



Empresa: Laboratorio Bagó.

Buena práctica: Educación Financiera y Previsional.

Nivel de clasificación: 2 nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo: Nuestra BP consiste en un proceso formativo continuo, que no está acotado solo a un momento determinado del tiempo, sino que requiere permanente actualización. Para dar continuidad y entrega de contenidos, Bagó se ha aliado con distintas AFP, quienes mensualmente atienden como mínimo una vez al mes al personal en un sector de nuestras oficinas dispuesto para ello, de manera que las personas puedan hacer todas las consultas. De igual modo, se desarrollan conversatorios con ejecutivos de AFP Capital, quienes realizan actividades educativas con colaboradores de distintas edades respecto a materias previsionales, de manera que sea el trabajador(a) quien tome su propia decisión de la mejor manera posible con todos los elementos disponibles.

Acciones de implementación: Conversatorio con personas de distintos grupos etarios otorgada por personal experto en temas previsionales, Semana de la Previsión de acuerdo a Programa del Sistema de Igualdad de Género. Se disponen en diario mural y casino afiches y acrílicos con material para socializar beneficios de APV, mailing y Whatsapp “Datos Bagó”, visita ejecutivos distintas AFP a stand de informaciones de manera mensual y entrega de tríptico junto a las liquidaciones de sueldo.

Metas: Incrementar porcentaje de personas con APV y contar con personal informado para la toma de decisiones en materia previsional o para el ejercicio de sus derechos previsionales durante la etapa de retiro.

Duración del proyecto: Indefinido.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Toda la dotación Bagó de acuerdo con su fase en el ciclo vital (grupo etario, género y nacionalidad).

Aliados estratégicos: AFP Capital, AFP Provida, AFP Plan Vital, AFP Hábitat, Banco BCI, Caja de Compensación Los Andes y Fundación PROhumana.

¿A qué ODS contribuye esta práctica?: Nuestra práctica contribuye al cumplimiento de los ODS 1, 3, 4, 5, 8, 10 y 17, pero específicamente nos referiremos al ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Una característica del trabajo decente y sostenible es la generación de una protección social adecuada para los trabajadores. Es decir, protección a la familia, maternidad, cesantía, accidente de trabajo, enfermedad o discapacidad, pensiones de jubilación y de montepío. Una de las metas de este ODS es que las actividades laborales tengan asociadas medidas de protección social, pero además se relaciona directamente con el ODS 1, (erradicar la pobreza en el mundo) que implica que el monto de las pensiones sea suficiente para satisfacer las necesidades de las personas en salud y en otras áreas (ODS 3). Con el ODS 5 y ODS 10, se vincula



al tener que relevar la importancia en las mujeres de ahorrar, dado a que por lagunas previsionales o por alejarse de la vida laboral mientras se encuentran en etapa de crianza, y por la existencia de brecha en las remuneraciones (desigualdades sufridas por mujeres) alcanzarán una pensión menor que los hombres. No obstante, realizar el mismo aporte en valor a la empresa, aunque sea en trabajos distintos. Nuestras actividades también se enmarcan en el ODS 17, dado que para desarrollar educación previsional necesitamos trabajar en alianza con distintas organizaciones y AFP. De esta manera, nuestras iniciativas ponen en práctica soluciones para abordar las desigualdades respondiendo al mandato de la Agenda 2030 **“no dejar a nadie atrás”**.

Proceso de mejora continua considerado y sus metas/desafíos para el futuro: busca que las personas tomen conciencia y se informen acerca de su responsabilidad frente a su pensión y estimularlos para que sean responsables y tomen acciones concretas en cuanto a la planificación de la fase de retiro de su vida laboral remunerada. Como meta es incrementar el número de personas que cuentan con ahorro previsional con una especial focalización en el personal joven (34% de la dotación son generación “Y” y “Z”), resaltando la necesidad de comenzar a ahorrar al inicio de la etapa laboral. Para ello se requiere crear nuevas estrategias de manera que el personal se involucre y participe de manera más activa calculando sus beneficios futuros a través de página web, que incluye además material sobre temas previsionales.

En definitiva, nuestra campaña previsional busca involucrar a los trabajadores y jefaturas en actividades que promueven la cultura financiera a través de divulgación de información, participación en conversatorios, seminarios, talleres, poniendo a disposición información a través de la atención de ejecutivos mensualmente para que los trabajadores busquen asesoría en horario laboral para concientizar sobre la necesidad de incrementar el nivel y necesidad de ahorro para la vejez, asegurarse de que las personas realicen decisiones más informadas. Como una acción concreta se realizará monitoreo de la efectividad de las actividades, mediante encuestas al 10% del personal de las distintas áreas, a fin de tener disponible la retroalimentación necesaria para corregir cursos de acción y reforzar áreas débiles de la estrategia. Se continuará con actividades no financieras para proveer información sobre cómo mantener la buena salud y mejorar la calidad de vida, resaltando que esta última no sólo gira alrededor de sus ingresos, sino que debe mejorarse en todos los aspectos como conciliación trabajo, familia, vida personal, salud, ejercicio, actividades comunitarias, hobbies y otros.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Elaboración de productos farmacéuticos
Número de trabajadores	510
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Área Gestión de Personas- Sistema de Igualdad de Género y Conciliación
Tiempo que lleva siendo implementada	Desde 2015
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	Ver adjunto
Persona de contacto	Maritza Briones, Asistente Social (mbriones@bago.cl)



Empresa: Cristalerías de Chile.

