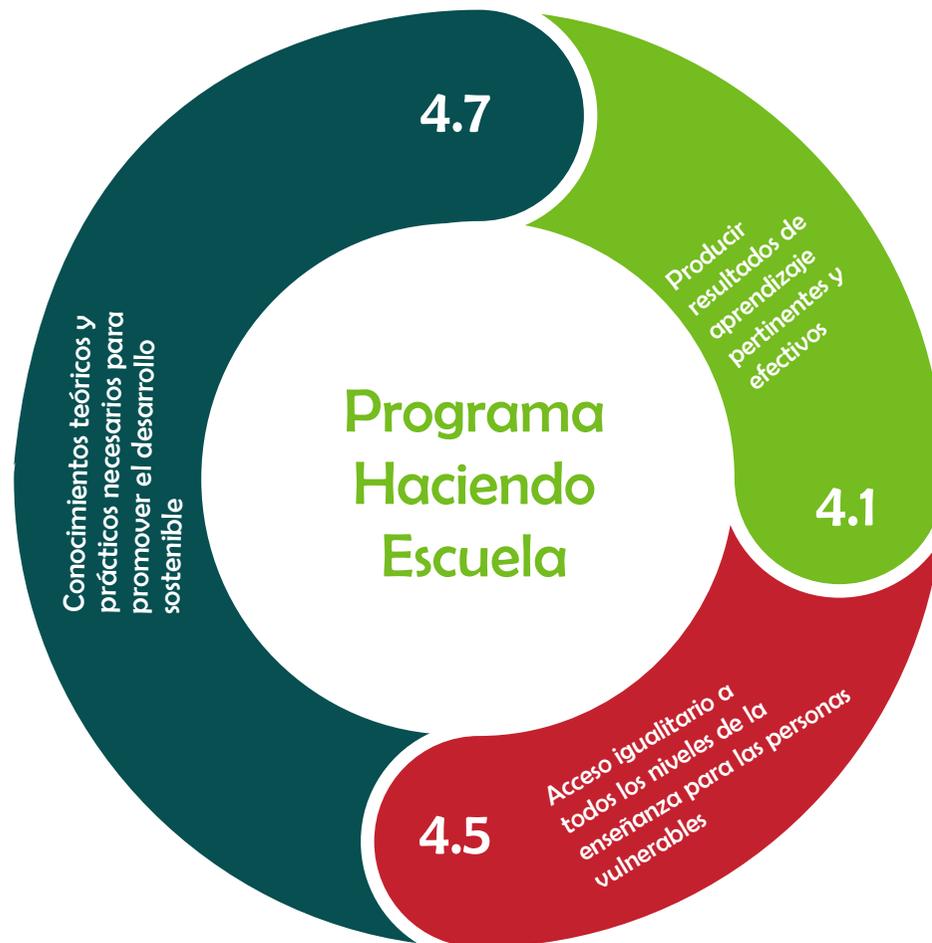
Cada vez que Falabella abre una tienda apoya de manera integral a un colegio de la comuna en la que está inserta. La elección de colegios se realiza en conjunto con los municipios correspondientes. El financiamiento del Programa Haciendo Escuela se compone de aportes en dinero de algunas de las empresas del grupo (Falabella Retail, Falabella Inmobiliario, CMR, Banco Falabella, Seguros Falabella).

El Programa Haciendo Escuela de Falabella para lograr un efectivo apoyo pedagógico trabaja con reconocidas fundaciones:

- **Aptus Chile** es una potenciadora educacional que permite el desarrollo de la lecto escritura, trabajando activamente con docentes y líderes instruccionales en un modelo de lecto escritura conocido como el Método Matte.
- **Fundación Educacional Barnechea** trabaja desde el 2007 con el Programa Haciendo Escuela entregando el servicio de acompañamiento pedagógico en el área de lenguaje, a alumnos de kínder a 2° básico. Está presente en 14 colegios con sus programas: Apresto Lectura Kínder, Fomento Lector 1ª básico y Remedial 2ª Básico.
- **Fundación Crecer Con Todos** trabaja desde el 2018 en el foco de la lectoescritura a través de Primero LEE. Un programa que se centra en la enseñanza de la lectura y escritura comprensiva durante los primeros años de enseñanza básica, entregando las herramientas necesarias a los docentes para el desarrollo de sus clases de lenguaje y dejando una metodología innovadora instalada en la comunidad educativa, que asegura oportunidades de aprendizaje de calidad para los niños más vulnerables del país.



Figura 6: Metas OD4 impactados en el programa Haciendo Escuelas



### Proyecciones del programa

La visión de desarrollo del programa Haciendo Escuela proyecta continuar avanzando en los siguientes aspectos:

- Afianzar el proyecto en los colegios que ya están participando.
- Potenciar el proyecto en Colombia y Perú.
- Incrementar el apoyo en infraestructura digital para la conectividad de los colegios y los niños.
- Profundizar y expandir las iniciativas de alfabetización digital en los niveles básicos y en la educación media.
- Fortalecer los programas de capacitación para el mundo laboral y académico para niños de escuela media.
- Expandir el programa a los apoderados y la comunidad a través de iniciativa de alfabetización digital y capacitación para el mundo laboral y del emprendimiento



## Análisis del Caso Falabella

El análisis del programa nos presenta intervenciones en cuatro ámbitos críticos y relevantes para el desarrollo de los estudiantes; formación académica, apoyo socio-emocional, accesibilidad digital y relacionamiento comunitario. Estas acciones han ido evolucionando y luego de 53 años siendo implementadas por Falabella, hoy es un sello y parte de la cultura organizacional de la institución. El éxito del programa nos demuestra que las instituciones educativas y sus estudiantes se ven fortalecidas por medio de aproximaciones multisistémicas, además de un trabajo continuo y de largo plazo.

En términos del trabajo al interior de la empresa y de la vinculación con el medio, la organización es muy exitosa en implantar el espíritu de programa como parte de la cultura organizacional de Falabella y sus colaboradores. El intenso trabajo de voluntariado con claro apoyo institucional ha permitido transmitir e inculcar los objetivos del programa en los colaboradores, haciendo de este programa un ícono dentro de los programas de la organización, con un enorme apoyo



de sus colaboradores. Como ejemplo de esto, se cita en la memoria del programa el testimonio de Lucas Chávez, gerente de una de las tiendas en Colombia "Una de las cosas más bonitas del voluntariado, más allá de ayudar, es el hecho de hacer amigos. Mientras estábamos pintando, hablamos de nuestras cosas, de lo que nos gusta". Otro punto que explica el éxito del programa es la capacidad institucional de trabajar con la comunidad en sus diferentes niveles, incorporando el entorno socio-territorial asociado a la escuela intervenida.

La operación de un programa nacional/internacional de esta envergadura requiere un fuerte apoyo institucional y un equipo que lidere esta gestión como es el caso del programa Haciendo Escuela.



Existe un equipo operativo al interior de Falabella Retail que permite al programa funcionar y operar realizando las diferentes acciones que se implementan cada año en las diferentes escuelas apoyadas por el programa.

### Lecciones Aprendidas:

- El apoyo institucional es crítico para el funcionamiento exitoso del programa en el largo plazo.
- Generar un equipo humano de la empresa dedicado al programa.
- Implementar el trabajo Multidisciplinario, entre profesionales del giro del negocio y especialistas en intervención.
- Educar e incentivar el compromiso e involucramiento de los colaboradores. Una de estas modalidades es a través de voluntariado corporativo.
- Planificar intervenciones profesionales en ámbitos relevantes y multisistémicos en los colegios. En el caso de Haciendo Escuela, estos ámbitos van desde la colaboración en infraestructura digital a actividades que ayudan a expandir horizontes, donde los estudiantes conocen realidades que no son usuales en su vida cotidiana.
- Realizar un fuerte y cercano trabajo con la comunidad y el territorio.
  - El programa sigue a la implementación de tiendas, siendo una forma de diplomacia en el territorio.
  - Uno de los elementos sobresalientes del programa es que la selección de la escuela a intervenir se realiza de forma conjunta



con actores del territorio, incluyendo autoridades locales. Esto permite dar legitimidad, aumentar la participación y facilitar la viabilidad de las intervenciones.

### Acciones complementarias y mejora continua:

- Se recomienda generar estrategias de medición de impacto en el diseño y aplicación de las intervenciones, de forma de cuantificar el impacto y generar ajustes y mejoras continuas, incorporando indicadores relevantes.
- Ampliar la cobertura a los entornos familiares de los estudiantes
- Incorporar en la misión y visión del programa otros indicadores del ODS 4 relevantes para la formación escolar



## AZA: Fortaleciendo a los recicladores de base

La **promoción de una cultura para el desarrollo sostenible** es uno de los lineamientos ODS 4. Este gran desafío es parte del ADN de AZA, empresa chilena productora de acero a partir del reciclaje de chatarra ferrosa. Desde sus orígenes en 1953, AZA ha basado su actividad en un modelo de economía circular, **reciclando cerca de 500 mil toneladas de chatarra al año para producir acero de alta calidad.**

### DESCRIPCIÓN PROGRAMA

#### AZA CONTIGO:

Fortalecimiento de Recicladores de Base

Este programa es parte de la estrategia de sostenibilidad y capacitación de AZA desde el 2007.

El programa considera 5 componentes:

- Conocimiento del Sector
- Modelo de Servicios
- Desarrollo de Negocios
- Calidad de Vida
- Entorno de Negocios





**La economía circular es un modelo de producción y consumo que implica compartir, arrendar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar los materiales y productos existentes durante el mayor tiempo posible.**

### **Recicladores de base, más que un proveedor primario, un aliado estratégico que suma valor a la cadena circular**

La cadena de abastecimiento de AZA comienza con los recicladores de base (proveedores primarios), quienes recolectan la chatarra ferrosa a lo largo de todo el país y desde diferentes fuentes, principalmente la domiciliaria, para luego venderla a proveedores finales quienes hacen un proceso de separación y procesamiento inicial antes de su entrega final en las instalaciones de AZA.

Clave del éxito: conocer a tus aliados estratégicos y trabajar con ellos en procesos de mejora continua

Detrás de los recicladores de base existe una gran diversidad de realidades. También una variedad de motivaciones frente a su trabajo y de estrategias para llevarlo a cabo. Sin embargo, es poco lo que de ellos se sabe y han estado prácticamente ausentes de las políticas públicas, siendo ACEROS AZA un actor clave para su visibilización, profesionalización y desarrollo.



