



Reconocimiento Gestión Previsional Sustentable



PROhumana ¿Quiénes somos?

PROhumana

¿Quiénes somos?



Organización privada sin fines de lucro, que promueve y desarrolla una cultura de Sustentabilidad Empresarial y Ciudadana en Chile.



Do Tank que actúa desde prismas reflexivos y críticos, promoviendo e identificando buenas prácticas para un Desarrollo Humano Sustentable e Integral.



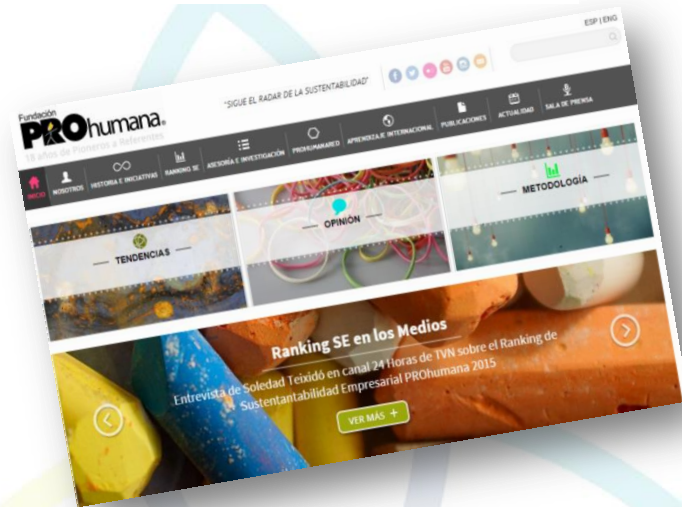
Desde 1997, como resultado de la elaboración del proyecto “La Acción Filantrópica como un Elemento de la Responsabilidad Social”; estudio que recogió antecedentes, promovió la reflexión e hizo propuestas concretas respecto a la Sustentabilidad Empresarial y Responsabilidad Social Ciudadana.

PROhumana

¿Quiénes somos?



Red
PROhumana
EMPRESARIAL



Ranking de Sustentabilidad Empresarial (SE)

Alianza por el Género

Giras de Aprendizaje Internacional de Sustentabilidad Integral

PROhumanaRED

Plataformas comunicacionales



Gestión Previsional Sustentable

Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable

- › Herramienta para las empresas que desean ser rentables, competitivas y mantenerse en el largo plazo en el escenario actual.
- › Entiende la sustentabilidad integrada en la estrategia global de la empresa con impacto en todas las operaciones cotidianas, sistematizadas en 7 Dimensiones que constituyen el HACER de las empresas.
- › Como parte de la dimensión Público Interno se promueve el que las empresas cuenten con un programa integral de aspectos previsionales y jubilación para sus trabajadores/as.



¿Por qué nos interesa trabajar la gestión previsional sustentable?



La persona debe estar en el centro de la gestión y promovemos que las empresas adopten un rol activo, y con mirada a largo plazo, en el mejoramiento de la previsión de sus trabajadores/as.

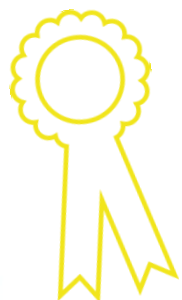
En sus 13 años el RankingSE muestra un bajo desarrollo: las empresas en general no tienen planes de acción formales e integrales que eduquen, sensibilicen, apoyen y fomenten a sus trabajadores/as hacia una cultura de la planificación previsional.

Este reconocimiento es un impulso a las empresas a trabajar por un Chile más sustentable...



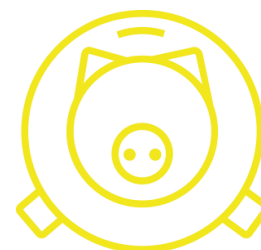
Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable

Objetivos



Distinguir a las empresas que cuentan con prácticas de fomento y apoyo a sus trabajadores en la planificación y mejoramiento de las pensiones.

Fomentar las buenas prácticas previsionales en las empresas de Chile, para que los trabajadores tomen conciencia de la relevancia de ahorrar para la pensión.



Participantes segunda convocatoria



MÁS DE 20
EMPRESAS



MÁS DE 2.500
TRABAJADORES



52%

HOMBRES



48%

MUJERES



Metodología

Modelo Gestión Previsional Sustentable



Tercer Nivel de Desarrollo
Apoyo y Bienestar del
Trabajador

La empresa apoya y guía a los trabajadores/as en aspectos previsionales, con la finalidad de acercarlos a su ideal de bienestar en su etapa post laboral, por medio de aportes financieros y acompañamiento.

Segundo Nivel de Desarrollo
Educación y toma de
Conciencia

La empresa informa, educa y asesora a los colaboradores acerca de diversos aspectos del sistema de pensiones, con el objetivo de sensibilizar respecto a la relevancia del ahorro previsional en la concreción de sus sueños en la etapa post laboral.

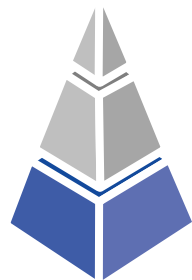
Primer Nivel de
Desarrollo
Cumplimiento
Normativo

La empresa cumple con la normativa vigente respecto al pago de cotizaciones previsionales de sus trabajadores/as.