Buena práctica: Apoyo previsional personas en situación de discapacidad.

Nivel de clasificación: 2do nivel de clasificación (educación y toma de consciencia)

Objetivo: Brindar asesoría personalizada a los trabajadores que identificamos con algún tipo de discapacidad y que califiquen para la obtención de la pensión de invalidez, con el fin de brindar herramientas para apoyarlos previsionalmente.

Acciones de implementación: detección de algún trabajador que presente algún tipo de discapacidad, a través de consulta a jefaturas o instrumento de levantamiento de información empresa. A su vez, aquellos trabajadores con enfermedades catastróficas también son contactados para brindar asesoría en materia previsional. Una vez identificados, se les brinda asesoría personalizada para explicar el proceso de pensión de invalidez, los beneficios asociados, seguros respectivos, las ventajas que podría traer este proceso y las implicancias respecto al pago de licencias médicas. Cuando los trabajadores aceptan comenzar el proceso son derivados con especialistas previsionales certificados. En nuestro caso trabajamos con ACTIVA Previsión y la consultora Más Inclusión, en caso de que el trabajador no desee pensionarse, pero sí obtener su credencial de discapacidad.

Metas concretas: no indica/no es específico.

Duración del proyecto: Indefinido.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: no indica/no especifica

¿A qué ODS contribuye esta práctica? no indica/no es específico.

Proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Hoy nuestro foco es brindar asesoría previsional de forma personalizada, sin embargo, buscamos en el futuro hacer campañas comunicacionales y charlas que nos permitan no sólo llegar a nuestros trabajadores, sino que también a sus familias. Generar espacios en los procesos de inducción para difusión de esta iniciativa, de manera que los trabajadores sean acompañados desde el inicio con esta importante información y mantener la constancia del levantamiento de información.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Cristalerías de Chile
Número de trabajadores	810 trabajadores
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Subgerencia de personas
Tiempo que lleva siendo implementada	2 meses
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica
Persona de contacto	Francisca Auger, Jefa de beneficios (fauger@cristalchile.cl)



Empresa: Enaex

Buena práctica: 1 +1 para APVG

Nivel de clasificación: 3er nivel: Apoyo y bienestar del trabajador.

Objetivo: Incentivar el ahorro previsional.

Acciones de implementación: Comunicación a través del área de Beneficios apoyados en algunas compañías con las cuales tenemos convenio.

Metas concretas: Aumentar la cantidad de personas que tienen el hábito el ahorro.

Duración del proyecto: Este proyecto es continuo no tiene término.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Toda la organización.

Aliados estratégicos: Principal Seguros + AFP Hábitat.

¿A qué ODS contribuye esta práctica?: No indica/ no es específico.

Proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Generar conciencia del ahorro y también responsabilidad en cada uno de los trabajadores con apoyo de la empresa, dando la posibilidad de romper el círculo de la pobreza.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Servicios a la minería
Número de trabajadores	2.000 a nivel nacional y 4.290 a nivel global
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Compensaciones y Beneficios
Tiempo que lleva siendo implementada	Desde 2013
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no es específico
Persona de contacto	Laura Llanos, Jefa de Beneficios (laura.llanos@enaex.com)



Nombre Empresa: Falabella Retail

Buena práctica 1: Charlas y stands en tiendas

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Educar a los colaboradores en temas previsionales.

Acciones de implementación: Coordinación con las Jefas de Gestión de Personas, realización de las charlas o instando stands.

Metas concretas: que los colaboradores entiendan la importancia del ahorro, qué es un APV, etc.

Duración del proyecto: todo el año.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: No indica/no es específico.

Aliados estratégicos: SURA.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Creemos que reducción de las desigualdades y trabajo en equipo para lograr objetivos.



Describe el proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Hemos mejorado en la comunicación y cada vez llegamos a más gente.

Buena práctica 2: Participación en ferias de beneficios

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Educar a los colaboradores en temas previsionales.

Acciones de implementación: Coordinación con el área de calidad de vida en oficina central.

Metas concretas: Que los colaboradores se acerquen a preguntar según sus áreas de interés.

Duración del proyecto: Todo el año.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: No indica/no es específico.

Aliados estratégicos: SURA.

¿A qué ODS contribuye esta práctica?

Creemos que reducción de las desigualdades y trabajo en equipo para lograr objetivos. También la igualdad de género.



Proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Creamos esta forma de transmitir información ya que consideramos que es más fructífero si los interesados se acercan; así es más fácil la segmentación y llegamos a público amplio.

Buena práctica 3: Medición de conocimiento previsional

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Ver cuanto saben los trabajadores de temas previsionales básicos.

Acciones de implementación: Pregunta abierta en la encuesta anual de trabajadores.

Metas concretas: Tener una idea para poder guiar los temas de educación que queremos.

Duración del proyecto: 1 vez al año.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: No indica/no es específico.

Aliados estratégicos: No indica/no es específico.

¿A qué ODS contribuye esta práctica?: No indica/no es específico.

Proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Nos hemos dado cuenta de que la mayor desinformación está en reconocer el fondo en el que se cotiza, sin embargo, al preguntar la AFP en la que están afiliados tuvimos un % alto de conocimiento.

Buena práctica 4: Capacitación de los equipos de RR.HH.

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Que nuestros equipos tengan las herramientas para educar a los trabajadores.

Acciones de implementación: Con ayuda de SURA hacemos una capacitación.

Metas concretas: Tener equipos capacitados en temas previsionales.

Duración del proyecto: 1 vez al año.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: No indica/no es específico.

Aliados estratégicos: SURA.

¿A qué ODS contribuye esta práctica?: Trabajar en equipo para lograr objetivos.



Proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Creemos que es clave, si queremos educar a los colaboradores, que nosotros seamos los primeros en entender de manera clara cómo funciona el sistema previsional chileno.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Retail
Número de trabajadores	12.000 personas aprox
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Gestión de Personas
Tiempo que lleva siendo implementada	3 años
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no es específico
Persona de contacto	María Esperanza Novoa, Analista de Recursos Humanos (menovoa@falabella.cl)



Empresa: Falabella Tecnología Corporativa

Buena práctica: Charlas financieras educativas

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Entregar a todos los colaboradores la información necesaria sobre previsión.

Acciones de implementación: Se realiza 1 charla mensual.

Metas concretas: Que a lo menos el 30% de los colaboradores haya recibido una charla.

Duración del proyecto: Indefinido.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: 683 trabajadores de Falabella Tecnología Corporativa y 300 trabajadores de Falabella S.A

Aliados estratégicos: Consorcio, Principal y AFP Cuprum.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? No indica/no es específico.

Describe el proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Se pretende que a lo menos el 30% de los colaboradores sea parte de las charlas educativas financieras, con el fin de que tengan toda la información necesaria para tomar decisiones sobre su futuro previsional, ya sea APV y jubilación.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Servicios integrales de informática
Número de trabajadores	683 trabajadores
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Beneficios y Recursos Humanos
Tiempo que lleva siendo implementada	6 meses
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	Ver ppt
Persona de contacto	Vanessa Torres, Analista de Beneficios (vrtorres@falabella.cl)



Empresa: FastCo

Buena práctica: Asesoría en temas previsionales.

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Asesorar e incentivar el buen uso y ahorro previsional.

Acciones de implementación:

- Asesoría Previsional por parte de nuestro ejecutivo experto 2 veces al mes.
- Capacitaciones previsionales de fondos de pensión, salud, APV y bonos estatales.
- Feria de Beneficios semestral.
- Control de endeudamiento por descuentos para nuestros convenios y beneficios.

Metas concretas: Contribuir a mejorar el control y ahorro previsional a través de nuestro programa de “Calidad de Vida”.

Duración del proyecto: Anual.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: 500 personas.

Aliados estratégicos: AFP, CCLA, Isapre Nueva Más Vida, Isapre Cruz Blanca e Isapre Consalud.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? No indica/no es específico.

Proceso de mejora continua, considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Nuestro foco 2020 es RSE y Cultura Organizacional a través de Programas de Calidad de Vida. Además, estamos continuamente incorporando asesorías nuevas en base a los requerimientos medidos a través de encuestas. El enfoque que otorgamos a este instrumento es tener la percepción de nuestro personal y como ellos se sienten integrados en las actividades que realizamos como organización.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Call center
Número de trabajadores	723 personas
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Recursos Humanos
Tiempo que lleva siendo implementada	Desde enero 2019
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no es específico
Persona de contacto	Paulo Sanguinetti, Experto en Prevención de Riesgos (psanguinetti@fastcogroup.com)

GRUPO FLESAN CONFIANZA QUE CONSTRUYE

Empresa: Grupo Flesan

Buena práctica: Charlas de educación previsional en obra

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo: Orientar y educar a los trabajadores de obra, en torno a sistema de previsión con el objetivo de que cuenten con las herramientas necesarias para una toma de decisión informada.

Acciones de implementación:

- Realización de charlas informativas de ejecutivos de AFP Capital en todas las obras.
- Mantención de servicio de AFP Capital en obra a través de atención individual.

