



## Reconocimiento Gestión Previsional Sustentable



# PROhumana

## ¿Quiénes somos?

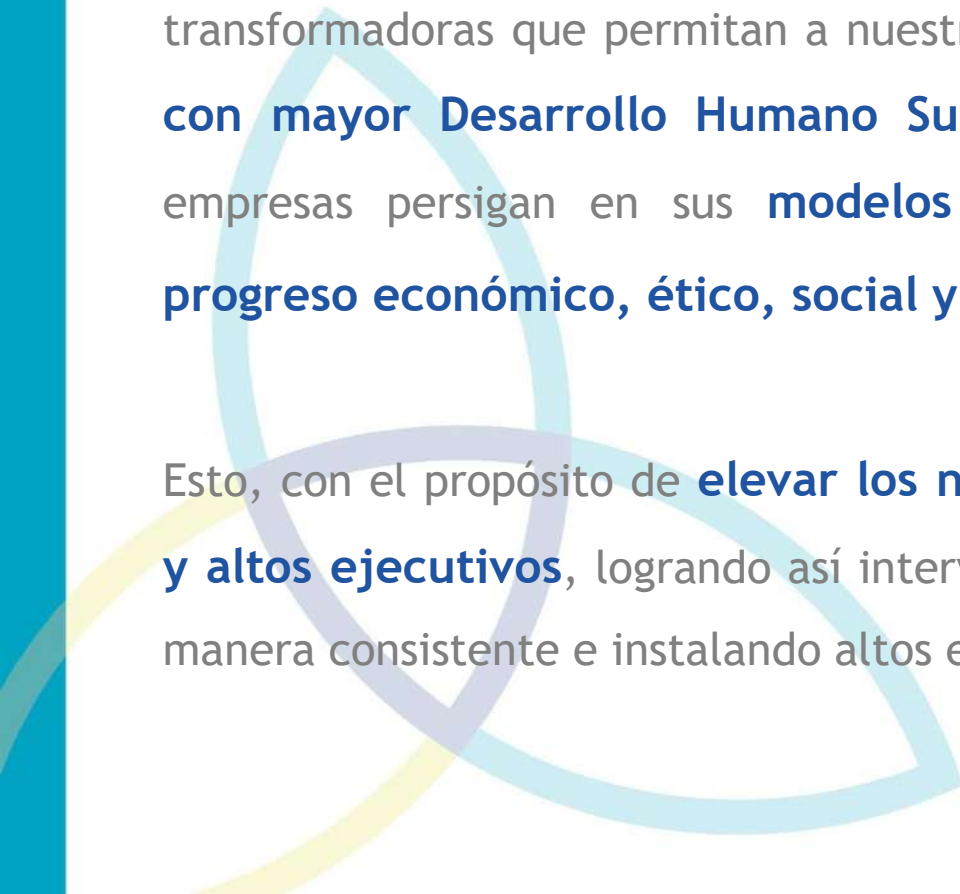
# PROhumana

¿Qué es?