Metodología de Evaluación

Cuestionario Empresa



PRERREQUISITO

Evalúa Nivel I del Modelo:

Cumplimiento Normativo

Acreditar no presentar deudas en el pago de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores/as, mediante el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Formulario F30).



70% puntaje final

CUESTIONARIO EMPRESA

Evalúa Nivel II y III del Modelo:

Educación y toma de conciencia; y Apoyo y bienestar de los trabajadores/as.

Para cada nivel:

- 1.-Contestar 10 preguntas, estructuradas en base a respuestas dicotómicas SI o NO, solicitando argumentar sus respuestas y en algunas de ellas información adicional para profundizar la respuesta.
- 2.- Enviar documentos que acrediten el desarrollo de las prácticas que se declaran realizar.

Metodología de Evaluación

Cuestionario Trabajadores

EVALÚA A TRAVÉS DE UNA ENCUESTA ONLINE

30%

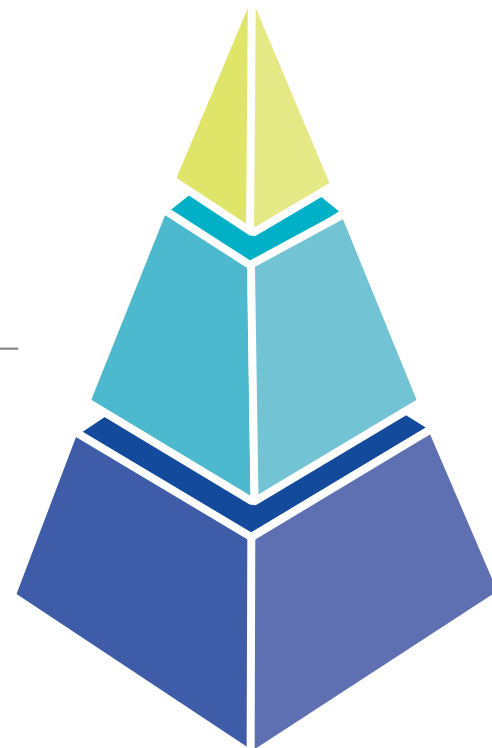
puntaje
final

1

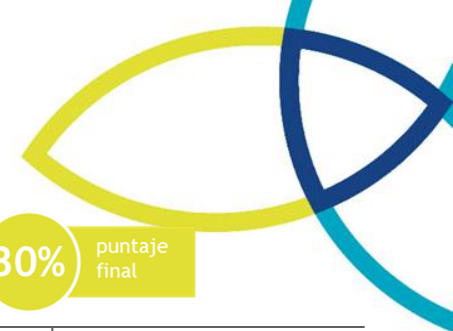
Perfil previsional de los trabajadores/as, entendido como su conocimiento respecto al sistema de pensiones y su proactividad en la planificación de su pensión para la vida post laboral.

2

Evaluación del conocimiento de las acciones que sus empresas realizan en los 3 Niveles del Modelo de Gestión Previsional Sustentable: Cumplimiento Normativo; Educación y toma de conciencia; y Apoyo y bienestar del trabajador.



Puntajes obtenidos a partir de la información levantada



70% puntaje final

CUESTIONARIO EMPRESA

CUESTIONARIO TRABAJADOR

30% puntaje final



0,73

0,59 Puntaje 2016

2,63

2,24 Puntaje 2016

26% Nivel de Desarrollo Apoyo y Bienestar del Trabajador

11% Puntaje 2016

2,13

1,68 Puntaje 2016

2,74

2,31 Puntaje 2016

46% Nivel de Desarrollo Educación y toma de Conciencia

31% Puntaje 2016



4,65

4,61 Puntaje 2016

Escala de 0 a 5

Puntaje Final

1,63

1,41 Puntaje 2016



Principales Hallazgos

Principales Hallazgos



98,3% declaró saber a qué AFP pertenece

53,6% cuenta con algún tipo de ahorro previsional voluntario.

70,3% considera que deberá continuar trabajando después de alcanzar la edad legal de retiro.

51,9% revisa periódicamente el estado de sus ahorros

71,7% dice conocer y entender cómo funciona el sistema de pensiones.

Principales Hallazgos

69,8% entiende lo que es el APV y sus beneficios

36,9% se ha cambiado de multifondo en el último año

46,2% conoce el valor de la comisión que cobra su AFP

Principales Hallazgos



93,6%

de los trabajadores/as está muy de acuerdo o de acuerdo con que sus empresas pagan mes a mes sus cotizaciones previsionales.

Principales Hallazgos

Con respecto a 2016, se observan mejoras importantes en los programas de educación...

38,5%

de los trabajadores/as capacitados son **menores de 30 años**.

63,2%

de las empresas participantes coordinan **charlas informativas** a cargo de AFP y/u otras entidades externas.

50,9%

de las **trabajadoras** mayores de 55 años son **capacitadas**

Principales Hallazgos



78,9%



de las empresas declara informar o capacitar a sus trabajadores en esta materia.

