



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

***El actual Sistema de Pensiones, ¿es
comprendido por los trabajadores
chilenos? Una mirada desde el rubro
de la construcción***

ESTUDIANTES: Marcela P. Acevedo Márquez.

Camila F. Lozán Santander.

PROFESOR GUIA: Rodrigo Ahumada Cabello

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL

Santiago – Chile.

2013

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. Planteamiento del problema	12
2. Preguntas de investigación	21
3. Objetivos de investigación	22
4. Hipótesis	24
5. Estrategia metodológica	25
.	
5.1 Tipo de estudio	
5.2 Unidad de análisis	
5.3 Universo	
5.4 Muestra	
5.5 Técnica de recopilación de datos	
5.6 Técnica de análisis de Información	
6. Variables	27

PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO **28**

CAPÍTULO I

SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

1. Seguridad Social, un concepto en constante transformación 29
2. Objetivos y principios de la Seguridad Social 35
3. La Seguridad Social en un modelo neoliberal 40

CAPÍTULO II

CALIDAD DE VIDA Y PREVISION SOCIAL

1. ¿Qué se entiende por calidad de vida? 46
2. Calidad de vida en la vejez 52
3. Calidad de vida en el ámbito laboral 57

SEGUNDA PARTE: MARCO REFERENCIAL **63**

CAPÍTULO III

SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

1. Evolución histórica de la Previsión Social
en Chile: Antiguo y Nuevo Sistema de Pensiones 64
2. Características del antiguo sistema 68
3. Características del nuevo sistema 70
4. Sist.ema de Pensiones (AFP) y Rol del Estado 75
5. Desafíos y críticas de las Administradoras de

Fondos de Pensiones	81
---------------------	----

CAPÍTULO IV

LA CONSTRUCCIÓN EN CHILE

1. El rubro de la construcción en Chile	85
2. Confederación de la producción y del comercio (CPC), Cámara chilena de la construcción (CCHC), y SOFOFA	95
2.1 CPC	95
2.2 CCHC	97
2.3 SOFOFA	100

TERCERA PARTE: ANÁLISIS DE CONTENIDOS

105

CAPÍTULO V

1. Análisis cuantitativo a diversos trabajadores de la empresa constructora FGS	106
--	-----

CAPÍTULO VI

2. Análisis cualitativo a diversos trabajadores de la empresa constructora FGS	125
---	-----

CAPÍTULO VII

1. Análisis cualitativo desde la opinión técnico-profesional de los Trabajadores	137
---	-----

CONCLUSIONES	152
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	165
APORTE AL TRABAJO SOCIAL	169
BIBLIOGRAFÍA	174
FUENTES ELECTRÓNICAS	186
ANEXOS	187

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, pretende medir el conocimiento que mantienen los trabajadores del rubro de la construcción en Chile, específicamente los insertos en la empresa Constructora FGS, sobre el Sistema de Pensiones y si estos consideran que este modelo les ayudará a mantener una calidad de vida óptima en el período de jubilación.

Este modelo se encuentra inserto dentro de los lineamientos de la Seguridad Social, que mantiene un campo de acción amplio dentro de las diferentes áreas que afectan a los sujetos dentro de la sociedad.

La Seguridad Social en Chile es:

“la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”. (www.Suseso.cl)

La definición anterior, representa lo que contiene el concepto, por lo que es necesario describir cuál es su finalidad específica en las prestaciones de vejez para poder representar de manera clara la forma en que se desarrolla su gestión.

El objetivo presentado a continuación, se relaciona directamente con ayuda o resguardo en aspectos económicos hacia los ciudadanos que por enfermedad, cesantía o vejez no pueden generar ingresos a su núcleo familiar, por lo que las instituciones deben asegurar al trabajador que obtendrán un acompañamiento y compensación por la situación de crisis o menoscabo económico que puedan presentar.

“...Mantener los niveles de ingreso en caso de interrupción (por muerte, enfermedad o cesantía), disminución (invalidez parcial) o término (invalidez total o vejez) de la capacidad de trabajo de las personas. A esto se añaden las prestaciones de sobrevivencia, viudez y convivencia, además orfandad, todas ellas ligadas al trabajo asalariado. (Ramírez; 1992: 19)

Este propósito es en el que la investigación se centrará, ya que se considera de vital importancia que los trabajadores mantengan el conocimiento actualizado acerca de estos recursos y como deben ser aplicados en dicho período de su ciclo vital.

De igual forma es necesario describir otros objetivos de la Seguridad Social, que integra diferentes aspectos que son de gran relevancia para los sujetos y sus familias, en su desarrollo dentro de la sociedad.

“Proteger la salud en el plano de la medicina preventiva, curativa y de rehabilitación. Chile fue el primer país del mundo que tuvo una legislación sobre esa materia y además proteger a la familia, en aquellos sistemas que tienen carácter nacional refrendado por la ley y en los cuales la protección se extiende a todos los miembros de la sociedad en calidad de personas...” (Ibíd.: 19)

Ramírez nos menciona que dentro de las principales áreas que cubre la Seguridad Social en Chile, se encuentra; la asistencia médica, prestaciones de desempleo (seguro de cesantía), prestaciones de vejez, prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, prestaciones por invalidez, sobrevivencia y protección a la niñez, puesto que dentro de cada sociedad existen riesgos inherentes en la vida personal y colectiva de los individuos.

Las áreas expresadas pueden originarse por tres tipos de riesgos sociales que pueden afectar en el desarrollo normal de las personas, según Bowen (1992); tales como: los provenientes de medio físico (terremotos, inundaciones, etc.),

riesgos social-económicos (guerras civiles, depresiones económicas, etc.) y por último riesgos fisiológicos (invalidez, vejez, muerte) que deben ser abordados por las políticas estatales, a través de la Seguridad Social.

Ahora bien, en Chile la Seguridad Social, es antigua en comparación con los demás países latinoamericanos, poniendo a nuestro país en la vanguardia en la implementación y avance de las políticas de Seguridad Social. Ya en 1920, surge la necesidad de impartir programas estatales, financiados por aportes obligatorios desde los trabajadores insertos en el área productiva.

“En esa década surge una de las leyes más importantes, la N° 4.054 del 8 de septiembre de 1924, la del seguro obrero obligatorio que fue la primera en su tipo en América Latina y se inspiró en la legislación alemana de 1883 (Von Bismarck). Esta Ley, estableció asistencia médica, otorgaba medicamentos, atención dental, subsidios de enfermedad, atención maternal y un sistema de pensiones, entre otras prestaciones...” (CIEDESS; 2011)

Como se ha mencionado anteriormente, la Seguridad Social en Chile, se desglosa en diferentes áreas, siendo el foco de nuestra investigación las prestaciones de vejez, específicamente el Sistema de Pensiones existente en nuestro país, que se les proporciona a hombres y mujeres de 60 o 65 años según el sexo. Cabe destacar que dicho modelo, ha sufrido transformaciones a través del tiempo, pasando a presentar características diferentes pero con el objetivo fundamental intacto, en base a lo establecido por la Seguridad Social.

En Chile dichas transformaciones, hacen referencia a la implementación de la Reforma Previsional en la década del 80, que se basa en el nuevo Sistema de Pensiones, dirigido por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), las que contienen tres pilares fundamentales; el pilar solidario, donde *“el Estado en su rol subsidiario que financia parte de las pensiones mínimas y la totalidad de las pensiones asistenciales”* (Biblioteca Congreso Nacional; 2005: 9), el contributivo en el cual *“las AFP administran los ahorros previsionales*

obligatorios (Ibíd.:9) en base a la capitalización individual y por último el voluntario, que son “*los trabajadores que ahorran voluntariamente (APV), para aumentar o anticipar su pensión*” (Ibíd.: 9). Este nuevo sistema trae consigo personas que lo apoyan y creen en su funcionamiento. Sin embargo, existen detractores que mantienen diferentes percepciones sobre el mal manejo y desproporcionalidad de los dineros que reciben los trabajadores. Así lo demuestra Ruiz Tagle, quien considera que el nuevo Sistema de Pensiones, no puede ser desplazado, sino más bien corregido y mejorado en algunos aspectos, tales como;

“Ampliar la cobertura, estableciendo la obligación de cotizar para los trabajadores independientes y controlando las cotizaciones de los subcontratados (...) además disminuir los costos de administración y las ganancias de las AFP...”
(Ibíd.: 19)

Si bien Ruiz Tagle (Ibíd.), da luces de algunas modificaciones que se podrían hacer al nuevo Sistema de Pensiones, bajo la Reforma Previsional, el pilar voluntario es al que más se le brinda énfasis en la actualidad, por medio de medios informativos, con el fin de motivar a los afiliados para que coticen a favor de una mejor calidad de vida en el período de adulto mayor y/o cese de actividades laborales.

El nuevo Sistema de Pensiones, cuenta con diferentes variables que influirán en el monto de pensión que los afiliados recibirán en el período de jubilación , tales como; inicio de vida laboral, cambio en las rentas, densidad de las cotización (constancia de la cantidad de veces que las personas cotizan) y la rentabilidad, que los afiliados deben conocer y tomar en cuenta al momento de incorporarse a las diversas Administradoras de Fondos de Pensiones, tanto para asegurar su vida futura y el buen funcionamiento de este sistema.

La importancia radica en que en el modelo de pensiones chileno, los ahorros son en base a la capitalización individual, por lo tanto, el sujeto es el responsable absoluto de la pensión que percibirá en su etapa de adulto mayor y

como estos ahorros les proporcionará una calidad de vida adecuada, que permitirá suplir las necesidades personales y familiares al término de sus actividades laborales.

“Dada la importancia que tiene la información en un sistema de capitalización individual con administración privada de los fondos, resulta preocupante que luego de 25 años implementado el Sistema de Pensiones en Chile con los componentes que hacen del involucramiento de los afiliados un factor importante para su buen desempeño, el nivel de conocimiento respecto a características básicas del sistema sea tan bajo, tanto entre los afiliados como en la población en general” (Superintendencia de Pensiones; 2010: 161)

Se considera que la población debiese mantenerse al tanto de cómo se gestionan sus ahorros, cual es el objetivo del modelo actual y sus modalidades, ya que este es de vital importancia dentro del período de vejez o jubilación de cada trabajador, debido a que afecta directamente en su área personal, familiar y social.

La necesidad de conocer las opiniones de los trabajadores, da cabida para comenzar un análisis acerca de la importancia de los ahorros que las personas mantienen durante su vida laboralmente activa, ya que estos ahorros, deben proporcionar una estabilidad económica en el período de vejez, pero cabe preguntarse si estos ahorros ¿son suficientes, para cubrir las necesidades de las personas en su etapa de vejez?, ¿los trabajadores se sienten protegidos, con el sistema actual de pensiones?, ¿los afiliados conocen el funcionamiento y objetivos del Sistema de Pensiones chileno? .Estas son algunas de las interrogantes que intentaremos responder en la presente investigación, en base a las visiones de los trabajadores.

La investigación se centrará en los obreros de la construcción en Chile, porque en la actualidad este rubro, ha sufrido un incremento importante de mano de obra, favoreciendo al desarrollo de la economía del país. Esto permite la

inclusión de diversos trabajadores, siendo de relevancia para la presente investigación, debido a que dentro del rubro de la construcción se visualizan diferentes grupos etarios, con diferentes oficios que permiten a la investigación darle diversas perspectivas.

La investigación, se presenta en primera instancia con el diseño de estudio, conteniendo la contextualización del problema a estudiar para situar al lector dentro de la temática. Además se expondrán las preguntas, objetivos e hipótesis que buscan contestar el estudio.

De igual forma se expondrá la estrategia metodológica, la cual brindó límites y formas de acción dentro del proceso de recolección de la información, conteniendo unidad de análisis, muestra, universo, técnicas de recolección de datos, métodos de análisis de la información y las variables del estudio. Se debe mencionar que dentro del estudio existen dos unidades de análisis con sus correspondientes muestras y universos.

Posteriormente, se dará cuenta del marco teórico del estudio, el que proporcionó lineamientos, manteniendo por objetivo ordenar y orientar a los investigadores sobre el contexto teórico del tema a tratar. Dicho apartado está compuesto por dos capítulos; el primero se refiere netamente a la Seguridad Social, como concepto, objetivo, fundamento y su rol dentro del modelo neoliberal imperante, el segundo capítulo corresponde a calidad de vida y Previsión Social, desde la perspectiva de la vejez y el mundo laboral.

Luego, se expondrá el marco referencial, el que corresponde a contextualizar el Sistema de Pensiones en la realidad chilena, dividiéndolo en dos capítulos; primeramente en la evolución de la Previsión Social en nuestra sociedad, el Sistema de Pensiones chileno y el rol del Estado y por último los desafíos y críticas que mantienen las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). El segundo capítulo se refiere al desarrollo del rubro de la construcción en Chile, características, auge actual y para culminar, brindar una breve reseña de la empresa Constructora FGS, donde se realizó la investigación.

La tercera parte de la investigación, se centra en el análisis de la información recogida, por medio de las técnicas de recolección de datos, las que fueron una encuesta y entrevista semi estructurada a los trabajadores de la Constructora, estos métodos logran dar a la investigación un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo, lo que permite analizar las opiniones de los sujetos en profundidad.

Se finaliza el proceso de investigación, por medio de las conclusiones que se desprenden del análisis de la información, considerando si las hipótesis planteadas fueron o no corroboradas. De igual forma se presentan los hallazgos que brindó el estudio dentro de su construcción, los que fueron el sobreendeudamiento que presenta este segmento de trabajadores y la escasa representatividad con el Estado. Para luego culminar con los aportes de la temática a la disciplina de Trabajo Social.

La investigación pretende ser un aporte, en cuanto a que ayudará a reflejar si la información entregada por las entidades gestadoras del modelo es entendida por los trabajadores y si se necesita una política educativa frente al tema de la Previsión Social chilena.

1. Planteamiento del problema

Las sociedades están encargadas de brindar a sus ciudadanos protección en diferentes materias inherentes al desarrollo personal, familiar y social, convirtiendo a la Seguridad Social en la encargada de brindar cohesión social, cubriendo contingencias de acuerdo a los diferentes sistemas económicos y etapas de desarrollo que vive cada territorio. Con la globalización los países están expuestos a una serie de riesgos económicos que pueden afectar directamente a los sujetos, por lo que los lineamientos de la Protección Social varían, según los tipos de Estados y sistemas económicos imperantes.

Dentro de estas perspectivas se rescatan dos modelos globales imperantes en la actualidad, en el que se desarrolla la Seguridad Social: Estado Benefactor y en un Estado Neoliberal. En el primero el gasto social es mayor, debido a que se rige por el principio de solidaridad colectiva universal, en el cual se destinan mayores recursos con el objetivo de mantener a los ciudadanos en condiciones suficientes en todas las áreas que afectan a las personas, tales como salud, educación, trabajo, vejez, etc. Dentro de estos lineamientos el rol del Estado es fundamental, debido a que este organismo financia, gestiona y regula estas garantías. En la actualidad este tipo de Seguridad Social se brinda en Europa, territorio que se encuentra en crisis dejando entrever que el modelo de Previsión Social no puede ser solventado de dicha forma.

En un Estado Neoliberal, como lo es en Chile, la Seguridad Social es focalizada hacia las personas vulnerables reconocidas según el sistema, con intervención privada, que gestionan y financian dichos derechos, convirtiendo al Estado en el ente regulador, coartando su capacidad de intervenir en las necesidades de sus ciudadanos, otorgándole al mercado dicha función. Dicho modelo de igual forma no está exento de críticas, debido a que las ganancias de las empresas están sobre el interés del ciudadano, violando el derecho a la dignidad de las personas y del pleno ejercicio por buscar la igualdad y un bienestar social a los sujetos.

La Seguridad Social en Chile, como se ha mencionado anteriormente es una temática, en la que si bien existen programas educativos respecto al tema, no son abordados por las instituciones empleadoras para que exista una concepción clara de sus objetivos, requisitos y beneficios para la población trabajadora sobre el Sistema de Pensiones en nuestro país. Sin embargo, cabe mencionar que la responsabilidad de informarse, es de cada sujeto y no de las empresas contratantes, aunque de igual forma el empleador puede proporcionar a sus trabajadores herramientas que les permitan introducirse en esta temática, ya que les afecta en el presente y en su futuro. Es por esto que el tema de la investigación será recoger el nivel de conocimiento que trabajadores de Constructora FGS, poseen y cómo les afecta o utilizan estos beneficios.

El tema a estudiar se originó al pensar en los trabajadores activos que cotizan e imponen, los que no reconocen los descuentos efectuados en su planilla de sueldo y hacia donde están destinados sus dineros, puesto que no se preocupan sobre su vida futura, específicamente, en su etapa de adulto mayor.

Se escogió a trabajadores que se encuentran inmersos en el rubro de la construcción, por tres razones. La primera, se basa en que las remuneraciones que los trabajadores perciben dentro del área son elevadas en comparación a otros sectores productivos del país, recibiendo en promedio, un sueldo imponible de \$550.000, según datos entregados por la Cámara Chilena de la Construcción en el informe MatCh del año 2011.

“Los salarios reales para la construcción, crecieron 7,4% anual, en términos reales, y los costos totales laborales (ICMO) lo hicieron en 8%. Es de esperar, que con la pérdida del dinamismo esperada para el segundo semestre, los salarios y costos laborales para la construcción sigan creciendo, pero a tasas más moderadas”. (Cámara Chilena de la Construcción; 2012:19). Esta cifra según los propios trabajadores es sólo una base, ya que reciben incentivos económicos, en base a bonos y beneficios sociales por parte de la empresa contratante.

CUADRO N°1

REMUNERACION PROMEDIO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE CHILE

RUBRO	SUELDO IMPONIBLE
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	324.328
Comercio	450.712
Construcción	550.412
Hoteles y Restaurantes	300.098
Explotación de minas y canteras	1.010.443
Pesca	471.902
Servicios comunitarios, sociales	419.659

Fuente: Cámara Chilena de la Construcción (CChc) en base a información de la Superintendencia de Pensiones

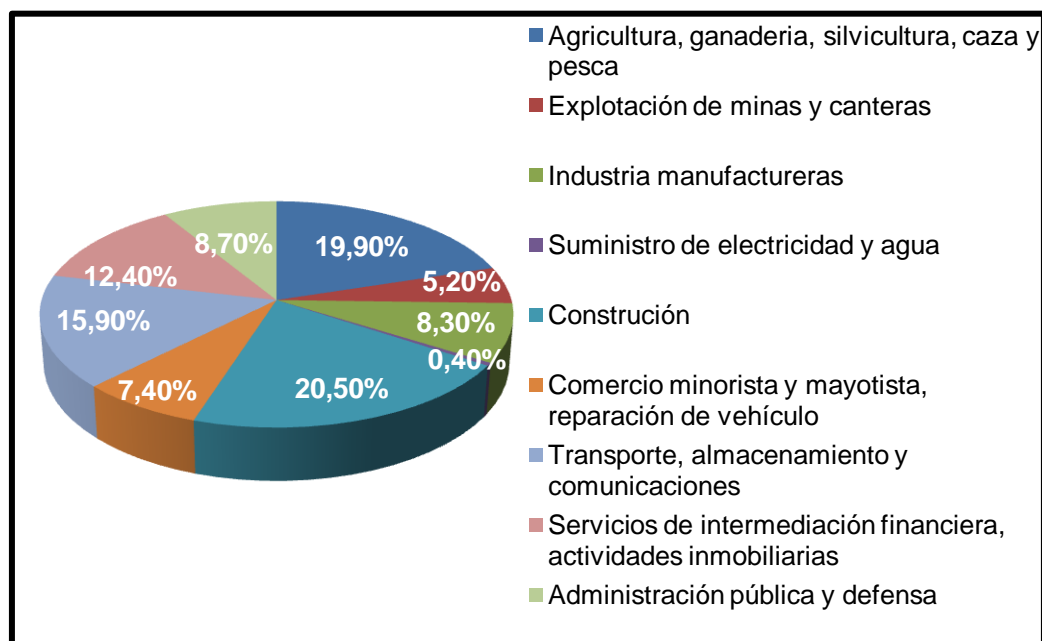
La Cámara Chilena de la Construcción nos expresa que *“la construcción es superada por los sectores comercio y manufactura, los que experimentaron un mayor incremento en los salarios reales en doce meses. Sin embargo, cabe señalar que el nivel del índice real de remuneraciones se mantiene en un rango históricamente alto desde el cuarto trimestre de 2010”*. (Cchc; 2011:17)

En segundo lugar los obreros de la construcción están expuestos a mayor riesgo, producto de las extensas horas de trabajo y los accidentes fortuitos que se pueden presentar durante su jornada laboral, por lo que estos deberían mantener la información actualizada al momento de hacer uso de estos recursos y mantener claridad de los pasos a seguir.

A continuación se presenta un gráfico, que demuestra que el área de la construcción es la que se encuentra en el primer lugar de mortalidad por causa de accidentes laborales en comparación a los demás sectores productivos del país.

Gráfico N° 1

Tasa de mortalidad de accidentes laborales



Fuente: Ministerio del Trabajo 2005 – 2009

Por último el nivel educacional de los trabajadores, es bajo, ya que dicho rubro contrata mano de obra no especializada, que puede no mantener claridad del sistema y de cómo este funciona.

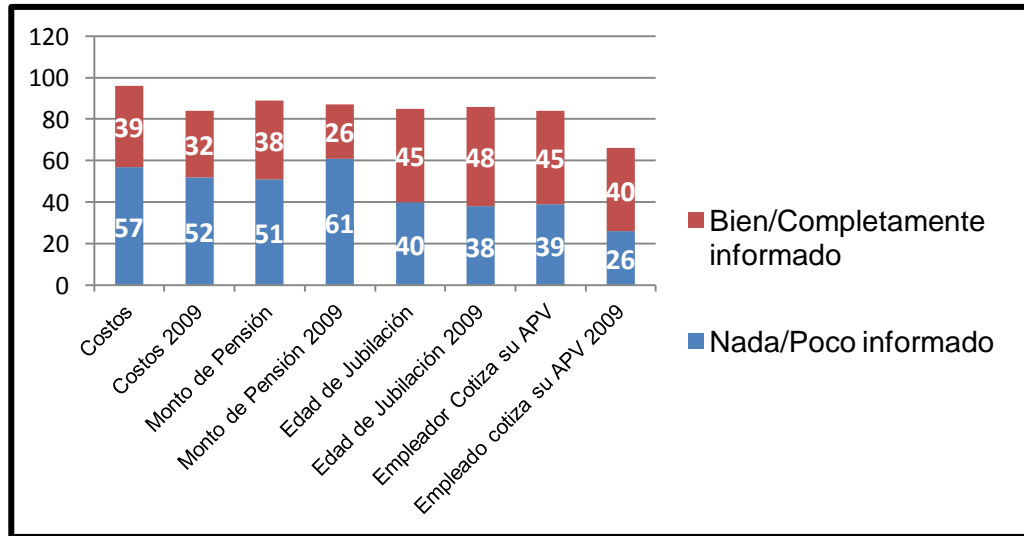
Berrios nos expresa que *“la mano de obra no calificada se remunera a bajo costo si se la compara con empresas de otros sectores industriales. A su vez, se aprecian notables diferencias entre las remuneraciones del personal según sea su cargo.”* (Berrios; S/A)

Es necesario estudiar, el nivel de conocimiento y satisfacción acerca de las instituciones de Seguridad Social, específicamente en el Sistema de Pensiones debido a que un estudio realizado por la Corporación de Investigación de Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS;2009), a 1.350 personas a nivel país, a través de encuestas telefónicas, demostró, que existe mucho camino por recorrer con respecto al nivel de conocimiento y satisfacción sobre la Seguridad Social, incluyendo el Sistema de Pensiones.

A continuación se presenta la información recogida por esta institución en un gráfico, que incluye el nivel de conocimiento sobre temas básicos, que los afiliados debiesen conocer a cabalidad.

Gráfico N° 2

Conocimiento del Sistema de Pensiones



Fuente: CIEDESS, 2011

La diferencia que se requiere para llegar al 100%, son personas que no contestaron las preguntas.

En cuanto al costo y edad de jubilación, se puede señalar que los usuarios se sienten poco informados respecto al tema, existiendo un retroceso en el año 2009, aumentando así el nivel de desinformación existente. De igual forma en el monto de pensión y empleador cotiza Ahorro Previsional Voluntario, existe un aumento en cuanto al nivel de información que los afiliados manejan. Sin embargo lo expresado anteriormente, demuestra que no existe un conocimiento acabado e información adecuada destinada hacia toda la población trabajadora.

Al hacer un primer sondeo para poder respaldar el tema escogido en la presente investigación, se demuestra que los individuos no se preocupan de asegurar su estabilidad y calidad de vida en un futuro, puesto que el

“presente ya es complicado, como para pensar en un futuro lejano” (Jefe de obra: Juan Pardo, constructora FGS).

