



AFP CAPITAL PRESENTA EL PRIMER RECONOCIMIENTO A LA GESTIÓN PREVISIONAL SUSTENTABLE

Hoy existe una realidad innegable: los chilenos vivimos cada vez más. Frente a esa buena noticia, tenemos el desafío de generar un mayor ahorro para hacer frente a esos años de vida post laboral. Bajo ese objetivo, el rol que cumplen las empresas como promotoras del ahorro para la pensión, es fundamental, por eso el Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable busca reconocer a aquellas instituciones que desarrollan planes de apoyo para sus trabajadores.

Uno de los temas contingentes para Chile y el mundo son las pensiones, y es por eso que AFP Capital desarrolló el Programa de Educación Previsional Hablemos de Pensiones, cuyo objetivo es que las personas conozcan mejor cómo funciona el sistema y, sobre todo, cómo se construye la pensión y la importancia de ahorrar para la vejez. Como parte de este programa, AFP Capital creó el primer Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable, que busca destacar a aquellas instituciones que fomentan una gestión responsable en las pensiones de sus colaboradores.

“Este reconocimiento es un estímulo y una iniciativa pionera en el país, que busca distinguir a las empresas que cuentan con altos niveles de desarrollo en prácticas de fomento y apoyo a sus trabajadores, en la planificación y mejoramiento de las pensiones”, explicó Eduardo Vildósola, gerente general de AFP Capital.

Este proceso, que también busca fomentar las buenas prácticas previsionales implementadas por las empresas, cuenta con un instrumento de evaluación cuya metodología fue desarrollada por la Fundación PROhumana, entidad que desde hace más de 19 años trabaja en la promoción y

el desarrollo de una cultura de sustentabilidad empresarial y ciudadana en Chile.

¿Quiénes pueden participar?

Todas las instituciones chilenas y multinacionales que tengan operaciones en el país pueden ser partícipes de este reconocimiento, sólo deben contar con la certificación de inexistencia de deuda previsional. Aun cuando las organizaciones no cuenten con programas o políticas asociados a temas previsionales, a través de la metodología aplicada se puede obtener una radiografía de la situación previsional de la compañía y el nivel de conocimiento de sus trabajadores en la materia. Lo fundamental es que busquen desarrollar prácticas de fomento en la gestión sustentable de las pensiones de sus trabajadores, más allá de la obligación legal.

Este Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable es un indicador de la presencia de este compromiso de parte de la empresa para sus trabajadores. “Esta evaluación le permitirá a la compañía generar un proceso de aprendizaje e internalización de su rol respecto a las condiciones futuras de sus colaboradores, así como de sus obligaciones actuales en esta materia”, detalló Vildósola.

EDUARDO VILDÓSOLA:

“CUANDO SE COMBINA INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN, SE LOGRA AHORRAR MÁS PARA LAS PENSIONES”

El gerente general de AFP Capital destaca que con el Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable “hemos podido evidenciar que existen muchas empresas que tienen políticas claras en el fomento del ahorro, y que están desarrollando prácticas serias y sostenibles en la planificación y mejoramiento de las futuras pensiones de sus colaboradores”.

¿Por qué cree que es importante este reconocimiento para las empresas que se preocupan de la gestión previsional de sus trabajadores?

El Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable pone en valor lo que muchas empresas están haciendo para ayudar a sus colaboradores: a construir una mejor pensión, a través de la educación previsional y de prácticas y mecanismos de apoyo. Esta instancia apunta a destacar el compromiso que adquieren las empresas con sus colaboradores para que, en el futuro, ellos puedan tener pensiones acordes a sus expectativas. Además, queremos que se difundan las mejores prácticas en materia previsional que hemos observado.

¿Qué evaluación tiene de las empresas que se están preocupando por estos temas y qué recomendaciones les daría a las que aún no lo hacen?