Metas concretas:

- Número de obras con realización de charla, esto dependerá de disponibilidad de oficinas de AFP. A la fecha contamos con 12 obras que ya han participado de capacitación.
- En todas las obras en que se realiza charla se deberá efectuar servicio de mantención individual. Esta gestión iniciará implementación en el mes de octubre 2019.

Duración del proyecto: junio a diciembre 2019.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Todo el personal de obra de grupo empresa, en promedio contamos con 50 trabajadores por obra.

Aliados estratégicos: Personal administrativo de cada obra, quienes dan facilidades para implementar proyecto y ejecutivos de AFP Capital.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible “Reducción de las Desigualdades”, ya que nuestros trabajadores en obra no cuentan con conocimientos en el ámbito previsional, por lo cual al momento de tomar decisiones en esta temática no lo realizan con la información necesaria.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Aspiramos a que todas nuestras obras del grupo puedan acceder a este espacio de capacitación, por lo cual como equipo de RR.HH. debemos generar concientización a nivel de gerencia, para que de este modo se comprenda la importancia de estos espacios de educación.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Construcción
Número de trabajadores	2.800 a nivel nacional, distribuidos en oficina Central y terreno
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Recursos Humanos y Calidad de Vida
Tiempo que lleva siendo implementada	Desde el año 2018
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no es específico

Persona de contacto	Shirley Valladares, Encargada de Calidad de Vida (shiley.valladares@flesan.cl)
----------------------------	---

L'ORÉAL
CHILE

Empresa: L'Oréal Chile

Buena práctica: 1+2

Nivel de clasificación: 3er nivel: Apoyo y bienestar del trabajador

Objetivo: Aportar con la protección financiera de nuestros colaboradores por medio de la mejora en sus pensiones.

Acciones de implementación: Aporte de 2% de la renta base, con el antecedente concreto de una tasa de reemplazo promedio que nos parece insuficiente para nuestros colaboradores, tenemos un Programa de Fomento al Ahorro Previsional Voluntario Individual: si cumples 3 años de antigüedad con L'Oréal Chile, y aportas como mínimo APV el 1% de tu renta base, L'Oréal Chile realiza un depósito convenido mensual del 2% de tu renta base. Este beneficio se complementa con un plan de educación previsional, que consiste en la realización de visitas mensuales de ejecutivos para atender dudas, coordinación de charlas semestrales para reclutamiento de nuevos beneficiarios de APV y sensibilización.

Metas concretas: 100% de los colaboradores elegibles con beneficio APV activo y 30% de colaboradores del target formados en previsión.

Duración del proyecto: Permanente.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Todos los colaboradores sobre tres años de antigüedad que opten por el beneficio.

Aliados estratégicos: SURA

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Apuntamos a contribuir desde la empresa al ODS 10 relativo a la Reducción de la Desigualdad promoviendo políticas y medidas adecuadas al respecto.



Hoy los jóvenes constituyen casi la mitad de la fuerza laboral en Chile y junto con las mujeres representan casi el 70% de nuestra dotación, situación que evidencia la importancia de incentivar el ahorro previsional por varias causas:

- En la actualidad, los hombres y mujeres jóvenes tienden a retardar el inicio de sus cotizaciones en relación con décadas anteriores, lo cual afecta negativamente a su ahorro previsional.
- Edad promedio de ingreso al sistema de pensiones tiende a retardarse con el paso de los años: (1981) 20 años, (2014) 24 años.
- Las mujeres son el grupo que presenta mayores desafíos en el sistema de pensiones, ya que viven más, tienden a cotizar montos menores que los hombres y a tener más lagunas previsionales.



Guía de Buenas Prácticas Previsionales 2019 #PrevisiónSustentable

Relativo a la reducción de las brechas de género, tocamos ODS 5 y el ODS 8 relativo a Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Proceso de mejora continua considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Estamos trabajando sobre los resultados del estudio de la Fundación PROhumana relativo a la Previsión Sustentable, en el que se establece que existe una mayor conciencia sobre la importancia de ahorrar por más tiempo para la pensión, pero por otro, la proyección de un futuro poco auspicioso.

Nuestra ambición es aportar con la protección financiera de nuestros colaboradores por medio de la mejora en sus pensiones y a la vez, poner en práctica las estrategias sociales más avanzadas en todas nuestras filiales.

1. Definiendo e implementando un conjunto común de beneficios mínimos y prácticas sociales aplicables en todo el mundo, así como puntos de referencia locales para aplicar las mejores prácticas sociales de los mercados locales. Eso permite a los empleados de L'Oréal en todo el mundo beneficiarse de las condiciones sociales más atractivas para satisfacer sus necesidades esenciales.
2. Ser un líder en innovación social a nivel mundial, con iniciativas locales específicas lideradas por los países.
3. Queremos focalizar nuestros esfuerzos en 4 áreas: bienestar, salud, co-reponsabilidad y calidad de vida en el trabajo.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Consumo masivo- belleza
Número de trabajadores	1.400 aproximadamente
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Compensaciones y Beneficios
Tiempo que lleva siendo implementada	Sobre 9 años
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no es específico
Persona de contacto	Rodrigo Ávila, Comp & Ben Manager (rodrigo.avila@loreal.com)



Empresa: Masisa.