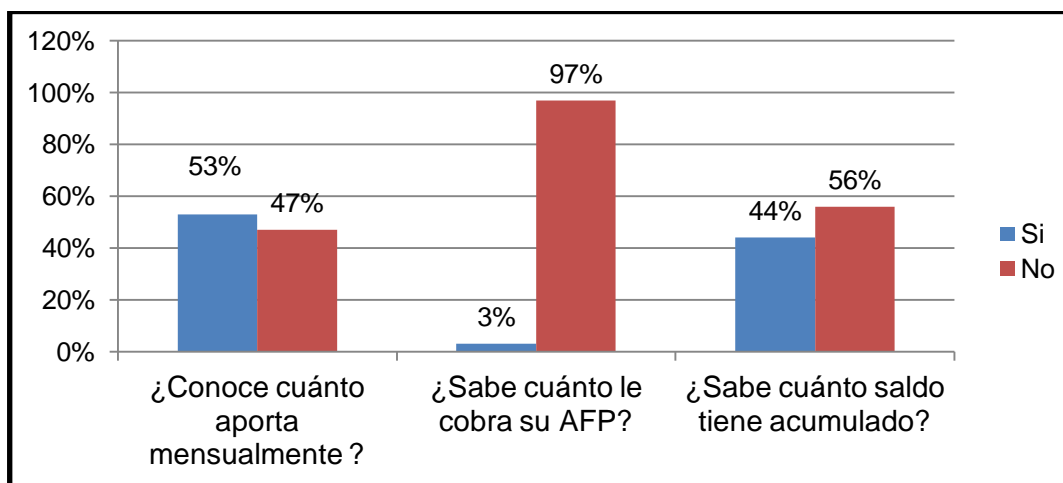
El trabajo relacionado con la construcción, es un área en el que los individuos pasan muchas horas realizando labores en las cuales están expuestos a riesgos leves, como a accidentes que pueden costarles la vida, producto tanto de la altura de los lugares de trabajo, la exposición, manipulación de maquinarias o riesgos fortuitos a los que se enfrentan día a día; por la realización de estas actividades los trabajadores reciben remuneraciones que les permiten sustentar a sus familias, pero muchas veces, no tienen conocimiento de descuentos y o beneficios que la Seguridad Social les presta. Es por esto que el tema a elección tiene como finalidad recoger la información de los trabajadores activos, enfocados principalmente en el pilar contributivo del Sistema de Pensiones de Chile.

Con la finalidad de respaldar la información dada, se presenta un gráfico obtenido, desde la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, que refleja el conocimiento de los afiliados sobre el Sistema de Pensiones, según la Encuesta de Protección Social 2002, que sustenta el escaso conocimiento de la población chilena con respecto a sus cotizaciones.

Como podemos ver en el gráfico N° 3, el 53% de las personas, sí conoce cuánto aporta mensualmente a las AFP, sin embargo al preguntarles el monto específico que la AFP le descuenta, sólo el 3% conoce el monto exacto. Lo anteriormente mencionado, da cuenta de la desinformación que poseen los individuos con relación a sus cotizaciones, puesto que no buscan conocer a fondo cuál es la realidad de esos dineros y de qué forma tendrán implicancia en su calidad de vida en el futuro.

Gráfico N° 3

Conocimiento básico sobre el Sistema de Pensiones



Fuente: Superintendencia de Pensiones, 2003

Las preguntas contenidas en el gráfico anteriormente expuesto, advierten un conocimiento escaso sobre el Sistema de Pensiones. Con esto se pretende demostrar que la base del conocimiento no está correctamente entregada, dado que la población trabajadora no está empoderada con respecto al tema, es por esto que no se puede pedir que comprendan características más complejas del sistema sino mantienen una base sólida, en las líneas generales del modelo actual.

Las posibles causas que interfieren en el escaso conocimiento de los afiliados sobre los fondos de pensiones tienen que ver según la Superintendencia de Pensiones con:

“El lenguaje técnico con que se entrega la información; Escasez de educación financiera general; Las personas ven las decisiones y las consecuencias en un futuro muy lejano, por lo que en su realidad actual no es de importancia. (Superintendencia de Pensiones”; op cit: 161)

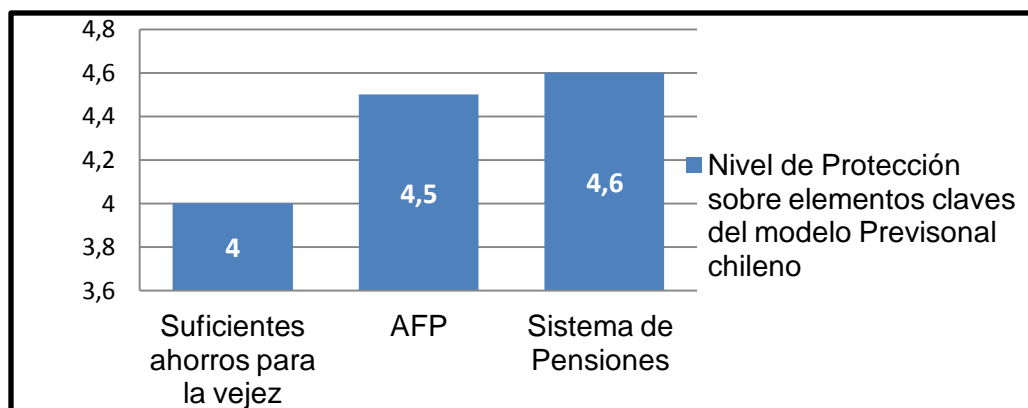
La investigación brindará información necesaria, que permitirá estar al tanto de los niveles de conocimiento y satisfacción que presentan los trabajadores de

Constructora FGS, acerca del Sistema de Pensiones en Chile, para posteriormente verificar si es necesario una política educativa respecto a esta temática, por lo que el estudio podría aportar a la construcción de nuevos lineamientos que permitan que la empresa, en la que se realizará el estudio, logre crear un plan de acción con respecto a las dudas que presenten sus trabajadores.

Ya se ha expresado el escaso conocimiento que mantienen los sujetos sobre el Sistema de Pensiones, lo que da cabida a presentar si estos sujetos con el bajo nivel de información, pueden establecer relaciones de confianza y protección con las entidades encargadas de la gestión de sus dineros ahorrados.

Gráfico N° 4

Nivel de Protección sobre elementos claves del modelo Previsional



Fuente: investigación directa con datos obtenidos por el CIEDESS, 2008

El gráfico anterior es expresado por medio de escalas de notas, divididas de la siguiente forma: de 1 a 2 desconfianzas, de 3 a 4 insatisfacciones, 5 a 6 confianzas y de 6 a 7 satisfacciones.

Como bien expresa el gráfico N° 4, ninguno de los elementos claves del sistema alcanza a brindar confianza y satisfacción en sus funciones dentro del sistema, puesto que no existe una protección efectiva en los ámbitos analizados, ya que ninguno de estos logra llegar a la población con la que se relacionan.

El nivel de protección tiene directa relación con las percepciones que los trabajadores presentan, puesto que se debe contribuir a perfeccionar el nivel de conocimiento, mejorando las estrategias de entrega de información y entender las percepciones de cada trabajador, haciéndolos partícipes de la creación de las políticas educativas, con el objetivo de acercar a los sujetos a estas instituciones.

La investigación será realizada en la Región Metropolitana, incorporando a los trabajadores de Constructora FGS ubicado en Av. Holanda #3167, comuna de Ñuñoa. El levantamiento de la información y la implementación del instrumento se realizarán en Santiago en la obra condominios Holanda.

Dentro de la viabilidad del estudio, cabe mencionar, que se cuenta con las herramientas necesarias para la investigación, porque constructora FGS, se encuentra inserta dentro de esta área productiva por mas de 20 años, proporcionando una base sólida al estudio ya que presenta características de gestión y participación estable dentro del mercado, a esto se suma que cuenta con un espacio óptimo para la aplicación del instrumento, porque el contacto cara a cara con los trabajadores, contribuirá en conocer sus percepciones e interrogantes respecto al Sistema de Pensiones.

La investigación pretende conocer cuáles son las principales causas del por qué los trabajadores no se informan y no reconocen cuales son los beneficios, requisitos y funcionalidad del Sistema Previsional chileno y las percepciones del nivel de protección de dicho tema.

Para esto se generará una encuesta que permitirá recoger la información y poder realizar una sistematización que nos demuestre la realidad de la población trabajadora de FGS, paralelamente se aplicará una entrevista semi estructurada a informantes claves, para conocer a cabalidad las respuesta de cada uno de los trabajadores.

2. Preguntas de investigación

¿Los trabajadores pertenecientes a constructora FGS, conocen información suficiente respecto al funcionamiento del Sistema de Pensiones existente en Chile y sus modalidades, que les permita saber qué hacer en el momento de jubilar?

¿Los trabajadores de Constructora FGS, reconocen beneficios y obligaciones que tiene el ahorro de cotizaciones obligatorias y voluntarias para el período de cese de actividades laborales, ya sea por despido, renuncia o jubilación?

¿Los trabajadores de Constructora FGS se sienten protegidos para su etapa de cese de actividades laborales con el Sistema de Pensiones existente en nuestro país?

3. Objetivos de investigación

Objetivo General N°1

Describir el nivel de información que tienen los trabajadores de Constructora FGS, respecto de los temas relacionados con la Previsión Social, específicamente con el Sistema de Pensiones.

Objetivos específicos

1.1 Identificar si los trabajadores comprenden las características y objetivos generales del actual Sistema de Pensiones en Chile.

1.2 Identificar el nivel de conocimiento existente que tienen los trabajadores respecto de los requisitos necesarios para optar a una pensión de vejez, u otros beneficios a los que estos pueden acceder, de acuerdo al actual Sistema de Pensiones.

1.3 Describir el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de Constructora FGS, sobre la información, brindada por las Administradoras de Fondos de Pensión, acerca del modelo actual.

Objetivo General N° 2

Describir la opinión que los trabajadores de Constructora FGS, poseen en relación al nivel de protección social para enfrentar el período de jubilación en el contexto del actual Sistema de Pensión chileno.

Objetivos específicos

1.1 Identificar desde la visión de los trabajadores, el nivel de protección social, que proporcionará el monto de pensión para la satisfacción de las necesidades en su etapa de jubilación.

1.2 Identificar el conocimiento que tienen los trabajadores sobre las políticas implementadas por el Estado en materia de Protección Social, para enfrentar la etapa de jubilación.

3. Hipótesis

Hipótesis N° 1

Los trabajadores no poseen información necesaria con relación al modelo actual de pensiones, dado que este genera desconfianza y apatía, respecto a cómo enfrentar su etapa de jubilación, provocando en ellos no manejar de forma adecuada beneficios otorgados por las AFP en el período de jubilación y descontento sobre el monto de sus pensiones futuras.

Hipótesis N° 2

Los trabajadores no consideran la importancia de las garantías estatales y del sistema de capitalización individual en su periodo de jubilación, producto que se sienten desprotegidos por el actual Sistema de Pensiones, dado que consideran que las instituciones fiscalizadoras públicas y las empresas que gestionan el modelo no velan por el bienestar actual y futuro de ellos y sus familias.

4. Estrategia Metodológica

4.1. Tipo de estudio

La presente investigación será un estudio de carácter transeccional, debido a que *“Recolecta datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación de un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, Fernández y Batista; 2006:108)*. Será utilizado este tipo de estudio, ya que se desea medir las opiniones de un grupo de trabajadores sobre sus conocimientos y satisfacción, acerca de la Seguridad Social en Chile, específicamente en el área de prestaciones hacia la vejez, es decir el Sistema de Pensiones.

Por lo tanto, el estudio será descriptivo, porque: *“tiene por objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas (...)y así proporcionar su descripción.”(Ibíd.: 210)*

La metodología que se aplicará será de enfoque mixto, es decir, se dará a conocer aspectos relevantes de las concepciones que mantienen los trabajadores, sobre Previsión Social. Se ha decidido utilizar esta metodología, ya que la investigación cualitativa es flexible y nos proporcionará a través de una entrevista semi estructurada, profundizar las percepciones de cada trabajador. Además será cuantitativa, porque se sistematizará la información recogida a través de las encuestas implementadas.

4.2. Unidad de análisis

Este estudio presenta dos unidades de análisis:

5.2.1 Trabajadores de Constructora FGS, que desempeñan labores de pileros, jornaleros, albañiles, etc.

4.2.2 De igual forma trabajadores que pertenecen a la estructura administrativa, que desempeñan cargos técnicos profesionales dentro de la empresa.

4.3. Universo

4.3.1 El primer universo consta de 90 trabajadores pertenecientes a la empresa Constructora FGS, que desempeñan cargos de albañilería, jornaleros, pileros etc.

4.3.2 El segundo universo consta de 10 trabajadores que desempeñan cargos técnicos profesionales dentro de la obra.

4.4. Muestra

4.4.1 Para la primera unidad de análisis la muestra es de 50 trabajadores, lo que equivale al 50% del universo, lo que le brinda representatividad a la investigación.

4.4.2 la segunda unidad de análisis, la muestra se centra en 10 trabajadores profesionales.

4.5. Técnicas de recolección de datos

Considerando la muestra, las técnicas de recolección de datos estarán dirigidas a la implementación de una encuesta a 50 trabajadores que realizan diversos oficios dentro de la obra y una entrevista semi estructurada a 10 informantes claves, que mantienen cargos dentro de la obra, como: prevencionista de riesgo, capataz, jefe de obra, jefe de bodega etc. con el objetivo de recopilar información en profundidad y comparar las opiniones y motivaciones de estos, respecto al Sistema de Pensiones imperante en Chile.

4.6. Técnicas de análisis de los datos

4.6.1 En primera instancia, se utilizará el programa Excel, con la finalidad de sistematizar las respuestas obtenidas de las 50 encuestas realizadas a los trabajadores,

4.6.2 Se utilizará el análisis de contenidos, para las entrevistas semi estructurada a los informantes claves, con la finalidad de recoger opiniones personales sobre el tema a tratar.

5. Variables

- Nivel de información
- Percepción del nivel de protección

PRIMERA PARTE
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

En el presente capítulo se brindará información necesaria sobre conceptos de Seguridad Social, desarrollando sus objetivos, principios y características. Esta información es de vital importancia para la investigación, ya que es necesario situar bajo qué área se desarrolla el Sistema de Pensiones.

Para finalizar con un análisis sobre cómo se desarrolla la Seguridad Social frente al modelo neoliberal el que rige el desarrollo económico de Chile, afectando todas las áreas de intervención de las prestaciones previsionales.

1. Seguridad Social: Un concepto en constante transformación

En primera instancia se debe conceptualizar el término de Seguridad Social, que es el eje fundamental de la presente investigación. Cabe destacar que el concepto se encuentra en constante transformación, puesto que las sociedades mantienen necesidades y realidades nuevas que deben ser atendidas según el tiempo y la cultura de cada una. Por lo que brindar una definición de esta presenta dificultades. Sin embargo Bowen (1992) nos expresa que existen líneas generales en que las definiciones concuerdan, estas son, política social y ciencia jurídica.

La Seguridad Social definida como política social, nos expresa

“la seguridad social, en su concepto integral y moderno, es la rama de la política socioeconómica de un país por la cual la comunidad protege a sus miembros asegurándoles condiciones de vida, salud y trabajo socialmente suficientes, a fin de lograr mejor productividad, mas progreso y mayor bienestar comunes”. (Ibíd:95), esto se respaldada bajo las políticas de distribución con las que cuenta el país para poder asegurar la satisfacción de las necesidades con el fin de adaptar los recursos de los sujetos y de sus familias, bajo un dispositivo

económico el cual no es visualizado concretamente, sino más bien es abstracto ante las percepciones de los sujetos.

La seguridad social como ciencia jurídica

Aquí el concepto de Seguridad Social es definido como *“el conjunto de principios que reconocen a todo ser humano, el derecho a los bienes indispensables para prevenir sus contingencias sociales y cubrir sus efectos y que regulan las instituciones requeridas para ello”*. (Ibíd: 96)

A raíz de estos dos lineamientos es que Bowen (Ibíd), nos expone que la Seguridad Social ha pasado a considerar a la persona humana acreedora de la sociedad, ejerciendo el derecho a la Seguridad Social que le asiste, su protección y defensa adecuada y oportuna en sus “estados de necesidad”.

De igual forma Podetti, define a la Seguridad Social como

“conjunto de medidas técnicas, regulado por normas jurídicas, con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social, tendiente a liberar al hombre de la opresión de la materia, mediante el otorgamiento de prestaciones cada vez que se configuren contingencias sociales que afecten desfavorablemente el nivel de vida de las personas protegidas, sus familias a cargo y quienes estén a su cargo”. (Podetti; 1982: 180)

El autor, menciona componentes esenciales de la Seguridad Social, la solidaridad y las responsabilidades personales y sociales, que los individuos mantienen con respecto a sus pares en la ayuda en momentos de menoscabo económico que afectan directamente en mantener una calidad de vida estable y digna.

Más aún expresa de una manera general situaciones de crisis o contingencias sociales, es decir, estas pueden ser detectadas a través del desarrollo de las propias sociedades, y además pueden transformarse según el contexto histórico y cultural de los países, Dado que *“el conjunto de normas,*

principios y técnicas que tienen por objeto atender la satisfacción de necesidades individuales derivadas de la producción de determinadas contingencias sociales, valoradas como socialmente protegibles”. (Greco; 1978: 37) deben estar atentas para suplir necesidades y abordarlas eficazmente.

Al igual que Bowen, Solorio, presenta que la Seguridad Social mantiene dos elementos fundamentales; el Seguro Social

“Se estableció en Alemania hace más de un siglo, cuando los gobiernos locales pusieron en marcha fondos de enfermedad que exigían de los trabajadores el pago obligatorio de cotizaciones a la caja correspondiente (...)” el concepto de seguro se basa en el principio de mancomunidad de riesgos. Por tanto, todos los que están amparados por ese régimen contribuyen a un fondo común. (Solorio; 2001:10)

En base a esta concepción se puede establecer una relación con el antiguo sistema chileno, debido a sus características de asociación colectiva y el pago obligatorio de las cotizaciones.

En contraposición al primer elemento se presenta la Asistencia Social, la cual *“en lugar de basarse en las cotizaciones individuales de trabajadores y empleadores (...) se recurre a impuestos locales o nacionales para financiar los diversos programas de los que derivan las prestaciones pagadas como un derecho legítimo, cuando se cumplan las condiciones de necesidad” (Ibíd:11)*

La definición, da un énfasis distinto, puesto que incorpora una dualidad en el pago de cotizaciones, ya que no solo recae en el trabajador, sino que incluye recursos de las instituciones que se encargan de velar por el pleno desarrollo de sus ciudadanos.

Otras definiciones encontradas nos exponen distintas perspectivas sobre Seguridad Social, sin dejar de lado como objetivo fundamental la protección en momentos de necesidad de las personas.

A continuación se presentarán variados conceptos sobre dicha temática

Según la Oficina Internacional del Trabajo, la Seguridad Social se define como:

“la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”
(OIT, 2001 (a):9)

Cabe destacar que la definición anteriormente expuesta es la utilizada por la Superintendencia de Seguridad Social en Chile. Dejando en manifiesto que los individuos se encuentran protegidos ante diversas contingencias que pueden presentarse durante su ciclo vital, permitiéndoles a ellos tener un respaldo con el cual alivianar situaciones de crisis al verse afectados en sus diferentes etapas y áreas de desarrollo, siendo esta una protección integral.

Otra definición que debe ser expuesta es la de la Reforma de la Seguridad Social, que la describe como: *“Aquella concreta modalidad de actuación administrativa orientada a compensar la pérdida de rentas de trabajo mediante prestaciones, sobre todo dinerarias, que el Estado financia convirtiéndola en un verdadero servicio público (García; Escartin; 2011:1)*

Dentro de la definición citada, cabe destacar el rol del Estado, ya que nos expresa la obligación que mantiene de financiarla y entregársela a todos los ciudadanos, ya no solo como un bien público que este proporciona a sus ciudadanos en situaciones de necesidad, sino como un derecho de protección, exigible por cada individuo y que se le está obligado a brindar. Aquí la Seguridad Social pasa de ser una acción de caridad, a un derecho que debe ser cumplido.

Respaldando la cita anterior, se presenta la definición que realiza la Organización Internacional del Trabajo;

“Los regímenes de seguridad de los medios de vida deberían aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un nivel razonable, las entradas pedidas por causa de incapacidad para trabajar (comprendida la vejez), o para obtener trabajo remunerado o por causa de la muerte del jefe de familia. La seguridad de los medios de vida debería organizarse, siempre que fuese posible, sobre la base del seguro social obligatorio y las necesidades que no estén cubiertas por el seguro social obligatorio deberían estarlo por la asistencia social” (OIT; 2000 (b):5)

Esta definición, utiliza el término seguridad de los medios de vida, ya que expresa que la descripción tradicional, no contiene las verdaderas aristas de la situación de miseria, por lo que respalda la reflexión anterior, acerca del rol de las instituciones y el Estado para proporcionarla. Acentuando que las situaciones de necesidad que los individuos no pueden cubrir, sean advertidas por las instituciones correspondientes y que estas se hagan responsables de ellas.

Si bien es cierto, las realidades con las que los individuos viven día a día son dinámicas producto de las constantes actividades que estos realizan, permite enfatizar en que las necesidades que surgen bajo lo descrito anteriormente, se presentan en la vida de los individuos de forma fortuita, es por esto que se debe estar en constante transformación de las políticas que van orientadas a regular el bienestar de los individuos, para de esta manera agregar a la agenda política nuevas formas de atender estas problemáticas, producto de los constantes cambios que se presentan en la realidad.

Una interesante definición nos entrega el libro Seguridad Social de la Escuela Nacional de Judicatura, que expone que el término es una actividad integral, es decir:

“La seguridad social en cuanto al hombre , es un derecho ; en cuanto al Estado , es una política ; en cuanto a la ciencia jurídica , ya es una disciplina ; en cuanto a la sociedad , es un factor de solidaridad; en cuanto a la administración , es un servicio público; en cuanto al desarrollo, un factor integrante de la política general ; en cuanto a la economía , un factor de redistribución de riqueza”
(Reyes; 2007: 51)

Como bien menciona Reyes, esta definición contiene la visión de cada elemento que pertenece a la Seguridad Social, entregando un resumen de las variadas concepciones que se han descrito en el presente documento.

Ante el análisis anterior se permite establecer que la investigación se guiará en base a esta noción, puesto que describe la integralidad de la Seguridad Social, desde la visión de los diferentes actores que están involucrados.

En síntesis, entre las variadas concepciones expuestas sobre Seguridad Social, resalta la ayuda que ésta realiza al bienestar social, en cuanto al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, contribuyendo a la disminución de la pobreza y las desigualdades sociales, a través de la protección a los sujetos vulnerables de toda sociedad. De igual forma, esta puede ser entendida desde tres aspectos; el primero desde la protección, por parte del Estado hacia los ciudadanos ante contingencias o situaciones de necesidad que estas presentan, el segundo como un derecho que mantienen todos los sujetos que debe ser regulado por las políticas públicas de cada país y por último que ese derecho sea administrado y gestionado de forma eficiente, a través de las instituciones correspondientes.

2. Objetivos y principios de la Seguridad Social

Ya se han presentado diferentes concepciones de Seguridad Social, ahora es necesario proporcionar los objetivos y principios de esta para comprender el campo y acción en el cual se desenvuelve.

Greco (op cit) señala que la Seguridad Social es una realidad política, jurídica técnica y práctica, cuyo objetivo es la cobertura de determinadas contingencias, valoradas como socialmente protegibles, mediante organismos estatales o paraestatales financiados con recursos propios, que incluyan los siguientes programas; pensiones de invalidez, vejez y muerte; atención médico hospitalaria y prestaciones monetarias por enfermedad común y maternidad; asignaciones familiares, prestaciones monetarias por desempleo; asistencia social y programas públicos de salud.

Bowen (op cit) nos entrega claramente el objetivo fundamental de la Seguridad Social, al señalar que su orientación más trascendente, va hacia la transformación de la actual estructura económica de la sociedad civil, de manera que la dignidad personal y los derechos de la vida humana de los componentes de las masas, particularmente de la clase asalariada, sean reconocidos y respetados en la realidad.

La definición anterior, se concentra fundamentalmente en la protección hacia los sujetos, indicando el respaldo oportuno y obligatorio, que las entidades correspondientes de cada país debe desarrollar en beneficio de la estabilidad personal y económica de sus ciudadanos, más aún de poner en el tapete aquellas necesidades, con la finalidad de que sean observadas, abordadas en la realidad cultural y económica correspondiente.

Solorio por su parte expresa que, *“el objetivo de esta, consiste en proporcionarle ayuda financiera o de otro tipo, en caso de pérdida o reducción de los ingresos”*. (Solorio; op cit: 35). Dentro de esta percepción, se visualiza que la Seguridad Social no solo debe estar orientada a aportes económicos, sino que

también se debe incorporar otro tipo de ayuda, como lo pueden ser orientaciones sobre cómo superar momentos de crisis económicas o personales.

Humeres (2009), nos expone que la Seguridad Social, mantiene diversos objetivos; en primer lugar asegurar condiciones de vida adecuadas a todos los ciudadanos, que se realiza a través de la medicina social, pensiones, asignaciones familiares, crédito social, etc. En segundo lugar debe hacerse cargo de las necesidades o estados de miserias de los sujetos, y en última instancia, ser un mecanismo de redistribución de rentas por medio de un sistema de fondos comunes, que se repartan de manera igualitaria de acuerdo a las necesidades vivenciadas. El autor describe como ejemplo de estos objetivos, las mutuales y las cajas de compensación de asignación familiar.

En la presente investigación es necesario profundizar en las prestaciones o pensiones de vejez, que es el objetivo de la Seguridad Social, que se medirá.