### El reciclaje en números

Un reciclador o recicladora de base puede recuperar entre 2 y 10 toneladas de residuos reciclables y/o recuperables al mes, dependiendo de la zona, sistema de trabajo y el equipamiento con que cuente. Se estima que son unas 60.000 personas a nivel nacional quienes recolectan, clasifican y venden aproximadamente el 70% de los residuos municipales que llegan a las empresas de reciclaje (Ciudad Saludable-MNRCH, 2010).

### Inversión con sentido social que impacta

Una de las principales inversiones que ha desarrollado ACEROS AZA es en conocer este segmento y desde ahí diseñar modelo de trabajo que mejoren la calidad de vida y desempeño comercial de los recicladores. En este contexto, ACEROS AZA es un aliado imprescindible para la sobrevivencia y desarrollo de los recicladores no sólo desde el punto de vista comercial si no también con una mirada integral que incorpora el desarrollo profesional y del negocio, valorización del oficio, la calidad de recicladores y recicladoras y sus familias y la economía local pudiendo ser amplificadores de la estrategia de sostenibilidad de la compañía.





**Figura 7: Metas ODS4 impactados en el programa**

AZA desde el 2007 y en forma ininterrumpida ha desarrollado múltiples proyectos e iniciativas para fortalecer a los recicladores y recicladoras y vincularlas exitosamente a su cadena de valor, que apuntan a:

- Mejorar la calidad de vida de recicladores, recicladoras y sus familias.
- Mejorar el desempeño empresarial, medioambiental y de seguridad y salud ocupacional de los recicladores y recicladoras.
- Impulsar la formalización de los negocios.
- Disponer de modelos de atención y relación comercial que permitan que los recicladores se vinculen con AZA.
- Desarrollar una relación a largo plazo con los recicladores
- Conectar a los recicladores y recicladoras a un ecosistema de valor
- Visibilizar y dignificar el oficio chatarrero o reciclador.





Los principales indicadores agregados del proyecto son:



Recicladores beneficiados:  
**1.758 personas**  
(544 mujeres; 1214 hombres)



Aumento de volumen de chatarra:  
**11,6%**



Personas impactadas (reciclador  
más su familia y colaboradores):  
**7.000**



Porcentaje de recicladores que  
mejoran alguna práctica de negocios:  
**83%**



Porcentaje de recicladores  
formalizados:  
**37%**



Porcentaje de recicladores que mejora  
la percepción sobre su oficio:  
**92%**



Porcentaje de recicladores que  
generan empleo:  
**19%**



## Proyecciones del programa

El programa AZA Contigo se seguirá ejecutando anualmente con énfasis en aumentar:

- Cobertura: más recicladores y mayor amplitud geográfica, tanto en Santiago como en regiones.
- Contenidos: digitalización, formalización, transporte.
- Diversidad: más recicladoras y perfiles dentro de la familia.
- Enfoque: fortalecer el enfoque social.
- Aliados: construir una propuesta de valor para que aliados se sumen al programa.

## Análisis de Caso

El caso de AZA es particularmente interesante, ya que incorpora la educación como parte de la estrategia operativa del negocio. El programa AZA Contigo tiene una triple dimensión: 1) por una parte, transfiere conocimientos, cumpliendo el objetivo del ODS 4; 2) por otra cataliza el cumplimiento de otros objetivos, como el ODS 8 (trabajo decente), 12 (producción y consumo sustentable) y el 3, por medio de la transferencia de conocimientos de salud laboral y; 3) finalmente, alinea estas acciones al negocio principal por medio del desarrollo de proveedores confiables.

AZA Contigo, como concepto, implica impulsar una cultura de desarrollo sostenible al mismo tiempo que instalar competencias técnicas y profesionales en una población vulnerable como son los



recicladores de base. La decisión estratégica de invertir y trabajar con el segmento de recicladores ha probado ser una decisión acertada, no solo desde una perspectiva de la sostenibilidad y del impacto ambiental; si no también como una inversión rentable que permite la sustentabilidad del negocio en el largo plazo y con un enorme impacto social. Es un ejemplo evidente de que es posible realizar acciones que sean tanto buenas para el negocio como para la sociedad en general.

El modelo del programa de AZA tiene potencial de ser replicado en otras industrias intensivas en uso de materia prima proveniente del reciclaje, como la industria del papel y el cartón o el vidrio, por mencionar algunas.



### Lecciones Aprendidas:

- Valor de alianzas estratégicas con proveedores (Recicladores como socios)
- La instalación de capacidades en los recicladores de base es una excelente inversión.
- El trabajo colaborativo con este grupo es un esfuerzo continuo y de largo plazo
- La intervención debe considerar el entorno familiar de los recicladores.
- Programa replicable a transferible a otras industrias/empresas.

### Acciones complementarias y mejora continua:

- Implementar modelos de monitoreo y evaluación de impacto, con el fin de aprender del proceso y transferir buenas prácticas.
- Dar a conocer el programa a otras industrias nacionales e internacionales.
- Aumentar alianzas estratégicas para transferir los aprendizajes del programa.





BLP Ingeniería®

## BLP Ingeniería: Generando impacto en las escuelas rurales

Uno de los objetivos transversales en el ODS 4 es la calidad en la educación, pero **¿cómo es posible pensar en calidad cuando una escuela carece de la infraestructura necesaria? ¿Cómo podemos fomentar espacios de reunión y celebración?** estas son algunas de las preguntas que BLP Ingeniería ha buscado responder por medio de su programa de apadrinamiento a escuelas rurales de Región de Los Lagos.

### DESCRIPCIÓN PROGRAMA

Desde el 2021, BLP Ingeniería® ha apadrinado de forma voluntaria a 7 Escuelas Rurales de la Décima Región de Los Lagos. Estos centros educacionales son de muy escasos recursos, donde sus niños carecen de infraestructura, suministros y tecnología.

Actualmente el programa apoya a las escuelas y promueve el trabajo colaborativo con otras empresas para poder extender la cobertura de programa.





### Generando alianzas para lograr un mayor impacto

Por medio de un esfuerzo colaborativo, el equipo humano de BLP, junto a empresas de la zona y la colaboración de empresas de Pacto Global ha permitido mejorar las condiciones de las escuelas, refaccionando espacios y salas de clases en estos colegios, generando espacios e instancias de reunión y celebración dentro de los establecimientos.

Durante el año 2021, BLP Ingeniería ha apadrinado de forma voluntaria a 7 escuelas rurales de la Región de Los Lagos, centros educativos de muy escasos recursos, donde sus niños carecen de ayuda, infraestructura, suministros y tecnología.

### Buscando instancias comunitarias de reunión y celebración

Como una forma de incentivar el encuentro entre la comunidad escolar y su entorno, el año 2021 a todas las escuelas rurales se les aportó con vestuario festivo para la celebración de Fiestas Patrias y cajas de alimentos para los alumnos, de tal manera de poder incentivar las celebraciones comunitarias, generar instancias de encuentro en familia y la comunidad escolar de enseñanza básica y media.

En este mismo sentido, en diciembre del 2021, BLP Ingeniería® lideró una campaña para aportar a la fiesta de Navidad, invitando a organizaciones integrantes de Pacto Global Chile. Gracias al apoyo y

participación de la Bolsa de Santiago, Aceros AZA, Tiendas Dimarsa, Constructora Paz Corp., Carabineros de Chile y Transport Group, lograron reunir regalos, llegando por primera vez a todas las escuelas rurales de la región.





## Escuelas rurales... un gran desafío país

Según datos de Mineduc (Mineduc, 2022) en Chile existen cerca de 3.400 escuelas rurales, de las cuales el 51,8% están ubicadas en zonas aisladas y con pocos habitantes, con establecimientos multigrados, es decir con entre uno y diez estudiantes con varios cursos en una misma sala. Estos establecimientos rurales tienen diversas particularidades, que hacen el trabajo de profesores y directivos desafiante.

Si una sala en un colegio urbano debe responder a diferentes realidades, de niños de una misma edad y de contexto más o menos parecido, esto se multiplica en un colegio rural, donde en una misma sala hay niños que cursan diferentes niveles y de las más diversas realidades.

La escuela rural es en muchos casos la conexión que tienen los niños y sus familias con el entorno que los rodea, es la que facilita que alumnos conozcan el mundo. Así los más de 26 mil profesores que trabajan en este sector educacional, se transforman en personas trascendentales en la vida de los niños y jóvenes.

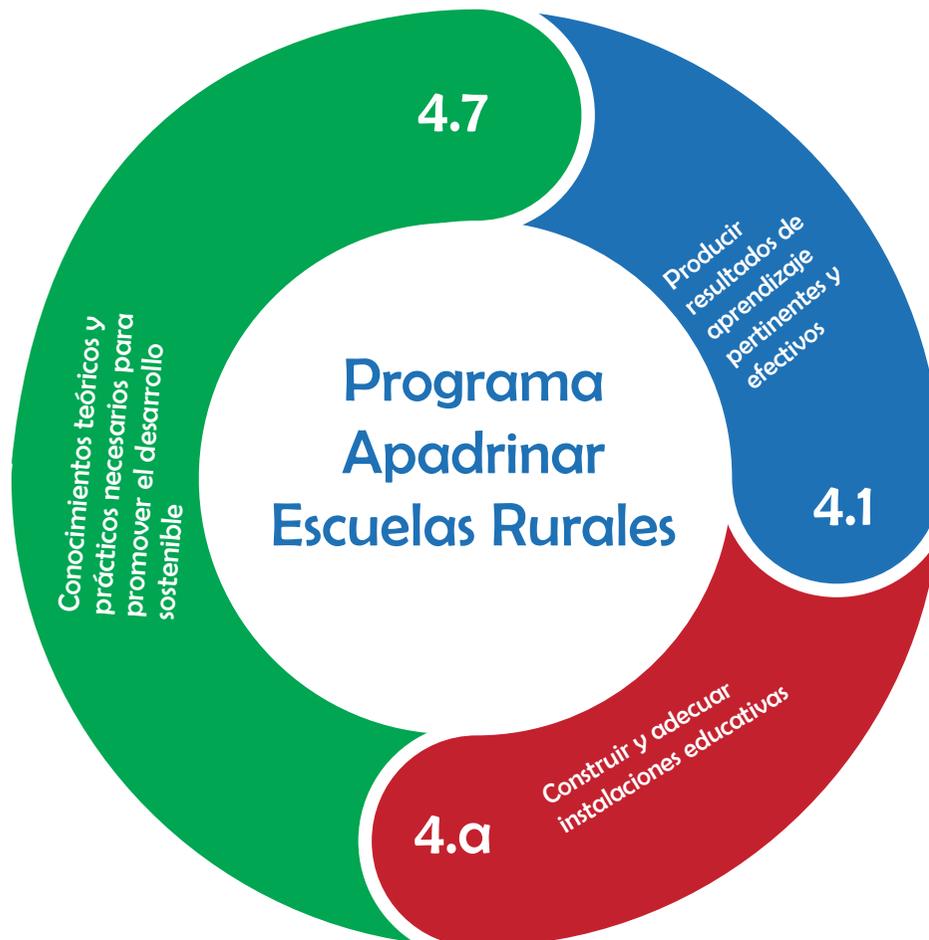
Actualmente son más de 270 mil los estudiantes de escuelas rurales, y de ellos el 71% asisten a establecimientos públicos, y seis de diez son alumnos prioritarios, por lo que reciben la Subvención Escolar Preferente. Esto habla de la vulnerabilidad en que la mayoría de estos estudiantes vive. De quienes estudian en contexto rural, el 75% lo hace en educación básica, pero solo un 12% accede a educación

media. Este número baja por dos razones, la tasa de deserción es alta y muchos de los que quieren seguir estudiando, migran a establecimientos urbanos.