Buena práctica: Mes de la Educación Financiera, Gestión Previsional y Sistemas de Salud.

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo: Proveer de información detallada a los colaboradores de las oficinas de casa matriz, fomentando un mejor uso de sus recursos con un pensamiento a futuro, ajustado a sus necesidades e intereses y que a su vez les permita implementar herramientas que se traduzcan en una mejor calidad de vida.

Acciones de implementación: Convocatoria a los aliados estratégicos, planificación de las actividades en el mes, envío de invitación y agenda en sus calendarios para garantizar la asistencia, comunicados internos asociados a los temas y recordatorios.

Metas concretas: 100% de ejecución de las actividades diseñadas y 60% de asistencia de los colaboradores.

Duración del proyecto: Todo el mes de agosto 2019.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: 130 colaboradores pertenecientes a las oficinas de Apoquindo.

Aliados estratégicos: Soluciones Personales, AFP Capital, Consultora RAE y equipo de Comunicaciones Internas de Masisa.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Masisa comprometida con sus colaboradores, garantiza el pago mensual y responsable de las contribuciones de sus colaboradores. Razón por la que fomenta el uso de recursos que mejoren la calidad de vida de sus colaboradores. A través de esta actividad, incluimos a todos los segmentos inmersos en la comunidad. Atendiendo sus necesidades como individuos únicos y en igualdad. Por ejemplo, se realizaron sesiones de formación de AFP a los distintos segmentos: mujeres, personas próximas a jubilarse, jóvenes promesa y extranjeros.



Proceso de mejora continua considerado y sus metas/desafíos para el futuro: No indica/no es específico.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Explotación y reforestación de bosques
Número de trabajadores	1.330 colaboradores
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Capital Humano y Comunicaciones Internas
Tiempo que lleva siendo implementada	Desde 2 meses
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	Ver adjunto
Persona de contacto	Marla Martínez, Líder de Calidad de Vida (marla.martinez@masisa.com)



Empresa: Banco Santander

Buena práctica 1: Publicación en Carpeta Virtual

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Entregar la mayor cantidad de información en temas previsionales a nuestros colaboradores y un servicio de calidad, que se sientan apoyados por nosotros como su empleador y que dispongan de la mayor cantidad de canales para cubrir su necesidad de información y servicio.

Acciones de implementación: No indica/no especifica.

Metas Concretas: Que los colaboradores puedan acceder por intranet y así revisar sus movimientos previsionales durante todo su ciclo de vida laboral en Santander, en cuanto a afiliaciones, suscripciones, APV, planes de salud etc.

Duración del proyecto: No indica/no especifica.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Colaboradores a nivel nacional, más de 10.000 personas.

Buena práctica 2: Centro de Atención Virtual

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Entregar la mayor cantidad de información en temas previsionales a nuestros colaboradores y un servicio de calidad, que se sientan apoyados por nosotros como su empleador y que dispongan de la mayor cantidad de canales para cubrir su necesidad de información y servicio.

Acciones de implementación: Pueden acceder por intranet y consultar cualquier tema relacionado con Recursos Humanos y se contacta a un especialista en caso de ser necesario, dando además la opción de evaluar la ayuda entregada.

Metas Concretas: No indica/no especifica.

Duración del proyecto: No indica/no especifica.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Colaboradores a nivel nacional, más de 10.000 personas.

Aliados estratégicos: No indica/no específico.

Buena práctica 3: Centro de Atención Presencial

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Entregar la mayor cantidad de información en temas previsionales a nuestros colaboradores y un servicio de calidad, para que se sientan apoyados por nosotros como su empleador y que dispongan de la mayor cantidad de canales para cubrir su necesidad de información y servicio.



Acciones de implementación: Se encuentra ubicado físicamente en edificios de servicios centrales y es de libre acceso de todos nuestros colaboradores, ahí se encuentran disponibles módulos con especialistas internos de RR.HH., además de ejecutivos de instituciones previsionales en alianza con Santander Chile quienes están al servicio de ellos ante consultas y/o requerimientos. Adicionalmente existen módulos con computadores para autogestión si es requerido.

Metas Concretas: No indica/no especifica.

Duración del proyecto: No indica/no especifica.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Colaboradores a nivel nacional, más de 10.000 personas.

Aliados estratégicos: AFP Capital, Colmena, Cruz Blanca, Consalud, Cías. de Seguros, Caja Los Andes, etc.

Buena práctica 4: Administración de Personal

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Entregar la mayor cantidad de información en temas previsionales a nuestros colaboradores y un servicio de calidad, que se sientan apoyados por nosotros como su empleador y que dispongan de la mayor cantidad de canales para cubrir su necesidad de información y servicio.