Las empresas que se preocupan por el bienestar actual y futuro de sus colaboradores son las que cuentan con mayores probabilidades de ser exitosas y sustentables en el tiempo. La pensión

es probablemente uno de los aspectos más relevantes en el bienestar futuro de las personas. Mi recomendación es que se aborde este gran desafío, se ayude a los colaboradores a tomar conciencia acerca de lo que necesitan construir durante la vida laboral, para poder tener una pensión que les permita vivir dignamente. Es un trabajo arduo pero es posible si se planifica adecuadamente con la ayuda del empleador.

Por otro lado, hago una invitación a que más empresas se animen a compartir con el resto de la comunidad empresarial lo que están haciendo en este tema, y que otras compañías incorporen en sus políticas internas estas buenas prácticas, cuyos resultados se verán en la vida post laboral.

¿Cómo se inserta este reconocimiento a la luz de la propuesta del Gobierno respecto de incrementar el ahorro en 5% con el aporte del empleador?

El aumento gradual de la cotización del 10% a 15% con cargo al empleador en un plazo de 10 años va en la dirección correcta, ya que es claro que para tener mejores pensiones se necesita ahorrar más. Además, dado que las expectativas de vida han aumentado y seguirán aumentando en el futuro, es necesario incrementar la actual tasa de cotización. Si no se implementa esta propuesta, no podrá haber una mejora sustentable en la pensión de todos los trabajadores.

“HOY VIVIMOS MÁS QUE ANTES, Y ESA ES UNA REALIDAD POSITIVA. PERO QUE TAMBIÉN NOS GENERA UN DESAFÍO QUE DEBEMOS ASUMIR CUANTO ANTES: AHORRAR MÁS PARA LA VEJEZ”.



RADIOGRAFÍA A LAS EMPRESAS Y LOS DESAFÍOS QUE DEBEN CUMPLIR EN MATERIA PREVISIONAL

Sensibilizar a los trabajadores respecto a la relevancia del ahorro previsional y acercarlos al bienestar en la etapa post laboral, gracias a aportes financieros y una orientación previsional adecuada, son los principales desafíos a los que deben abocarse las compañías.

Conociendo la importancia del rol que desempeñan las empresas en la construcción de la pensión de sus trabajadores, AFP Capital convocó al Primer Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable, para destacar a aquellas compañías que con sus acciones incentivan el ahorro de sus colaboradores con miras a futuro.

En esa misma línea, Fundación PROhumana ha centrado sus esfuerzos en la promoción de la sustentabilidad empresarial y el desarrollo humano sustentable que involucra el cumplimiento normativo, para apoyar el reconocimiento, desarrolló un modelo de gestión previsional sustentable que establece tres niveles de desarrollo:

1. Cumplimiento Normativo: Es la base del modelo que involucra el cumplimiento normativo respecto al pago de cotizaciones previsionales de sus trabajadores.

2. Educación y toma de Conciencia: En este nivel de desarrollo, la empresa informa, educa y asesora a los colaboradores acerca de los diversos aspectos del sistema de pensiones.

3. Apoyo y Bienestar del Trabajador: Las empresas en este nivel que apoyan y guían a los colaboradores 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.

La metodología de evaluación, también desarrollada por PROhumana, consta de dos instrumentos. El primero es El Cuestionario Empresa que tiene como requisito fundamental acreditar que la compañía no presenta deudas en los pagos de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores. Además, se deberá describir y argumentar las prácticas que se llevan a cabo en los niveles II y III del Modelo antes explicado, contestar un formulario de preguntas y,

finalmente, enviar los documentos que acrediten el desarrollo de las prácticas que se declaren realizar.

El segundo instrumento de la metodología evalúa a través de una muestra realizada a trabajadores, el perfil previsional de los colaboradores y el nivel de conocimiento de las acciones que la empresa realiza en los tres niveles del Modelo de Gestión Previsional Sustentable.

Principales Resultados

Con más de 20 empresas inscritas y más de 2.400 trabajadores encuestados se logró concluir que el 85% de las compañías participantes informa a sus colaboradores respecto a temas vinculados a la previsión, incluso más de la mitad de las organizaciones coordinan charlas informativas a cargo de las AFP u otras entidades externas.