**Figura 8: Objetivos ODS 4 impactados en el programa**



### Proyecciones del programa

La visión de desarrollo del programa busca mantener el apoyo a las escuelas rurales e incentivar a nuevas empresas que se sumen a la acción en las escuelas rurales para promover una educación de calidad.

### Análisis de Caso

El caso de BLP Ingeniería es valorable, ya que posee marcadas diferencias en tamaño, alcance y profundidad respecto a los presentados por el resto de las empresas patrocinadoras. En este sentido, es importante destacar que BLP es una empresa mediana, donde gran parte de las actividades del proyecto analizado son implementadas por sus mismos trabajadores y su dueño, que lidera la organización. Son ingenieros haciendo actividades de ingenieros en beneficio de la comunidad, de allí que su primer foco sea la infraestructura.

En este sentido, es destacable la unión de voluntades que la empresa ha creado para estas iniciativas, evolucionando desde un programa de voluntariado empresarial puntual a una actividad que es capaz de congrega a más empresas, aumentando la cobertura de escuelas. Es importante también apreciar como el programa se ha complejizado, desde la donación de infraestructura a elementos como la celebración y construcción de comunidad.



El público objetivo del programa, las escuelas rurales, presenta una serie de desafíos para lograr una educación de calidad que hacen mucho más complejo el logro de objetivos educativos. Elementos como la existencia de salas multigrado, el aislamiento y, en general, la falta de suministros, hacen que educar en la ruralidad sea un desafío mayor.

En este contexto, generar infraestructura habilitante, facilitar suministros y tecnología resulta fundamental. Las acciones de BLP Ingeniería apuntan directamente a impactar estos ámbitos desde una esfera local. El resultado de las acciones, desde el análisis de los participantes del programa, ha sido relevante e importante para las escuelas intervenidas. El caso nos presenta acciones impulsadas no desde una política interna de la empresa sino más bien por el reconocimiento de la necesidad de ayuda de las instituciones educacionales rurales. El proyecto es liderado por la dirección de la empresa, pero ha sido capaz de transmitir esta visión tanto al interior de la organización como a otras empresas, las que han contribuido a estas actividades aumentando su cobertura e impacto.



### Lecciones Aprendidas:

- La infraestructura habilitante de los colegios rurales puede tener un alto impacto.
- Identificación de una población con múltiples necesidades permite la movilización de diversos actores para colaborar
- Articulación de redes locales para colaborar de forma más eficaz.
- Educar e incentivar el compromiso e involucramiento a los colaboradores.



## Acciones complementarias y mejora continua

- Incorporar en la misión y visión del programa otros indicadores del ODS 4 relevantes para la formación escolar.
- Necesidad de evaluar necesidades de las escuelas de forma sistemática, con el fin de entregar servicios con cada vez mayor eficacia.
- Fortalecer el rol de los profesores rurales. En este punto existen sinergias con otras empresas de Pacto Global.
- Generar alianzas estratégicas en el ámbito de las empresas de Pacto Global Chile para ampliar el programa a otras regiones del país manteniendo el foco en las escuelas rurales.





# CONCLUSIONES



**En primer lugar, gracias por llegar a esta parte del informe.**

Esperamos que los datos e información expuesta haya sido de su interés y utilidad. Este estudio caracterizó el rol que poseen las empresas participantes de Pacto Global Chile en el avance hacia el logro del ODS 4, educación de calidad. Para esto se implementó una estrategia mixta consistente en el análisis de información secundaria, encuestas, entrevistas y análisis de casos.

El análisis incluyó la diferenciación de acciones y programas en ámbitos internos de la empresa, con aplicación/impacto en las personas pertenecientes a la organización y sus familiares, y en ámbitos externos, con aplicación/impacto en personas e instituciones externas a la empresa. Esta diferenciación nos permite entender cómo se canalizan y gestionan estas acciones y el impacto esperado de su aplicación.





A partir de esta información, nos permitimos entregar las siguientes conclusiones:

### **1.- Las empresas realizan acciones que impactan positivamente en el ODS 4 más allá de lo que especifican sus programas y estrategias formales**

Los resultados reportados en este informe dejan claro que las empresas realizan acciones que aportan al ODS 4 que van más allá de los requisitos impuestos por la ley. Esto es relevante ya que da cuenta del rol que posee el sector privado en el ámbito educativo, al mismo tiempo que plantea un desafío para seguir contribuyendo al logro de metas sociales de largo plazo, como los ODS.

Al revisar los datos de SENCE, es posible apreciar que entre 2018 y 2021 más de 650 mil personas anualmente se capacitan con cargo a la franquicia tributaria, representando este un aporte directo al ODS 4 por parte de las empresas. El año 2021, más de 184 mil millones de pesos fueron utilizados en capacitación, mientras el porcentaje de personas capacitadas alcanzó al 6% del total de la fuerza de trabajo del país.

Un 90% de las empresas asociadas a Pacto Global encuestadas señalan realizar actividades asociadas al ODS 4. Creemos que, sin duda, todas hacen algo, aunque probablemente no están siempre todas las acciones relevadas dentro de la organización ni en sus reportes.

De igual forma, es destacable que, del total de iniciativas reportadas, las empresas reconocen aporte de franquicia tributaria en solo un 13,1% de ellas. Es decir, o las empresas no están utilizando la franquicia todo lo que la ley les permite hacerlo, o no identifican dichas actividades como una contribución al ODS 4.

Uno de los elementos reportados por la literatura y que fue evidente en el marco de la realización de este estudio es la subdeclaración de actividades asociadas al ODS 4.

Esta subdeclaración tiene relación con factores tales como:

- **Multiplicidad de iniciativas:** Las empresas, principalmente las de mayor tamaño, implementan programas y acciones a nivel de empresa, división o departamentos con autonomía, lo que implica que usualmente existen múltiples iniciativas que no necesariamente son puestas en común al interior de éstas. Desde las actividades que realizan las unidades de gestión de personas, aquellas que realizan las unidades de asuntos corporativos, hasta las que realizan los departamentos comerciales, se generan contribuciones para alcanzar las metas del ODS 4; sin embargo, muchas de ellas no son necesariamente reportadas o sistematizadas, limitando el aprendizaje organizacional y la evaluación. En este contexto, este reporte busca de alguna forma sistematizar y dar luz sobre las diferentes acciones (internas y externas) que pueden contribuir al ODS 4, de forma que las empresas las puedan considerar a futuro.



- **Costos de reportería:** Un segundo elemento reportado por la literatura para la subdeclaración, son los altos costos asociados a los sistemas de reporte, lo que hace más simple realizar las acciones que reportarlas. Esta situación afecta especialmente a organizaciones más pequeñas, que no poseen sistemas de información instalados.
- **Se requiere avanzar en implementar sistemas de evaluación permanente:** En aquellas organizaciones donde no existen sistemas de evaluación de resultados asociados a proyectos, o donde no están implementados sistemas de evaluación de procesos, resultados o impacto, el reporte de actividades tiende a no ser una prioridad. Esto limita la capacidad de identificar debilidades u oportunidades de mejora de los proyectos.

## 2.- El ODS 4 es visto como suplemento a la estrategia y no como parte de ésta

Salvo casos relevantes, como el de Aceros AZA, por ejemplo, uno de los principales elementos que pudimos observar, tanto en el espacio cualitativo como cuantitativo fue que el ODS 4 es visto como un complemento al negocio y no como parte de éste. Eso significa, en la práctica, que la implementación de actividades orientadas por el ODS 4 es realizada de forma suplementaria a las actividades de la organización, ya sea por parte de Fundaciones asociadas a los grupos,

donde se desarrollan competencias específicas de intervención orientadas por misión, o por medio de alianzas a quienes se les encomienda la implementación de acciones o programas puntuales, no siendo parte de las actividades del negocio.

Existen espacios intermedios, como podemos ver en los casos de Falabella Retail o Fundación CMPC, donde los programas cumplen un rol importante en la relación con la comunidad, operando en las áreas de influencia de sus operaciones.

La creación de unidades especializadas es una herramienta fundamental para el escalamiento y evaluación de los proyectos, sin embargo, si no son puestas en el contexto de la estrategia de la empresa tienden a ser aisladas y consideradas principalmente un gasto. Esto elimina el rol estratégico de los ODS como fuente de valor, reduciendo el aporte que pueden hacer a la empresa desde un punto de vista comercial, organizacional o financiero.

Si bien las alianzas representan en sí mismas un ODS (17, Alianzas para lograr los objetivos), dichas alianzas deben responder a objetivos que creen valor, sean medibles e interpretables en el marco de la estrategia general de la empresa.