Las prestaciones de vejez o pensiones de vejez, según la Escuela Nacional de la Judicatura, mantiene por objetivo que los ciudadanos de un país que han trabajado durante toda su vida, requieren acumular un fondo, por lo tanto el Sistema de Pensiones para la vejez debe *“subsana la reducción de los ingresos por vejez, fallecimiento, discapacidad, cesantía de edad avanzada y sobrevivencia. La estructura del sistema permite el desarrollo de cuentas personales individuales para los afiliados.”* (Reyes; op cit: 117)

El Sistema de Pensiones, fundamentalmente permite a los trabajadores obtener montos en base a dineros ahorrados en su etapa laboralmente activa, considerando como eje principal que estos dineros recibidos, sean de acuerdo a un nivel de vida digno en su etapa de cese de actividades laborales por vejez.

Según Solorio *“La pensión por vejez procura que el trabajador reciba un ingreso final de su vida laboral, como consecuencia de que el trabajador es un ser humano que, como tal, sus fuerzas productivas tienen un período de existencia limitado.”* (Solorio; op cit: 123). Esto hace referencia a que la etapa laboral

mantiene una fecha de caducidad, por lo que será necesario que los sujetos obtengan en base a estos dineros una estabilidad en su etapa adulto mayor.

Principios de seguridad social, descritos por Solorio;

La Seguridad Social tiene cuatro principios rectores, a saber, el primero de ellos es la universalidad; la cual es descrita de dos formas, la primera subjetivamente ,que debe satisfacer a todos los sujetos, sin discriminar aspectos o condiciones personales, la segunda se refiere a lo objetivo, ya que esta debe cubrir todos los riesgos y contingencias sociales, en diferentes materias que interfieren en la cotidianidad de las personas, como por ejemplo en salud, aspectos económicos o situaciones familiares.

El segundo principio rector de la Seguridad Social, se refiere a la integralidad, que expresa que debe existir calidad a la hora de solucionar las contingencias sociales, puesto que estas deben ser suficientes para abordar todas las necesidades, sin dejar afuera de los objetivos de la Seguridad Social, materias que son importantes para el mejoramiento de esta.

Otro elemento fundamental en la Seguridad Social es el de la solidaridad, el cual tiene que ver con el esfuerzo que todos los ciudadanos pertenecientes a una sociedad económicamente activos, realizan para financiar el sistema con el objetivo de implementar el bien común, vinculándose moralmente para un destino colectivo idéntico.

Por último se encuentra la unidad, que es orgánica y administrativa, basada en situaciones de riesgos que los ciudadanos pueden vivenciar, para así rebajar los gastos y no generar complejidades en las estructuras administrativas.

Rodríguez (2009), describe tres principios rectores

1. Igualdad de beneficios, menciona que todos los sujetos que son parte de la sociedad deben recibir de manera igualitaria beneficios que otorga la Seguridad Social, sin menoscabo de los diferentes montos que presenten unos de otros.

2. Progresividad, recae en la obligación que tiene el Estado de hacer cumplir los derechos ya establecidos y proponer nuevos, con la finalidad que estos presenten un mayor alcance de beneficios para la población, proporcionándoles una estabilidad futura. Esto tiene directa relación con las políticas ya existentes, que deben ser mejoradas y orientadas a ampliar los beneficios ya establecidos.

3. Internacionalidad, está ligado con el alcance mundial que presenta esta temática, orientado a acuerdos o convenios internacionales.

Los principios anteriormente expuestos dan cabida a situar a la Seguridad Social, dentro de variadas obligaciones que deben ser cumplidas, desarrollando que la universalidad es el principio fundamental, ya que no se debe discriminar a ningún sujeto dentro de un territorio, desde su nacimiento a su muerte. Además dichas prestaciones deben ser entregadas hacia los sujetos de una manera oportuna y de calidad, a través de la contribución de todos los organismos que conforman la sociedad, en base a la solidaridad colectiva.

Para que esto se pueda realizar, se requiere que exista una unidad en las normativas legales que regulen la Seguridad Social, por ejemplo se fiscalice la igualdad en la entrega de los beneficios hacia los ciudadanos. Cabe mencionar que dentro de la definición anteriormente expuesta, el rol del Estado está consagrado en uno de los principios, el de progresividad, ya que debe asegurar a los sujetos la obtención de estos beneficios en períodos de menoscabo económico y en contingencias sociales. Por último se menciona el principio de internacionalidad, que se refiere a los estatutos que regulan la Seguridad Social, no solo mantienen normas nacionales, sino que de igual forma se deben cumplir las normativas acordadas por medio de consensos y acuerdos multilaterales.

Bowen (op cit) de igual forma, describe los principios de la Seguridad Social que se asemejan rotundamente a la definición anterior, ya que menciona la

universalidad como la obligación de satisfacer el menoscabo provocado por los riesgos sociales que se presenten, y además nos expresa que este principio es esencial para el concepto de Seguridad Social moderno. La integralidad se refiere a las áreas de beneficios que ésta entrega, no solo de manera preventiva, sino también de forma curativa de las consecuencias de las contingencias sociales y de riesgos que se presenten. La solidaridad, por su lado es el elemento obligatorio de todos los miembros de la comunidad en relación a los objetivos de la Seguridad Social. Ante la unidad, el autor nos expresa, que se refiere a las instituciones, derechos y obligaciones de la estructura orgánica de la Seguridad Social. Y por último la internacionalidad, la cual debe adecuarse a los lineamientos de un sistema unitario internacional, con obligaciones y derechos comunes.

3. La Seguridad Social en un modelo neoliberal

En el siguiente punto se describirá como se desarrolla la Seguridad Social dentro del modelo neoliberal, es por esta razón que es necesario en primera instancia, contextualizar lo que significa el neoliberalismo, sus características y el efecto que produce dentro de las sociedades, para luego analizar desde diferentes perspectivas el impacto de este enfoque en la Seguridad Social, transformando fundamentalmente sus lineamientos, ámbitos y énfasis de aplicación.

El neoliberalismo según Duarte (1995), instaló incertidumbres sobre el Estado Benefactor, describiéndolo como costoso, centralista e ineficaz, adjudicándole la responsabilidad de obstaculizar el desarrollo económico y social, desestabilizando las posturas igualitarias que proclamaba. Esta perspectiva es sostenida en base a que, el Estado del modelo anterior, obtuvo la mayor intervención en la economía y en las áreas políticas-sociales, que a juicio del neoliberalismo las decisiones acordadas por el Estado Benefactor, perdían completamente la racionalidad necesaria para llevar a cabo el modelo.

Al describir que el Estado Benefactor es costoso, se refiere fundamentalmente a que este desperdió y malgastó sus recursos, ya que se basaba en un sistema asistencialista. En segundo lugar al decir que era centralista, no permitía la participación de otros sectores sociales para brindar soluciones y para la gestión de los recursos, en último lugar al ser un modelo ineficaz, se convirtió en el responsable de generar una paralización del sistema, por su pretensión utópica de igualdad para todos.

En el Estado de Bienestar, la Seguridad Social, mantuvo como característica la implementación de mecanismos obligatorios de solidaridad, sin embargo en el modelo neoliberal, este principio fue desplazado, producto de las nuevas políticas dirigidas a privatizar, desregularizar e incentivar la participación del sector privado en ámbitos que hasta ese momento pertenecían completamente al Estado.

Ahora bien ya se ha realizado una contextualización de la transformación que sufrió la Seguridad Social en el paso de un modelo a otro. A continuación se describirán aspectos de este concepto en la actualidad, que permitirán esclarecer el contexto político-social en que Chile se encuentra.

En primera instancia el capital se ha reformulado con el objetivo de incrementar las ganancias, brindando a las empresas poder absoluto sobre el desarrollo de las sociedades, este elemento no deja indiferente a la Seguridad Social, ya que el cambio de modelo obligó a esta a reestructurarse en relación a las nuevas condiciones que el capital exigía.

Una concepción semejante es la expuesta por Olvera (2005), el cual expresa que la Seguridad Social ha debido redefinir sus estrategias de acción, convirtiéndola en una política de breve plazo, la cual solo da respuestas en situaciones circunstanciales a las crisis y al peligro, lo que genera se transforme en una doctrina asistencialista, focalizando su intervención a las personas vulnerables que pertenecen a la sociedad.

En conclusión la Seguridad Social, perdió frente al neoliberalismo su amplio nivel de acción, puesto que en la actualidad se preocupa de proteger a los ciudadanos de las injusticias que presenta el modelo, principalmente como medida de emergencia. *“Ningún pueblo defenderá con celo el mercado libre a no ser que este funcione con un mínimo de justicia distributiva que se considere colectivamente como favorable”* (Camarero; 1998:53). La estructura del modelo neoliberal, no incluye la participación ciudadana, puesto que no está orientada a todos los sectores sociales, provocando un descontento y marginalidad frente al sistema. Esto puede ser respaldado, ya que según Inza (2001) las políticas de bienestar se implementan en la actualidad, por los mercados financieros, sin dejar al Estado desarrollar un rol activo dentro del progreso integral de la sociedad.

“El fenómeno de la pérdida de la emoción del patrimonio político de los derechos sociales como derechos ciudadanos y la sustitución paulatina del título sobre el que otorga la protección social, la cual no

se otorga a un sujeto político, el ciudadano, que tiene derecho a la prestación social de que se trate, sino que el beneficiario de la misma se presenta como un usuario de un servicio que tiene intereses en que este sea otorgado en las mejores condiciones. Así las prestaciones sociales se consumen integrándolas a un mercado de bienes y servicios. Lo anteriormente dicho es un proceso de despolitización de Seguridad Social que va paralelo a la tendencia de privatización del discurso neoliberal” (Inza; 2011:111)

La afirmación mencionada anteriormente, visualiza al Estado en un rol secundario, desviando la responsabilidad por la Seguridad Social a los propios individuos, lo que puede generar no mantener acceso a esta, atribuyendo esta descripción a un fracaso personal. Al mencionar que el Estado mantiene un rol pasivo frente a la dinámica social-económica, Briggs (1961) nos expone que el Estado debe tomar parte en los asuntos que tienen directa relación con sus ciudadanos, proporcionándoles tres garantías mínimas. La primera se refiere a que los sujetos y su entorno deben obtener ingresos acordes a los gastos básicos que estos presentan, en segundo lugar se les debe dar seguridad frente a diversas contingencias sociales, que al presentarse de forma fortuita podrían provocar desestabilidad personal y familiar, y por último que los ciudadanos tengan acceso a servicios sociales de calidad sin distinciones de clases.

Siguiendo esta línea, que se menciona que los beneficios dependen en su mayoría, de las contribuciones individuales, es decir, del trabajo realizado por ellos. Esta observación la expresa Adato, denominándola “modelo conservador corporativista”.

Ante lo expuesto anteriormente Arteaga (2001) nos menciona que

“no parece legítimo que el Estado deje totalmente en manos de las fuerzas privadas y de los ciudadanos la Seguridad Social; sobre todo cuando al intervenir el Estado en lo social, suele reducir la desigualdad y los contrastes. Mientras que las fuerzas privadas,

intervienen en lo social con la idea de obtener ganancias y no movida por criterios igualitarios” (Arteaga, 2001: 1333).

La política social dentro de esta concepción deja de lado sus principios integradores, igualitarios y de justicia social, permitiendo la privatización de programas sociales con marcadas características asistencialistas, las cuales se contraponen con los lineamientos de los derechos humanos y sociales.

“La Seguridad Social universal, para todos los ciudadanos, se vuelve a insistir en la necesidad de la responsabilidad del Estado en el bienestar de los mismos, a través de la organización de los servicios sociales que han de proteger todo su ciclo vital” (Camarero;1998: 55). Si bien se crearon instituciones con el fin de respaldar a los sujetos durante toda su vida, el estado neoliberal no permite que las políticas de Seguridad Social sean destinadas a proteger y dar estabilidad a los sujetos, sino mas bien están orientadas a corregir las injusticias que el mismo provocó, mediante programas que disminuyan la desigualdad social, manteniendo un sistema de libre mercado que trae consigo concepciones individualistas de desarrollo y de derecho privado, dejando de lado la solidaridad colectiva y la igualdad.

“El neoliberalismo es más que una doctrina económica, política o social. Es economía, porque estudia la regulación a través de una analítica concreta, aquella de la economía clásica. Es política, porque fundamenta al Estado moderno, la democracia, y el sistema político moderno, desde el liberalismo clásico. Es ética, porque establece los fundamentos de la convivencia social desde una posición determinada por la razón de mercado y el individualismo. Es histórica porque construye a la razón de mercado como heurística y hermenéutica de la historia. Es jurídica porque establece un modelo de Estado y de contrato social desde el cual se regula y administran las sociedades. Es simbólica porque ha generado una

ideología éxito individual sustentado en el consumo y el mercado.”(Dávalos s/a: 15)

La expresión anterior da luces del contexto social, político y económico en donde la Seguridad Social se ha debido adaptar para continuar otorgando a la sociedad su objetivo fundamental, el que se transforma y se obstaculiza en la actualidad, producto que las orientaciones se contraponen a su base fundadora de justicia social e igualdad, convirtiéndola en un servicio y no en un derecho ciudadano.

Con el objetivo de ejemplificar esta situación, se debe analizar el contexto actual que vive Europa con la crisis económica, política y social que la afecta.

Como bien es sabido este continente representaba estabilidad y progreso, conteniendo una estructura sólida de desarrollo. Sin embargo la crisis es producto de un largo período de acumulación de problemas y debilidades de repartición, acelerando el debate sobre el efectivo desarrollo de su pilar fundamental, el Estado de Bienestar, porque no es posible un reparto igualitario de sus beneficios a través de las garantías estatales a todos sus ciudadanos.

Los países europeos, han debido recortar el gasto público en materias tan importantes como, educación, salud y el punto más importante de la presente investigación, Seguridad Social. Estas iniciativas hacen preguntarse si el actual modelo de Estado de Bienestar, ¿puede ser desarrollado y viable en la actualidad?, a lo que es necesario responder, que dado la extensa crisis que no es tan solo material sino más bien de estructura, el objetivo de la Seguridad Social no puede ser cumplido, dado que los focos de atención no pueden ser cubiertos con la importancia o urgencia que se necesita. Es así como Fernández - García, menciona que

“los defensores del neoliberalismo están imponiendo fuertes medidas de recorte social a los gobiernos nacionales, dejando al margen del sistema productivo a millones de personas, que

empiezan a sufrir procesos de pobreza y exclusión social(...)se debe defender los valores que son inherentes a la democracia: la igualdad, la equidad y la cooperación altruista de las políticas públicas”

La crisis por lo tanto del Estado de Bienestar, mantiene directa relación con el quehacer de la Seguridad Social, debido a que se coartan los valores fundamentales de esta, desprotegiendo a la población en general en sus derechos básicos como los son la educación, salud, trabajo, etc. Esta situación lleva a que existan actores que mantengan que la única respuesta a esta crisis es potenciar el Estado de Bienestar, reconociendo la dignidad de las personas como el criterio de acción fundamental, para comenzar el cambio al modelo.

CAPÍTULO II

CALIDAD DE VIDA Y PREVISIÓN SOCIAL

El siguiente capítulo, da cuenta de diversas definiciones del concepto calidad vida que apuntan a proporcionar a los individuos una identificación con el término en las distintas áreas de su vida y de desarrollo emocional, social o familiar que estén atravesando. Es por ello que se considera de relevancia, brindar algunas definiciones presentadas por diferentes autores para poder apuntarlas a la presente investigación.

El siguiente punto tiene relación con la calidad de vida en el período de vejez, que está orientado al nivel de satisfacción que los individuos podrán mantener en esta etapa con la Previsión Social Chilena, considerando que es una temática emergente, en nuestras políticas y de necesidad actual orientada hacia el futuro.

Como tercer punto se abarcará este concepto dentro del ámbito laboral, con el objetivo de situarlo en las relaciones y desarrollo que los trabajadores mantienen dentro de su espacio de trabajo y como la Previsión Social les proporciona protección.

1. ¿Qué se entiende por calidad de vida?

Hablar de calidad de vida, pone en cuestionamiento el querer saber su real significado y medición, debido a que en la presente investigación, este tema es fundamental para conocer la visión que los individuos poseen sobre el tema abordado. Según Barrientos (2005), el término calidad de vida, alude directamente al concepto de felicidad y de bienestar subjetivo. Expresando que estos conceptos mantienen puntos de convergencia, los cuales son:

“ a) Dimensión subjetiva del tema al que se refieren,

Esto relacionado, a que las percepciones que se entregan al preguntar por calidad de vida, van directamente relacionadas, con el momento social, familiar o laboral que estén viviendo los sujetos, por lo que no se podrá encontrar una universalidad de lo que se refiere en sí el concepto, de esto que las definiciones, están guiadas por la subjetividad de las personas.

b) Relativa dificultad de estudiar el tema, dado su asociación histórica con consideraciones de tipo filosófico...

Esto se puede traducir en que existen variadas concepciones teóricas, dado que es un tema relativamente nuevo, el que no ha podido ser definido de manera universal, abarcando todas las áreas de desarrollo de los sujetos. Es por lo anteriormente expuesto que los autores presentan diversos elementos que interfieren en obtener o generar una definición clara sobre *calidad de vida*.

Levy & Anderson (Ibíd.), definen el concepto de calidad de vida como *“la medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada persona y grupo y de felicidad, satisfacción y recompensa..., las medidas pueden referirse a la satisfacción global, así como, a sus componentes incluyendo aspectos como la salud, el matrimonio la familia o el trabajo”* (Ibíd: 19)

El concepto de calidad de vida es un término integral, que interfiere en todas las áreas de los individuos, ya sean personales o sociales. Por lo que existe multiplicidad de dimensiones que pueden ser analizados sobre esta concepción.

Por esta razón es que el concepto de calidad de vida es un término muy utilizado en la cotidianeidad, sin embargo se han desarrollado escasas discusiones teóricas para medir sus dimensiones y factores que pueden influir en su definición. A continuación se presentará un interesante modelo que expone los componentes que influyen en dicho concepto.

El primero de ellos según Borthwick- duffy; define calidad de vida como a las condiciones de vida objetivamente medibles, tales como salud física, relaciones interpersonales, actividades y trabajo. El ámbito subjetivo de este componente se vincula con la satisfacción personal con la vida, permitiendo a los sujetos comparar el grado de bienestar con otra persona.

El segundo, tiene que ver con la relación entre calidad de vida y condición de vida, la que considera a este término, como un sinónimo de satisfacción personal en todos los ámbitos de la vida.

Y por último este concepto, se puede vincular en la combinación de dominios de vida y sentimientos subjetivos, los que mantienen indicadores biológicos y psicológicos que pueden reflejar el nivel de satisfacción o bienestar.

Según Sharlock (1990) el término de calidad de vida en las definiciones teóricas, mantiene tres ejes en los que concuerda con los autores anteriores puesto que: el concepto es subjetivo, es decir depende de las percepciones de cada individuo, en segundo lugar que cada persona le asigna un valor a las dimensiones de la realidad y en tercer lugar que ese valor se encuentra en constante transformación, según la etapa de desarrollo que se encuentre el sujeto.

Por otra parte, Del Valle (1988) presenta un significado que incorpora un elemento externo que influiría en la percepción de la calidad de vida:

“Calidad de vida y desarrollo tienen que ver con lazos afectivos con el territorio y con las personas, lazos que son la identidad regional. Los lazos afectivos no solo aluden a los sentimientos sino también impulsan la acción. Al relacionarse con el desarrollo sustentable puede expresarse como un proceso con tres componentes que deben mejorar armónicamente la autodeterminación, la sustentabilidad y la calidad de vida” (Olave, Gonzalez; 2001: 35)

De las dimensiones anteriormente expuestas se desprenden dos variables para conceptualizar la calidad de vida, primeramente desde un punto de vista

objetivo, por ejemplo la salud y desde un prisma subjetivo, tal como: la felicidad y la satisfacción con la vida. El elemento externo que influye en la calidad de vida tiene que ver con el territorio, donde se forja la identidad de las personas.

Este análisis puede ser respaldado por Cabedo (2003), debido a que nos menciona, que adquirir una calidad de vida óptima es el resultado de sentirse a gusto, mantener una vida digna y ser feliz. Nos dice que es una discusión compleja darle un significado al término, porque es subjetivo y personal hablar sobre la felicidad.

De igual forma Hankiss, habla sobre la calidad de vida desde dos perspectivas la objetiva y subjetiva;

“la calidad de vida objetiva es la suma de los valores de uso realizados, absorbidos o consumidos en la vida de la gente. La calidad de vida subjetiva o percibida es el agregado de los valores de uso realizados como percibidos subjetivamente por la gente, o también la vida de la gente, tal como la persona la experimenta en términos de cierto tono general de la vida o un cierto sentido de bienestar”.(Hankiss; 1978:11)

Si bien es cierto, hasta el momento se han presentado una serie de autores, que bajo sus perspectivas, entregan elementos específicos que influyen dentro de la calidad de vida, estos no la logran definir universalmente, porque el sistema de medición de este término, está basado en la percepciones personales que cada individuo posee, es por esto que dependerá del momento, contexto o situación que se encuentre el individuo, como definirá calidad de vida.

Lo expuesto en el párrafo anterior es respaldado por Bronfenbrenner, (1979:23), quien nos expone que *“La calidad de vida es una propiedad de las personas de experimentar las situaciones y condiciones de sus ambientes de vida, y por tanto, dependerá de las interpretaciones y valoraciones de los aspectos objetivos de su entorno”*. Esto visto desde las perspectivas y necesidades que cada individuo posee.

De la misma forma Cordero la define como:

“La percepción sobre la plenitud de su vida que han armado los individuos y grupos. Calidad de vida lleva al desarrollo, su enfoque debe ser integral de tal manera que involucra variables económicas, sociales, culturales, ecológicas y aquellas que tengan relación con los distintos elementos que acompañan la vida del ser humano en una sociedad” (Cordero; 1982; 36)

Es por esto que el término calidad de vida no es condicionado en su significado, dado que las percepciones las da cada individuo en su contexto; de igual forma se debe reconocer la definición otorgada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art.25: *“Refiriéndose a la calidad de vida expresa: “todo hombre tiene derecho a un padrón de vida capaz de asegurar para sí y su familia bienestar y salud, inclusive alimentación, vestuario, habitación, cuidados médicos y los servicios sociales indispensables, derecho a seguridad en caso de desempleo, dolencia, invalidez, viudez y vejez”. (ONU, s/a; 8)*

Lo descrito anteriormente alude a una responsabilidad colectiva, no personal, de satisfacción de necesidades, percepciones sobre su calidad de vida y por lo último sea derecho otorgado y cumplido obligatoriamente.

Como bien se menciona la calidad de vida debe ser compartida entre el individuo y su red de apoyo, el Estado, que debe ir en beneficio de sus ciudadanos. Este último debe generar políticas en beneficio a mejorar y suplir las necesidades básicas de los individuos para que estos proporcionen el otro 50% y puedan ambos brindar una calidad de adecuada tanto en el presente como en el futuro de ellos.

Hablar de una responsabilidad colectiva como menciona la ONU, es pensar no tan solo en el individuo como un ente productor de ganancia o generador de ingresos, sino también como un individuo que sus fuerzas físicas y mentales se deterioran con el pasar del tiempo, el que debe ser recompensado y atendido en sus necesidades al momento de finalizar su período de actividad laboral.

Con la finalidad de poder englobar en una definición, lo que se quiere transmitir sobre calidad de vida, se escogió a Levy & Anderson (Ibíd.), que definen el concepto de calidad de vida como *“la medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada persona y grupo y de felicidad, satisfacción y recompensa...”, las medidas pueden referirse a la satisfacción global, así como, a sus componentes incluyendo aspectos como la salud, el matrimonio la familia o el trabajo*” (Ibíd: 19).

Lo que expone la cita anterior tiene relación con las opiniones y visiones que los individuos entrevistados dieron a conocer, sobre lo que ellos consideran calidad de vida y de qué forma esto es o no cumplido en la actualidad o si podrá ser vivenciado en su futuro, específicamente en su etapa de adulto mayor.

La calidad de vida es vinculada con la Seguridad Social ya que es la encargada de darle a los individuos estabilidad en su etapa de jubilación, en donde estos están más vulnerables y necesitan satisfacer sus necesidades en base a sus ahorros durante su vida laboralmente activa, y poder gozar de una calidad de vida óptima que le brinde tanto la sociedad, el Estado y la Seguridad Social. Estos tres estamentos nombrados son los que en conjunto deberían otorgar a los individuos una vida y un desarrollo pleno en cualquier etapa de su vida y brindar una calidad de vida adecuada como ciudadano, como sujeto y como afiliado.

Los ciudadanos deben mantener una vida digna en el período de cese de actividades laborales, con aportes económicos que los propios sujetos han ahorrado en su etapa laboral. Siendo esto una herramienta de protección para resguardar una calidad de vida adecuada en el momento de jubilación, inspirado en el objetivo fundamental de la Seguridad social.