Acciones de implementación: El área en cuestión atiende y resuelve distintas consultas y requerimientos de los colaboradores en temas previsionales, generando los contactos con las distintas instituciones previsionales (en alianza o no) y que permite entregar un servicio integral en asesorías, resolución de dudas y/o requerimientos de nuestros colaboradores.

Metas Concretas: No indica/no especifica.

Duración del proyecto: No indica/no especifica.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Colaboradores a nivel nacional, más de 10.000 personas.

Aliados estratégicos: No indica/no especifica.

Buena práctica 5: Charlas previsionales

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Entregar la mayor cantidad de información en temas previsionales a nuestros colaboradores y un servicio de calidad, que se sientan apoyados por nosotros como su empleador y dispongan de la mayor cantidad de canales para cubrir su necesidad de información y servicio.

Acciones de implementación: Esta práctica estuvo presente en Santander Chile hace un par de años y se está retomando hace algunas semanas, donde se concretó recientemente una charla respecto a ahorro previsional y se incluyó además la exposición de condiciones particulares para extranjeros en materia previsional, todo esto en alianza con AFP Capital y orientado a jefes de nuestro contact center. Continuaremos con estas charlas, extensivas a otros grupos objetivos.

Metas Concretas: No indica/no especifica.

Duración del proyecto: No indica/no especifica.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Colaboradores a nivel nacional, más de 10.000 personas.

Aliados estratégicos: No indica/no especifica.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Las buenas prácticas indicadas contribuyen a los objetivos de Salud y Bienestar, Igualdad de Género y Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Todas buscan otorgar al colaborador información de calidad y una gestión en términos previsionales que le permitan tomar buenas decisiones y entreguen tranquilidad y confianza.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Continuar robusteciendo nuestros canales de información y servicio que tenemos disponible para los colaboradores, impulsando y reforzando la participación en charlas previsionales y asesorías para ellos.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Banco
Número de trabajadores	11.335 al cierre de septiembre 2019
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	División personas y comunicaciones
Tiempo que lleva siendo implementada	En gran parte llevamos años realizándolas
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no especifica
Persona de contacto	Oscar Ortiz, Jefe de Personal y Remuneraciones (oscar.ortiz@santander.cl)



Empresa: SURA Asset Management

Buena práctica: “Mi Sucursal SURA”

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Acompañar a nuestros colaboradores, brindándoles asesoría para poder cumplir sus sueños a través del ahorro previsional y no previsional, proporcionado “Mi Sucursal SURA” con 3 ejecutivos.

Acciones de implementación: Charla en inducción de beneficios enfocada en el ahorro previsional, contacto presencial y remoto periódico promoviendo el ahorro. Campaña comunicacional promoviendo el canal a través de pantallas del edificio, intranet y mailing.

Metas Concretas: Educar a los colaboradores de la importancia del ahorro previsional, dando un énfasis en las personas más jóvenes y en particular en este segmento en las mujeres, debido a la brecha salarial, lagunas previsionales y que se pensionan antes.

Duración del proyecto: Indefinido.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: 2.500 colaboradores.

Aliados estratégicos: Líderes de la compañía, área de Talento Humano, área Comercial, Business Intelligence y Productos.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Alianzas para Lograr Objetivos: En la creación y desarrollo del proyecto se involucraron distintas áreas de la compañía para poder lograr una sucursal de atención exclusiva a colaboradores. Salud y Bienestar: dentro de los objetivos del proyecto está ofrecer productos preferenciales como el APVG, productos de ahorro y seguros de salud.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro:

El desempeño de nuestro canal es medido por el nivel de contactabilidad hacia nuestros colaboradores, la voz del cliente, mediante una encuesta mensual a una muestra de los colaboradores y encuesta de satisfacción de servicio de las distintas áreas de la empresa realizada cada 2 años. Dado los resultados de estas mediciones creamos diferentes estrategias para mejorar a través de campañas comunicacionales, plan de cercanía, asesorías, productos preferenciales, charlas, etc.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Financiero
Número de trabajadores	2.500
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Talento Humano
Tiempo que lleva siendo implementada	3 años
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	Ver ppt

Persona de contacto	Rodrigo Parra, Subgerente de Gestión de Personas (rodrigo.parra@afpcapital.cl)
---------------------	--



Empresa: SURA Seguros.

Buena práctica: Proyecto Bienestar y Futuro.

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo: Entregar a los colaboradores soluciones y capacidades a través de herramientas que le permitan generar bienestar sostenible proyectable al futuro.

Acciones de implementación: Diagnóstico mediante asesoría de consultores externos. Este diagnóstico incluye una segunda etapa de sensibilización, talleres de pensiones y salud, asesoría personalizada de pensiones, teniendo en cuenta la segmentación de nuestros colaboradores.

Metas Concretas: Cumplimiento normativo, sensibilización y toma de conciencia de algunos grupos de colaboradores, apoyo en el trámite pensional a ciertos grupos de colaboradores.