### 3.- El ODS 4 es visto como compartimento estanco

Una respuesta usual que registramos en el marco del estudio para justificar la no participación fue que el ODS 4 no formaba parte de la estrategia de la empresa. Creemos que esta visión limitada y estanca de los ODS, vistos como una meta y no como un sistema de metas sinérgicas que colaboran entre sí, impide el uso de los ODS como una fuente de valor sostenible, reduciendo su alcance y limitando sus capacidades sinérgicas, lo que es especialmente claro en el ODS 4. Resulta complejo pensar cómo una organización puede alcanzar metas relativas a salud, consumo sustentable y aumento de productividad, sin un foco en la educación de calidad.

### 4.- Las empresas pueden contribuir al ODS 4 de forma directa e indirecta

Al analizar la información de este estudio de forma agregada es posible ver que las empresas contribuyen al cumplimiento del ODS 4 de forma directa, invirtiendo sus recursos en educación para sus trabajadores o colaborando con su entorno, o a través de orientar el uso de recursos que de otra forma pasarían a ser públicos, por medio de las franquicias tributarias. Las empresas también contribuyen con el ODS 4 a través de obtener beneficios educativos para sus trabajadores y clientes, así como siendo parte de organizaciones tales como Cajas de Compensación y Mutuales, que obtienen también aportes para sus beneficiarios. Esta mirada multicapa del aporte empresarial al

ODS 4, nos obliga a complejizar la mirada respecto al rol que las empresas cumplen en la promoción de la educación de calidad y cómo esto puede ser una fuente de valor accionable para las empresas participantes.

### 5.- Existen elementos identificables como factores de éxito en la implementación de programas orientados al ODS 4

A partir del análisis de casos, fue posible identificar algunos elementos que resaltan como factores de éxito en las diferentes experiencias.

- **Alinear los ODS con la estrategia:** Una primera línea es lo realizado, por ejemplo, por Aceros AZA al alinear las acciones educativas al negocio, a través de la formación de recicladores y su desarrollo como proveedores. En este modelo, las acciones van alineadas a la fuente de creación de valor del negocio. Elementos similares pueden encontrarse en otras empresas, como CMPC, que patrocina la instalación de instituciones de educación superior e interviene en educación inicial y básica en sus zonas de influencia a través de su Fundación. Este modelo es utilizado también por otras empresas, como Falabella Retail, que, como parte de su proceso de instalación en un territorio, identifica los establecimientos que serán parte del programa de apoyo, en conjunto con los actores locales. Estas acciones permiten tanto mejorar el acceso a la educación como mejorar la base de talento disponible para las actividades de la empresa.



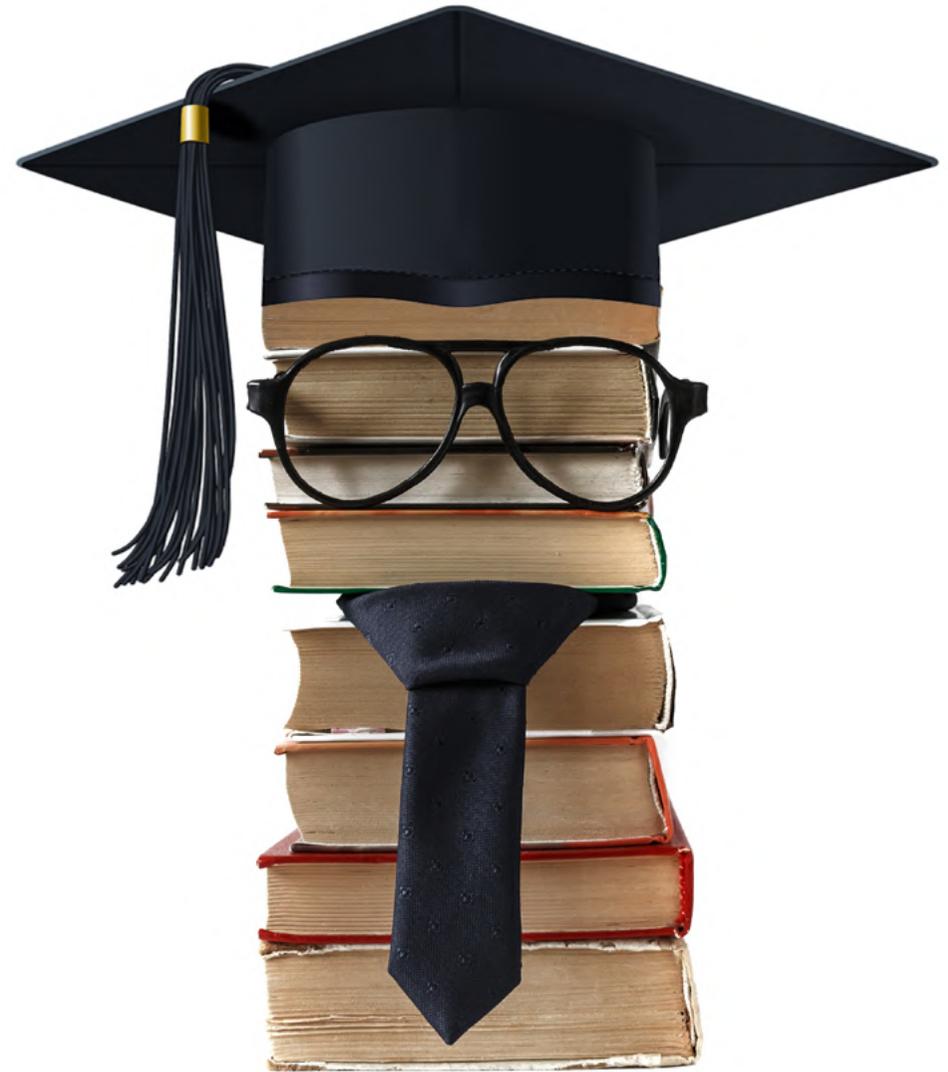
- **Especialización:** otro elemento de éxito identificado es la especialización de equipos, por ejemplo, a través del desarrollo de fundaciones empresariales. Esta especialización, presente por ejemplo en las Fundaciones CMPC, Anglo American, BHP y SURA permite movilizar activos de las diferentes compañías del grupo para aumentar el impacto de las intervenciones. No obstante, la existencia de las fundaciones puede significar la separación de las actividades regulares de la empresa del cumplimiento de los ODS. En este sentido, uno de los riesgos que conlleva la especialización es el quiebre entre los ODS y la misión productiva de las empresas. Un ejemplo inverso es el caso de Falabella Retail, que incorpora dentro de su actividad empresarial los programas educativos, interviniendo directamente y fortaleciendo la vinculación entre los colaboradores y las escuelas participantes en los diferentes programas o el de AZA, que vincula sus intervenciones a la cadena de valor.
- **Focalización:** Un elemento presente en los casos exitosos es su focalización. Las empresas patrocinantes han logrado una experiencia notable en el desarrollo de programas que abordan una problemática específica, pero de un modo integral. De esta forma, los programas de la Fundación CMPC se enfocan en el desarrollo infantil temprano, lo que los ha llevado a explorar el fenómeno desde diferentes perspectivas y actores, desde las habilidades parentales y la estimulación temprana hasta el fortalecimiento escolar. En el caso de la Fundación Anglo

American, vemos en el desarrollo de Modelo Pionero el resultado de un desarrollo conceptual que pone como foco la creatividad y “mover los límites” de los estudiantes beneficiarios, permitiéndoles adquirir herramientas para desarrollar un proyecto de vida. En el caso de Falabella Retail, el programa Haciendo Escuela representa el resultado de muchos años de iteración y trabajo, donde es evidente como el programa ha incorporado nuevas dimensiones de intervención, de forma sistemática y con una visión integradora. De esta forma, podemos ver como el foco es tanto territorial, en sus áreas de influencia, pero también respecto a las dimensiones de intervención: académica, socioemocional, infraestructura y de relacionamiento comunitario. En el caso de BLP Ingeniería, existe una oportunidad importante de continuar la focalización en escuelas rurales. El enfocar su actividad en esta población sub atendida le ha permitido también movilizar a otros actores, aumentando la cobertura de sus intervenciones. Esta focalización usualmente lleva de la mano procesos de evaluación, lo que les ha permitido mejorar de forma sistemática las intervenciones.

- **Buenas alianzas:** Otro elemento de éxito identificado son las alianzas con implementadores experimentados. Si bien buena parte de los casos reporta el trabajo con instituciones colaboradoras, existen dos que son particularmente interesantes dado su alcance declarado y el nivel de vinculación que establecen con ellos. El trabajo de Fundación BHP con Fundación Kodea para el programa IdeoDigital representa una iniciativa muy ambiciosa,



donde la necesidad de coordinación con el implementador resulta crucial para poder lograr los objetivos declarados. Por otro lado, el trabajo que realiza Caja los Andes tiene también un componente de colaboración, sin embargo, esta colaboración se manifiesta más bien a nivel , donde el foco en desarrollo docente y directivo es puesto por la Caja y las instituciones asociadas ayudan en la implementación y evaluación de las iniciativas. Esto les ha permitido mantener el foco en profesores, directores y asistentes de la educación, especializarse en modelos online y, al mismo tiempo, incorporar alianzas con amplia experiencia para profundizar la intervención (por ejemplo, desarrollando programas a nivel de diplomado) y expandir la población atendida buscando no perder calidad. El hecho de que la Caja haya desarrollado habilidades propias le permite definir orientaciones estratégicas, cuyas acciones son implementadas a través de ejecutores específicos. Esto permite mantener el conocimiento clave al interior de la organización.





# RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones obtenidas podemos proponer las siguientes recomendaciones:

## Trabajar para reducir el subreporte

La primera recomendación está orientada a la necesidad de evitar el subreporte, ya que resulta crucial para que las empresas se involucren más en la promoción del ODS 4 el que su participación sea reconocida y valorada. Para esto existen dos vías, que requieren diferentes niveles de compromiso organizacional.

La primera es operar a través de modelos asociativos para el desarrollo de estándares de fácil medición. Esto implica crear sistemas de reportería que puedan ser alimentados con información regularmente producida por la organización o que requieran bajos niveles de procesamiento, tales como la encuesta implementada en este estudio, en versión resumida. Para esto, entidades como Pacto Global pueden crear, diseñar y promover modelos de reportería que permitan contar con información comparable de forma periódica. Este trabajo puede facilitar, a empresas más pequeñas, el cumplir con un formato simplificado de reportería, que les permita identificar las acciones asociadas al ODS 4 y desarrollar metas simples bajo las cuales orientar su acción. Este tipo de acciones

puede o no desglosarse a nivel de metas específicas del ODS o consolidarse a nivel general (por ejemplo, población atendida y recursos invertidos).