... Sin embargo, sólo el **35,3%** de los trabajadores están de acuerdo y muy de acuerdo en que su empresa los informa y capacita en el sistema de pensiones

Principales Hallazgos



31,6%

de las empresas participantes cuenta con beneficios económicos destinados a aportar al ahorro previsional de sus trabajadores/as.

Entre los que se encuentran programas "1+1" o "1+2" y aportes por una cantidad fija.

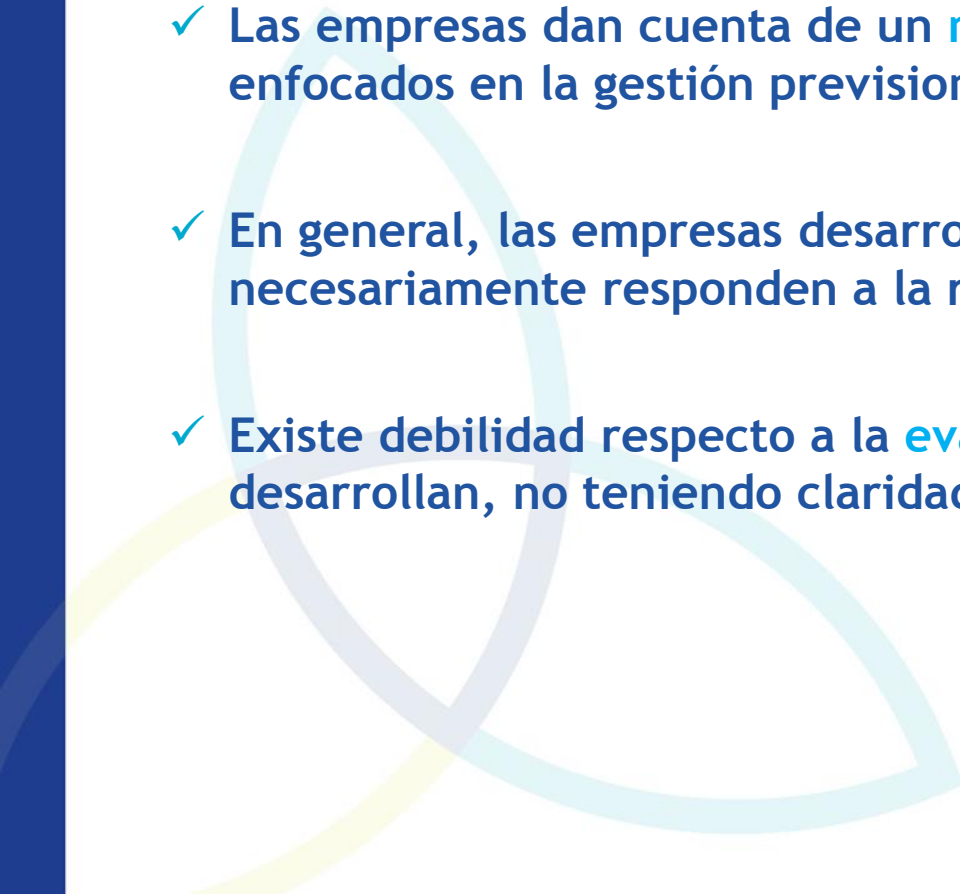
Algunas empresas ofrecen la posibilidad de destinar los **bonos anuales** al ahorro previsional mediante la modalidad de **depósito convenido**.

Desafíos

- ✓ Programas de **asesoría integrales**, que vayan más allá de la entrega de información.
- ✓ Involucrarse en la realidad previsional de sus trabajadores, de modo de generar **programas pertinentes que generen mayor impacto**.
- ✓ Fomentar un **liderazgo motivador** orientado a entender la relevancia de planificar la pensión.
- ✓ Involucrarse en el mejoramiento de las pensiones de los trabajadores a través de **programas de aporte al ahorro**.
- ✓ **Focalizar y segmentar** el trabajo desarrollado para apoyar a los trabajadores en el mejoramiento de su pensión, en base a variables críticas como edad y género.
- ✓ Desarrollar **programas de inclusión** de trabajadores jubilados.

Principales conclusiones



- ✓ El año 2017 los trabajadores **participantes son más críticos**, aumentando los muy de acuerdo y en desacuerdo y disminuyendo los de acuerdo.
 - ✓ Las empresas dan cuenta de un **mayor desarrollo de programas** enfocados en la gestión previsional de sus trabajadores.
 - ✓ En general, las empresas desarrollan **programas estándar** que no necesariamente responden a la realidad de sus trabajadores.
 - ✓ Existe debilidad respecto a la **evaluación de las iniciativas** que desarrollan, no teniendo claridad del impacto logrado.
- 

Principales conclusiones



Y por último...

Se observan importantes avances con respecto a la muestra versión 2016

+16%

Nivel de Desarrollo Total

+27%

De avance en planes de capacitación y toma de conciencia

..lo que evidencia que existe un **interés y preocupación** por parte de las empresas en contribuir a la **construcción de la pensión** de sus trabajadores





Reconocimiento Gestión Previsional Sustentable