2. Calidad de vida en la vejez

El poner en cuestionamiento y buscar significados sobre el concepto de calidad de vida, se hace netamente al referirse a la etapa de jubilación de los trabajadores, para que estos tomen conciencia sobre lo importante que es cotizar e imponer en su etapa de vida laboral, dado que estos dineros, los mantendrán en su etapa de vejez. Este tema es un asunto importante en la agenda pública y social, puesto que *“afecta no sólo a las personas mayores, sino también a sus familias y al conjunto de la sociedad”*. (CEPAL; 2002:65)

La etapa de vejez o más bien conocida como etapa de adulto mayor, es un proceso natural *“que se acompaña de cambios fisiológicos de diversas índole, que poco a poco van derivando en fragilidad física y mental, que facilita la presencia de enfermedades. Este proceso se asocia con la edad y con el género”* (Aréchiga; 1999:54)

Los cambios físicos, psicológicos y sociales que presenta un adulto mayor, establecen una población vulnerable, que necesita de estrategias de atención que les garanticen una calidad de vida digna, debido a que:

“La jubilación es uno de los cambios más grandes por los que pasa un adulto mayor, pues generalmente conduce a una pérdida de estatus, reducción de redes de apoyo y disminución o pérdida de los ingresos, lo que implica una redefinición en las relaciones con todas las personas que le rodean, así como también en la manera de enfrentar lo que les espera, repercutiendo todos los niveles de la vida de la persona”. (González; S/A:372)

El desempeñar una labor en un lugar por tanto tiempo, le proporciona al individuo la construcción de su seguridad, porque le otorga una recreación constante, lazos afectivos y utilidad a su persona, es por esto que el período de jubilación para el adulto mayor afecta directamente en lo emocional, porque no mantiene incentivos de productividad, sino que pasa a poseer mayor tiempo libre

disminuyendo su dinámica social. Sin embargo, este período también puede ser visto como descanso de la rutina que mantenía anteriormente.

El concepto de calidad de vida en la vejez es un tema nuevo y emergente, porque no se le daba un mayor énfasis a si los montos entregados en las pensiones a estos individuos iban a darles estabilidad y garantizarles, una calidad de vida acorde a las necesidades del ciclo vital en el que se encuentran. Ahora si bien los sujetos reconocen que los montos que serán entregados no podrán otorgarles autonomía ni la seguridad de suplir todas sus necesidades (salud, alimentación, vivienda, entre otros), tampoco existe un interés por conocer ni realizar aportes voluntarios que les permitan cambiar esta situación.

Se debe mencionar que originalmente este término solo era utilizado desde una visión objetiva, que tenía directa relación con lo económico y social, para posteriormente evolucionar e incorporar elementos subjetivos.

La CEPAL identifica tres desafíos en relación a la calidad de vida en la vejez:

1. A nivel de mercado, el aumento de las personas mayores provoca modificaciones tanto en la oferta y demanda de bienes y servicios como en el trabajo.

Esto producto de que las necesidades de esta etapa son distintas y el mercado debe abrirse a estas nuevas exigencias y así poder brindar comodidad y calidad de vida.

2. A nivel de sociedad, genera nuevas formas de organización de la familia y diversas respuestas de la comunidad a los nuevos desafíos de bienestar.

3. A nivel de Estado, provoca nuevas tensiones sociales surgidas de las necesidades de financiamiento de los sistemas de Seguridad Social, de los cambios en las relaciones de dependencia económica entre generaciones y de la competencia intergeneracional por los puestos de trabajo.

A lo anteriormente expuesto se suma que las condiciones y beneficios otorgados, no aseguran estabilidad, ni calidad, para quienes durante toda su vida laboralmente activa cotizaron consciente o inconscientemente. De esta forma podemos decir que, *“La condición se refiere a un estado material que garantice el acceso y disfrute de recursos y servicios para una vejez digna (ingresos, créditos, vivienda adecuada, salud)” (Ibíd.: 32).*

Cabe mencionar que la vejez, tiene ciertos prejuicios como condicionantes sociales, que a la vez no permiten la integración y valoración de los adultos mayores, esto también ligado a que los recursos y beneficios que posee este rango etario, no son los óptimos ni necesarios para desenvolverse en la sociedad y tampoco había sido tema de importancia pública, como lo es hoy en día.

“La calidad de vida de los grupos humanos y del hombre en particular depende del grado de satisfacción que estos pueden dar a sus necesidades, cuyos satisfactores obtienen del espacio geográfico en el cual habita o con el cual está conectado, entendido éste como aquel resultante de las interacciones del medio físico natural y el medio social o construido” (González y Olave; 2001:4)

De esta forma, integrar como un punto importante este tema en el presente trabajo, nos obligará a derrumbar mitos, como nos menciona Riesco (2007:78), *“Gran parte de la opinión pública se encuentra convencida de que enfrentamos una grave crisis de envejecimiento y, desde luego, todo el mundo sabe que Chile tiene un sistema de previsión enteramente privado. Resultará entonces sorprendente para muchos enterarse de que muy por el contrario el país es muy joven”*, es por esto que se pregunta ¿Por qué si Chile se dice un país envejecido no realiza aportes que le aseguren a su población una vida digna y una óptima calidad de vida?

Ante esta pregunta se puede responder, que si bien las reformas apuntan a mejorar el sistema existente, no se aborda en profundidad el tema, debido a que los aportes, la información y las garantías entregadas no son expresamente claras

ni benefician a los trabajadores. Por ejemplo, haciendo una proyección de la pensión que recibirán, esta no logrará cubrir, lo que trae consigo ser adulto mayor en este país.

A esto podemos incluir que una óptima calidad de vida va de la mano con el suplir necesidades de enfermedad que trae consigo la edad, la reestructuración que la familia realiza, la escasa participación social que este grupo de ciudadanos tiene y así mismo el vivir con el estigma de ser adulto mayor y estar “imposibilitado” de realizar ciertas labores, que no siempre es así,

“la definición de adulto mayor o persona mayor, va mucho más allá de fijar un límite de edad o de establecer su condición de pensionado o jubilado. Lo anterior se basa en que actualmente no resulta extraño observar personas de más de 60 años en condiciones muy aceptables de salud y con mucha vitalidad, para desempeñarse en las actividades cotidianas. No son dependientes de los demás y sus facultades mentales y físicas se encuentran sin ningún deterioro aparente” (Aréchiga; 199:91)

A raíz de esto existen dos componentes que interfieren en la etapa de adulto mayor, porque está demostrado que uno de ellos es el factor biológico y el otro es el papel que la sociedad le impone a estas personas mayores, el que resulta de modos y creencias adquiridas dentro de ella. Dado lo anterior es que la sociedad es quien “envejece” al adulto mayor, porque como nos menciona Aimar,

“La autonomía de los adultos mayores, implica que se reconozca a una persona que puede realizar actividades en su vida diaria, con la capacidad también de poder decidir cómo vivir, involucrando gustos, preferencias, expectativas, y creatividad. Se observa frecuentemente que por el rótulo de dependiente en algunas actividades que se impone a las personas, pareciera habilitar a familiares e instituciones a decidir y elegir el modo de vida del adulto mayor”. (Aimar; 2009:28).

Es por esto que proponer, cotizar y generar políticas sociales que vayan en beneficio de este grupo etario al momento de llegar a la jubilación, son los desafíos que tiene el modelo actual, para poder facilitarles una óptima calidad de vida. Sin embargo no solo los factores anteriormente expuestos son los que influyen directamente en llegar a lograr este estado, sino también los descuentos realizados en la vida laboral, dado que estos no aseguran un monto que les permita suplir todas sus necesidades al llegar a dicho período, esto provocando que de igual forma vuelvan al mundo laboral pero bajo condiciones que no los resguardan.

“La calidad de vida dependerá de las posibilidad que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales. Las necesidades humanas son desagregadas según categorías distánciales y categorías axiológicas. Esto incluye las necesidades del ser, tener, hacer y estar, y, por otro lado, las necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad”. (Max-neff, Elizalde, Hopenhaym; 1986: 75).

La calidad de vida se puede medir desde las diversas percepciones que el sujeto tenga sobre su vida, pero lo que llamó la atención es la integración de seguridad, protección y entendimiento, que como sistema público no se ha llevado a cabo ni se ha hecho efectivo. Por otro lado la calidad de vida en la etapa del adulto mayor, se ha avanzado principalmente en los aspectos médicos. Sin embargo existen otros factores igualmente importantes, tales como la autonomía, recreación, situación económica, vivienda y entorno, que son de vital importancia al momento de orientar las políticas sociales en relación al adulto mayor.

La Previsión Social, como idea, no puede delimitarse a que actúe frente a contingencias o necesidades fortuitas, sino más bien debe ser digna al momento de otorgar a la clase trabajadora, satisfactores de índole económico, cultural, social y recreativo, con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.

3. Calidad de vida en el mundo laboral

Una arista que debe ser abordada dentro de este capítulo es la calidad de vida dentro de las condiciones laborales de los trabajadores, porque en Chile el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es el organismo administrativo y técnico del trabajo propiamente tal, que vincula dos áreas que están estrechamente relacionadas con el derecho social, de las cuales es muy difícil limitar fronteras.

En la actualidad, el Estado interviene en los problemas sociales especialmente en los relacionados con el trabajo, debido a este debe ser un organismo que se encuentre atento a las contingencias que presenten quienes lo conforman, paliando la desigualdad por medio de las leyes, organismos técnicos, administrativos, de derecho, a través del fomento de la cooperación y ampliando la Previsión Social.

La calidad de vida en el ámbito laboral, se considera de importancia porque es aquí donde las personas pasan la mayor parte del tiempo e influye significativamente en su valoración del nivel de vida que mantienen y en la satisfacción con lo que realizan en la cotidianidad dentro del área laboral, dado esto es que el trabajo es una de las fuentes esenciales de la calidad de vida, producto que no existe esta sin trabajo.

Según Blanch (2003), Calidad de vida laboral, se entiende por, el nivel de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su área de trabajo. Esta concepción comprende dos dimensiones:

En primera instancia, que existe el elemento objetivo que se relaciona directamente con las condiciones laborales, tales como las ecológicas, materiales, técnicas contractuales, salariales, seguridad, higiene, de protección social, de estabilidad en el empleo, de estructura organizacional, de diseño de puesto, etc.

Y la subjetiva que se vincula con las percepciones y valoraciones en cuanto a mejorar las condiciones laborales, incorporando el estrés laboral que se

presenta, el ambiente social, es decir las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y los superiores y por último el grado de satisfacción personal que le proporciona el trabajo a la persona que realiza las gestiones a favor de su desarrollo personal.

El autor, nos afirma que la calidad de vida laboral aporta al mejor funcionamiento de la organización dentro del área del trabajo y que este concepto debe ser objetivo político dentro del desarrollo organizacional de toda empresa o institución, dado que las condiciones de trabajo son dinámicas, descritas como:

“... el conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales” (Ibíd: 42)

Dentro de las condiciones laborales sin lugar a dudas existen cambios, que según Blanch (2003) repercuten en la vida cotidiana de los trabajadores, incorporando a sus familias y la propia comunidad, asignando nuevas definiciones a la experiencia laboral, esto, asevera que las condiciones laborales son el eje fundamental para otorgar al trabajador una calidad de vida óptima dentro de su lugar de trabajo, que repercute en todos los ámbitos de su vida, ya sea dentro y fuera del ambiente laboral.

Esto se puede visualizar, dentro del área de la salud ya sea física o psicológica de la persona, sobre las concepciones que mantienen acerca de la vida y la motivación que estos poseen para desarrollar sus quehaceres laborales, familiares y sociales, es por esto que la Previsión Social chilena mantiene como uno de sus objetivos, *“promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social)*

El trabajo forma parte fundamental al momento de generar condiciones para que las personas perciban una calidad de vida óptima, porque interfiere en su desarrollo personal, familiar y social de cada individuo.

Gadow (2010) describe que *“una organización orientada a la calidad de vida debe contemplar y anticiparse a situaciones de estrés extremo en el ámbito laboral, pero al mismo tiempo cada uno de los que desempeñan un trabajo, cualquiera sea, debe asumir su responsabilidad, proteger su salud, y administrar su tiempo sin descuidar las responsabilidades y compromisos”*.

La Previsión Social, tiene la responsabilidad de proponer políticas que favorezcan la elaboración de un modelo de relaciones laborales, que se basen en la cooperación entre todos los actores pertenecientes a la entidad productiva, ayudando a la resolución de conflictos, gestionando los recursos públicos con los sectores sociales correspondientes.

González (2006), nos expresa, que al aceptar que el trabajo es esencial para mantener una calidad de vida adecuada, la jubilación no debiese ser aplicada, porque debe ser aprovechado el capital humano de los sujetos, manteniendo que muchos de los individuos siguen en actividades laborales, luego de culminar el proceso de edad establecida por ley.

Garantizar una red de apoyo hacia las personas que ya no se encuentran activas laboralmente, con la finalidad de integrarlos a la sociedad en su nuevo rol, con la idea de brindarles una calidad de vida adecuada, es parte de los objetivos de la Previsión Social chilena. Este punto tiene directa relación con otorgar a los ciudadanos la necesidad de prever durante su etapa laboral, mecanismos de protección para su etapa de jubilación. Por lo tanto la Previsión Social debe asegurar la calidad de vida de las personas al momento de retirarse del mundo laboral, por medio de un sistema previsional eficaz y universal.

Dado esto la calidad de vida del trabajador dentro de su ámbito laboral, se relaciona directamente con extensas horas de trabajo, que reducen el tiempo destinado a la familia, lo que trae consigo una disminución en la calidad de vida dentro de esta, Influyéndole al trabajador de manera negativa en su desempeño

laboral, dado que se pierde de procesos importantes, de los cuales no puede ser parte de forma activa.

Gadow (op cit), presenta un punto importante que debe ser considerado cuando se habla de calidad de vida laboral, porque no solo depende de la institución o de las personas, sino más bien es una responsabilidad compartida, que se refiere a la relación dialéctica que el sujeto mantiene con su entorno laboral en todos los sentidos, lo que fomenta la optimización del desempeño del trabajador en la empresa o institución.

“La calidad de vida laboral puede convertirse en una utopía, ya que no existe el entorno laboral ideal. En la medida que se disfrute del trabajo que se tiene en lugar de buscar el trabajo perfecto, se contribuye con la satisfacción y con el manejo del estrés” (Gadow; 2010: 325)

De esta forma se observa que la calidad de vida laboral no solo favorece al trabajador, sino que también a la propia empresa en el cumplimiento de sus objetivos y ganancias.

“Una gestión exhaustiva de la calidad de vida laboral debe contemplar los intereses de todos los actores, no podría hablarse de calidad de vida laboral si los accionistas no alcanzaran resultados, o si no se cumplieran las normas de los entes regulatorios, si no se cuidase el entorno social, o si los empleados no estuvieran satisfechos”. (Ibíd.: 325)

Esto producto que debe visualizarse como un objetivo compartido para el bienestar de los dos actores que se involucran en el proceso de producción, porque al brindar una calidad de vida laboral se favorece el bienestar personal y viceversa.

Chiang (2000) menciona que existen cuatro indicadores que condicionan la calidad de vida laboral; el primero de ellos, corresponde a uno individual en el que se encuentra la satisfacción laboral, lo cual Looke (1976), lo define como

“un estado emocional positivo o placentero, resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”, si el trabajador lograra mantener este bienestar, aumentaría el compromiso y lealtad a la empresa contratante; el segundo indicador, tiene que ver con las condiciones y medio ambiente del trabajo, vinculado especialmente en la seguridad laboral, que tiene directa relación con mantener políticas y actividades, diseñadas para ayudar a los trabajadores a mantener un espacio de trabajo que les proporcione seguridad, resguardando su cuidado físico y mental; el tercer factor, es el de la organización, donde se fomenta una cultura y participación de los trabajadores en todas las formas de gestión de la producción de la empresa, y en última instancia, el de diversidad, porque una mano de obra diversa ayuda a la innovación en el proceso de producción y en crear soluciones y aumentar la calidad de los productos.

El concepto calidad de vida, desde la visión empresarial se basa en las propuestas de responsabilidad social, la que se ha enfatizado debido a que nos encontramos en un mundo complejo, que según Garcia-Marzá (2004) se encarga de la integración voluntaria, en la preocupación por solucionar y mejorar asuntos sociales y medioambientales, que estén relacionados con sus operaciones comerciales y relaciones laborales. Esto quiere decir que los privados toman conciencia del rol que cumplen dentro de la sociedad, en las que se encuentran desarrollando su proceso productivo, por lo que deben participar dentro y fuera de la estructura empresarial, con el objetivo de buscar bienestar social.

En la actualidad la calidad de vida en el ámbito laboral, forma parte fundamental de las preocupaciones de los empleadores, porque comprendieron que es necesario mantener la mano de obra satisfecha, con el fin de mejorar la productividad, de esta forma se deja atrás, la visión de trabajo que se tenía anteriormente, en que el objetivo era obtener utilidades sin importar a que costo.

Aguilar, Cruz y Jiménez (2007), nos expresan que existen dos grandes posturas frente a la calidad de vida laboral; la primera se refiere a la reivindicación de los trabajadores, por el bienestar y la satisfacción; y el segundo al interés de las organizaciones por sus efectos potenciales, en la productividad.

Desde la perspectiva donde la empresa demuestra mayor interés por los trabajadores, que tiene aspectos como la satisfacción, bienestar o la salud, la cual son subjetivas están: *“satisfacción laboral, expectativa con respecto al futuro dentro de la empresa, actitudes hacia el trabajo y por ultimo calidad de vida laboral percibida, la cual se refiere a como el trabajador se siente en su trabajo”* (Segurado, Aguyo; 2002: 76)

González, Peiró y Bravo (1996), desglosan el segundo elemento, en factores concretos tales como, condiciones físicas, organizacionales y económicas: *“construcción del edificio, estructura organizacional, tecnología, diseño de puestos, retribución, beneficios y servicios”*

Si bien la calidad de vida dentro del ámbito laboral, es tomada en cuenta por las empresas en la actualidad, existe mucho camino por recorrer, porque aún hay obstáculos que el trabajador percibe para alcanzar un desarrollo óptimo, ya sea por las extensas horas de trabajo, el trabajo a turnos nocturnos, inflexibilidad laboral al querer establecer relaciones con los superiores, el equilibrio entre vida laboral y familia, etc. Provocando un quiebre entre todas las áreas del trabajador, no permitiéndole gozar de las diferentes situaciones que se presentan a diario.

Dichos obstaculizadores que presentan los trabajadores dentro de su lugar de trabajo, son abordados por la Previsión Social, debido que dicho sistema debe satisfacer las necesidades de los grupos vulnerables, focalizando los recursos gubernamentales con criterios de equidad, eficiencia y justicia social, por medio del fomento y difusión de políticas sociales dirigidas a mejorar y perfeccionar el sistema asistencial de la sociedad.

SEGUNDA PARTE
MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO III

SISTEMA DE PENSIONES CHILENO

El presente capítulo, tiene por finalidad ubicar al Sistema de Pensiones desde sus inicios, contemplando cinco elementos que deben ser descritos, para poder entender a cabalidad el tema a tratar.

En primer lugar se describirá su evolución histórica, observando en ella los dinamismos por los que ha pasado el sistema hasta llegar a transformarse en el modelo actual. En segundo lugar, se presentaran las características del antiguo sistema con el objetivo de reconocer cuales fueron los cambios efectuados. En tercer lugar, se dará a conocer los lineamientos actuales del modelo que datan de la década del 80 para generar una comparación con el antiguo sistema. Luego de esto se mencionará el rol del Estado frente al Sistema de Pensiones y de qué forma este se hace responsable de las necesidades y contingencias de los ciudadanos. Por último se presentaran desafíos y críticas en relación a las AFP, a través de diferentes percepciones que realizan autores, ante los objetivos y funcionalidades de estas entidades.

1. Evolución histórica de la Previsión Social en Chile: Régimen Antiguo y Nuevo Sistema

La previsión social en Chile, no se ha mantenido en el tiempo estática, porque todas las sociedades manifiestan transformaciones culturales y de necesidades, es por ello que es preciso adentrarse en la evolución de dichos cambios y cómo han repercutido en la forma de mantener a la población en condiciones de vida digna.

Ezquerria (1994), nos expone que en Europa, el primer país que se preocupó de innumerables inquietudes sociales, fue Alemania, y en América Latina lo fue Chile.

La autora nos menciona que el Dr. Exequiel González Cortes diputado de la época, presentó un proyecto de ley, el que fue discutido en el Congreso, naciendo la ley 4054 el 8 de septiembre de 1924.

Esta ley, creó la Caja de Seguro Obligatorio, que incorporó a los trabajadores dependientes, a los independientes que trabajen por cuenta propia, tales como los comerciantes ambulantes, jardineros, costureras, pescadores, lavanderas, etc. Y a los voluntarios, que son aquellos imponentes que no percibiendo ningún ingreso, pero teniendo 200 semanas de imposiciones cotizadas, pueden imponer como tales. La ley N°4054 fue modificada substancialmente y reemplazada por la ley N°10.383. creando el Servicio de Seguro Social, que se encargaría de la protección de la salud, por medio de acciones sanitarias, de asistencia social y atenciones médicas preventivas y curativas. La función de este servicio correspondía al derecho constitucional a la protección de la salud, el resguardo libre e igualitario, promoción, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, como así la libertad de elección de sistema de salud público o privado de cada persona.

Según la Biblioteca del Congreso Nacional, en Chile a partir de 1981, a través del decreto de ley N°3.500 de 1980. Se realizó una reforma estructural del Sistema de Pensiones, estableciendo un régimen obligatorio basado en la capitalización individual, sin perjuicio de la subsistencia del llamado sistema antiguo, de reparto, que se aplica solamente a los imponentes que pertenecían a este, hasta antes del 01/01/1983 y que no optaron por cambiarse al de capitalización individual. Junto a estos, existe el régimen de pensiones de las Fuerzas Armadas y Carabineros, sometidos a sus propias leyes orgánicas.

Riesco (2007), nos expone lo siguiente, con respecto a la evolución de la Previsión Social en Chile.

Fue fundado en 1924 por una alianza de profesionales esclarecidos, principalmente médicos y un gobierno encabezado por los militares, ambos preocupados por el desarrollo social y Económico del país, que era por entonces muy atrasado. El sistema continuó desarrollándose y haciéndose más universal a lo largo del siglo, impulsado por gobiernos democráticos de los más diversos signos ideológicos, mientras que el Estado proponía una estrategia de progreso económico y social. Alcanzó su mayor expresión en cuanto a beneficios y cobertura, al mismo tiempo que la mencionada estrategia alcanzaba su climax, durante los gobiernos de los presidentes Eduardo Frei Montalva y Salvador Allende. Precisamente, bajo la conducción de esos gobiernos, y con el impulso poderoso de un movimiento social en actividad creciente, que culminó en un proceso revolucionario hecho y derecho, el país vivió durante esos años transformaciones sociales y económicas profundas. Ellas resultarían a la larga irreversible y constituyen la, verdadera base de la modernidad y dinamismo del Chile de hoy. Al mismo tiempo se consolidaron entonces las instituciones públicas que aun hoy atienden las necesidades de protección social de la abrumadora mayoría de la población, incluido el actual sistema público de previsión.

Por su parte el sistema de AFP es un buen ejemplo de los resultados de la privatización de los servicios sociales en general. Al cabo de un cuarto de siglo de funcionamiento, ha dado de sí todo lo que puede esperarse del mismo. Sus logros y, especialmente, sus serias limitaciones y carencias, están a la vista de todo el mundo. Entre los primeros, sin duda destaca su importante contribución al desarrollo de un dinámico mercado de capitales, al que ha proporcionado una fuente de financiamiento constantemente creciente.

Según la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social CIEDESS (2009) Chile fue el primer país latinoamericano en incorporar, a raíz de los acontecimientos sociales en Europa un sistema de Seguridad Social, el cual era general y obligatorio. Por lo mismo Chile fue uno de los primeros países en sentir las consecuencias de un modelo de desarrollo que

respaldaba fundamentalmente el avance social, dejando de lado el crecimiento económico.

CIEDESS nos describe que se pueden visualizar períodos marcados dentro de la evolución de la Seguridad Social chilena, en primera instancia era definido por programas de ayuda basados en la beneficencia pública, dando énfasis en la atención médica y hospitalarias de las personas más vulnerables y una escasa asistencia social con participación del Estado casi nula. Posteriormente, el país se fue industrializando, por lo que comienza un segundo período, en el cual se implementan seguros sociales, experimentados por sociedades más avanzadas respecto a la materia. Este momento se caracterizó por la incorporación de organismos institucionales, normas legales y en última instancia la separación de la realidad económica nacional.

Luego de esto se presentó una crisis que afectó a la Seguridad Social, en la que comienza una etapa de encontrar los orígenes de dicha crisis, reestructurando los programas, para terminar con un Chile que mantiene un modelo propio de seguridad social, cambiando radicalmente lo establecido anteriormente.

A continuación se expondrá una breve reseña de las principales características del antiguo sistema y del nuevo sistema, según Arthur (1993) para clarificar la evolución del sistema de previsión social chileno:

2. Características del antiguo sistema

2.1 Sistema de reparto.

El régimen antiguo se caracterizaba por ser un sistema de reparto. La denominación “reparto”, sin embargo, no tenía el significado de redistribuir ingresos que algunas personas quisieron darle para criticar su reemplazo por un sistema basado en la capitalización individual. Su finalidad, al igual que la de todos los régimen de pensiones, fue la de sustituir la remuneración del trabajador en caso de vejez, invalidez o muerte.