La segunda forma, más difícil, es la incorporación de los ODS a los KPI de la organización. Esto implica, como es evidente, un compromiso profundo con los ODS y su identificación organizacional como fuente de valor. Esto implica asociar los ODS, en este caso el número 4, a la estrategia y metas de la organización, generando los sistemas de información necesarios para su monitoreo. Según la literatura, los principales drivers de este tipo de adopción pasan por tres vías: el compromiso de los directivos, los requerimientos legales y la participación en iniciativas empresariales, como Pacto Global.

## Usar información secundaria disponible

A nivel de grupo de empresas líderes, una posibilidad de acción inicial es la creación de una cuenta satélite de inversión en el ODS 4. Existen actualmente fuentes de información disponibles que registran, de forma parcial información sobre este ODS, las que de forma conjunta pueden ayudar a tener una visión panorámica del fenómeno en el país.

En el caso de Chile, una opción de carácter general para poder estimar



el impacto de las empresas en el ODS 4 pasa por utilizar fuentes de información indirecta.

Como hemos visto en este trabajo, existen fuentes públicas que poseen información agregada sobre uso de franquicias tributarias. Sin embargo, existen actores que por su actividad poseen acceso privilegiado a información sobre gasto y beneficios asociados a actividades educativas. Entre ellos contamos con: OTICs, que poseen información detallada sobre el uso de la franquicia SENCE; Cajas de compensación, que por su actividad prestan servicios a los trabajadores y cargas de las empresas asociadas, por lo que constituyen también un gasto empresarial y poseen una estructura de reportería de beneficios que puede ser utilizada para fortalecer las estadísticas disponibles y; las Mutuales, que realizan una función similar a través de convenios y descuentos. Contar con esta información podría dar una visión más clara del aporte global de las empresas al ODS 4 a nivel de cuenta satélite.

### **Implementar comunidades de práctica para la transferencia de conocimientos**

Las empresas socias poseen importantes fondos de conocimiento, tanto disciplinares como territoriales, los que pueden ser puestos en común al resto de los participantes de Pacto Global.

Actualmente, esta colaboración se establece a través de los Grupos de Empresas Líderes de Pacto Global Chile, pero también pueden

ser articuladas por medio de población atendida, por ejemplo, a través de la colaboración entre empresas que trabajen con pequeños empresarios (que podrían, aprender por ejemplo del trabajo de AZA), entre quienes prioricen intervenciones online (que pueden aprender del modelo de Caja Los Andes, o BHP) o entre quienes intervengan escuelas, que podrán nutrirse del notable trabajo de las empresas que participan en el grupo, tales como Falabella, Fundación AngloAmerican o Fundación CMPC.

Este modelo, de comunidades de práctica, permite facilitar la transferencia de conocimientos y viabilizar la complementariedad de las intervenciones, con miras a expandir el alcance de programas exitosos.

Creemos que el desarrollo del Grupo de Empresas Líderes del ODS 4 se orientará naturalmente hacia un trabajo de este tipo. De esta forma, las empresas líderes podrán asumir un rol de referentes a nivel nacional, aprender entre sí y transmitir años de conocimiento e impacto en el sector a otras empresas que buscan objetivos similares, ya sea por población atendida o por tipo de intervención que buscan hacer o mejorar.

La especialización y experiencia acumulada por las empresas líderes debiese ser la base para el desarrollo del grupo.



## Las franquicias tributarias son una herramienta para promover el cumplimiento del ODS 4

La franquicia SENCE representa una medida efectiva que las empresas ejecutan para contribuir al ODS 4. Por ende, es necesario, para que las empresas puedan llevar un monitoreo más eficaz de este componente y hacer más evidentes sus efectos.

Los datos públicos de SENCE permiten apreciar que entre 2018 y 2021 más de 650 mil personas anualmente se capacitaron con cargo a la franquicia tributaria, representando este un aporte directo al ODS 4 por parte de las empresas. El año 2021, más de 184 mil millones de pesos fueron utilizados en capacitación, mientras que el porcentaje de personas capacitadas alcanzó al 6% del total de la fuerza de trabajo del país. Dichos fondos son orientados por las empresas hacia actividades de capacitación internas y también externas, por medio de los programas de becas laborales.

Una situación similar ocurre con las donaciones con fines educacionales, que permiten a las empresas contar con créditos contra el impuesto de primera categoría. Dichos instrumentos incorporan el ODS 4 dentro de la estrategia tributaria de las organizaciones, alineando así las acciones desarrolladas al interior de la organización.

Una recomendación es el establecimiento de alianzas con dichos organismos públicos con el fin de tener información agregada

que permita conocer, por ejemplo, el porcentaje de inversión en capacitación que se realiza de forma directa por medio de las franquicias y cuánta se realiza indirectamente por medio de los programas de becas laborales.

Una segunda recomendación es compartir entre empresas información sobre el uso de las franquicias y donaciones, con el fin de aumentar su número e impacto. Esto es posible, por ejemplo, por medio de la implementación de actividades coordinadas entre empresas. Ejemplos de este tipo existen, uno bastante conocido es el de la Fundación Teletón, que ha puesto durante muchos años el foco en difundir y facilitar los procesos de donación con el fin de implementar sus actividades.

Las franquicias permiten dirigir los impuestos hacia áreas que las empresas valoren, por lo que tiene sentido utilizarlas en su más amplio espectro.



## Integrar los ODS a la estrategia empresarial: el ODS 4 es un buen punto de partida

El ODS 4 es el objetivo más viable de ser incorporado a la estrategia empresarial ya que impacta en el principal activo que las empresas poseen: las personas que en ellas trabajan. En particular las metas 4.4. y 4.5. apuntan específicamente a la formación especializada y al desarrollo educativo a lo largo de la vida.

El ODS 4 es además sinérgico con otros ODS y los hace viables. En el caso de Chile, existen además beneficios tributarios asociados al desarrollo de actividades asociadas a la educación en general y a la capacitación laboral.

La educación ha sido un elemento central de cohesión y movilidad social, y, lamentablemente fue una de las dimensiones más afectadas por la pandemia, dado el ausentismo escolar y las dificultades para la recuperación de los aprendizajes perdidos. Esto ha llevado a varios analistas a hablar de la existencia de una emergencia educacional. Las pérdidas en educación son también pérdidas en productividad y crecimiento, por lo que no implementar medidas para su promoción es limitar también las capacidades de desarrollo del país.

Creemos que no existe un mejor momento para integrar el ODS 4 al diagnóstico estratégico y generar impactos sociales de largo plazo. Las empresas educan y pueden ser un motor central en el proceso de hacer a Chile un país más educado, productivo, desarrollado y sostenible. Confiamos en que así será.





# REFERENCIAS

- Bartolacci, F., Caputo, A., & Soverchia, M. (2020). Sustainability and financial performance of small and medium sized enterprises: A bibliometric and systematic literature review. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1297-1309.
- Borin de Oliveira Claro, P., & Esteves, N. R. (2019). Moving towards the sustainable development goals: the role of Brazilian companies and multinational enterprises. Trabajo presentado al XXI Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente Recuperado de: <https://engemausp.submissao.com.br/21/anais/arquivos/179.pdf>
- Business and Sustainable Development Commission. (2017). *Better Business, Better World*. Business and Sustainable Development Commission: London, England.
- Caldana, A., Pacheco, L., Alves, M., Eustachio, J., & Santos, N. (2021). Strategy implementation for the 2030 agenda: insights from Brazilian companies. *Business Ethics the Environment & Responsibility*, 31(2), 296-306. <https://doi.org/10.1111/beer.12409>
- CEPAL-ONU. (s. f.). ODS 4: Educación de calidad. Agenda 2030 en América Latina y el Caribe. <https://agenda2030lac.org/es/ods/4-educacion-de-calidad>
- Fundación PricewaterhouseCoopers- Fundación Seres (2020). ODS 4: el rol de las empresas para conseguir una educación de calidad. Madrid: Fundación PwC
- George, G., & Schillebeeckx, S. J. (2022). Digital transformation, sustainability, and purpose in the multinational enterprise. *Journal of World Business*, 57(3), 101326.
- Hamburg, I. (2020). Facilitating Lifelong Learning in SMEs Towards SDG4. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(9) 262-272. <https://doi.org/10.14738/assrj.79.9010>
- Heranz de la Casa, J. M., & García Caballero, S. (2021). La comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las organizaciones de la Economía Social. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (101), 165-191. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.101.18393>
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile – INE (2022). Principales resultados trimestre móvil noviembre 2021-enero de 2022. Disponible en: [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/resultados\\_ene-nde-2021\\_vf-\(1\).pdf?sfvrsn=f448995f\\_2](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/resultados_ene-nde-2021_vf-(1).pdf?sfvrsn=f448995f_2)
- Empresas CMPC. (2022). Reporte integrado empresas CMPC 2022. Santiago: Empresas CMPC. Disponibles en: <https://ir.cmpc.com/Spanish/informacion-financiera/reportes-anuales/default.aspx>
- Jimenez, D., Franco, I., & Smith, T. (2021). A review of corporate purpose: an approach to actioning the sustainable development goals. *Sustainability*, 13(7), 3899. <https://doi.org/10.3390/su13073899>