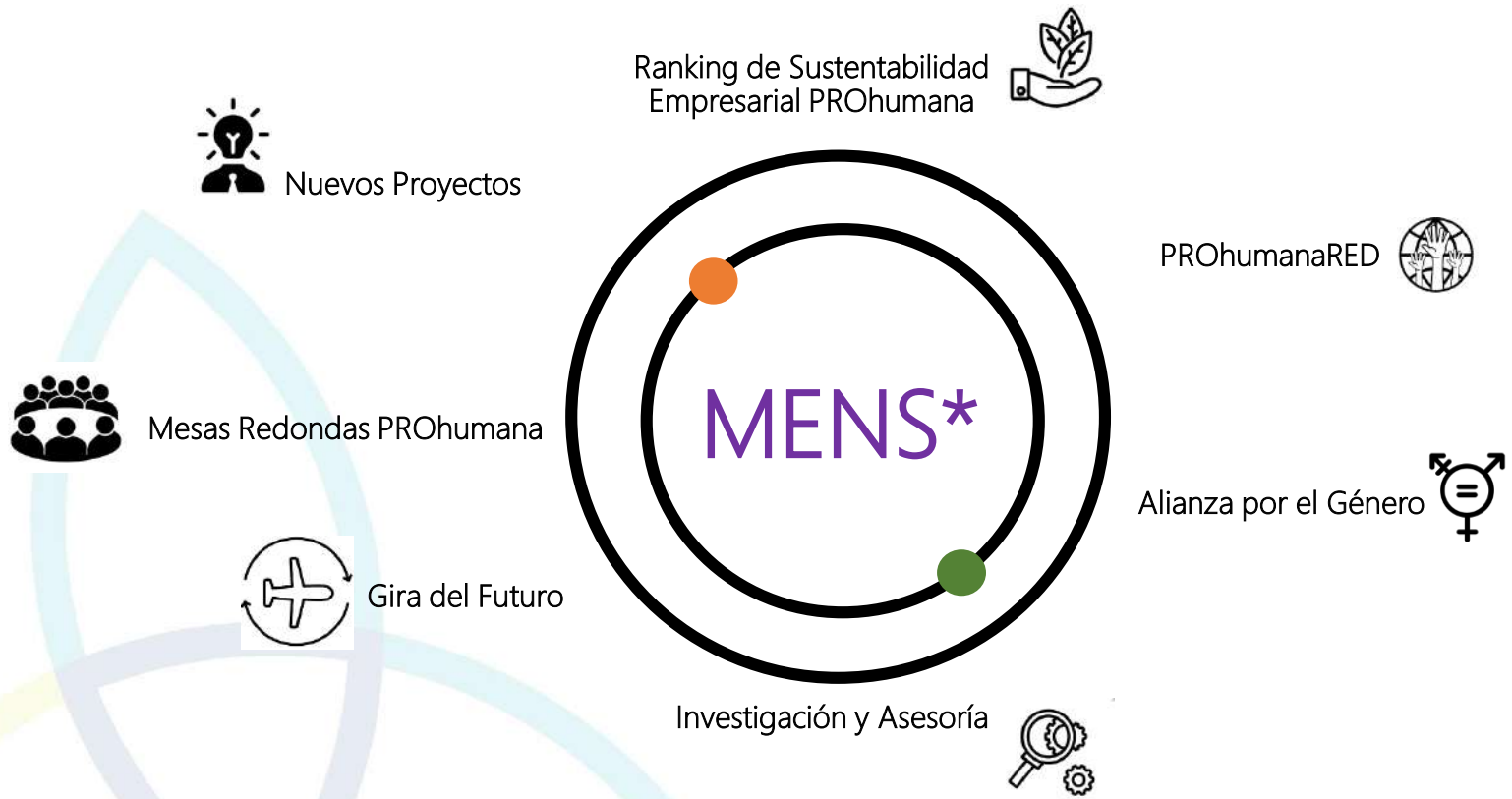
**PROhumana** es una organización chilena -sin fines de lucro, no partidista, independiente y autosustentable- que lleva 21 años de trabajo continuo, promoviendo el cambio cultural en Chile, a través de iniciativas transformadoras que permitan a nuestro país **avanzar hacia una sociedad con mayor Desarrollo Humano Sustentable trisectorial**, y donde las empresas persigan en sus **modelos de negocios ser un agente de progreso económico, ético, social y ambiental**.

Esto, con el propósito de **eleva los niveles de consciencia de los CEO's y altos ejecutivos**, logrando así intervenir en el ecosistema empresarial de manera consistente e instalando altos estándares de gestión sustentable.