A pesar de los buenos resultados que obtuvieron estas empresas, el desafío que tienen actualmente es el de realizar programas explícitos de fomento al ahorro previsional voluntario individual y grupal, ya que solo la mitad de los empleados cuenta con algún tipo de APV. Por otro lado, se deberían crear campañas con mayor impacto para invitar al personal a participar de espacios de educación y asesoría en materia previsional.

Otro de los temas relevantes a destacar son los beneficios económicos que destinan las empresas para aportar al ahorro previsional de sus colaboradores, ya que el porcentaje de las que lo hacen no supera la mitad. “En ese ámbito, se recomienda elaborar un plan de acción para abordar la temática previsional al interior de la empresa, y dentro de las posibilidades que tenga esa organización se puede sustentar un programa de aporte al ahorro para la pensión de los trabajadores”, señala Carolina Andrade, directora de Asesoría e Investigación de PROhumana.

DESAFÍOS DE LA GESTIÓN PREVISIONAL

Programas formales de FOMENTO AL APV

Campañas para ASESORAR Y EDUCAR

Programas de APOORTE AL AHORRO

Capacitación a LÍDERES ESTRATÉGICOS

Asesorías a grupos PRIORITARIOS

Programas INTEGRALES de temas previsionales

COLUMNA DE SOLEDAD TEIXIDÓ, PRESIDENTA EJECUTIVA Y FUNDADORA DE PROHUMANA. PREVISIÓN V/S VIDA DIGNA

Hablar de planes previsionales y sistema de jubilación, es principalmente hablar de personas y sus posibilidades de enfrentar una vejez digna que se construye con la base de una vida laboral digna también.

Hoy enfrentamos un gran repudio ciudadano hacia el modelo de pensiones que hemos forjado a través de décadas. ¿Quién se equivocó? Pareciera que todos y todas, el Estado, el mundo de las AFP's, líderes políticos y empresariales y los propios trabajadores. Aceptamos vivir en una suerte de indiferencia ante una situación que día a día iba acrecentando inequidades sociales que hoy parecen sin solución.

Entonces, más allá de la discusión técnica acerca de la rentabilidad o de las cotizaciones, lo que debemos tener en cuenta es que se trata de una realidad que nos afecta a todos -ricos y pobres- y que por lo tanto, debería motivarnos a avanzar juntos. Sin embargo, parece que esto no ha ocurrido, y otra vez nos vemos en la necesidad de apelar a conceptos como la falta de transparencia y la deslegitimación de confianzas para entender cómo hemos llegado hasta este punto, sin encontrar solución.

Una gran mayoría opina prejuiciadamente y desinformadamente sobre esta compleja crisis. Es como que nos hubiera explotado una granada de mano de inequidad social, y no ha dejado a nadie sin herir. No cabe duda que es urgente hacer un giro virtuoso por el bien común, donde deberíamos avanzar en construir nuevos mínimos éticos de equidad social.

Tal vez el educar pueda ser una de las tantas acciones que debamos llevar a cabo, opción que por cierto surge como uno de los catalizadores que ayudaría a destrabar el conflicto que se ha generado en torno al sistema de pensiones.