- Kutzschbach, J., Tanikulova, P., & Lueg, R. (2021). The role of top managers in implementing corporate sustainability—A systematic literature review on small and medium-sized enterprises. *Administrative Sciences*, 11(2), 44.
- López-Pérez, ME., Melero, I. & Sese, FJ. (2017a). Management for sustainable development and its impact on firm value in the SME context: Does size matter? *Business Strategy and the Environment* 26 (7), 985-999
- López-Pérez, ME., Melero, I. & Sese, FJ. (2017b). Does specific CSR training for managers impact shareholder value? Implications for education in sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 24 (5), 435-448
- Mere, W. S., Fios, F., Siregar, C., Pane, M. M., & Lake, S. (2021). Realizing Right to Education and SDG 4 in the Indonesia–Timor Leste Border: The Role of the State-Owned ICT Enterprises. In M. B. Frutos & R. Zhang (Eds.), *ICDEL 2021: 2021 the 6th International Conference on -Distance Education and Learning* (pp. 47-53). New York, NY: ACM. <https://doi.org/10.1145/3474995.3475004>
- Mori, R., Fien, J., & Horne, R. (2019). Implementing the un sdgs in universities: challenges, opportunities, and lessons learned. *Sustainability*, 12(2), 129-133. <https://doi.org/10.1089/sus.2019.0004>
- Ordonez-Ponce, E., Clarke, A., & MacDonald, A. (2021). Business contributions to the sustainable development goals through community sustainability partnerships. *Sustainability Accounting Management and Policy Journal*, 12(6), 1239-1267. <https://doi.org/10.1108/sampj-03-2020-0068>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022. Recuperado de: [https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf)
- Pacto Global Chile. (2022). QUIENES SOMOS. Pacto Global Chile. <https://pactoglobal.cl/nosotros/somos/>
- Pfisterer, S. and Tulder, R. (2020). Navigating governance tensions to enhance the impact of partnerships with the private sector for the SDGs. *Sustainability*, 13(1), 111. <https://doi.org/10.3390/su13010111>
- República de Chile. Código del trabajo. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-69986.html>
- Rosati, F., Rodrigues, V., Cosenz, F., & Li-Ying, J. (2022). Business model innovation for the sustainable development goals. *Business Strategy and the Environment*, 32(6), 3752-3765. <https://doi.org/10.1002/bse.3334>
- Satapathy, J. and Paltasingh, T. (2022). CSR practices and sustainable development goals: exploring the connections in Indian context. *Business and Society Review*, 127(3), 617-637. <https://doi.org/10.1111/basr.12285>
- SENCE (2022) Anuario estadístico 2021. Disponible en: <https://sence.gob.cl/sence/anuario-estadistico-franquicia-tributaria>
- Servicio de impuestos Internos (2022). Nómina de donaciones. Disponible en: [https://www.sii.cl/sobre\\_el\\_sii/nominadonaciones.htm](https://www.sii.cl/sobre_el_sii/nominadonaciones.htm)



- Sol, Jaime (2021). El reto de construir una cultura empresarial sostenible. Ernst and Young España. Disponible en: [https://www.ey.com/es\\_es/espana-2022-grandes-tendencias-a-corto-plazo/el-reto-de-construir-una-cultura-empresarial-sostenible](https://www.ey.com/es_es/espana-2022-grandes-tendencias-a-corto-plazo/el-reto-de-construir-una-cultura-empresarial-sostenible)
- UNICEF (2020). Orientaciones programáticas sobre la importancia de la calidad de la educación para la primera infancia en América Latina y el Caribe. Panamá: UNICEF. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/media/11061/file/Importancia-Calidad-Educacion-Inicial-ALC.pdf>
- Zanten, J. and Tulder, R. (2021). Improving companies' impacts on sustainable development: a nexus approach to the sdgs. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3703-3720. <https://doi.org/10.1002/bse.2835>



# ANEXOS

## Anexo 1: Catastro de Acciones según metas ODS 4

En el siguiente apartado, se relevan las principales acciones reportadas por las empresas respecto a su contribución sobre cada meta del ODS 4.

Es importante señalar que es posible ver en algunos casos superposición entre las diversas actividades e iniciativas. Esto es debido a las características de las Metas del ODS, que pueden ser abordadas de forma conjunta a través de diferentes acciones.

### Meta 4.1: Terminar ciclos de Enseñanza Básica y Media

#### Acciones internas:

Becas de financiamiento en educación primaria y secundaria para hijos de los colaboradores.

Convenios con instituciones educativas que benefician a hijos(as) de colaboradores.

- Convenios con servicios complementarios como cursos de idiomas y librerías.
- Convenio con complejo educacional de puestos de trabajo para estudiantes de programas bimodales.

**Acciones externas:**

Becas sociales de financiamiento en educación básica y/o media.

Financiamiento a alguna institución de educación básica y/o media.

- Alianza con una fundación que busca fortalecer la educación técnica profesional.
- Convenio de colaboración con liceos técnicos.
- Apoyo económico a escuelas básicas y jardines infantiles.
- Financiamiento de viaje de estudios de estudiantes de liceo para que conozcan centros de investigación y experimentación.

**Otras acciones:**

- Voluntariado corporativo. Considera programas de tutorías y mentorías en liceos y CFT (centros de formación técnica).
- Bonos por hijos matriculados en escolaridad básica y media, bono por graduación de 8° básico, bono por excelencia académica y bono por puntaje en prueba de admisión.
- Apoyo económico a colaboradores con hijos en situación de discapacidad que asistan a un programa o colegio con programa de integración.
- Entrega de caja escolar, bono para matrícula, bono marzo, reconocimientos.
- Beneficios para profesores mediante alianzas con fundaciones y cajas de compensaciones.
- Alianza con fundación que incentiva el término académico de IV° Medio.

- Entrega de materiales educativos y mantención de infraestructura a escuelas rurales y de escasos recursos.
- Clases de gastronomía para estudiantes.
- Programa de incorporación a colegios de profesores de inglés en enseñanza básica provistos por la empresa.
- Cursos de nivelación para los colaboradores que no han terminado su enseñanza básica o media.
- Escuela de talentos y formación de líderes escolares.
- Convenios con servicios complementarios como librerías.
- Asignación anual por hijo estudiante.
- Programa de enseñanza de lectoescritura.
- Pasantías y prácticas para estudiantes de IV° en la empresa, incluyendo para estudiantes de liceos técnicos.
- Entrega de tablets a escuelas.
- Apoyo en formación para futuro laboral, mentorías y escuela de baristas.
- Entrega de materiales de estudio y útiles escolares en alianza con fundaciones.
- Tutorías para la continuidad de estudios de estudiantes de IV medio.
- Capacitación y asesoría de profesores, apoderados y directivos de escuelas enfocándose en los aprendizajes en lenguaje y matemática en 1° y 2° básico.
- Convenios para realizar prácticas en empresas asociadas.
- Convenio para compra de útiles escolares con precios y pagos preferenciales.



- Flexibilidad horaria y teletrabajo para que los trabajadores con hijos puedan apoyar en su proceso educativo.
- Financiamiento de infraestructura. Participación en comité asesor en liceos.
- Visitas de alumnos a centros de trabajo.

### Meta 4.2: Asegurar el acceso a servicios de atención en primera infancia y a Enseñanza Preescolar

#### Acciones internas:

Becas de financiamiento para enseñanza preescolar para hijos de los colaboradores.

Convenios con instituciones educativas en enseñanza preescolar que benefician a hijos de colaboradores.

#### Acciones externas:

Becas sociales de financiamiento para la enseñanza preescolar

Financiamiento a alguna institución de enseñanza preescolar

- Financiamiento de programa de robótica educacional en primera infancia (4 a 10 años).
- Financiamiento de programa que entrega herramientas y recursos educativos a padres para que apoyen el aprendizaje preescolar en el hogar.

- Apoyo a centros para niños, niñas y adolescentes con trastornos del espectro autista.
- Apoyo en programa de lectura para preescolar en conjunto con fundación.
- Apoyo a jardín infantil.

#### Otras acciones:

- Bono sala cuna.
- Bono por hijo matriculado en preescolar.
- Convenios con comercios para comprar útiles escolares.
- Apoyo en reparación de infraestructuras y materiales escolares.
- Voluntariado corporativo en jardín infantil.
- Equipamiento para hogar de niños en edad preescolar.
- Voluntariado de colaboradores en el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de un jardín infantil.
- Sala cuna para hijos menores de 2 años de colaboradoras.
- Jardín infantil para hijos entre 2 y 5 años.
- Educadora de párvulos para hijos de colaboradores desde los 2 años hasta kínder en pandemia.
- Bono parental (para mujeres y hombres con hijos) para sala cuna (voluntariamente, no por ley).
- Bono para jardín infantil para madres con hijos entre 2 y 4 años.
- Programa de capacitación de personas con hijos de 2 a 4 años para que favorezcan el aprendizaje de sus hijos mediante el juego.
- Programa para el desarrollo socioemocional de niños de 0 a 6 años para reforzar competencias parentales de estimulación temprana.



- Programa de capacitación y asesoría de profesores, directores y apoderados de escuelas, en los niveles de preescolar, para contribuir a mejorar el aprendizaje de lenguaje y matemáticas.

### Meta 4.3: Asegurar el acceso a formación técnica, profesional y superior

#### Acciones internas:

Becas de financiamiento en formación técnica, profesional y superior para los colaboradores o sus hijos.

- Becas para estudios técnicos, universitarios y de post título.
- Becas y beneficios para el perfeccionamiento de profesionales del área.
- Beca del 50% del arancel para colaboradores que soliciten beca.
- Convenio con preuniversitario para afiliados.
- Beca para colaboradores de alto potencial de financiamiento de parte de sus estudios superiores en el extranjero y se le reserva su puesto de trabajo.
- Pago de certificaciones financieras internacionales.
- Becas para cursos de inglés.
- Programa de cofinanciamiento de estudios superiores y de especialización de colaboradores.
- Financiamiento de cursos de capacitación para colaboradores de acuerdo con las necesidades organizacionales.

- Programa corporativo para inscripción en cursos a través de LinkedIn Learning.

Convenios con instituciones educativas de nivel técnico, profesional y superior para los colaboradores o sus hijos.

- Convenios de descuento de matrícula o arancel.

#### Acciones externas:

Becas sociales o convenios de financiamiento en educación de nivel técnico, profesional y superior.

- Becas de financiamiento de arancel en educación superior para estudiantes de colegios beneficiados.

Financiamiento de alguna institución de educación de nivel técnico, profesional y superior.

- Alianza con fundación específica que mejora las condiciones de docencia en liceos técnicos.
- Escuela de oficios en alianza con instituciones de educación superior o técnico-profesionales.
- Convenio con universidad privada o pública para programa de alfabetización digital.
- Apoyo pago de estudios mediante fundación.

**Otras acciones:**

- Bono por hijo que curse estudios superiores.
- Bono por hijo cursando educación técnica, profesional y superior.
- Acceso a internet para estudiantes de educación superior para afiliados y familias.
- Prácticas profesionales para estudiantes de institutos técnicos.
- Convenio de prácticas y otras acciones con centros de formación técnica (CFT)
- Cursos técnicos para comunidades.
- Cursos y formación en temas específicos.
- Convenio de colaboración con municipio e instituto profesional para fomentar la formación técnico profesional en liceos beneficiados.
- Alianzas con universidades para realización de memorias en la empresa.
- Voluntariado corporativo. Programas de tutorías y mentorías en liceos y CFT.
- Bonos de excelencia académica para colaboradores con hijos en educación técnica y superior.
- Programas de capacitación para colaboradores.
- Materiales académicos avanzados para escuelas rurales de escasos recursos.
- Convenios con universidades e institutos para prácticas profesionales.
- Pasantías para prácticas profesionales.