Duración del proyecto: Fase inicial de un año, pero se convertirá en una iniciativa permanente para entregar capacidades a nuestros colaboradores sobre la importancia de ahorrar para su futuro.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Total de la compañía, 650 personas.

Aliados estratégicos: Asesoría y Previsión y Fundación PROhumana.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Salud y Bienestar y Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Uno de los ejes de acción que tenemos desde la Dirección de Talento Humano en Seguros SURA, es crear e implementar soluciones que nos permitan cuidar y gestionar el bienestar de nuestros colaboradores. Prueba de ello es nuestro proyecto “Bienestar y Futuro”, a través del cual les proporcionamos información y herramientas que les permitan entender la importancia del ahorro para la construcción de un bienestar sostenible en el futuro, lo que realizamos mediante un plan permanente de formaciones, charlas y talleres en ámbitos de finanzas personales y previsión, sumado al perfeccionamiento y fortalecimiento de mecanismos de ahorro voluntario y colectivo que tenemos desde la compañía.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Seguros
Número de trabajadores	670
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Talento Humano

Tiempo que lleva siendo implementada	3 meses
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/ no es específico
Persona de contacto	Carolina Estrada, Líder Diseño Organizacional y Compensación (carolina.estrada@segurossura.cl)



Empresa: Tottus.

Buena práctica: Charlas educativas de AFP.

Nivel de clasificación: 2 nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo: Entregar educación previsional a los colaboradores para mejorar sus pensiones.

Acciones de implementación:

- Alianza estratégica con AFP Capital.
- Charlas informativas en el lugar de trabajo. Se facilita el espacio físico de las tiendas y contactos de jefas de personas (área de RR. HH de tiendas) para la coordinación de las charlas.
- Se publica en medios de comunicación interna (APP, Intranet, murales) material informativo sobre el Sistema Previsional.

Metas Concretas: Colaboradores con conocimiento en el uso de su AFP, utilizando portales, conociendo los multi-fondos y oportunidades para mejorar sus pensiones.

Duración del proyecto: 1 año.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Todos los colaboradores de Tottus (8.000 personas).

Aliados estratégicos: AFP Capital.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Trabajo Decente: Se disponibilizan herramientas para que los colaboradores y colaboradoras puedan acceder a la información con el objetivo de mejorar sus pensiones y conocer el funcionamiento del sistema previsional. Aportando además a la equidad de género, debido a que el 65% de la fuerza laboral de Tottus es femenina y sus cotizaciones y por tanto, las pensiones que suelen recibir son más bajas.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Antes de realizar las charlas se envía un informativo a tiendas con la fecha calendarizada, invitándolos a participar. Al realizar la charla se les solicita que llenen una encuesta de satisfacción, para evaluar la calidad de la charla y si se comprendió la temática.

Los resultados se envían a AFP Capital el promedio de calificación a nivel nacional e indicando cuales fueron las zonas con la nota más baja, entregando la retroalimentación de forma anual



Guía de Buenas Prácticas Previsionales 2019 #PrevisiónSustentable

para

mejorar en los ítems mal evaluados para el año siguiente. Asimismo, solicitamos que la ejecutiva con quien coordinamos las actividades nos retroalimente frente a aspectos a mejorar para potenciar aún más las charlas e información publicada en los medios de comunicación interna.

Hasta el momento la meta es lograr llegar a cubrir con las charlas al 35% de la dotación de los colaboradores activos. Por otro lado, llegar con información al 100% de los colaboradores y colaboradoras con información del sistema previsional y que utilicen los portales de las AFP a las cuales están afiliados, así como también que evalúen la adhesión a APV para aumentar su pensión.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Retail
Número de trabajadores	8.000 colaboradores
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Calidad de Vida y Clima Laboral, Gerencia de Gestión de Personas
Tiempo que lleva siendo implementada	2 años
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no es específico
Persona de contacto	Camila Morales, Asistente Social (caamoraleshe@falabella.cl)



Empresa: VTR.

Buena práctica: Programa “Ocúpate”.

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo: Educar, asesorar y apoyar a los colaboradores en aspectos previsionales y financieros para ayudarlos a mejorar sus pensiones al momento de su jubilación.

Acciones de implementación: Tips mensuales, asesorías personalizadas, charlas presenciales y talleres financieros presenciales y online.

Metas Concretas: No indica/no es específico.

Duración del proyecto: Indefinido.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: 1.800 colaboradores.

Aliados estratégicos: AFP Capital y BCI.

¿A qué ODS contribuye esta práctica?

Salud y Bienestar: En VTR es sumamente importante mantener la salud y bienestar de los colaboradores en todas sus aristas. Bajo ese concepto, el Programa Ocúpate ayuda a que tengan hábitos de ahorro y finanzas saludables.



Educación de Calidad: La información que entrega el Programa está actualizada constantemente y trabajada con especialistas en temas de Gestión previsional y financiero. Además, todos los contenidos son cada vez más accesibles.