# PROhumana

Ecosistema PROhumana



\*MENS: Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable



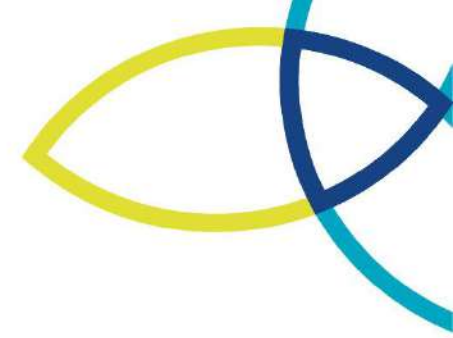
# Gestión Previsional Sustentable

# 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.



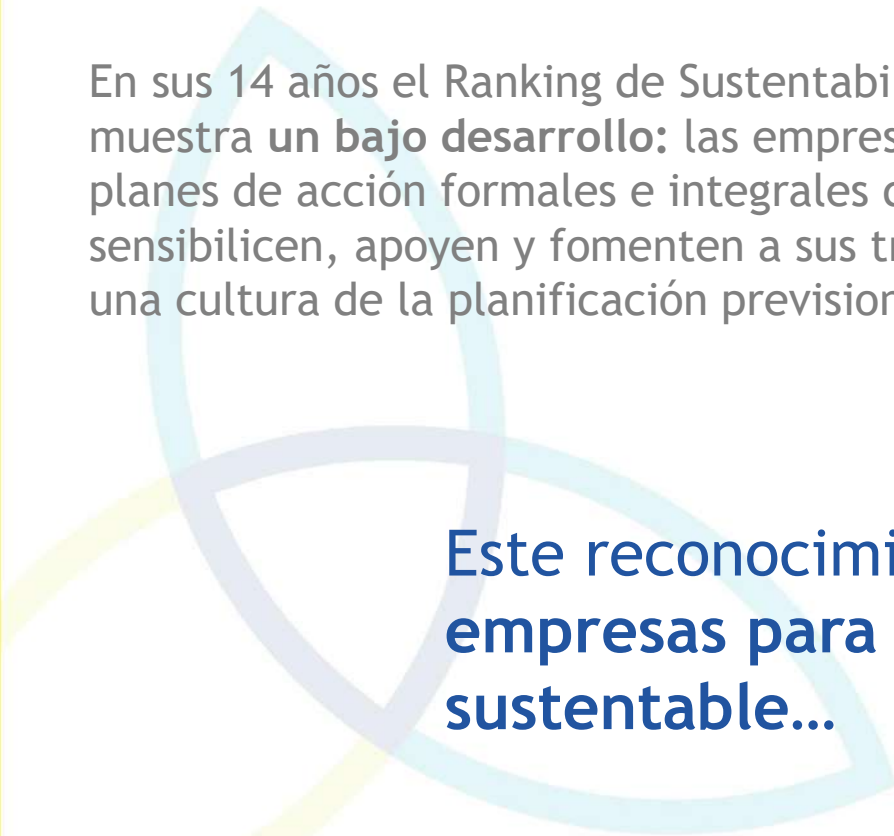
# ¿Por qué nos interesa trabajar la gestión previsional sustentable?



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 14 años el Ranking de Sustentabilidad Empresarial 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 para trabajar por un Chile más sustentable...





# Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable

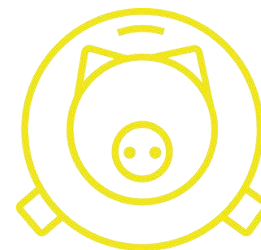


# Objetivos



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 tercera convocatoria



16  
EMPRESAS



MÁS DE 2.600  
TRABAJADORES



58%

HOMBRES



42%

MUJERES



# Metodología

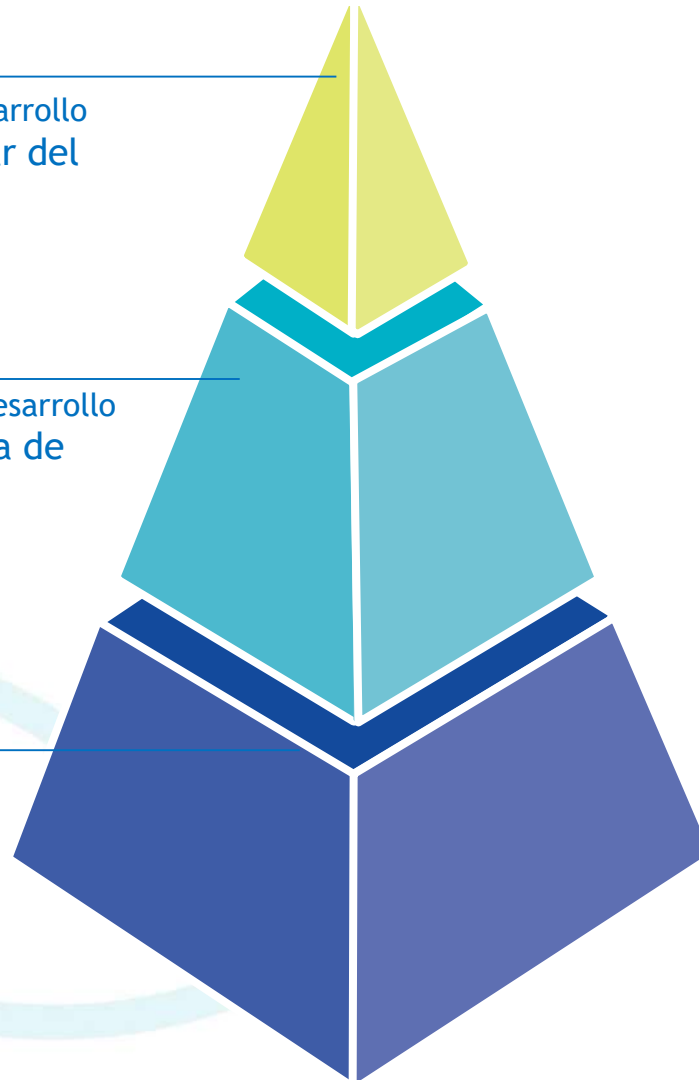
# Modelo Gestión Previsional Sustentable