**Meta 4.4: Aumentar las competencias para acceder al empleo y el emprendimiento****Acciones internas:**

- Convenios con universidades para cursos gratuitos.
- Herramientas para el desarrollo laboral.
- Convenios con universidades para acceder a educación de postgrado.
- Certificación de competencias según requerimiento de colaboradores.
- Actividades formativas internas con diversas temáticas que apoyen su desarrollo profesional.

**Acciones externas:**

- Alianza con fundación para programa de desarrollo de competencias laborales para el empleo y el emprendimiento en liceos técnico-profesionales.
- Programa de capacitaciones en el área del emprendimiento para habitantes de determinadas localidades que se vieron afectadas por la pandemia.
- Programa de continuación de estudios para habitantes de una comuna en alianza con el municipio.
- Programa de desarrollo de habilidades profesionales y agrícolas para estudiantes de liceo de cierta comuna, en relación con los desafíos de la región.
- Programa de capacitación para emprendedores de ciertas comunas.



- Financiamiento de viaje de estudios de estudiantes de liceo para que conozcan centros de investigación y experimentación.
- Financiamiento de campeonatos de emprendimiento.
- Capacitaciones en alianza con otras instituciones.

#### Otras acciones:

- Programa de entrega herramientas y competencias de emprendimiento para personas mayores.
- Cursos de oficios.
- Cursos de emprendimiento.
- Mentorías para emprendedores.
- Premios para emprendimientos innovadores de alto impacto social.
- Convenios con OMIL locales (oficina municipal de información laboral).
- Convenios con instituciones educacionales para prácticas profesionales.
- Programa de promoción de la innovación en jóvenes.
- Estudio de desarrollo de competencias para personas mayores en el ámbito profesional.
- Simulación de entrevistas de trabajo para participantes de los programas de formación.
- Cursos de apresto laboral.
- Exposición de emprendedores y sus productos en los locales de la empresa.
- Charlas para emprendedores.
- Mercados campesinos.
- Ferias locales de emprendedores en las tiendas de la empresa.

### Meta 4.5: Eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables

#### Acciones internas:

Existen políticas corporativas al respecto:

- Políticas de diversidad e inclusión. Adhesión a WEPs (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres) de ONU Mujeres (incluye ofertas de formación, capacitación y desarrollo profesional).
- Adherencia al programa Win-Win de ONU Mujeres.
- Acciones enfocadas a la diversidad en los procesos de reclutamiento y selección, aumentando la dotación femenina.

Becas de financiamiento que apunten a eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables.

Convenios con instituciones educativas que apunten a eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables.

**Acciones externas:**

Becas sociales de financiamiento que contribuyan a eliminar disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables.

Financiamiento de institución pertinente que apunte a la eliminación de disparidades de género en educación y acceso igualitario para personas vulnerables.

**Otras acciones:**

- Programa de capacitación de mujeres colaboradoras.
- Aporte de útiles escolares a escuelas de bajos recursos.
- Programas de atracción temprana de mujeres.
- Taller de emprendimiento para mujeres

**Meta 4.6: Garantizar competencias de lectura, escritura y aritmética****Acciones internas:**

Becas de financiamiento que contribuyen al desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética.

Convenios con instituciones educativas que faciliten e incentiven el desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética.

**Acciones externas:**

Becas sociales de financiamiento que contribuyen al desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética.

Financiamiento de alguna institución de educación que incentive el desarrollo de competencias de lectura, escritura y aritmética.

- Programa de mediación y fomento lector para niños entre 3 y 7 años en situación de vulnerabilidad.

**Otras acciones:**

- Aporte de libros para escuelas rurales.
- Fondos para iniciativas culturales y educativas para niños de jardines infantiles vulnerables.
- Programa de televisión de lectoescritura en televisión abierta.
- Apoyo para biblioteca tanto de carácter física y digital.



- Cursos internacionales (plataforma online EDX).
- Programa de desarrollo de la escritura y habilidades matemáticas mediante fundación de la empresa.
- Premio al rendimiento escolar.
- Voluntariado corporativo de fomento lector en primera infancia en población vulnerable.

### Meta 4.7: Educación para el desarrollo sostenible

#### Acciones internas:

Existen políticas corporativas al respecto:

- Iniciativas de concientización en temas ambientales y de derechos humanos.
- Elaboración de un programa de capacitaciones sobre inversión sostenible para colaboradores.

Becas de financiamiento que fomenten el conocimiento teórico y/o práctico para promover el desarrollo sostenible.

Convenios con instituciones educativas que fomenten el conocimiento teórico y/o práctico para promover el desarrollo sostenible.

#### Acciones externas:

Becas sociales de financiamiento que fomenten el conocimiento teórico y/o práctico para promover el desarrollo sostenible

Financiamiento a alguna institución que fomente el conocimiento teórico y/o práctico para promover el desarrollo sostenible.

#### Otras acciones corporativas:

- Capacitaciones en materia de sostenibilidad en alianza con OTECs en ubicación central de la empresa.
- Programas de educación ambiental en las comunidades en que se inserta la empresa.
- Curso de sustentabilidad en los negocios disponible en la web para los colaboradores de la empresa.
- Charlas educativas en colegios de la región sobre el cuidado del agua.
- Capacitación para colaboradores en torno al tema de la sustentabilidad.
- Instalación de jardines verticales en escuelas junto a realización de talleres de concientización ecológica online.
- Talleres medioambientales para colegios y familias.
- Entrenamiento de colaboradores para fomentar y sensibilizar en cuanto al desarrollo sostenible.
- Talleres educacionales sobre energías renovables.
- Programas medioambientales en escuelas básicas.



## Anexo 2: Pauta Entrevista/Formulario



**Pacto Global**  
Red Chile



**Facultad de  
Educación y  
Ciencias Sociales**

### FORMULARIO ENTREVISTA

**CATASTRO DE ACCIONES Y ESTIMACIÓN DE CAPACIDADES DE MEDICIÓN DEL ODS 04 –  
EDUCACIÓN DE CALIDAD –EN EMPRESAS ASOCIADAS A PACTO GLOBAL CHILE**

**Equipo Consultor  
UNAB**



## Antecedentes

Pacto Global busca promover y difundir los Diez Principios de Pacto Global de Naciones Unidas y movilizar la contribución del sector privado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el objetivo de que las organizaciones que operan en Chile los integren en sus lineamientos estratégicos, para generar valor a través de un genuino compromiso con la sostenibilidad.

Pacto Global Chile busca construir la Red Chilena como un referente para el desarrollo, implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales responsables y sostenibles, impulsando la cooperación público-privada-sociedad civil y contribuyendo con herramientas de gestión en torno a los Diez Principios y los ODS.

La Red Pacto Global Chile fue lanzada en 1999 por el secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesta en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000. El Pacto llama a las compañías a adoptar diez principios universales relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción.

## Entrevista

Esta entrevista se enmarca en el marco del estudio “Catastro de Acciones y Estimación de Capacidades de Medición del ODS 4 – Educación de Calidad- en Empresas asociadas a Pacto Global Chile”.

La presente entrevista corresponde a la primera de 2 etapas, la cual es exclusiva para las empresas partner del Estudio. Esta primera etapa nos permitirá hacer casos de estudio de las acciones y capacidades implementadas a la fecha por alguna de las empresas chilenas partner del estudio en las diferentes dimensiones asociadas a las acciones en el marco del ODS 4.

La segunda fase, incorpora una encuesta transversal que será enviada a todas las más de 100 empresas socias de Red Pacto Global Chile que se han comprometido a implementar los Diez Principios de la organización y a trabajar en conjunto para generar alianzas que contribuyan al cumplimiento de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en la década de la acción.



## Entrevista

Tiempo estimado: 1 hora.

Nº de Preguntas: 5 preguntas

Participantes: Representantes de las acciones de la empresa en el marco ODS 4 en Pacto global Chile  
Representante de gestión de personas de la empresa

### Pauta de preguntas:

- 1) ¿Su empresa tiene programas de apoyo en educación para niñas, niños y/o jóvenes en alguno de los siguientes niveles? Para cada nivel explicitar si es un programa de apoyo interno (hijos o hijas de colaboradores) o programas externos (apoyo a personas externas a la empresa, a otras organizaciones educacionales, becas, etc.)
  - a. Primera infancia, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria:
  - b. Enseñanza primaria y secundaria:
  - c. Formación técnica o profesional:
  - d. Enseñanza terciaria/universitaria:
  - e. Enseñanza a nivel de Postgrado:

### Comente:



- 2) ¿Su empresa tiene programas o apoya programas de nivelación de estudio? ¿Tiene capacitación técnico-profesional, programas de actualización de competencias laborales, o sistemas de apoyo al emprendimiento? Por favor, indicar cuáles serían las acciones específicas a este respecto. En cada caso definir si es un programa interno para los colaboradores o externo para personas externas a la empresa.

Este punto incluye, por ejemplo, los programas de nivelación de competencias de lectura, escritura y aritmética.

**Comente:**

- 3) ¿Su empresa tiene políticas o acciones enfocadas en eliminar la disparidad de género en el acceso a la educación? ¿Tienen políticas enfocadas en facilitar el acceso a la educación de personas con discapacidad? ¿Tienen políticas enfocadas en facilitar el acceso a la educación de los pueblos originarios? Por favor, indicar cuáles serían las acciones específicas a este respecto. En cada caso definir si es un programa interno para los colaboradores o externo para personas externas a la empresa.

**Comente:**

- 4) ¿En su empresa existen políticas y acciones de desarrollo sostenible en los siguientes criterios: educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles; los derechos humanos; la igualdad de género; la promoción de una cultura de paz y no violencia; la ciudadanía mundial; y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros?

**Comente:**



5) ¿Cuál ha sido la estrategia de acciones que ha implementado la empresa en el marco del programa ODS4 a la fecha?, ¿qué acciones/estrategias tienen consideradas implementar en el corto/mediano plazo?