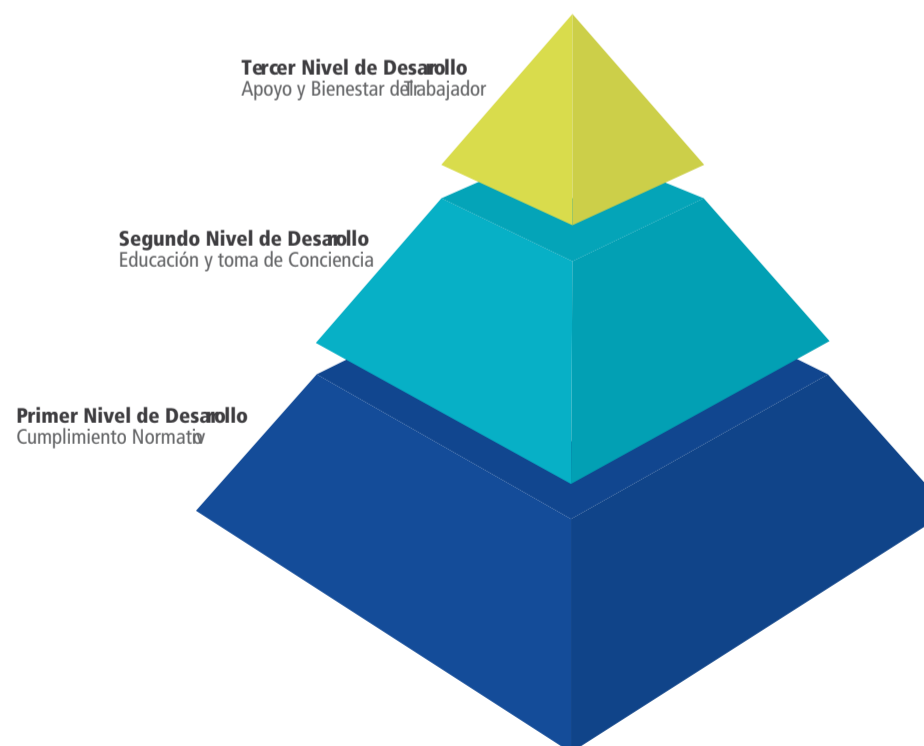
La Educación Previsional es un concepto que en PROhumana venimos trabajando hace 12 años, a través de la metodología de Sustentabilidad Empresarial y que históricamente ha sido una de las temáticas menos desarrolladas por las empresas. Sin ir más lejos, en los últimos cuatro años la temática de previsión y jubilación se sitúa dentro de las cinco peores evaluadas el Ranking de Sustentabilidad Empresarial PROhumana.

Creemos firmemente que aquellas empresas que promueven un Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable serán referentes en el avance hacia una gestión transparente y ética del sistema de

pensiones. Generar confianzas significa también establecer relaciones de conocimiento y cercanía, donde las personas tenemos la clave. Y precisamente, el foco de este modelo son las personas, de las que hablábamos al principio. Desde esa visión, la forma de hacer empresa de manera sustentable necesariamente se vincula con el cuidado, respeto y apoyo a los trabajadores, y en el campo de las pensiones con un rol activo, a través de la educación y sensibilización, además de la implementación de acciones concretas para fomentar el ahorro y por supuesto de la mano de saldos que permitan una vida digna.

“NO CABE DUDA QUE ES URGENTE HACER UN GIRO VIRTUOSO POR EL BIEN COMÚN, DONDE DEBERÍAMOS AVANZAR EN CONSTRUIR NUEVOS MÍNIMOS ÉTICOS DE EQUIDAD SOCIAL”.

“CREEMOS FIRMEMENTE QUE AQUELLAS EMPRESAS QUE PROMUEVEN UN MODELO DE ESTRATEGIA DE NEGOCIO SUSTENTABLE SERÁN REFERENTES EN EL AVANCE HACIA UNA GESTIÓN TRANSPARENTE Y ÉTICA DEL SISTEMA DE PENSIONES.”



62,6%

de los colaboradores conoce y entiende el sistema de pensiones.

59,4%

de los trabajadores revisa periódicamente el estado de sus ahorros para la pensión.

66,1%

de los trabajadores considera que deberá continuar trabajando después de alcanzar la edad legal de retiro.



◀◀ Equipo L'Oréal recibiendo el reconocimiento en manos de Cristián Blanchard, gerente de Compensaciones y Beneficios de L'Oréal Chile.

◀◀ Ejecutivos de las empresas reconocidas: Jaime Collins, gerente de Recursos Humanos de GNL Quintero; Rafael Zamora, director Personas de Telefónica Chile; Cristián Blanchard, gerente de Compensaciones y Beneficios de L'Oréal Chile, junto a Cristián Carvajal, gerente de Recursos Humanos y Responsabilidad Social de Falabella Retail.