El reparto consistía en que los trabajadores activos cotizaban para financiar las pensiones de los pasivos, con cargo a lo que adquirirían el derecho a que sus pensiones y las de sus beneficiarios fueran pagadas por la generación siguiente, cuando no pudieran continuar trabajando por causa de vejez, invalidez o muerte.

2.2 Discriminación.

El sistema anterior no constituía un estatuto jurídico único, aplicable a la totalidad de los trabajadores del país. Lejos de ellos existían 32 cajas de previsión que administraban 200 regímenes previsionales distintos, cada uno de los cuales presentaba diferencias en materias tales como edades para jubilar, años de servicios, forma de cálculo de pensión, etc. Estas cajas fueron creadas a raíz de diferentes reivindicaciones sociales, como por ejemplo la caja de empleados particulares, que nace en 1925, con la finalidad de recaudar fondos por medio del cobro de imposiciones y contribuciones voluntarias de empleados y empleadores. los diferentes sectores sociales debieron organizarse con el objetivo de crear instituciones que velaran por los objetivos y necesidades propias de ellos.

2.3 Rigidez.

La ley regulaba el monto y forma de cálculo de las pensiones, el período y monto de las cotizaciones y la modalidad de ejercer el derecho a pensión. No entregaba ningún margen de libertad para que el trabajador estructurara su pensión, de acuerdo a sus necesidades y conveniencias.

El antiguo sistema parecía creer que todos los hombres tienen preferencias idénticas en materia de Seguridad Social, que todos quieren jubilar de cierta manera, a ciertas edades. Se presumía una igualdad en las preferencias individuales.

2.4 Administración estatal

El antiguo Sistema Previsional fue administrado por instituciones públicas que, además de haber sido burocráticas e ineficientes, tenían prioridades diferentes a los que deben tener los sistemas de pensiones. En efecto, el Estado está llamado a atender necesidades sociales básicas, tales como la salud o educación, que suele tener más urgencia que la previsión.

Frente a ello, constituyó una práctica normal en el que el Estado empleara los recursos previsionales con otros fines, acentuando de ese modo el carácter tributario o impositivo que los cotizantes advertían en el sistema.

3. Características del nuevo Sistema de Pensiones

3.1 Capitalización individual.

La característica principal del nuevo sistema de pensiones es que se financia con el ahorro individual de los trabajadores, a través, del cual se crea una relación entre aporte y beneficio que desalienta la evasión.

La capitalización individual se complementa con un seguro para financiar las pensiones de aquellos trabajadores que por haberse invalidado o fallecido prematuramente, no alcanzaron a reunir los fondos suficientes para financiar su pensión.

3.2 Universalidad.

La rigidez del sistema antiguo hizo que los diferentes grupos de trabajadores buscaran ajustarlo a sus necesidades especiales, mediante negociaciones que debían hacer los poderes públicos.

De esta manera se consiguieron rebajas de edad, disminuciones de cotizaciones, etc.

El nuevo sistema consagra un solo régimen aplicable a todos los trabajadores del país, dejando a estos la posibilidad de ajustar su pensión a sus necesidades más personales, a través de su esfuerzo personal.

3.3 Sistema basado en la libertad.

Los sistemas previsionales tienen por finalidad atender las necesidades de quienes por razones de vejez, invalidez o muerte, pierden su fuente de ingreso. Para asegurar la debida atención de tales necesidades, la ley exige una cotización obligatoria a todos los trabajadores.

Cotización mínima de un 10% de la remuneración, facultando al trabajador para efectuar cotizaciones voluntarias por un porcentaje mayor

- Elección de la AFP
- Modalidades de pensión
- Edad

3.4 Administración privada.

Estas sociedades deben tener como único objetivo la administración de un fondo de pensiones, de cuya rentabilidad responderán con sus propios bienes. El patrimonio de la administradora es independiente del patrimonio del fondo que gestiona.

Es así que a través de un “estatuto fundamental de principios y bases del nuevo sistema de Seguridad Social”, se expresa la obligación del Estado en, brindar una Seguridad Social integral a todos los ciudadanos del territorio chileno, relacionándolo que por objetivo debe llegar a cumplir con tasas de crecimiento económico y empleos para la población, brindando regímenes básicos en medicina social, pensiones, asignaciones familiares, subsidios, crédito social, bienestar social, prestaciones asistenciales y beneficios de adscripción voluntaria, lo que ayudó a crear una conciencia con respecto a la necesidad de generar cambios.

El rol del Estado de igual forma se reestructuró, porque, centró su línea de acción hacia la población más desprotegida y transfiriendo hacia los privados actividades que debían realizar eficazmente. Es por ello que la Seguridad Social deja de ser el instrumento para redistribuir los ingresos, puesto que el mercado concentra en mayor medida las decisiones de las personas a través del aparato productivo. En este contexto se produce en la década del 80 la reforma a los regímenes de pensiones y de salud, en el que cambia trascendientemente el rol asignado anteriormente a la Seguridad Social.

A través de la publicación del Decreto de Ley N° 3.500, se crea el nuevo Sistema de Pensiones, basado en el ahorro individual, a través de las cuentas de

capitalización individual, con responsabilidad de ser administrados por entidades privadas, por medio de la libre competencia

“La Constitución Política reconoce esta nueva realidad al disponer en el número 18 de su artículo 19 que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso a todos los habitantes al goce de prestaciones básicas y uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. Expresa, por su parte, que la ley podrá establecer cotizaciones obligatorias y que el Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la Seguridad Social.”(CIEDESS; S/A: 24)

En el año 2002, el nuevo sistema incorpora una de las mayores transformaciones desde su creación. Ahora el ahorro obligatorio y voluntario será gestionado bajo la modalidad de variados fondos, diferenciados por la proporción de su portafolio, invertidas en títulos de renta variable. Estos son Fondo C, riesgo intermedio y Fondo E, más conservador, agregando el Fondo A, más riesgoso, Fondo B riesgoso y Fondo D conservador. Los multifondos posibilitan a las personas distribuir sus dineros a sus preferencias y necesidades

En la actualidad, después de 30 años de su comienzo, la modernización del sistema de Seguridad Social en nuestro país, se puede admitir que se ha reafirmado en las áreas institucionales, económicas y sociales, porque los individuos valoran la libertad que mantienen para acceder a sus beneficios, a través de una variada gama de servicios y prestaciones brindadas por las instituciones que participan en el mercado competitivo. Todo esto enmarcando al Estado un rol subsidiario, fiscalizador y regulador.

“Posteriormente, en marzo de 2008, se publicó la Ley N° 20.255, dando origen a la Reforma Previsional. Sus perfeccionamientos son un pilar fundamental para la consolidación de un nuevo sistema de protección social, siendo el Estado el principal protagonista. Dentro

de sus mayores alcances están la creación de un Sistema de Pensiones solidarias, aumento en la cobertura de grupos vulnerables y mejoras al sistema de capitalización individual y de aportes voluntarios.” (Ibíd.)

De igual forma se debe destacar el perfeccionamiento del actual sistema por medio de variadas normas legales, incorporando, por ejemplo: la creación del Servicio del Adulto Mayor, seguro de cesantía, entre otros.

“En el último decenio, la Seguridad Social en Chile, experimentó una serie de reformas y modificaciones, con el objetivo de fortalecer el rol subsidiario del Estado, junto con la universalidad de los beneficios instaurados por el sistema. De esta manera se han establecido beneficios e instituciones para lograr el objetivo antes señalado; para lo cual se instauró el Seguro de Cesantía (2002), Pensiones Básicas Solidarias y Aportes Previsional Solidario (2009), Reforma de Salud y Programa AUGE (2006), Instituto de Previsión Social e Instituto de Seguridad Laboral (2009), entre otros” (Ibíd: 30)

El perfeccionamiento al sistema se ha desarrollado sobre las bases fundamentales del modelo de Seguridad Social, prometiendo cumplir con lo que el derecho público encomienda, añadir herramientas e información de los diferentes organismos y ubicarlos a disposición de una causa país para administrar la eficiencia de ellas.

Sin embargo, los gobiernos han debido originar nuevos mecanismos que protejan a los ciudadanos en situación de pobreza o vulneración, ocasionada por la falta de oportunidades. Por ello es posible visualizar que mejorar el modelo de Seguridad Social, se ha transformado en importancia nacional, ya sea en sus programas, a través de reformas y perfeccionamiento de las normativas legales. Estas reformas fueron congregadas en una Red de Protección Social, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las áreas más vulneradas de Chile, para así disminuir los riesgos sociales y bajar índices de pobreza.

CIEDDES nos describe:

“los últimos perfeccionamientos tanto a los sistemas de Seguridad Social como a los programas que configuran lo que se ha denominado “Red de Protección Social”, se han caracterizado por un aumento en la participación del Estado tanto como ente financiador, como proveedor directo de servicios o como interventor de los mercados de la Seguridad Social, materializado esto último en procesos de licitación establecidos a través de las últimas reformas al sistema de pensiones o al seguro de cesantía.”

En el año 2008 fue promulgada y publicada la nueva ley sobre Reforma Previsional (20.255), que comenzó a regir en julio de 2009, con temáticas nuevas, como el pago del porcentaje de cotización para el seguro de invalidez, el subsidio para trabajadores jóvenes, la declaración y no pago automático, la afiliación voluntaria, la división de saldo en caso de divorcio y el ahorro previsional voluntario colectivo (APVc).

Esto realizado con el fin de proteger a la población trabajadora que no ahorró para su período de jubilación, en ningún Sistema de Pensiones.

Las nuevas modificaciones al actual sistema deben contemplar las transformaciones demográficas y económicas, las que se expresan en una considerable baja en la natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Además se debe considerar que el menor número de hijos por familias, puede mejorar la calidad de vida de las mujeres embarazadas y elevar la inversión en educación por niño. En última instancia se debe mencionar la incorporación de la mujer en el ambiente laboral y las nuevas necesidades que presenta la población adulto mayor en Chile.

2. Sistema de pensiones (AFP) y Rol del Estado

Como se ha mencionado anteriormente, en Chile existe un Sistema de Pensiones desde la década del 80, el que es administrado por entidades privadas, las Administradoras de Fondos de Pensiones y por aportes Estatales. Según Zapata (1997) este es un sistema de ahorro obligatorio, personal e individual, con administración privada y competitiva de los fondos acumulados, subsidiado por el Estado, además nos describe que las AFP son siempre sociedades mercantiles con fines de lucro. El autor define que la propiedad privada, el lucro y la mercantilización de la economía pasan a ser los principios rectores, en reemplazo de la propiedad social o estatal, la solidaridad y los valores de justicia social.

Una de las principales características que mantiene el Sistema de Pensiones actual es la capitalización individual, la que será descrita por Zapata y Cheyre.

Zapata (1997), nos expone que la capitalización individual, es la antítesis del principio de solidaridad, mediante una cotización obligatoria del trabajador que corresponde a un porcentaje de la remuneración imponible que fija la ley; un 10% de dicha remuneración más la cotización adicional que se fija libremente por cada AFP. Pese a que el monto de la cotización obligatoria está perfectamente definido por la ley, el monto de la pensión que recibirá el trabajador es indefinido y en la práctica, aumenta y profundiza la inequidad existente.

En cambio Cheyre nos proporciona una definición enmarcada en el proceso que sufren las cotizaciones de cada trabajador.

“Los beneficios que tienen los afiliados están directamente relacionados con los esfuerzos que realizan como cotizantes dentro de su vida laboralmente activa. Las cotizaciones periódicas que efectúa cada afiliado son ingresadas en una cuenta individual, generándose así un Fondo de Pensiones. Este va creciendo a través del tiempo al ir acumulándose un mayor volumen de cotización, y también va incrementando su valor como producto de la rentabilidad

que se obtiene al invertir dichos recursos. Cuanto mayor sea el fondo que se acumule en la cuenta individual del afiliado, mayor será el nivel de la pensión que éste podrá obtener, en caso de vejez, o que podrá causar para sus beneficiarios en caso de muerte” (Cheyre; 1991:77)

Según Miranda y Rodríguez (2003), la reforma apuntó a la creación de una ley única para todos los trabajadores, con una institucionalidad común y los mismos tipos de prestaciones, quedaron fuera de esta legislación universal, solo las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, por tanto se buscaba la igualdad de los derechos previsionales.

Otra de las características fundamentales del Sistema de Pensiones es la libre elección de los afiliados para incorporarse a las diferentes administradoras de fondos de pensiones. Cheyre (op cit), nos explica que el nuevo régimen de pensiones otorga una amplia libertad de elección a los afiliados, en términos de poder escoger y cambiarse en cualquier momento de AFP de su preferencia mientras se encuentran cotizando, así como, llegando al momento de la jubilación, poder optar por la modalidad de pensión que les parezca más conveniente y en la institución de su preferencia; de igual forma Humeres (1995) nos menciona que se privilegió ampliamente la libertad, tanto de elección de trabajador como de cobro de comisiones; el primer aspecto es muy interesante, dado que, en el antiguo sistema, los trabajadores no podían cambiarse libremente de entidad previsional debiendo permanecer adscritos permanentemente a la que les correspondía según su actividad laboral.

Miranda y Rodríguez (op cit), mantienen una parecida concepción a la de Zapata, puesto que exponen que la nueva legislación excluye el concepto de solidaridad colectiva y lo reemplaza por el principio de subsidiariedad del Estado, cuando el nivel de la pensión es inferior al monto mínimo de subsistencia que el mismo establece. Sin embargo existe una concepción que se contrapone con estos autores, puesto que el ex ministro de trabajo de la época José Piñera (1980) declara:

“El error básico del sistema vigente, radicaba en la concepción colectivista del hombre y de la sociedad que lo inspiró. Dicha inspiración proviene de una noción ideológica errada sobre la naturaleza y conducta del ser humano. El sistema de reparto desestimó múltiples evidencias sobre la conducta humana, según la cual los hombres se esfuerzan más cuando ese esfuerzo va relacionado con una determinada recompensa. En consecuencia, la gran lección para el diseño del nuevo sistema era no descuidar la libertad de elección y decisión de los individuos ni romper con el vínculo indispensable entre esfuerzo personal y recompensa” (Humeres; op cit: 29).

José Piñera es el impulsor de la nueva reforma, gestionadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones y nos describe la siguiente afirmación con respecto al rol de Estado en el antiguo sistema, el que según su opinión no aseguraba una calidad de vida adecuada a los trabajadores y su gestión se encontraba obsoleta con las nuevas formas de desarrollo pleno, tanto en materias económicas, culturales y sociales.

“La previsión, lejos, el mayor de todos los monopolios estatales existentes en Chile. Al mismo tiempo, eran fuentes de enormes injusticias, de discriminaciones aberrantes y de un despilfarro especialmente escandaloso en un país con tanta gente pobre como Chile. Era un sistema inspirado en esa lógica que hace depender a las personas del Estado, ese “ogro filantrópico”, descrito por Octavio Paz” (Piñera; 1991:45)

El Estado, por tanto con el antiguo sistema solo reproducía pobreza y desigualdad entre sus miembros. Sin embargo el modelo actual no ha logrado eliminar las desigualdades y brechas sociales, sino más bien las ha profundizado y aumentado.

De igual forma Cheyre (op cit) nos explica que el Estado debe garantizar una pensión mínima a los afiliados, así los que hayan acumulado un monto inferior para la pensión mínima, serán subsidiados por el Estado en un monto equivalente a la diferencia que se produce, hasta alcanzar el mínimo garantizado.

Serqueira, expone que el papel del Estado en el Sistema,

“Se encuentra establecido en el capítulo III de la Constitución política de Estado de 1980, bajo el epígrafe (...) De los Derechos y Deberes Constitucionales, el cual en su Artículo 19, N°18, señala que la carta fundamental asegura a todas las personas: “el derecho a la Seguridad Social. Las leyes que regulan el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho de la Seguridad Social”. (Serqueira; 1995:40)

Humeres (op cit), señala que el sistema adoptó otra decisión trascendente al inclinarse por una administración privada y asignarle un rol subsidiario al Estado, considerando que éste era la fórmula más idónea para garantizar la maximización de las pensiones a través de la competencia y del compromiso patrimonial de las sociedades administradoras, promoviendo así la innovación tecnológica y la entrega de un buen servicio a los afiliados.

El Sistema de Pensiones chileno se sustenta en tres pilares fundamentales, de los que se enmarcan dentro de las exigencias mínimas que el Banco Mundial promueve, los que son; las pensiones no contributivas (Pensiones solidarias): dirigidas a los ancianos pobres que no contribuyeron para obtener una pensión, o habiendo contribuido no accedieron a una pensión mínima garantizada por el Estado (aportaron menos de 20 años para pensión). Se financia con presupuesto público. Estas son las pensiones mínimas garantizadas por el Estado, dirigidas a

aquellos ancianos cuya contribución al fondo -por razones de cesantía o informalidad- fue insuficiente. Los ahorros faltantes son financiados por el Estado.

El segundo pilar es el pilar contributivo obligatorio, administrado por la AFP, con un rol del Estado regulador y supervisor, este pilar consta del aporte de los trabajadores al Sistema de Pensiones, administrados por entidades privadas. Contribuyen a los que tienen capacidad de autofinanciar su pensión, ayudando de esta forma a aliviar las necesidades financieras del primer pilar. Dada sus características no es un sistema redistributivo.

Por último se encuentra el tercer pilar contributivo voluntario, el cual consiste en el APV, que es de carácter contributivo y voluntario. Su objetivo es generar las oportunidades para que los trabajadores puedan obtener una pensión superior a la renta tipo de cotización obligatoria, como también permitirá a los afiliados adelantar la fecha de jubilación o suplir períodos de no cotización y optar a una pensión de reemplazo semejante o superior al ingreso. Este tipo de ahorro puede ser administrado por la AFP, compañías de seguros, Fondos de inversión, etc.

Riesco, nos describe lo siguiente: *“en todo el mundo los sistemas de pensiones descansan sobre tres pilares principales: una pensión básica, que constituye un derecho más o menos universal, financiado por el Estado, y dos pilares que se financian con descuentos a los salarios, uno mediante el ahorro o capitalización de parte de esta, y el otro en su reparto anual (Riesco; op cit:106)*

Humeres (op cit) describe estas tres modalidades, primeramente la de vejez, en la que tiene derecho a esta clase de pensión, los afiliados que cumplen 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años en el de las mujeres. Los fondos acumulados deberán ser suficientes para financiar una pensión constante, expresadas en unidades reajustables durante el resto de la vida del afiliado y las pensiones de sobrevivencia de sus beneficiarios, cuando este fallezca; el monto de la pensión dependerá de tres factores:

Del saldo acumulado por el afiliado en su cuenta de capitalización individual; de las expectativas de vida del grupo familiar, las que se calculan a base de tabla de mortalidad y expectativas de vida por una institución del estado (INE), y de una tasa de descuento necesaria para actualizar los flujos requeridos.

De la misma forma, el autor nos expone que el saldo acumulado en la cuenta de cada trabajador depende de parámetros tales como: la densidad de las cotizaciones, la rentabilidad de las inversiones, el costo de las comisiones pagadas y la evolución de la remuneración imponible del afiliado.

Dentro de la modalidad de pensión de vejez, se encuentran cuatro formas de retiro: vejez anticipada, retiro programado, renta vitalicia inmediata y renta temporal con renta vitalicia diferida.

La segunda modalidad de pensión de invalidez, es descrita por Miranda y Rodríguez (2003) como el valor de la pensión asociado a los salarios reales del último período trabajado y cotizado. Se mantiene la idea de pensión parcial o total, según el daño sufrido y se generaliza para todos los afiliados. La forma de pago se asimila al de la pensión de vejez; esto es, que el pensionado puede elegir la modalidad de pensión que más le favorezca desde el momento de la determinación del capital total individual.

En última instancia se encuentra la pensión de sobrevivencia, de los que pueden ser beneficiarios los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal él o la conyugue sobreviviente, los hijos legítimos, naturales o adoptivos, la madre de los hijos naturales y los padres del causante, según Humeres (1995). A su vez existe otra clase de beneficios, como son la existencia de la cuota mortuoria y de dos cuentas: la de ahorro voluntario y de indemnización.

3. Desafíos y críticas de las Administradoras de Fondos de Pensiones

Según Zapata (2003), una de las principales críticas del nuevo Sistema de Pensiones en nuestro país son los principios rectores de este modelo, en el que los valores y principios del sistema previsional que existían desaparecieron, tales como la solidaridad, la uniformidad, la universalidad, bases de la Seguridad Social y su financiamiento compartido por la sociedad a través del Estado, los empresarios y trabajadores.

Guzmán (1995) de igual forma afirma que el sistema no es solidario. Además, parece más un sistema de ahorro obligatorio que un sistema de pensión. La solidaridad del sistema chileno se ve en los beneficios de invalidez y sobrevivencia y la pensión mínima. En efecto el sistema de AFP, la solidaridad esta expresada como un apoyo solo a los grupos más necesitados, es decir no redistribuye al revés los recursos del sistema. Guzmán nos expresa que se estableció la solidaridad a nivel nacional, a través de todas las garantías estatales y especialmente de la pensión mínima y se creó un mecanismo de solidaridad sectorial a través del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Riesco menciona en contrapartida a la definición anterior la siguiente crítica: *“que solo en el sistema chileno las pensiones contributivas dependen exclusivamente de la capitalización, lo que significa que la totalidad de los descuentos previsionales se destinan al mercado de capitales y a mantener a las propias AFP y compañías de seguros relacionadas”* (Riesco; op cit: 106)

Por otro lado Guzmán (op cit), menciona que el sistema de AFP tendría una cobertura insuficiente, puesto que del total de afiliados solamente alrededor del 65%, aporta regularmente a su fondo de pensión. Pareciera que el largo período de acumulación requerido y la existencia de una pensión mínima garantizada limitan los incentivos de los trabajadores para efectuar sus aportes y controlar a los empleadores. Esta crítica de igual forma es visualizada por Manuel Riesco, puesto que según él, la reforma no puede “cercenar” los derechos

previsionales adquiridos, sino debe ampliarlos, incorporando a esta concepción la ampliación de cobertura:

“Actualmente, un 78,2% de los adultos mayores y un 90% de los mayores de 70 años recibe pensiones (casi todas son públicas). De ellas, las AFP financian solo un 4,3% con fondos acumulados en cuentas individuales los que, a su vez, están constituidos en gran parte por los bonos de reconocimiento que el Estado les traspasa. De aquí que si bien la cobertura previsional actual es significativa, esta se basa en el sistema público y baja en forma dramática para los afiliados a las AFP. Según el propio gobierno, el sistema de capitalización individual ni siquiera es capaz de financiar pensiones mínimas a casi dos tercios de sus afiliados y la garantía estatal respectiva no alcanza a cubrir un 10%, lo cual deja a más de la mitad de ellos sin cobertura. Estos no son problemas de futuro sino que afectan hoy a la mitad de las más de 100.000 personas por año –es decir, alrededor de 300 diarias” (Riesco; s/a: 2)

Ruiz Tagle (op cit), editor del seminario de 1996 sobre las AFP, expone que hay 5.400.000 afiliados; el 50% cotiza normalmente y 50% no. Cerca de 400.000 trabajadores cotizan por menos de \$60.000 de las 2.147.000 mujeres afiliadas, 1.636.000 no alcanzan a juntar \$1.000.000 de capitalización individual en los 15 años de funcionamiento del sistema, con rentabilidad promedio cercanas al 13%. En resumen más del 65% obtendrá la pensión mínima. Una gran parte lo hará con costo para el Estado a través de la garantía estatal.

Miranda y Rodríguez (op cit), visualizan que existen aspectos críticos en el funcionamiento del sistema en nuestro país, debido a que se observa la ausencia de normas sobre el grado de responsabilidad que deben tener las Administradoras de Fondos de Pensiones en su gestión de inversión de los fondos. Sin embargo Cheyre (op cit), describe que este Sistema de Pensiones esta supervigilado por la Superintendencia, esta institución no se preocupa solo de la fiscalización de la operaciones de las AFP, sino que también controla el

cumplimiento de las normas que regulan el sistema, por ejemplo: las inversiones que estas pueden hacer con los recursos del Fondo de Pensiones, los beneficios que los afiliados tienen por derecho, etc.

Una condición adicional que presenta Riesco consiste en corregir falencias del actual sistema de pensión, *“su principal defecto es de diseño. Consiste en que dicho sistema descansa en forma prácticamente exclusiva en la capitalización individual, puesto que el complemento de garantías es ineficaz, y se abolió en Chile el sistema contributivo solidario, que es el que sustenta principalmente los sistemas previsionales en todo el mundo”* (Riesco; op cit:110).

El actual sistema abolió la contribución participativa del empleador – empleado en las cotizaciones, lo que descansa en la actualidad en los descuentos de los sueldos de los trabajadores, no permitiéndoles un monto de pensión adecuado en su momento de jubilación.

CAPÍTULO IV

EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN EN CHILE

El siguiente capítulo tiene por objetivo identificar las características del rubro de la construcción en Chile y de sus trabajadores, dado que este sector presenta cualidades propias y formas de desarrollo concreto, que se vinculan directamente con el obrero tanto en su desarrollo personal, familiar y laboral.

Las innumerables transformaciones que la sociedad mantiene a través de su historia repercuten en todos los ámbitos, ya sean económicos, sociales o culturales, por lo que es necesario abordar esta arista dentro de la presente investigación, porque, los sujetos a los que se les implementarán los instrumentos de recopilación de información, están inmersos dentro de este sector de la producción nacional.