El Modelo de Evaluación desarrollado por PROhumana establece 3 niveles de desarrollo de una gestión previsional sustentable de las organizaciones:

Tercer Nivel de Desarrollo  
Apoyo y Bienestar del  
Trabajador/a

Segundo Nivel de Desarrollo  
Educación y toma de  
Conciencia

Primer Nivel de  
Desarrollo  
Cumplimiento  
Normativo



# Primer nivel de desarrollo: Cumplimiento Normativo



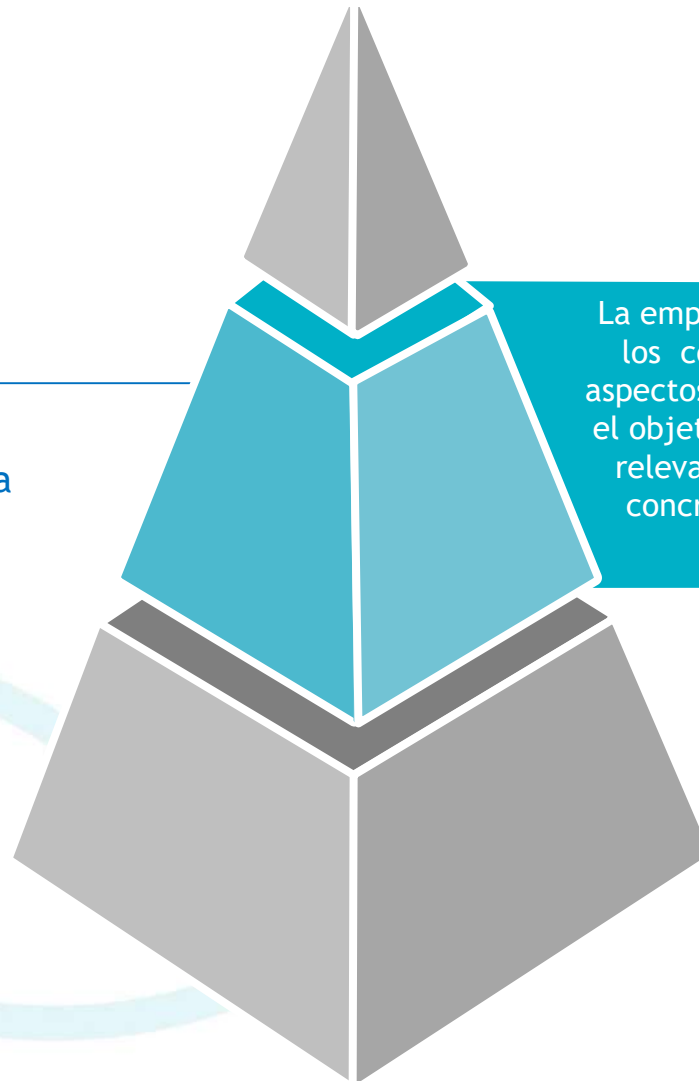
Primer Nivel De  
Desarrollo  
Cumplimiento  
Normativo

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

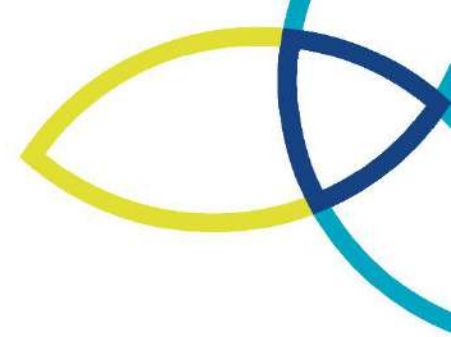
## Segundo nivel de desarrollo: Educación y toma de Conciencia

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.