EL ROL DE LOS EMPLEADORES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA PENSIÓN

El interés que tienen las empresas y diversas instituciones en crear objetivos claros para promover la gestión sustentable de las pensiones de sus colaboradores genera un vínculo de aprendizaje e internalización más allá de la obligación legal, lo que permite que el ahorro sea la clave para lograr una vida post laboral satisfactoria. Es por eso que los principales ejecutivos de las empresas reconocidas se refieren a la importancia que tiene esto para sus trabajadores.

AFP Capital reconoció la labor que realizan las empresas en materia de buenas prácticas previsionales para sus trabajadores, a través de una iniciativa denominada Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable. A través de una metodología y evaluación a cargo de Fundación PROhumana, se midieron tres niveles de desarrollo de la gestión previsional sustentable al interior de las organizaciones. En la presentación de los resultados, también se llevó a cabo un panel para reflexionar sobre la importancia de destacar a las instituciones que fomentan una gestión responsable en las pensiones de sus trabajadores. En él participaron la directora ejecutiva de PROhumana Soledad Teixidó; la directora de Retiro para Mercer Chile, Loreto Barril; el gerente de Compensaciones y Beneficios de L'Oréal Chile, Cristián Blanchard; y el gerente general de AFP Capital, Eduardo Vildósola.



◀◀ Alfonso Palavecino, gerente de Relaciones Laborales de Telefónica Chile; Eduardo Vildósola, gerente general de AFP Capital, y Elke Schwarz, gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad de Banco Santander.



◀◀ Macarena Larraín, directora de Comunicaciones Corporativas y Sostenibilidad de SURA Asset Management Chile; Horacio Werth, gerente Diarios Generales Grupo Copesa, y Mónica Titze, socia de Berekady.



◀◀ Cristián Blanchard, gerente de Compensaciones y Beneficios de L'Oréal Chile; Soledad Teixidó, presidenta ejecutiva de PROhumana, y Roberto Muñoz, gerente general de Telefónica Chile.



◀◀ Sergio Lupayante, subgerente comercial de AFP Capital; Soledad Teixidó, presidenta ejecutiva de PROhumana; Loreto Barril, directora de Retiro para Mercer Chile, y María José Rodríguez, gerente de Talento Humano de SURA Asset Management Chile.



◀◀ Juan Pablo Valdés, gerente Wealth Management de SURA Asset Management Chile; Mabel Morales, fiscal de AFP Capital, e Irina Toro, gerente de Educación Previsional de la Asociación de AFP.

L'Oréal Chile

"Estamos muy contentos y queremos seguir creciendo en esto, hacer más iniciativas que nos permitan demostrar a nuestra gente que nos preocupamos por ellos, ya que de esta forma le retribuimos a nuestros trabajadores", señaló Cristián Blanchard, gerente de compensaciones y beneficios de L'Oréal Chile, tras recibir el reconocimiento en las categorías de Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable y Reconocimiento al Apoyo y Bienestar del Colaborador.

GNL Quintero

"Contamos con el aporte uno más uno, que si el trabajador aporta voluntariamente a su fondo de pensión, la empresa le duplica este monto; y también estamos haciendo capacitaciones para que nuestros trabajadores accedan a estos beneficios", recalzó Jaime Collins, gerente de Recursos Humanos de GNL Quintero, luego de destacar en la categoría Reconocimiento al Apoyo y Bienestar del Colaborador.

Telefónica Chile

"Diseñamos nuestros programas de Calidad de Vida de acuerdo a las necesidades que identificamos dialogando con nuestros empleados. En esa línea, valoramos este reconocimiento porque distingue el cuidado previsional y financiero que creemos fundamental para el capital humano de Telefónica en Chile", sostuvo Roberto Muñoz, gerente general de Telefónica Chile, que fue merecedora del Reconocimiento a la Educación Previsional.

Falabella Retail

"La calidad de vida de nuestros trabajadores es esencial en la gestión de Recursos Humanos de Falabella. Conscientes de la importancia del ahorro previsional, buscamos apoyarlos, capacitando y entregando asesoría a nuestro equipo en esta materia," expresó Cristián Carvajal, gerente de Recursos Humanos de Falabella Retail, después de destacar en la categoría de Reconocimiento a la Educación Previsional.