De igual forma se expondrán los objetivos y funciones de la Cámara Chilena de la Construcción, la SOFOFA y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), puesto que estos organismos son los encargados de velar por el cumplimiento de los reglamentos existentes en el sector productivo, ya sea en el acatamiento de los objetivos e incentivar la construcción en Chile, además se preocupan de la esfera social dentro del proceso de construcción, incorporando a esta línea de acción a los trabajadores y a las empresas privadas.

Se finalizará con una descripción de la empresa constructora FGS, en la cual se implementarán los instrumentos de la investigación, con el objetivo de contextualizar el lugar donde se desarrolló el estudio.

1. El rubro de la construcción en Chile

En nuestra sociedad el sector de la construcción está conformado por las actividades de edificación habitacional, no habitacional, obras de ingeniería pública y privada. Los resultados que nos brinda este sector en cuanto a la infraestructura son heterogéneos, producto de las diferentes características físicas y a la exigencia de los recursos utilizados para su creación. Esto quiere decir que dicha área, presta servicios de edificación en obras nuevas, ampliaciones de casas, locales comerciales, etc. Además brinda productos en el ámbito de la minería, sector eléctrico y por último la construcción de infraestructura pública como edificios de la administración pública, caminos, puentes, etc.

En Chile el área de la construcción mantiene fundamental importancia dentro de las actividades productivas, porque brinda a la sociedad infraestructura física, acrecentando la participación dentro de la inversión nacional. Esto puede ser medido a través de estimaciones creadas en base de las diversas estadísticas disponibles, por el a) Banco Central, por medio del PIB sectorial y cuentas nacionales, b) La Cámara Chilena de la Construcción, a través de la elaboración del índice Mensual de la Actividad de la Construcción (IMACON), el índice de la Actividad de la Construcción Regional (INACOR) c) y el INE, el cual crea trimestralmente el Indicador de Actividad Económica Regional (INACER), el que entrega un mecanismo similar a las Cuentas Nacionales, el que expone la evolución a corto plazo de la actividad económica por región.

Según el Banco Central, el sector de la construcción mantiene una intervención significativa en el PIB chileno, de un 6,6%, entre el 2004 y 2008 que ha predominado en la inversión nacional, manteniendo como característica principal una estabilidad en el tiempo.

CUADRO Nº 2

Participación de la producción sectorial en el PIB

Rubro	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Minería	8,4	12,9	15,7	22,3	22,7	17,6
Servicios financieros y empresariales	15,0	14,3	14,2	13,3	13,9	15,2
Industria Manufacturera	16,4	15,9	14,9	13,5	13,2	12,8
Servicios personales	11,6	10,8	10,1	9,3	9,4	9,6
Comercio, restaurantes y Hoteles	9,7	9,3	9,0	8,2	8,2	8,8
Construcción	6,9	6,3	6,1	6,2	6,5	7,6
Administración Pública	4,3	4,1	4,0	3,7	3,8	4,1
Electricidad, Gas y Agua	2,9	2,7	2,9	2,8	2,6	3,4
Agropecuario-silvícola	3,6	3,3	3,2	2,8	2,7	3,1
Pesca	1,2	1,0	1,0	1,0	0,8	0,6

Fuente: Anuario de Cuentas Nacionales (2008), Banco Central de Chile.

La información expuesta anteriormente, presenta que el sector de la construcción ha experimentado un crecimiento importante dentro de la inversión nacional, cabe destacar que dentro de esta premisa el sector minero, también forma parte como área productiva en cuanto a dicho crecimiento, porque dentro de las faenas, el sector de la construcción es fundamental en la entrega de servicios en obras civiles y de montaje, sobre todo en proyectos de las grandes mineras que requieren de una infraestructura mayor. El año 2010 la Cámara Chilena de la Construcción, nos presentó que este rubro es el responsable del 44% total en infraestructura, esta estimación se proyecta hasta el año 2014, por lo que se considera que la inversión en construcción se está incrementando progresivamente.

Así mismo, la construcción se desarrolla en variados sectores económicos, siendo la edificación habitacional la acción más predominante del área, visualizando que se concentra en las regiones más pobladas de Chile, tales como: la Región Metropolitana, la VIII y la V. La I y II región también concentran estas edificaciones producto de que son zonas mineras.

La generación de empleo que el sector brinda según Alvarado (2009), se ha convertido en una de las más intensivas en cuanto a la utilización de mano de obra en Chile después del sector público, el comercio y el sector de servicios personales. Además se debe mencionar que las remuneraciones de este sector son las más altas en contraposición de sectores que mantiene mayor participación en el PIB nacional, generando mayor masa salarial.

CUADRO N° 3

Variación de los sueldos 2012

Activad Económica	Variación 12 meses
Minería	7.0%
Industrias manufactureras y gas	6,4%
Electricidad, gas y agua	4.6%
Construcción	7,6%
Comercio	5,1%
Hoteles y restaurantes	6,5%
Transportes y comunicaciones	5,0%
Intermediación financiera	1,8%
Enseñanza	5,8%
Servicios sociales y salud	5,8%
Servicios comunitarios, sociales y personales	3,1%

Fuente: Instituto nacional de estadísticas (INE), 2012

Es así como Javier hurtado, gerente de estudios de La Cámara Chilena de la Construcción, comentó en el diario las ultimas noticias que las variaciones de los sueldos en el período 2012 fluctuaron en, en un 7,6%, permitiendo así, *“que un jornalero hace un año ganaba alrededor de \$350.000, y hoy recibe \$500.000 aproximadamente”*.

Una visión distinta mantiene Berrios, ya que expresa que la mano de obra al no ser calificada, la remuneración es baja en comparación a los demás sectores industriales, observando enormes diferencias según el cargo que tenga el trabajador.

En Chile desde el año 2005 al 2009, el rubro de la construcción ha creado el 8,5% del empleo de la economía, posicionándose entre el quinto y sexto lugar de los sectores que más generan empleo, según el Instituto Nacional de Estadísticas (2012).

“La fuerza laboral en la construcción, aumentó 2,5% anual, tasa más de tres veces superior a la que aumentó la fuerza laboral nacional. El empleo por su parte alcanzó un crecimiento anual, en junio similar al promedio anual de los primeros seis meses del año (2,6%)” (Informe MACH N°36; 2012:16)

Si se visualiza de esta forma, el sector no proporciona un porcentaje predominante, sin embargo se debe destacar que dentro de la construcción se encuentran relacionadas otras industrias, tales como: consultorías, servicios de ingenierías, etc. Además la construcción es la que mantiene la mano de obra menos calificada y por ende es la más propicia a estar desempleada, esto se puede describir, porque el sector ha empleado a los sujetos que no han cumplido su enseñanza básica o media completa, en mayor proporción que los otros sectores.

CUADRO N°4

Porcentaje del número de trabajadores empleados con 0 a 8 años de educación trimestre móvil mayo-junio 2009

Sector económico	Porcentaje
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y serv.de prestamos	0,0
Industrias manufactureras	0,4
Explotación de minas y canteras	1,9
Electricidad, gas y agua	5,9
Construcción	8,1
Transporte almacenamiento y comunicaciones	9,8
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	12,9
Servicios comunales, sociales y personales	62,3

Fuente: Creación en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) ,2012

La manera que tiene el sector de la construcción para contratar a sus trabajadores se basa especialmente en las experiencias que los obreros han adquirido en obras anteriores, sin preocuparse del nivel educacional alcanzado por este, es aquí donde priman las características personales adquiridas, en vez de la educación formal a la cual podrían haber optado.

Además según Berrios

“Respecto a la capacitación del personal, es preciso señalar que también se observan serias deficiencias. Esto es debido principalmente a la elevada rotación de personal que tiene la actividad de la construcción, ya que los empresarios del sector se muestran renuentes a invertir en ésta, por lo que nos encontramos con una mano de obra que, por lo general, tiene bajo nivel educacional comparativamente con la industria y escasa capacitación técnica.”(Berrios; S/A: 11)

Cabe mencionar que la inexistencia de capacitación hacia los trabajadores, no solo se visualiza en los niveles más bajos de la construcción, sino que también afecta a los mandos medios y superiores, tomando en consideración que estos actores son los que dirigen la ejecución directa de la obra, debiendo ser objeto de capacitaciones en temas relacionados con características técnicas y de herramientas de gestión.

La Cámara Chilena de la Construcción en conjunto con alternativas estatales, han realizado acciones con respecto a lo expuesto anteriormente, sin embargo el sector de la construcción, aún sigue inserto en una escasa variedad de programas para el desarrollo de sus trabajadores, en cuanto al nivel educacional y de condiciones laborales, tomando en cuenta la realidad de cada empresa constructora.

Berrios (op cit) menciona *“la elevada rotación del personal que tiene la actividad de la construcción”*. Ya que se trasladan de una obra a otra, siendo un factor fundamental para que no existan programas de especificación, porque no es rentable capacitar a un trabajador que en algún momento se desvinculará de la empresa. Esta situación se ve reflejada aún más, debido a que los contratos son hechos por un plazo definido según la obra, en escasas ocasiones se establecen contratos indefinidos.

Al mantener contratos de plazo fijo, los trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa, acentuándose la escasa actividad sindical, reduciendo aún más las instancias de participación de los trabajadores dentro del desarrollo productivo de esta.

El término de la “subcontratación”, aparece en este sentido, ya que la empresa mantiene un número acotado de empleados directos, para los puestos de trabajos claves de calificación, lo que según Panaia (2011), contribuye al alejamiento del trabajador hacia la empresa.

Otro punto que debe considerarse es la productividad del trabajador, la que puede ser, media o baja según Berrios (op cit), porque se utiliza mayormente las horas extras, existiendo en ellas períodos improductivos que no favorecen a la productividad del trabajo.

Berrios, determina una serie de características que mantienen los trabajadores de la construcción, las cuales ya han sido mediamente analizadas en el presente capítulo:

“Más del 95% son hombres, baja escolaridad de los trabajadores, alta movilidad de la mano de obra Productividad media o baja, excesiva cantidad de horas extras, reducida participación sindical, escasa comunicación vertical y baja participación de los trabajadores, alta capacidad para el trabajo en equipo, alta capacidad de ingenio para solucionar problemas, importante porcentaje de trabajadores con problemas de alcoholismo y drogadicción, solidaridad con sus compañeros de trabajo, alta tendencia al riesgo, alta motivación al trabajo, bajo compromiso con la empresa, buen humor” (Berrios S/A)

Dentro de las características mencionadas, se encuentra la alta capacidad de trabajo en equipo, la que se visualiza dentro de las órdenes que expresan los capataces o jefes de obra, existiendo un gran compromiso por parte de los obreros

en realizarlas. Sin embargo esta característica no se aprovecha a nivel empresa sino que solo a nivel de compañeros de trabajo o de la obra en específico.

La revista Tekhne (2005) explica que si los empleadores y los propios obreros mantuviesen una conciencia sobre lo fundamental de mantener una calidad de vida óptima, ya sea en el trato que se da entre los obreros y la seguridad personal de ellos, podría atraer beneficios económicos, sanitarios, psicológicos y sociales. Al tomar en cuenta estos componentes se podría establecer, que dentro de la obra la relación entre obrero-patrón fuese más fluida y amistosa, dando cabida a romper con la concepción de “explotación”.

Ya se ha presentado anteriormente las características que mantienen los trabajadores dentro del rubro de la construcción, pero está en si misma también presentar cualidades que deben ser analizadas, en primera instancia Panaia (op cit) nos expone 4 argumentos fundamentales;

El primero se refiere a que la construcción se realiza “in situ”, esto quiere decir que existen limitaciones espaciales, en el que se consumen una cadena de elementos de producción. Del mismo modo, esta restricción espacial tiene consecuencias en cuanto a la dinámica de la constructora, relativo a la gestión de la mano de obra y en los bienes necesarios, para el resultado final del proyecto.

La segunda característica tiene relación con que la industria es un proceso variable, porque se obtienen diferentes bienes de capital que estructuran normas de consumo, tanto en la habitabilidad de la vivienda por ejemplo y la utilización de estas áreas construidas por empresas industriales o de servicio, organismos de Estado, etc.

En tercer lugar se puede hablar de la autonomía de gestión que presenta el rubro de la construcción en cuanto al proceso de integración y cooperación grupal, lo cual es fundamental, para desarrollar un trabajo en equipo. Y por último la “producción de proyecto, lo que se refiere a que la industria de la construcción es “prototípica”, porque cada resultado es diferente y se integra a la arquitectura de un territorio.

En Chile, en el rubro de la construcción, participan diferentes empresas y profesionales con el objetivo final de terminar la obra ejecutada. Esto se desarrolla a través de la empresa constructora, la que es la encargada de materializar el proyecto. La organización de cada empresa dependerá exclusivamente de los lineamientos de esta, el tipo de proyecto a ejecutar y de su tamaño.

La construcción dentro de Chile ha sufrido un crecimiento importante, debido a los proyectos de infraestructura pública y privada, la cual tiene la característica que es menos sensible a las condiciones financieras de corto y mediano plazo. Es por ello que la Corporación de Bienes de Capital (CBC) el año 2012 presenta que las obras de ingeniería e infraestructura continuarán en su estado de desarrollo aunque exista una política monetaria, más restrictiva, por lo que el rubro de la construcción se visualiza como el principal elemento de inversión que seguirá promoviendo la acción sectorial en lo que resta de este año.

Ahora bien, el escenario del rubro de la construcción en Chile, según América Economía, ha sufrido una recuperación importante después de la crisis que generó el terremoto del 2010 en Chile, que de igual forma trajo una motivación a las empresas, porque se les atribuyó la responsabilidad de la reconstrucción, proyectando para el año 2011 un crecimiento empresarial de 11,3%, según la Cámara Chilena de la Construcción.

Las áreas de minería y energía son las que están directamente relacionadas con la infraestructura productiva, la que ha sufrido la mayor actividad del sector. Esto ocurre, ya que se movilizan por factores diferentes a los que aquejan a la economía local. Un ejemplo claro de esta situación la entrega Javier Hurtado, gerente de estudios de la Cámara Chilena de la Construcción, al expresar que *“Aunque a Chile le vaya mal, va a seguir habiendo inversiones en minería si China demanda cobre”*, en la publicación de América Economía.

Generando proyecciones hacia el futuro, según América Economía, el Estado manifestará una serie de necesidades en cuanto a infraestructura pública, además se debe considerar que las áreas de vivienda y oficinas mostraron un

retroceso en el año 2010, sin embargo para el 2011 se manifestó un fuerte crecimiento. De igual forma el mercado inmobiliario se ha fortalecido. Estas aseveraciones han contribuido a la mejora de los niveles de empleo y las alzas de las remuneraciones.

En última instancia se debe describir la posibilidad de la construcción chilena de externalizarse hacia los países vecinos, tales como: Perú, Colombia Y Uruguay, los cuales mantienen modelos económicos semejantes al de Chile y están exigiendo infraestructuras parecidas a las que se han construido localmente.

2. Confederación de la producción y del comercio (CPC), Cámara Chilena de la Construcción y SOFOFA

2.1 Confederación de la producción y del comercio

Esta institución, es un organismo gremial, que reúne a los principales sectores productivos del país.

En la década de los años 30, productores y comerciantes del período, requirieron de una entidad que los representara ante la incertidumbre que trajo consigo la depresión económica de la época, ya sean en el área económica y en leyes que se encargaran de establecer relación entre el capital y el trabajo.

Esta iniciativa fue impulsada por la Sociedad Nacional de Agricultura, la Sociedad de Fomento Fabril, la Cámara de Comercio de Chile (Santiago), la Cámara Central de Comercio (Valparaíso), la Asociación Patronal del Trabajo y la Cámara de Comercio Minorista.

El objetivo de estas instituciones, era reunir el poderío productivo, para conseguir una colaboración en áreas relacionadas con la actividad económica a nivel de gobierno

La labor que desarrolla la CPC en primera instancia, busca colaborar en el proceso de crecimiento económico, con el objetivo de que los sujetos mejoren su calidad de vida a través del aumento del trabajo, en mejorar las oportunidades y desarrollar iniciativa personal y del respeto a la propiedad privada, por lo tanto esta entidad mantiene tres objetivos fundamentales; *“promover y difundir los principios éticos sobre los cuales la empresa privada debe desarrollar su acción”*; de igual forma *“representar la opinión de la empresa privada ante los poderes públicos y los diversos estamentos de la sociedad”* y por último *“coordinar los programas y la actividad de las ramas que la conforman, respecto a la orientación*

y defensa de los más altos interés de la producción y del comercio, respetando las diversas particularidades de sus asociados”. (CPC)

Dicha institución se visualiza como el mayor representante del sector privado chileno con el Estado, porque esta presenta iniciativas participando activamente en diferentes ministerios y servicios públicos, generando propuestas dirigidas a estructurar la institucionalidad actual, en diferentes temáticas de interés chileno, para así brindar, la perspectiva empresarial en la labor del poder legislativo. Por otra parte la CPC orienta su acción con la sociedad civil, relacionándose con sindicatos, trabajadores, medios de comunicación, centros de estudios, etc.

La empresa privada debe adecuarse a los siguientes principios que la CPC imparte; el primero se refiere a la perfección del hombre y el bien común, ya que estos dos elementos son la principal finalidad de la actividad empresarial, debido a que la empresa debe beneficiar a los sujetos ya sean trabajadores, asociados y Estado en la cual se encuentra inserta. Por lo tanto esta debe contribuir a la mejora de las remuneraciones y condiciones de trabajo de sus empleados y al perfeccionamiento laboral y humano de todos aquellos que están relacionados con la empresa.

En segundo lugar, se encuentra la vocación de servicio, el cual visualiza a la empresa que le es útil al hombre y a la sociedad, por medio de la producción eficaz de bienes y servicios. De esta forma los beneficios establecen la manera en que la institución manifiesta su vocación de servir.

En tercer lugar, la libertad, derecho a la propiedad privada y responsabilidad, esto quiere decir que los sujetos tengan medios para llevar a cabo sus proyectos y reciban los beneficios que su labor, les otorga, lo que implica que los empresarios mantengan un compromiso personal con los trabajadores y la comunidad.

La CPC mantiene diversos gremios asociados, de los cuales para la investigación son de importancias, dos de ellos que serán descritos a continuación.

2.2 Cámara Chilena de la Construcción (Cchc)

En Chile existe un organismo, el que es el sucesor legal y continuador de la Corporación de Derecho Privado, denominado Cámara Chilena de la Construcción, que es una asociación gremial, de duración indefinida, que comprende un proyecto de arquitectura o ingeniería y también la creación y provisión de las herramientas que se utilicen en él.

El objetivo fundamental que expone la asociación gremial es *“promover la racionalización, protección, perfeccionamiento, desarrollo y fomento de la construcción, de sus actividades conexas y de sus insumos (Cchc; 2006:5)*

El objetivo anteriormente expuesto, se relaciona con la calidad de implementación y resultados finales de los trabajos realizados por los socios que pertenecen a la Cámara Chilena de la Construcción, contribuyendo a un desarrollo importante, en cuanto a la defensa y progreso del rubro de la construcción en Chile. Motivando desarrollar proyectos innovadores que se encuentren dentro de las líneas legales posibles.

Otro objetivo que debe ser considerado es

“El de propender a la generalización y promoción del sistema de empresa privada la producción de bienes y servicios de carácter económico y social en concordancia con el principio de subsidiaridad del Estado y las exigencias de Justicia y del bien común. Todo esto dentro de las normas morales y de la concepción trascendente, solidaria y espiritual del hombre” (Ibíd.)

La finalidad expresada, mantiene relación con la participación en la construcción de viviendas sociales con los aportes proporcionados por el Estado

chileno. Esta concepción incorpora, no solo la construcción privada de bienes inmuebles, sino de generar espacios habitacionales para todos los ciudadanos, sin tomar en cuenta el nivel adquisitivo de sus clientes.

La Cámara Chilena de la Construcción, hace cumplir sus objetivos fundamentales a través de diferentes funciones en el territorio chileno. En primer lugar se preocupa de observar el adecuado desarrollo de la construcción y de vigilar las aspiraciones e intereses de sus socios. Otra de las funciones es el análisis de las problemáticas que puedan afectar al rubro de la construcción y aportar un apoyo a los organismos encargados de dichos estudios, brindando soluciones a estas, considerando el contexto en que se desarrolla. En tercer lugar tiene la misión de promover la calidad, el desarrollo y disminución de los costos de la construcción, a través de estructura racional y el estudio e implementación de metodologías y componentes.

Además debe ser expuesta, la función de tramitar la ejecución de una política gubernamental específica de la construcción, ya sea en el ámbito técnico, económico y social, respetando siempre el área propia de la empresa privada.

La función anteriormente expuesta, simboliza la autonomía que presentan en Chile las empresas privadas, porque las políticas gubernamentales deben adecuarse al interés del empresario, sin intervenir en las líneas de acción que estas presenten.

Una de las líneas de acción, que se acerca al rol social que mantiene la Cámara Chilena de la Construcción, es promover el proceso de relaciones armónicas y solidarias entre los actores que pertenecen al sector, además de apegarse al desarrollo técnico, educacional y cultural de los propios empresarios y sus trabajadores, fortaleciendo el bienestar personal y colectivo. Para culminar con la entrega de información a sus socios, sobre el ámbito de la construcción, ya sean los intereses del rubro y líneas de acción a seguir.

Dentro de los quehaceres que desarrolla la Cámara Chilena de la Construcción, se encuentra el rol o responsabilidad social, destinado hacia los

trabajadores del rubro y el entorno inmediato de donde se realizan las obras o faenas, con el fin de brindar una calidad de vida óptima a este sector.

La asociación gremial, ha incorporado una serie de medidas que favorecen a los trabajadores y sus familias, otorgando servicios y beneficios para los trabajadores del ámbito de la construcción, mejorando de esta forma permanentemente la condición de bienestar de estos, ya sea en materia, de salud, vivienda, capacitación, desarrollo social, educación, cultura deporte y recreación. Todo esto se hizo en el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE).

“En los últimos años la responsabilidad social empresarial pasó de ser un término desconocido a un concepto de gestión de negocios entre los empresarios. Lo que ayer algunos entendían por caridad o simple filantropía, hoy se ha transformado en un máximo ético al que aspiran los ciudadanos y las comunidades de sus empresas. (Cchc, 2011:5)

Esta concepción se ha transformado en un deber ético que deben proporcionar los empresarios en conjunto con la Cámara hacia sus trabajadores, puesto que el trabajo dentro del sector en innumerables ocasiones es precario, producto de las condiciones laborales y las funciones que los obreros deben desempeñar, dado que se encuentran expuestos al riesgo permanentemente.

“Todo fue posible gracias a que, se creara el gremio, sus socios han demostrado no solo un fuerte espíritu de unidad, sino también una gran vocación social, pasando de iniciativas que surgían espontáneamente a la implementación de una completa y moderna institucionalidad, la que ha ayudado a mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector”. (Ibíd.)

Es así como la Cámara Chilena de la construcción es un organismo que se preocupa de manera integral de los factores que inciden en el crecimiento del sector, en aspectos técnicos, legales y sociales, siendo el último el que repercute

de manera fundamental en la generación de una red social, con la meta de mejorar las condiciones laborales dentro de la industria y obviamente mejorar la productividad del sector. Esto debido a que si el trabajador visualiza que existe una preocupación tanto de la empresa como de las instituciones gubernamentales por su bienestar, será posible que desempeñe sus actividades laborales de forma eficaz.

En síntesis la Cámara Chilena de la Construcción Social, es una herramienta que se encuentra disponible para las empresas que pertenecen a este gremio para que desarrollen programas sociales creados en base a las necesidades que presentan los actores del rubro, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y familias en las diferentes áreas que afecten al obrero, ya sea en el área educación, capacitación, salud, viviendas, etc.

2.3 Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)

El segundo organismo que debe ser descrito, es una federación gremial, sin fines de lucro, que al igual que la Cchc agrupa a empresas y gremios del sector industrial del territorio chileno. Dicha asociación, tiene influencia en el sector político, económico y social de Chile, lo que facilita el cumplimiento de su objetivo, el cual es, promover el desarrollo industrial y crecimiento económico del país, impulsando y/o proponiendo políticas públicas que fomenten la inversión, el emprendimiento, la capacitación permanente de los recursos humanos y la generación de empleos. Junto con ello, estimula la iniciativa privada, el libre mercado, y la apertura al comercio exterior.

Esta institución mantiene diversas áreas de acción a través de la responsabilidad social empresarial, la primera se refiere al ámbito de la discapacidad, la que fomenta estrategias de cooperación con el sector público y la sociedad civil, permitiendo darle un enfoque integral a la propia institución porque no solo se preocupa de lo técnico-industrial, sino que se hace presente de igual forma en la integración socio-laboral en Chile.

Posee principios que orientan la política de integración que tiene SOFOFA en Chile, en primera instancia a que la discapacidad es un asunto de todos, la cual debe ser incluida en todas las áreas sociales, a través del fomento de la cooperación entre el ámbito público-privado y de los ciudadanos, promoviendo la participación activa de las personas en conjunto con los organismos existentes dentro del territorio, en tareas concretas en el contexto en que se desarrollan las personas con discapacidad, con la finalidad de brindar soluciones que estén acordes a las prioridades que estas requieren.

El segundo ámbito de acción, corresponde a que dicha institución mantiene la corporación de rehabilitación social (CORESOL), la que está dirigida a la población que se encuentra privada de libertad, con el objetivo de brindarles una mejor calidad de vida y una reinserción social, a través de capacitación y educación técnica.