# 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.

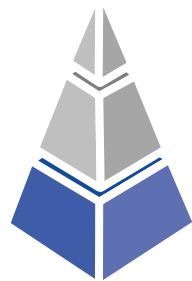
Primer Nivel de  
Desarrollo  
Cumplimiento  
Normativo

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%

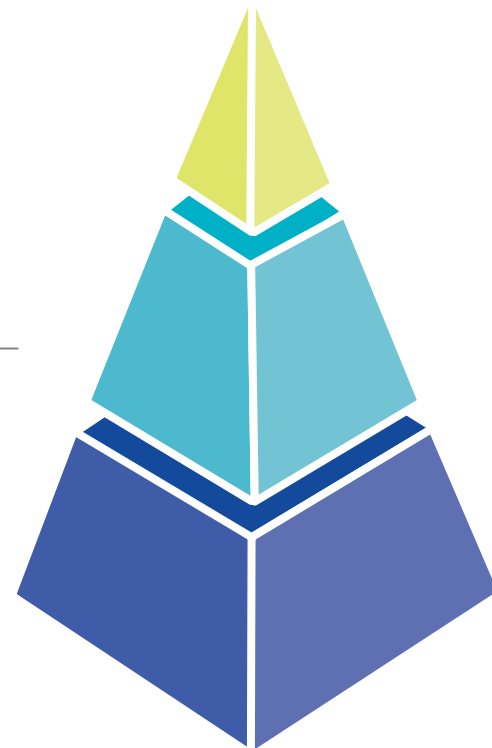
puntaje  
final

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.





# Principales Hallazgos

# Principales Hallazgos



**98%** declaró saber a qué AFP pertenece. **Se mantiene en relación al año 2017.**

---

**49%** cuenta con algún tipo de ahorro previsional voluntario. **Baja tres puntos porcentuales en relación al año 2017.**

---

**67%** considera que deberá continuar trabajando después de alcanzar la edad legal de retiro. **Baja tres puntos porcentuales en relación al año 2017.**

---

**48%** revisa periódicamente el estado de sus ahorros. **Baja 4 puntos porcentuales en relación al 2017.**

---

**63%** dice conocer y entender cómo funciona el sistema de pensiones. **Casi 9 puntos porcentuales más bajo que el 2017.**

# Principales Hallazgos

**46%** ha tenido lagunas previsionales.

---

**62%** entiende lo que es el APV y sus beneficios. **Ocho puntos porcentuales más bajo que el 2017.**

---

**42%** conoce su pensión estimada en base a la proyección de las condiciones actuales.

---

**49%** conoce el valor de la comisión que cobra su AFP. **Tres puntos porcentuales sobre el 2017.**

## Principales Hallazgos



93%

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

Se mantiene en relación al 2017.

## Principales Hallazgos



81%



de las empresas realiza charlas destinadas a entregar información previsional a sus trabajadores.

... Sin embargo, sólo el **32%** 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



25%

de las empresas participantes cuenta con beneficios económicos destinados a aportar al ahorro previsional de sus trabajadores/as. (31,6% año 2017)

## Principales Hallazgos



**96%**

de los trabajadores consideran relevante ahorrar.

**77%** para tener una mejor pensión.

**60%** para salud.

**48%** para la vivienda.

**14%** otros, en donde la principal mención es educación de los hijos.



# Principales conclusiones

- ✓ Se observa que algunas empresas han empezado a gestionar el tema previsional, con objetivos claros, planificación anual y programas que van más allá de entregar información.
- ✓ Sin embargo, la gran mayoría se queda en un nivel de entregar información, sin considerar las características particulares de sus trabajadores.
- ✓ Se mantiene la tendencia que se observó el 2017 a evaluaciones más críticas por parte de los trabajadores.
- ✓ Se mantiene una gran debilidad en relación a la evaluación de las iniciativas que se desarrollan. Las empresas en general no conocen el impacto de las charlas que desarrollan.
- ✓ Existe casi un nulo desarrollo de iniciativas de tendencias, como generar prácticas o programas específicos para apoyar las pensiones de trabajadores migrantes o trabajadores con discapacidad.

# Desafíos

- ✓ Valorar el impacto positivo que tiene la gestión previsional sustentable para las empresas.
- ✓ Avanzar de desarrollar programas estándares basado en charlas a programas pertinentes a su realidad interna, de modo de generar mayor impacto, por ejemplo, considerando la edad de sus trabajadores.
- ✓ Fomentar una cultura de ahorro en las empresas, a través de líderes informados y que motiven a sus equipos para tomar conciencia de la importancia de planificar la pensión.
- ✓ Desarrollar programas de inclusión de trabajadores jubilados, como también de mejora de pensiones de trabajadores con discapacidad y migrantes.



## Reconocimiento Gestión Previsional Sustentable