**Comente:**

***Además, quisiéramos conocer cuál de estos programas o políticas desean que sea desarrollado como estudio de caso para la investigación, así como quienes son sus beneficiarios, encargados al interior de la empresa, montos destinados y formas de financiamiento, formas de evaluación del programa, y otras características que pudieran ser relevantes para desarrollar el estudio de caso.***



## Anexo 3: Estructura encuesta

### ANEXO ENCUESTA

#### Resumen encuesta

Luego de la página de presentación del estudio y de un breve apartado de preguntas de identificación de la encuesta, se preguntó por acciones internas y externas que realizaran las empresas para cada una de las 7 submetas del ODS-4. Además, para caracterizar cada una de esas acciones se hicieron preguntas en torno a su alcance, equipo ejecutor, financiamiento, impacto y equidad.

En el caso de acciones internas se preguntó si contaban con becas de financiamiento y/o con convenios con instituciones en beneficio de los colaboradores y/o sus familiares, que aportarán al logro de la meta. En dos de las metas (4.5 “Eliminar disparidades de género” y 4.7 “Sostenibilidad”) se incorporó también una pregunta acerca de si existían políticas al respecto al interior de la empresa.

En el caso de las acciones externas, se preguntó si contaban con becas sociales y/o financiamiento a alguna institución de educación que beneficiarán a personas fuera de la empresa, que aportarán al logro de la meta.

Finalmente, se dejó una pregunta de respuesta abierta para que las empresas indicarán otras acciones que no calzaran bien en esa clasificación.

Cada una de las siete secciones que corresponden a una submeta sigue el mismo formato de preguntas, existiendo algunas diferencias entre los ítems de caracterización de las acciones internas v/s las externas. A continuación, se presentan a modo de ejemplo las preguntas que corresponden a la identificación de la empresa y a la meta 4.1.



## Cuestionario resumido Presentación del estudio

El presente instrumento tiene como fin determinar las acciones en que participan las empresas miembros de Pacto Global en relación con el cumplimiento de los objetivos del ODS-4. Con este fin, les pedimos que completen el formulario de la manera más completa posible con relación a cada una de sus metas.

La manera en que está formulado el instrumento es la siguiente:

Para cada meta del ODS-4, se pregunta por la existencia de ACCIONES INTERNAS en la empresa con relación a la meta, y se pide que se detallen tales acciones en función de ciertos criterios (alcance, impacto, financiamiento, entre otros). Luego, se pregunta por la existencia de ACCIONES EXTERNAS (y sus características).

Finalmente, si hay acciones que no se ajusten bien a ninguno de estos ámbitos, queda un cuadro abierto para que incluyan OTRAS ACCIONES que puedan tener relación con la meta (como, por ejemplo, capacitaciones internas, donaciones de infraestructura, entrega de útiles y equipamiento, y horas valorizadas).

Por favor, en estos casos, incluya toda la información correspondiente en cuanto a su descripción, alcance, beneficiarios, financiamientos y otras características relevantes. Por favor, para la totalidad de sus respuestas, tenga en consideración las acciones correspondientes al último año (2021).

Si necesita consultar con alguien más alguna información pertinente a las preguntas de la Encuesta, o requerir que otra persona/área de la empresa le entregue información/conteste alguna(s) pregunta(s) de la encuesta, puede dejar sin contestar una o varias preguntas eligiendo la opción "volveré más tarde a esta pregunta" y completar todas las preguntas restantes.

Una vez haya terminado de contestar la encuesta de forma parcial, se puede reenviar el link para que otra persona/área de la empresa pueda contestarlas. Este procedimiento se podrá repetir tantas veces como sea necesario. SOLAMENTE cuando la encuesta esté totalmente completada,



se debe presionar el botón de envío de encuesta. Si hace clic en el botón final, se enviará la encuesta contestada sin posibilidad de volver a completarla.

Recomendamos enviar las consultas asociadas haciendo referencia al documento pdf adjunto, identificando las preguntas y las respuestas que requieren respuesta para que exista claridad sobre qué preguntas deben ser contestadas y no tener que navegar toda la encuesta nuevamente.

### **Identificación**

1. Nombre de la empresa:
2. Unidad de negocio que reporta este informe:
3. Áreas que reporta para este informe:
4. Rubro:
5. Presencia:
  - a. Regional.
  - b. Nacional.
  - c. Internacional.

*Enseñanza básica y media*



**Meta 4.1: Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.**

6. En su empresa existen acciones INTERNAS que incentiven la educación primaria y secundaria como: Becas de financiamiento en educación primaria y secundaria para hijos de los colaboradores
  - a. Sí.
  - b. No.
  - c. Volveré más tarde a esta pregunta.
  
7. Alcance: ¿Solo aplica en la ubicación central de la empresa o se extiende a otras regiones?
  - a. Sólo en la ubicación central de la empresa.
  - b. Se aplica en regiones también (indique qué regiones).
  
8. Alcance interno: ¿Se aplica para toda la organización o sólo algunas áreas?
  - a. Toda la organización.
  - b. Algunas áreas (indique las áreas).
  
9. Ejecución: El equipo que gestiona la entrega de becas, ¿pertenece a la empresa o es parte de una alianza o subcontrato con otra institución?
  
10. Financiamiento: Por favor, indique la cantidad invertida.



11. Impacto: Por favor, indique el número de beneficiados.
12. Equidad: Por favor, indique el número de beneficiados por género.
13. En su empresa existen acciones INTERNAS que incentiven la educación primaria y secundaria como: Convenios con instituciones educativas que benefician a hijos de colaboradores
  - a. Sí.
  - b. No.
  - c. Volveré más tarde a esta pregunta.
14. Por favor, mencione las instituciones en convenio.
15. Alcance: ¿Solo aplica en la ubicación central de la empresa o se extiende a otras regiones?
  - a. Sólo en la ubicación central de la empresa.
  - b. Se aplica en regiones también (indique qué regiones).
16. Alcance interno: ¿Se aplica para toda la organización o sólo algunas áreas?
  - a. Toda la organización.
  - b. Algunas áreas (indique las áreas).



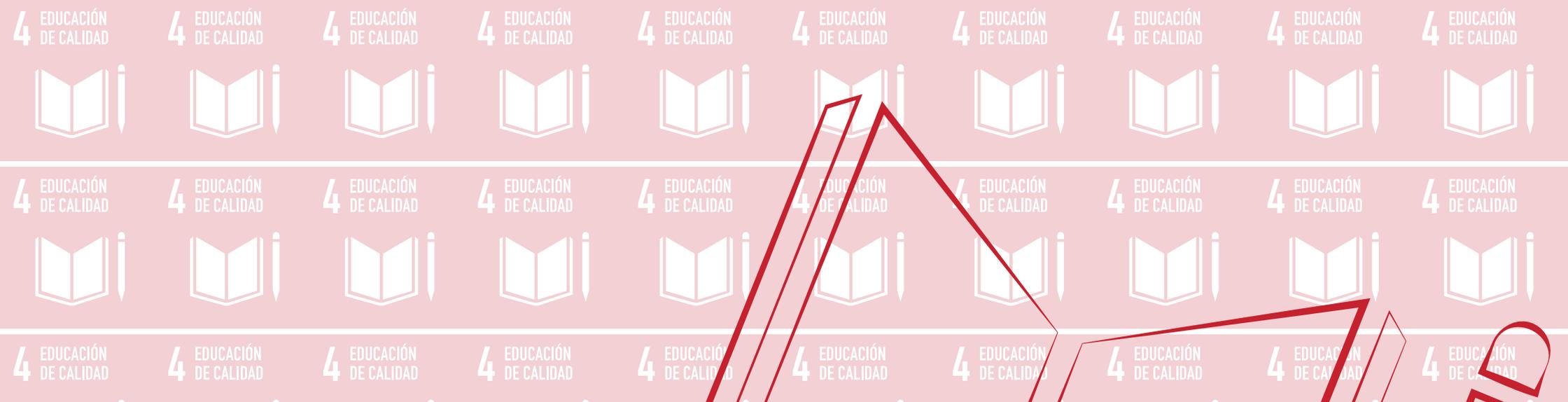
17. Ejecución: El equipo que gestiona la entrega de becas, ¿pertenece a la empresa o es parte de una alianza o subcontrato con otra institución?
18. Financiamiento: Por favor, indique la cantidad invertida.
19. Impacto: Por favor, indique el número de beneficiados.
20. Equidad: Por favor, indique el número de beneficiados por género.
21. En su empresa existen acciones EXTERNAS que incentiven la educación primaria y secundaria como: Becas sociales de financiamiento en educación primaria y/o secundaria
  - a. Sí
  - b. No
  - c. Volveré más tarde a esta pregunta
22. Alcance: ¿Solo aplica en la ubicación central de la empresa o se extiende a otras regiones?
  - a. Sólo en la ubicación central de la empresa.
  - b. Se aplica en regiones también (indique qué regiones).



23. Ejecución: El equipo que gestiona la entrega de becas, ¿pertenece a la empresa o es parte de una alianza o subcontrato con otra institución?
24. Financiamiento: Por favor, indique la cantidad invertida.
- a. SENCE: .....
  - b. Empresa: .....
25. Impacto: Por favor, indique el número de beneficiados.
26. Equidad: Por favor, indique el número de beneficiados por género.
27. En su empresa existen acciones EXTERNAS que incentiven la educación primaria y secundaria como: Financia alguna institución de educación primaria y/o secundaria
- a. Sí
  - b. No
  - c. Volveré más tarde a esta pregunta
28. Por favor, mencione las instituciones en convenio.



29. Ejecución: El equipo que gestiona la entrega de becas, ¿pertenece a la empresa o es parte de una alianza o subcontrato con otra institución?
30. Financiamiento: Por favor, indique la cantidad invertida.
  - a. SENCE: .....
  - b. Empresa: .....
31. Impacto: Por favor, indique el número de beneficiados.
32. Equidad: Por favor, indique el número de beneficiados por género.
33. En su empresa existen OTRAS acciones que incentiven la educación primaria y secundaria (por favor, descríbalas).



# EL APOORTE DE LAS EMPRESAS DE PACTO GLOBAL CHILE AL CUMPLIMIENTO DEL ODS 4



**Pacto Global**  
Red Chile



Facultad de  
Educación y  
Ciencias Sociales