Como último ámbito, se presenta el área de recursos humanos, la que está integrada por gerentes de recursos humanos de las distintas empresas asociadas, con el fin de analizar estrategias laborales y difundirlas.

Dentro de este ámbito de acción, se deben generar instancias, que permitan impulsar estrategias de capacitaciones para los trabajadores, sobre materias educativas, con respecto al Sistema de Pensiones chileno, porque el departamento de Recursos Humanos debe velar por mantener a los sujetos concientizados en diferentes materias y como entes productivos para la empresa contratante.

Es por esto que es necesario contextualizar el lugar en donde se desarrollará la presente investigación, siendo esta Constructora FGS S.A. que fue fundada el 1 de Julio de 1993 por Felipe Fuchs Wiedmaier, Eugenio Gellona Vial y Francisco Silva Alcalde, quienes desarrollaron una estrecha amistad mientras estudiaban Ingeniería Civil en la Universidad Católica de Chile. Una vez titulados comenzaron su desarrollo laboral en importantes empresas del rubro. Sin

embargo, al poco tiempo decidieron asociarse para cumplir el sueño de fundar una empresa constructora propia.

Durante sus primeros años de vida, constructora FGS S.A se orientó principalmente a la construcción de viviendas unifamiliares. Con el paso de los años se ha ido consolidando producto de un fuerte y sostenido crecimiento, reflejado en numerosos proyectos de construcción habitacional y no habitacional desarrollados en las principales comunas de Santiago y la Quinta Región.

La empresa se enfoca en la construcción de viviendas nuevas, que según la Cámara Chilena de la Construcción, el año 2012 mostró una gran fortaleza, porque tuvo una evolución positiva, tanto en la creación de empleos, incremento de los salarios y la confianza de sus consumidores. *“las ventas en el gran Santiago, superaron las 37.000 mil unidades, lo cual representa un avance de 23% con respecto al 2011. A nivel nacional las ventas acumuladas al tercer trimestre de 2012 fueron 24% superiores a las de 2011”* (Cchc; 2012:14). La misión que proporciona la empresa constructora se divide en tres, en primer lugar proporcionar a los clientes productos de calidad, desarrollados de manera eficaz e innovadora, con el objetivo de generar relaciones a largo plazo. En segundo lugar debe brindar a sus trabajadores un ambiente de desarrollo personal que les permita crecer en conjunto con la empresa, es decir no solo se preocupa de entregar un trabajo de calidad a sus clientes, sino que también se preocupa del desarrollo personal de sus trabajadores, incorporándolos hacia sus líneas de acción. En último lugar desea desplegar una constructora donde la ética y el compromiso con el trabajo sean valores trascendentes en la ejecución de su labor

Según declaraciones de Constructora FGS S.A. ésta es una empresa sólida, formada por un equipo humano de profesionales y trabajadores que buscan entregar a sus clientes productos de excelencia y generar con ellos un vínculo de largo plazo, que va desde la asesoría en el diseño de un proyecto hasta el manejo integral de su postventa. Sin embargo esta empresa, no posee un enfoque de participación en la construcción de viviendas sociales ni de infraestructura pública, puesto que se centra en el mercado inmobiliario privado.

La comuna de Ñuñoa, en la que se desarrolló la investigación, ha otorgado de forma sistemática permisos de edificación en altura, lo que genera una reestructuración en el plano inicial de esta, puesto que en los últimos años, el sector ha presentado un mercado auge inmobiliario producto de su buena calidad de vida y su centralidad con las diferentes comunas de Santiago, sin embargo los residentes tradicionales, consideran que la demolición de casonas o casas, le quitaran el carácter residencial y tranquilo de sus barrios, porque se dará el paso a la construcción de edificios, que en primera instancia, hará crecer la población de la comuna, subirá los precios de sus viviendas y los servicios que hay dentro de esta.

Esto no solo se representa en esta comuna en específico, sino mas bien a nivel regional, producto del crecimiento y elevación que Santiago ha alcanzado los últimos cinco años, en donde la inversión en el rubro de la construcción es prioridad al ser base de una vida futura y estable que los ciudadanos como tal expresan.

Actualmente, la comuna mantiene 45 proyectos inmobiliarios en ejecución, doblando la cifra de años anteriores, según datos entregados por la Municipalidad de Ñuñoa, por lo que la comuna ha sufrido un incremento en la inversión inmobiliaria lo que es reflejado en todo el territorio chileno.

“el mercado inmobiliario, ha exhibido durante el 2011-2012, un importante dinamismo, que lo sitúa como la más importante situación de “boom” inmobiliario de la última década...sin embargo existe preocupación por los aumentos de los precios de las viviendas, generados principalmente por el aumento de precios de los terrenos, el aumento del costo de la mano de obra, y por numerosas normas que inciden directamente en los costos de las viviendas” (Ibíd.: 30)

Cabe recordar, que desde los inicios de la historia ha habido construcciones, ya sea desde los originarios con sus rucas, hasta los grandes edificios que se han convertido en símbolos de reconocimiento a nivel mundial.

En nuestro país el año 1948 se inicia el fomento de la vivienda económica, a través de la llamada “ley Pereira”, generando al rubro de la construcción un crecimiento como economía del país, como sector productivo, y como generador de empleo. Enfocado principalmente a la clase media, con la finalidad de que estas pudiesen optar a una vivienda propia.

Si bien en la actualidad los costos han aumentado, sigue siendo una de las leyes más recordadas, puesto que el año 2012, se otorgaron 112.064 subsidios según datos de la Cámara Chilena de la Construcción, lo que permite a los individuos, proyectarse desde la perspectiva de la vivienda una calidad de vida adecuada y estable.

TERCERA PARTE
ANÁLISIS DE LOS DATOS

CAPÍTULO V

ANÁLISIS CUANTITATIVO A DIVERSOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA.

CONOCIMIENTO Y NIVEL DE PROTECCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO.

El siguiente capítulo, tiene por objetivo describir los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo de la encuesta, aplicada a 50 trabajadores de la empresa Constructora FGS, que mantienen diversos cargos dentro de la jerarquización del rubro, tales como: pileros, capataces entre otros. Correspondientes a la muestra establecida, con la finalidad de que la investigación sea factible.

1. Nivel de información

Se analizará la información en relación a las variables establecidas en la investigación, tales como: 1) nivel de información, la que se vincula a la adquisición de conocimiento del Sistema Previsional, desde el interés del individuo, luego de un proceso de observación y recolección. El análisis cuenta con dos indicadores, el primero es el nivel de conocimiento sobre conceptos claves del Sistema de Pensiones y el segundo el conocimiento sobre su funcionalidad. 2) percepción del nivel de protección, la que se relaciona al proceso cognitivo que tienen los trabajadores sobre el Sistema de Pensiones y como este repercutirá dentro de su realidad futura.

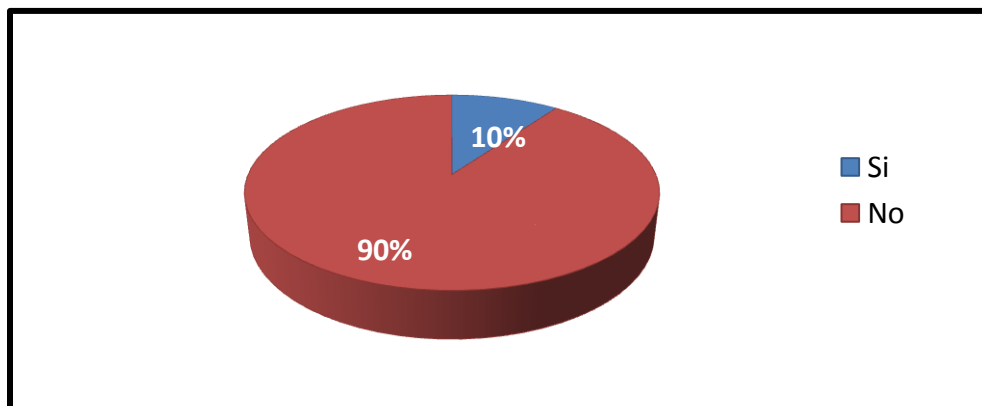
1.1 Reforma Previsional chilena

En el gráfico N° 5, se observa que el 90% de los entrevistados, no conocen en que consistió la Reforma Previsional implementada en la década del 80 en Chile, mientras que el 10% si mantenía cierto conocimiento con respecto al tema. Sin embargo mucha de la información entregada por los trabajadores no correspondía al período consultado y a las transformaciones que trajo consigo la

implementación de la reforma en relación al área del trabajo. Lo que se podrá demostrar en el siguiente gráfico:

Gráfico N°5

Nivel de conocimiento sobre la Reforma Previsional Chilena en la década del 80



Fuente: Investigación directa

La respuesta proporcionada por los trabajadores dentro de esta pregunta, visualiza el escaso conocimiento que poseen principalmente los trabajadores jóvenes que pertenecen a la empresa, porque solo 10 de ellos contestaron que si mantenían un conocimiento sobre en qué consistió la reforma y el contexto político donde se desarrolló, dado que vivenciaron dicho período, de igual forma muchas de las respuestas entregadas fueron erróneas con respecto a la etapa consultada.

Por otra parte 40 obreros afirmaron no conocer o manejar información con respecto al tema.

En relación a la pregunta anterior, la reforma implementó un nuevo sistema de administración de los ahorros de los trabajadores para su etapa de jubilación, pasando entonces a ser gestionados por administradoras privadas y ahorros individuales, transformando completamente la estructura de lo establecido hasta ese momento que se caracterizaba por un sistema de reparto, el que no constituía

un estatuto jurídico único en donde la ley regulaba el monto y forma de cálculo de las pensiones, siendo administrado por el Estado.

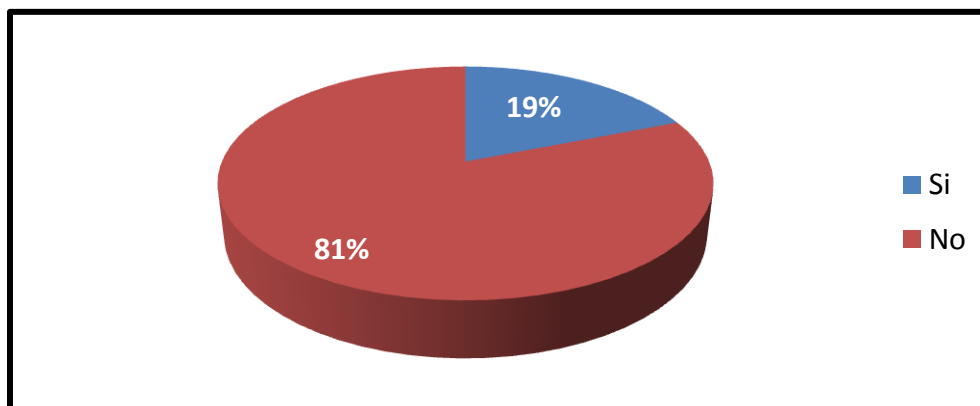
Estas respuestas evidencian que los individuos, al no haber sido parte del proceso de transformación del modelo, no se dedican a estudiar la forma en que este se desarrolla, e incorporan en su marco referencial ideas o percepciones que son entregadas por sus pares, las que en varias ocasiones son erróneas, no permitiendo a su vez que el sistema en si sea comprendido en su matriz, y pudiendo ellos lograr movilizar y educar a sus pares ante dicha temática.

1.2 Sistema de Pensiones

Ante lo expuesto en el párrafo anterior es necesario realizar la siguiente pregunta: ¿Conoce qué es el Sistema de Pensiones?, con el objetivo de conocer si visualizan el cambio de pasar de una administración pública a una privada y su funcionalidad.

Gráfico N°6

Nivel de información sobre el Sistema de Pensiones



Fuente: Investigación directa

Al realizar esta pregunta, 35 trabajadores respondieron no conocer el significado del Sistema de Pensiones, dado que no identificaban este concepto por sí solo, sino más bien lo relacionaban directamente con la AFP. Sin embargo, 15

obreros si conocían sobre dicho tema y mantenían claridad con respecto a que el sistema les brinda un ahorro que será utilizado en su vejez.

Cabe redundar que existe un escaso interés por parte de los individuos de conocer el Sistema de Pensiones, las opciones y beneficios que este le otorga.

El alto nivel de desinformación es preocupante, porque este sistema incorpora a todos los ciudadanos, los que deberían conocer la información básica del funcionamiento y objetivos de este, pues les afecta directamente en su desarrollo actual y principalmente en el futuro.

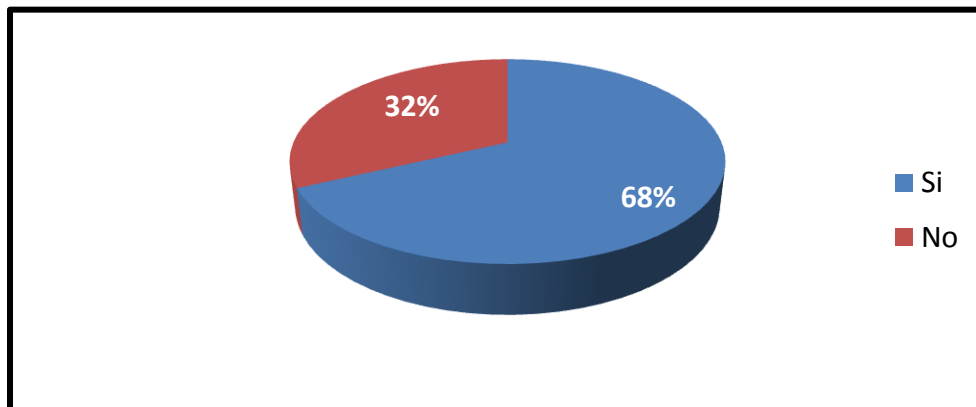
Las respuestas entregadas, son reflejo de los comentarios que los trabajadores hicieron respecto al Sistema Previsional chileno, dado que hace poco tiempo, comenzaron a difundir publicidad en los medios de comunicación masivos con relación a la preocupación que hay en la actualidad por el futuro de los trabajadores del país, fomentando en la conciencia de los trabajadores preocuparse de sus cotizaciones y de su etapa de jubilación, sabiendo que es un proceso que demanda tiempo para ser parte del marco referencial de los individuos, aún falta mucho camino por recorrer, puesto que los que reconocían el sistema lo asociaban a una entidad que es parte de su vida laboral dejando de lado las otras garantías estatales que ofrece el modelo, como la pensión básica solidaria, el ahorro previsional voluntario, entre otras.

1.3 Administradoras de Fondos de Pensiones

A partir de las respuestas y análisis expresados anteriormente, se presentará la siguiente pregunta: ¿Conoce que son las AFP?, ya que el Sistema de Pensiones en la actualidad es gestionado por las administradoras privadas y de las cuales los trabajadores mantienen mayor información, debido a que poseen un contacto directo, ya sea por los descuentos que se realizan mensualmente en sus liquidaciones de sueldo o por la información que dichas administradoras envían a sus cotizantes.

Gráfico N°7

Nivel de conocimiento sobre las AFP



Fuente: Investigación Directa

Al preguntar sobre el conocimiento que poseen acerca de las AFP, un 68% de los encuestados asegura solo conocer el significado de las administradoras, mientras que un 32% reconoce no saber que son estas entidades. El nivel de información que mantienen los obreros sobre esta pregunta es elevado en comparación con las preguntas anteriormente expuestas, sin embargo no expresan conocer su funcionalidad y aspectos de gestión con las que estas trabajan. Es decir mantienen un conocimiento general que no profundiza los lineamientos y formas de inversión con las que se desenvuelven en el mercado, dicha aseveración puede ser respaldada con los siguientes datos.

Al preguntarles si reconocen los requisitos para afiliarse a las AFP, el 52% si sabía cómo debía afiliarse y el 48% no conocía las formas de insertarse dentro de ellas, siendo preocupante este porcentaje, porque la inscripción es automática y en muchas ocasiones para realizar un contrato se les requiere a los trabajadores que envíen su certificado de afiliación de la AFP, por lo tanto, estos no conocen los procedimientos específicos de dichas empresas.

Por otra parte, al consultarles si conocían los fondos de pensiones y en cuales se encontraban insertos, el 81% de ellos afirmó no conocer dicho concepto, la letra en la que se encuentran, su rentabilidad y riesgo. El 19% afirmó conocer a

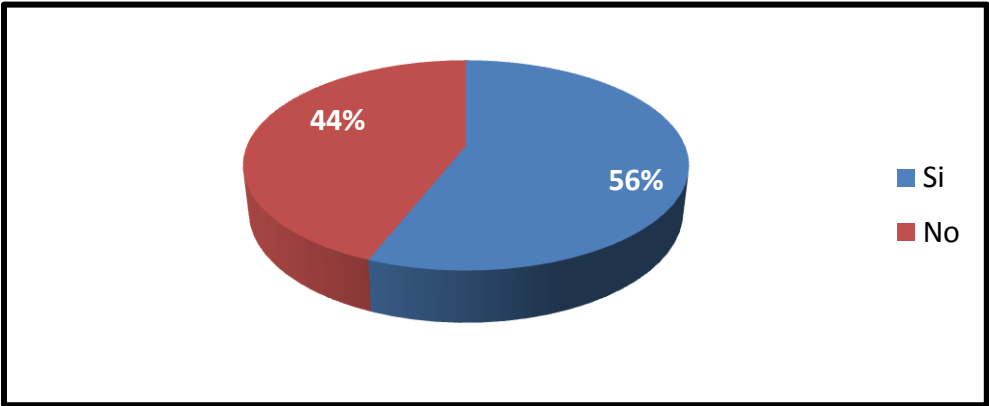
que letra pertenecían, pero no manejaban el riesgo y la rentabilidad a la que están expuestos. Esta afirmación demuestra que los trabajadores no están preparados para enfrentar situaciones de pérdida o baja de sus ahorros, puesto que la mayoría de ellos se encuentran insertos en fondos donde sus dineros están expuestos a pérdidas, que no sucedería si estos mantuviesen la información adecuada, cambiando sus ahorros a un fondo que les proporcione mayor seguridad.

Además al preguntarles por el funcionamiento de las cuentas de capitalización individual, solo una persona del total de la muestra, afirmó si conocer el objetivo de estas, no obstante su respuesta fue errónea, por lo que podemos ratificar que el 100% de los trabajadores no manejan dicha información, lo que afirma el escaso nivel de conocimiento que estos poseen.

Siendo la AFP un método de ahorro obligatorio que descuenta mensualmente en sus remuneración dineros que van dirigidos a sus cuentas de capitalización individual, se les preguntó si reconocen los descuentos realizados.

Gráfico N°8

Descuentos efectuados por las AFP en las liquidaciones de sueldo



Fuente: Investigación directa

Los datos obtenidos, dan cuenta que 28 trabajadores si reconocen los descuentos mensuales, ya que revisan sus liquidaciones de sueldo, en cambio 22

de ellos no las reconocen producto de que no encuentran necesario contar con esta información. Estas respuestas se pueden analizar desde dos perspectivas. La primera en que los trabajadores reconocen los descuentos realizados, pero estos los consideran perdidos, siendo no importante preocuparse del monto a descontar, dado que el descuento es automático y obligatorio. En segundo lugar las AFP, no cuentan con políticas de incentivo que promuevan el conocimiento sobre estos dineros, ni los descuentos realizados, que es de un 10% para la jubilación de sus ingresos brutos.

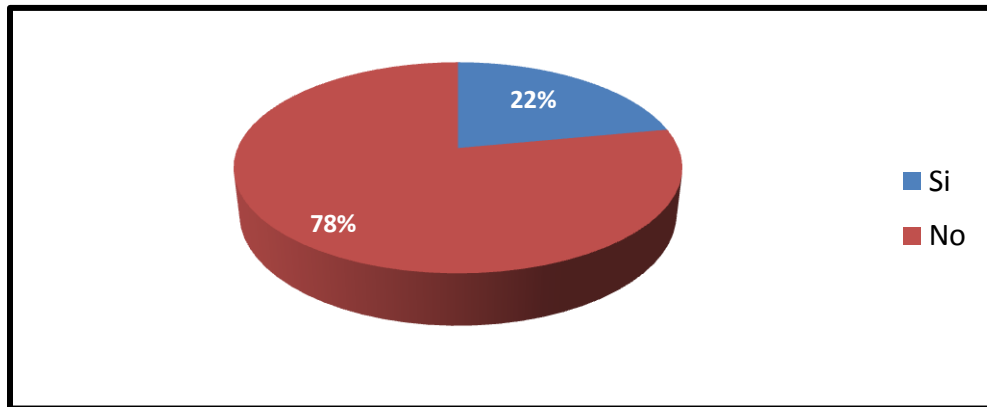
Se considera que no tomar en cuenta estos descuentos, es exclusiva responsabilidad de los sujetos, ya que la información se encuentra al alcance de ellos todos los meses, puesto que es legal que el empleador realice el pago de las cotizaciones previsionales. Esta desinformación y escasa motivación de informarse lleva consigo que los trabajadores no mantengan una visión en cuanto a la proporción que van a recibir en su etapa de jubilación.

Cabe destacar que los descuentos que los trabajadores reconocen en sus liquidaciones de sueldo son los de salud, porque estos son utilizados en la actualidad, ya sea por ellos o su familia. Por lo que consideran que dichos descuentos son invertidos adecuadamente, proporcionándoles una ayuda en el presente. En cambio los descuentos realizados por el Sistema de Pensiones no interfieren en su realidad actual.

En relación a la pregunta anterior, al considerar que el 56% de los trabajadores si reconoce los descuentos en sus liquidaciones de sueldo, resulta importante preguntar, si estos identifican otras formas de ahorro para su vejez, como lo es el voluntario o más conocido APV.

1.4 Ahorro Previsional Voluntario

Gráfico N° 9
Nivel de conocimiento sobre formas de alternativas de ahorro voluntario



Fuente: Investigación directa

Ante esta pregunta el 22% reconoció conocer dicho ahorro, pero no utilizarlo, por el contrario el 78% de ellos no lo conocen, ni han recibido información acerca del tema.

Al ser el APV una garantía relativamente nueva, se podría considerar que los trabajadores no estén al tanto de dicha alternativa, sin dejar de lado la importancia que trae consigo informarse por voluntad propia sobre dichas temáticas. Por otra parte los sujetos consideran que el monto que se les descuenta en la actualidad es alto y que lo podrían utilizar para otros fines, dado esto no considerarían realizar aportes voluntarios a una institución que según su percepción juega con sus dineros y que les disminuirá su ingreso líquido mensual.

1.5 Monto pensión de jubilación

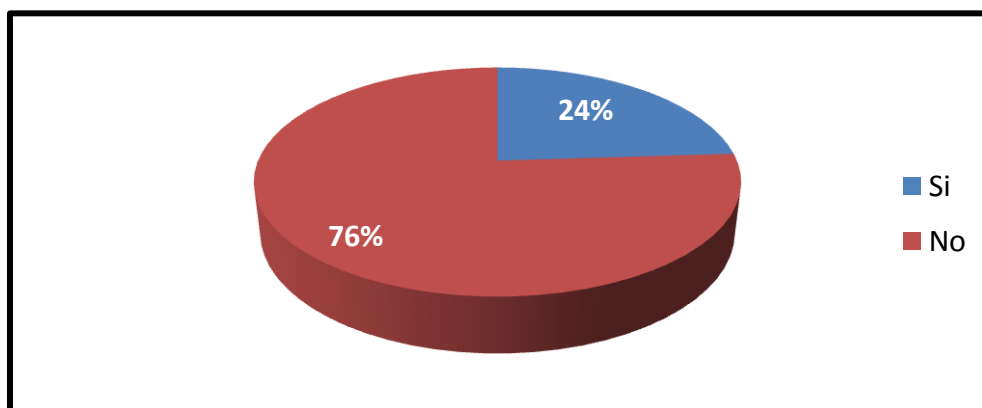
En base a las respuestas obtenidas en las preguntas anteriores, arrojando resultados negativos, en donde se visualiza un escaso nivel de información y de interés personal de los trabajadores por saber a dónde y cómo son utilizados sus dineros, además de no reconocer las alternativas paralelas que se les brinda con

el fin de aumentar su monto de capitalización individual, cabe preguntarles si haciendo una proyección actual ¿saben cuánto sería su monto pensión de vejez?

En el gráfico N° 10 se visualiza que el 76% de los encuestados, no conoce el monto que percibirá en su etapa de jubilación, en comparación al 21% que sí reconoce un monto aproximado a recibir en su etapa de adulto mayor. Cabe mencionar que este conocimiento lo obtienen a través de las cartolas que las AFP envían a sus afiliados. El siguiente gráfico expresa:

Gráfico N°10

Monto de Pensión de Vejez



Fuente: Investigación directa

Considerando los datos expuestos en el gráfico anterior, se describe un alto nivel de desinformación, porque de 50 trabajadores encuestados 38 respondieron que no conocían la proyección de su monto de pensión y 12 afirmaron conocerlo mediante la revisión de sus cartolas mensuales o trimestrales, cabe mencionar que la información es entregada por las Administradoras de Fondos de Pensiones, directamente a sus hogares, pudiendo los trabajadores mantener actualizado el conocimiento sobre su situación previsional.