Producción y consumo responsable: Con los contenidos abordados en el programa, fomentamos el consumo responsable de nuestros colaboradores y un buen manejo de sus ingresos a lo largo de su vida laboral.



Alianzas para lograr objetivos: En la tarea de desarrollar iniciativas bien ejecutadas y llamativas, generamos alianzas con empresas especialistas en los temas abordados. Ellos nos entregan constantemente nuevas herramientas para renovar y avanzar con el Programa.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: En este segundo semestre se reestructuró el Programa, agregando una nueva arista de educación financiera a la ya existente de gestión previsional. Además, se agregaron nuevos contenidos para las charlas segmentadas, se refrescó la línea gráfica, se está explotando la visibilidad mediante un nuevo plan comunicacional y nuestras asesorías y talleres se volvieron más accesibles, ya que se pueden solicitar y coordinar mediante plataformas digitales.



Guía de Buenas Prácticas Previsionales 2019 #PrevisiónSustentable

Nuestro desafío es continuar educando e incorporando en el Programa Ocúpate, más contenido previsional y financiero, con el objetivo de hacer la información más accesible para todos nuestros colaboradores, motivarlos a seguir explorando estos temas y generar una cultura previsional y ahorro saludable.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Telecomunicaciones
Número de trabajadores	1.978
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Calidad de Vida
Tiempo que lleva siendo implementada	2 años
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	Ver adjuntos
Persona de contacto	Carlos Rodríguez, Analista de Beneficios (carlos.rodriguez@vtr.cl)



Empresa: Walmart Chile.

Buena práctica 1: Asesoría de ahorro previsional para colaboradores.

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia.

Objetivo:

- Educar y entregar información a nuestros colaboradores sobre el sistema previsional y el ahorro.
- Informar a los colaboradores sobre el beneficio que tiene la Compañía “Incentivo al ahorro para la Jubilación”.
- Incentivar el ahorro en los colaboradores.

Acciones de implementación: Reuniones con grupos de colaboradores que se realizan con la asistente social de la compañía en conjunto con un asesor experto en esta materia en todos los locales a lo largo de todo Chile.

Metas Concretas: Que los colaboradores contraten APV con los convenios que tiene la compañía como forma de ahorro adicional para la jubilación.

Duración del proyecto: Este proyecto se está realizando desde octubre del 2017.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Participación de 16.000 colaboradores en las asesorías.

Aliados estratégicos: AFP Capital y Principal.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? Reducción de las Desigualdades y Ciudades y Comunidades Sostenibles. Al fortalecer la pensión entregamos herramientas para que en el futuro no exista desmedro en la vida de nuestros colaboradores, permitiendo una mayor libertad financiera y sostenibilidad para su vida y su entorno familiar.



Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Para el próximo año tenemos grandes desafíos en materia previsional, como compañía nuestra misión será seguir educando a los colaboradores e incentivando desde muy jóvenes al ahorro, pero de forma segmentada trabajando con grupos diferenciados: jóvenes, mujeres, personas en edad cercana a la jubilación, entre otros.

Buena práctica 2: Senior flex

Nivel de clasificación: 2do nivel: Educación y toma de consciencia

Objetivo: Reducir la jornada de trabajo a 40 horas para aquellos colaboradores del área de soporte adultos mayores que trabajan jornada completa.



Guía de Buenas Prácticas Previsionales 2019 #PrevisiónSustentable

Acciones de implementación: El colaborador debe solicitar su nueva jornada laboral a través de la plataforma de beneficios corporativa, previa conversación con su jefe directo, quien aprobará dicho beneficio.

Metas Concretas: Jornada laboral flexible para los adultos mayores del área de Soporte de la compañía.

Duración del proyecto: Este proyecto fue implementado en enero de 2019.

Público de interés (numero/cantidad) que impacta: Alrededor de 50 colaboradores.

Aliados estratégicos: no indica/no especifica.

¿A qué ODS contribuye esta práctica? no indica/no especifica.

Proceso de mejora continua que se tiene considerado y sus metas/desafíos para el futuro: Como compañía quisimos adelantarnos al Proyecto de Ley reduciendo la jornada de trabajo a 40 horas semanales, partiendo por el grupo de adultos mayores de soporte que hasta enero del presente año tenían jornada completa. De esta forma, estamos dando mayor flexibilidad a este grupo y contribuyendo a una mejor conciliación trabajo – familia.

Factores específicos:

Rubro de la empresa	Retail
Número de trabajadores	50.000
Área(s) encargada(s) de ejecutar la buena práctica	Beneficios y Calidad de Vida
Tiempo que lleva siendo implementada	Octubre 2017 a la fecha
Link y/o documento donde se pueda profundizar en la buena práctica	No indica/no especifica
Persona de contacto	Daniel Valdenegro, Jefe Calidad de Vida y Beneficio (daniel.valdenegro@walmart.com)