No obstante, se puede inferir del gráfico y de las respuestas recogidas al aplicar el instrumento que los trabajadores no presentan interés en mantenerse

informados, debido a que visualizan lejana su etapa de jubilación, no tomando en consideración la importancia de conocer su pensión de vejez, la que será la encargada de solventar sus gastos en el período que se encuentren incapacitados de generar ingresos a sus hogares.

La información recogida puede ser analizada bajo criterios de medición futura sobre la calidad de vida que tendrán los individuos, dado que al no conocer sus descuentos, no sabrán su aproximación al monto de pensión que será otorgado, ni tendrán opción de realizar ahorros previsionales voluntarios, que les permita aumentar sus fondos y visualizarse de forma estable al momento del cese de actividades. Por otra parte, la educación social-empresarial, que se le da a dicha temática, no entra como prioridad al momento de firmar un contrato o ser parte de una entidad, dado que le resta interés a un tema que es de suma importancia en la vida futura de las personas.

1.6 Edad de jubilación

Al hablar del período de cese de actividades laborales por vejez, cabe preguntarles, ¿saben a qué edad se puede jubilar y cuáles son los requisitos para esto? De los cuales el 74% dijo que si, siendo la segunda pregunta con mayor nivel de conocimiento que concuerda con lo establecido por la Ley, mientras que un 26% no sabían a qué edad se puede jubilar. Cabe mencionar que al preguntarles sobre los requisitos para optar a esto, los resultados no fueron respondidos por muchos de ellos, producto del desconocimiento.

Los trabajadores que si conocen la edad en la que se pueden jubilar en su mayoría tienen contemplado no dejar de trabajar, ya que aseguran que la pensión no les permitirá satisfacer las necesidades personales y familiares, por lo que deben seguir desarrollando su labor. Cabe destacar que dentro de los encuestados la mayoría de ellos ya se encontraban en edad de jubilarse, sin embargo continúan trabajando dentro del rubro de la construcción, puesto que aun siguen siendo el ingreso económico del hogar.

1.7 Beneficios Estatales

Al preguntarles a los trabajadores si conocían los beneficios que otorga el Estado paralelamente a la pensión de vejez, los resultados nuevamente no fueron óptimos, ya que el 96% de los encuestados respondió que no lo sabían y solo un 4% consideró tener algunas concepciones de las prestaciones que brinda el Estado, dando como opción solo el Seguro de Cesantía.

En síntesis, las preguntas expuestas dentro de la variable en relación al nivel de información que presentan los trabajadores sobre el Sistema de Pensiones en Chile, es bajo, ya que solo reconocen líneas generales de acción de las entidades privadas y Estatales, quedando en manifiesto en sus respuestas que no existe un interés por mantenerse informado ante una temática que compete a toda la sociedad. De igual forma no toman en consideración las repercusiones de la desinformación, la cual les influye directamente en la actualidad y en su período de vejez.

Por otro lado se infiere de las respuestas dadas por los trabajadores, que muchas de ellas que fueron SI, afirmando conocer dicha temática, no lograron coincidir con la información correspondiente, lo que provoca que el nivel de conocimiento expresado cuantitativamente sea aún más escaso. La información con respecto a lo expuesto, será analizada en profundidad en el análisis cualitativo de la presente investigación.

2. Percepción del nivel de protección

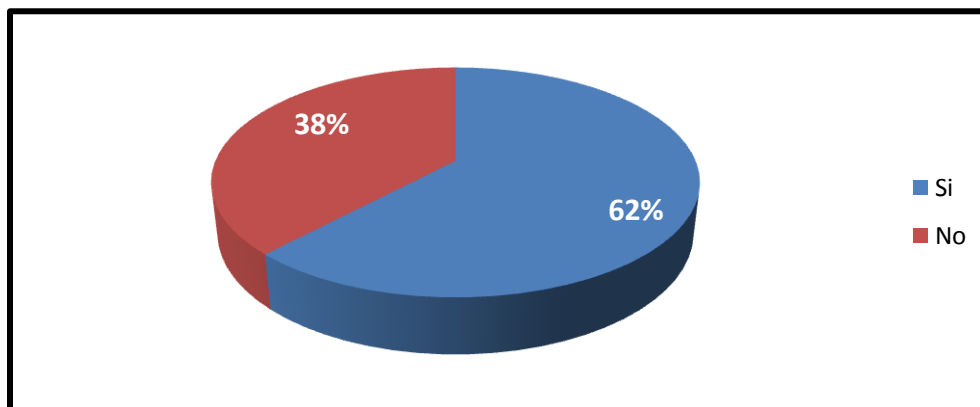
En el siguiente análisis se, desarrollará la variable “Percepción del nivel de protección”, la cual intentará describir la apreciación que tienen los sujetos frente al Sistema de Pensiones y su implicancia en cuanto al desarrollo personal y económico en su etapa de adulto mayor. Además sobre las entidades fiscalizadoras del sistema.

2.1 Pensión y Calidad de Vida

El siguiente gráfico describirá si los trabajadores, consideran que el Sistema de Pensiones chileno, es un método de ahorro obligatorio para satisfacer sus necesidades en el período de jubilación.

Gráfico N°11

Ahorro obligatorio y satisfacción de necesidades en la vejez



Fuente: investigación directa

Como bien expresa el gráfico, el 62% de los sujetos afirmó, que el Sistema de Pensiones es una herramienta que permite cubrir necesidades en el período de vejez, en contraposición al 38% que considera que el sistema no permitirá satisfacer sus necesidades.

Ante estas respuestas es necesario preguntarles si ¿creen que en la etapa de adulto mayor el monto de la pensión otorgado, alcanzará para cubrir montos

básicos, de alimentación, entre otros? Teniendo como resultado que 44 trabajadores afirmaron no creer que el bajo monto de pensión alcance a cubrir sus necesidades, mientras que 6 de ellos si creen que logrará solventarlos.

Queda en manifiesto que las respuestas entregadas se contraponen, puesto que ambas apuntan a lo mismo, pero los trabajadores no lograron visualizar su objetivo, quedando al descubierto que no manejan la información necesaria que les permita tener claridad frente al tema.

En este sentido se expresa un elevado nivel de desprotección frente a temas relacionados con la proyección de sus montos de vejez o el solventar su vida al jubilar, esto directamente relacionado con el escaso nivel de información que mantienen los trabajadores frente a este tema, lo que no les permite poder interiorizarse y conocer a cabalidad opciones tales como, aumentar su monto de pensión, manejar la rentabilidad en base a los fondos, la libre elección de afiliación, y/o beneficios que proporciona el Estado.

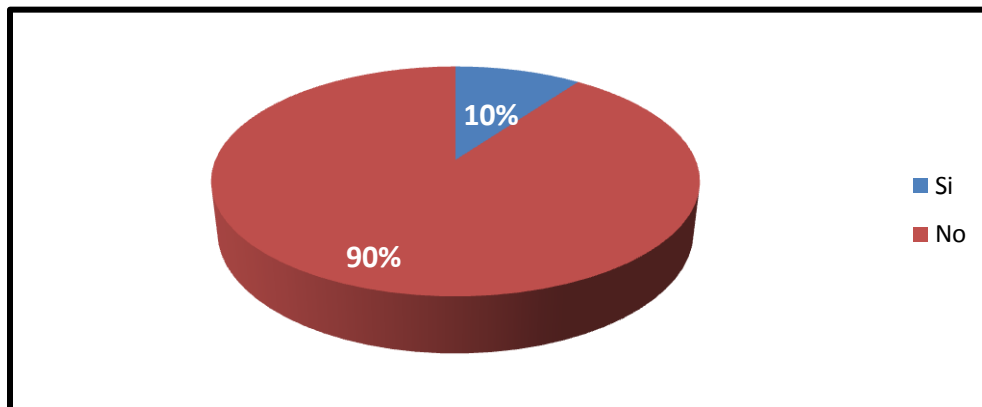
2.2 Educación

Se expresa durante todo el análisis cuantitativo, que los sujetos no manejan información óptima frente al tema, respaldado al preguntarles si consideran que manejan la información necesaria sobre Previsión Social.

La respuesta no fue distinta a lo analizado en base a los gráficos e inferido de las opiniones de los trabajadores al realizar las encuestas, ya que el 90% de los estos, considera no manejar la información necesaria, en cambio el 10% ratifica conocer sobre el tema abordado, manteniendo respuestas básicas y erradas sobre el Sistema de Pensiones chileno.

Gráfico N°12

Información con respecto a la Previsión Social



Fuente: investigación directa

El alto nivel de desinformación es de responsabilidad compartida entre los trabajadores y las AFP. Los primeros tienen responsabilidad, porque la información se encuentra disponible en diferentes medios a los que ellos pueden optar, en segundo lugar, las propias AFP, en el sentido que debiesen contemplar en sus líneas de acción una política educativa que vaya dirigida a la población trabajadora, para no mantener una desinformación colectiva respecto al tema. Y como última instancia a las empresas contratantes que brinden los espacios necesarios y gestionen con las entidades charlas educacionales para sus trabajadores.

Esto se respalda con la siguiente pregunta ¿ha buscado información respecto al Sistema de Pensiones en Chile?, a lo que el 94% (47 trabajadores), no se ha interesado en mantenerse informado y comprender sobre el sistema, mientras que el 6% (3 trabajadores), lo ha hecho a través de internet.

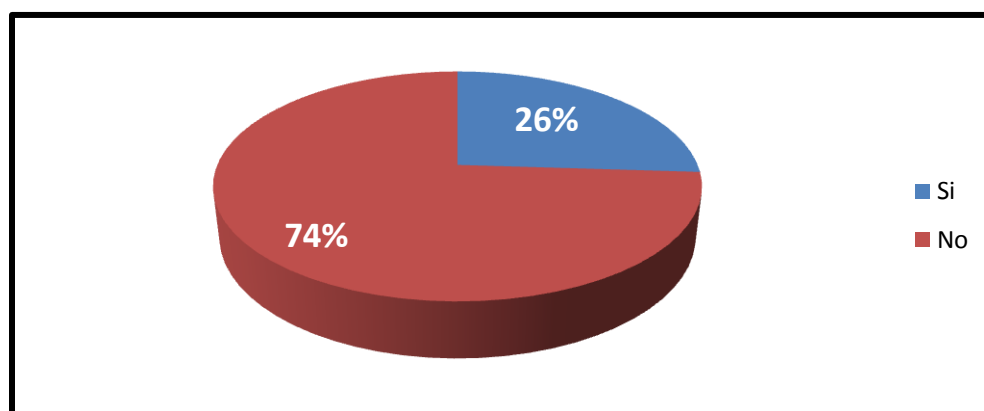
A raíz de lo anteriormente expuesto fue necesario preguntar si los trabajadores, mantienen un interés en educarse con respecto al Sistema Previsional chileno, en el que 40 trabajadores si se mantenían interesados, en contraposición con 10 de ellos que no les interesa el tema.

Ante estas respuestas cabe destacar que los sujetos están interesados en conocer sobre el tema, solo si las entidades encargadas, se trasladan con la información a sus lugares de trabajo, dado que por sí solos, no se acercan a buscar información. De igual forma culpan a las empresas contratantes de no brindarles capacitaciones con respecto al tema, siendo que no es de responsabilidad directa de los empleadores.

Esto da cabida a que los trabajadores se sientan desprotegidos, en cuanto al Sistema Previsional, es por esto que cabe preguntarles si uno de los factores que influyen en sus percepciones es si ¿consideran clara la información entregada por su AFP?

Gráfico N°13

Información AFP



Fuente: investigación directa

Ante esta pregunta un 74% respondió no entender la información entregada por la AFP, mientras que solo un 26% sí la considera clara.

Los trabajadores mencionan que es un factor obstaculizador, el lenguaje técnico con el que se difunde la información, lo que provoca que no se motiven en averiguar sobre el tema, ni se sientan identificados con este.

Si bien 13 trabajadores consideran clara la información entregada, expresan que solo conocen sobre temas relacionados a su monto de pensión y sus

descuentos. Dado que sobre las otras garantías que ofrece el sistema no se han interiorizado. Es por esto que a continuación se describirá si los trabajadores al no buscar por ellos mismos la información, han recibido folletos o asesoría sobre el modelo del Sistema de Pensiones chileno, que les haya ayudado a comprender sus objetivos y características.

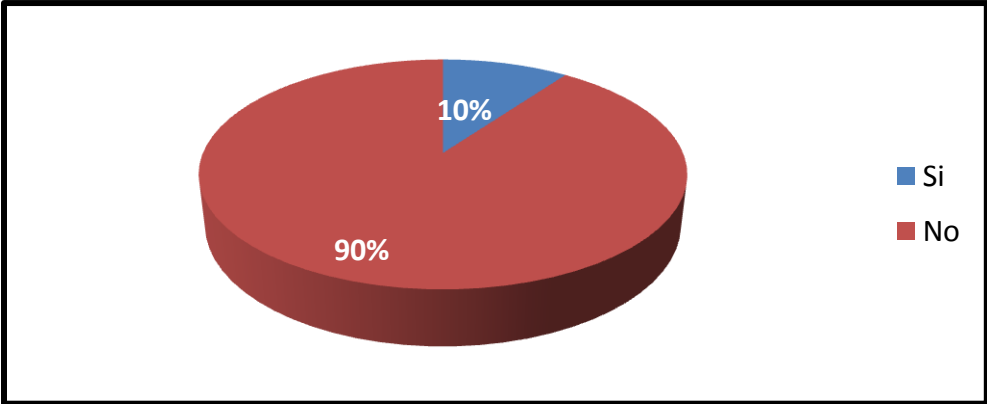
Al igual que en el análisis anterior la mayoría de los trabajadores (94%) afirma no haber recibido asesorías frente a dicho tema, mientras que un 6% describe que sí, por medio de trabajadores sociales en una charla y por sus propias AFP, que envían cartolas con esta información.

2.3 Seguridad y red de apoyo

Al preguntarles a los trabajadores según el conocimiento que ellos poseen sobre la Previsión Social en Chile y si esto les brinda seguridad al pensar en su etapa de jubilación, 45 de ellos contestó que no se sentirán protegidos por el sistema al momento de jubilar, mientras que 5 de ellos afirmaron que sí.

Gráfico N° 14

Seguridad al pensar en la etapa de jubilación



Fuente: investigación directa

El 90% de los trabajadores que afirmaron no sentirse protegidos, en base a sus conocimientos sobre el Sistema de Pensiones, concuerda, con lo desarrollado en la variable anterior, porque el mayor porcentaje de ellos no mantiene un

conocimiento acabado sobre el Sistema Previsional chileno. El 10% que respondió si sentirse protegido lo realiza en base a que saben que es una forma de ahorro obligatorio que de alguna u otra forma les ayudará a solventar en parte sus necesidades al momento de su jubilación.

Por otro lado al preguntarles si consideraban que el Sistema de Pensiones chileno es una red de apoyo para el camino a su vejez, el 80% considera que no, mientras que el 10% responde que sí. Sin embargo lo describen como la única opción de ahorro para su vejez.

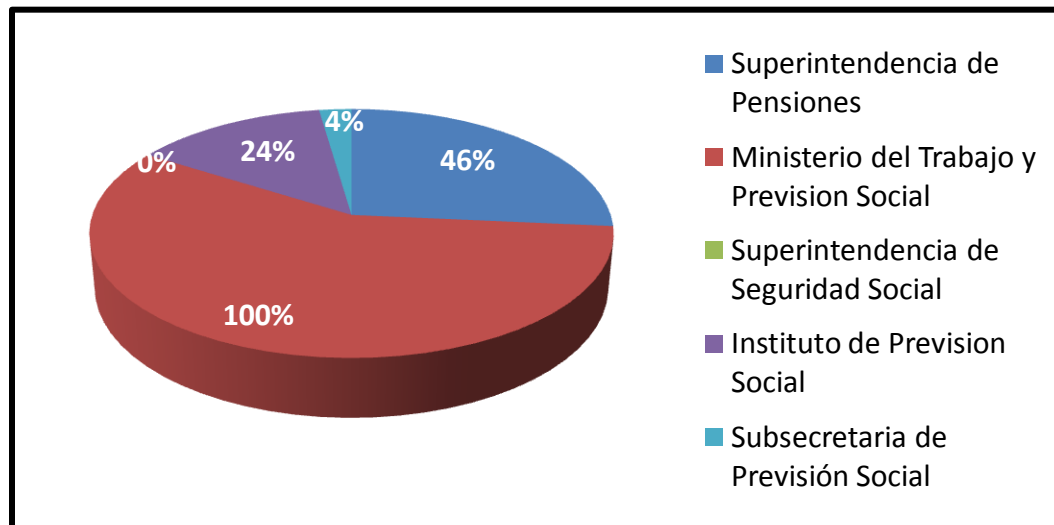
Se puede inferir de la información obtenida, que más que la desinformación que poseen los trabajadores del propio modelo, no es lo que principalmente los mantiene renuentes a ser parte del, sino más bien el hecho de que los descuentos no les brindaran estabilidad futura, teniendo estos que proyectarse después de su jubilación a realizar otras labores que les proporcionen ingresos extras para solventar sus necesidades.

2.4 Entidades fiscalizadoras

Ahora bien, para culminar el análisis de la encuesta implementada a los trabajadores, se les preguntó, si conocían instituciones que se preocupan de la fiscalización de la Previsión Social en Chile, dando como resultado lo siguiente.

Gráfico N°15

Nivel de conocimiento de entidades fiscalizadoras



Fuente: Investigación directa

De los 50 trabajadores, solo 23 conocían la Superintendencia de Pensiones, lo que equivale a un 46% de la muestra. Se puede describir que al ser menos del 50% de los trabajadores, la identificación de esta institución es baja, considerando que la Superintendencia de Pensiones se encarga de velar por el correcto funcionamiento del Sistema y de las garantías Estatales, ya sea en cautelar los beneficios y las prestaciones, los cuales deben ser entregados a tiempo a todos los usuarios, además de preocuparse por la seguridad de los ahorros previsionales para la vejez, para así promover el desarrollo y perfeccionamiento del sistema y o por ultimo resguardar, a través de un marco normativo y una fiscalización el generar confianza en los usuarios.

Al preguntarles, si reconocían el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la respuesta fue satisfactoria, ya que el 100% de la muestra, es decir los 50 trabajadores si lo conocía, cabe destacar que dentro de la pregunta solo identificaban el Ministerio del Trabajo, sin embargo muchos de ellos dudaban al agregarles la Previsión Social. Por lo que se infiere que solo conocían la institución por sí sola.

Posteriormente al preguntarles si habían oído hablar sobre la Superintendencia de Seguridad Social, 50 trabajadores reconocieron no conocerla, es decir el 0% de ellos. Lo que demuestra el nulo conocimiento sobre la institución en cuanto a sus objetivos, funcionamiento y rol dentro de la sociedad. El que tiene por objetivo fiscalizar el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social en Chile y resguardar los derechos de las familias, pensionados y trabajadores.

Luego el 24% de los trabajadores manifestó conocer el Instituto de Previsión Social, que se encarga de administrar beneficios previsionales y sociales, garantizando la calidad del servicio y el acceso a los derechos de Seguridad Social, lo que nuevamente demuestra el bajo nivel de conocimiento sobre las instituciones que se preocupan de la protección de los sujetos, en velar por que sus derechos sean cumplidos y fiscalizar las entidades encargadas de supervigilar la administración y/o los recursos de los propios afiliados. Para finalizar el 4% reconoce como institución fiscalizadora a la Subsecretaría de Previsión Social, la cual es la encargada de crear políticas, evaluarlas y proponerlas para el Estado chileno. Cabe destacar que esta institución es la que crea las políticas educacionales con respecto a la Previsión Social.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS CUALITATIVO A DIVERSOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA

OPINIONES RESPECTO AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

En el siguiente capítulo se analizarán las percepciones de los trabajadores de la empresa Constructora FGS, con respecto al Sistema de Pensiones chileno. El análisis será dividido en dos fases, la primera se desarrollará en base a la encuesta realizada a 50 sujetos, los que brindaron opiniones que son de importancia para la presente investigación.

Cabe destacar que dentro del primer análisis se escogerán preguntas en las cuales los trabajadores brindaron opiniones que son de relevancia para la investigación, por lo que no serán incluidas la totalidad de ellas.

La información recogida fue clasificada en dos categorías: nivel de información y percepción de nivel de protección.

1. Análisis cualitativo, encuesta “Nivel de Conocimiento acerca del Sistema Previsional Chileno.

1.1 Nivel de información

Esta categoría hace referencia a una situación alcanzada por los trabajadores, luego de un proceso de observación y recolección de información, para conocer sobre un tema en específico. La información nace siempre de una relación entre dos sistemas, la que está disponible para su utilización inmediata, proporcionando una orientación a la conducta, cuyo propósito puede ser el de aminorar la incertidumbre o aumentar el conocimiento acerca de algo y con esto facilitar la toma de decisiones de las personas ante diversos sucesos.

Lo anteriormente expuesto esta guiado en la investigación por la definición operacional que se realizó para orientar nuestro análisis, es por esto, que el nivel de información está vinculado a la adquisición de conocimiento sobre el Sistema Previsional desde el interés propio del individuo, por conocer e instruirse sobre un tema que tiene directa relación con el ejercicio de su trabajo y que lo verá afectado al momento de culminar su etapa laboral. Es por esto que es necesario tomar en cuenta las percepciones de los trabajadores, lo que nos dará indicios sobre el nivel de información que estos poseen sobre el tema a tratar.

Para esta categoría es necesario considerar un tópico que permita describir, si la información que mantienen los trabajadores, es la adecuada con respecto al Sistema de Pensiones chileno, considerando sí reconocen el funcionamiento del sistema en profundidad o solo superficialmente, además de las instituciones encargadas de administrarlo.

Tópico 1: Bajo nivel de información, provoca respuestas erradas y confusiones frente al Sistema de Pensiones.

En relación al instrumento empleado para la recolección de datos, podemos observar que existe un alto porcentaje de trabajadores que no poseen un conocimiento absoluto sobre lo que es el Sistema de Pensiones, quedando al descubierto la escasa información que existe sobre este tema dentro de los diversos puestos de trabajos que hay dentro de la empresa.

“la municipalidad me paga la jubilación, ellos son los que se coluden con las AFP”

(Carlos, 60 años)

Esto se debe a que los trabajadores, no conocen lo que es el Sistema de Pensiones y cuál es el beneficio que les otorga, lo que interfiere, en todas las respuestas, producto que este es el eje principal para poder comprender los demás lineamientos o instituciones que pertenecen a él. Cabe destacar que la persona entrevistada, está al límite de su jubilación y no tiene claridad sobre el

tema, dado que se puede inferir que tendrá problemas al momento de realizar los trámites de su pensión, porque no conoce y no maneja cuales son las entidades encargadas de entregar estos beneficios, además pueden surgir interrogantes respecto a su monto, sin poder rectificar posibles lagunas previsionales, no pago de cotizaciones por parte de empleadores, etc. Esto llama la atención, puesto que, el sujeto vivió el proceso de cambio de un régimen a otro, en donde, las reestructuraciones del modelo fueron a gran escala. La afirmación entregada, se destaca, producto de la edad del individuo, dado que se esperaría que un trabajador de menor edad proporcionara información confusa respecto al tema tratado.

Solo algunos de los trabajadores, lograron dar respuestas que de cierto modo si tenían relación con lo preguntado, pero cabe mencionar que eran básicas y de sentido común, lo que demostró un escaso nivel de información.

En cierta medida, si reconocían las instituciones que mantienen una relación directa con ellos, como lo son las AFP, porque la mayor parte de ellos logró dar una definición básica de lo que la institución es, lo que en cierto sentido avala el tópico, porque para dar una respuesta correcta se requiere un nivel de información adecuado.

Ante la pregunta ¿Qué son las AFP?, de la totalidad de los trabajadores, la mayoría de ellos, mantienen la concepción básica del significado, dado que es la institución que ellos más conocen y tienen cercanía. A pesar de esto solo dieron como respuesta lo siguiente:

“Donde uno manda fondos para la jubilación”

(Francisco, 22 años)

Si bien es cierto el conocimiento adquirido por los trabajadores, es producto de conversaciones informales entre pares, lo que provoca confusiones al momento de elaborar una percepción frente al sistema, puesto que en variadas ocasiones,

las ideas que estos crean sobre el tema tratado es debido a experiencias particulares vividas, que provocan confusión al momento de formarse un criterio.

La desinformación que presentan estos sujetos, es un obstaculizador tanto en el momento actual como en su futuro, porque al no mantener actualizada la información con respecto a su previsión pueden surgir inconvenientes que son irreversibles al momento de jubilar.

“trabaje 18 años para una empresa y cuando quise jubilar me di cuenta que no me pagaron las cotizaciones, ahora tengo 70 años y tengo que seguir trabajando”

(Pedro, 70 años)

Es por ello que es de vital importancia, revisar las cotizaciones y mantenerse al tanto de los cambios que surgen dentro del sistema, dado que como bien se expresó en la opinión anterior la desinformación interfirió en el cese de actividades, provocando el no poder optar a una calidad de vida adecuada.

En consecuencia, esta situación es un ejemplo claro que la desinformación de los individuos conlleva a un escaso nivel de conocimiento, en contraparte estas situaciones provocan en los individuos un desinterés por sentirse identificados y protegidos por el sistema.

Tópico 2: Escasa motivación de informarse

A través de la encuesta aplicada, los trabajadores brindaron opiniones sobre el escaso interés que mantenían por informarse con relación al Sistema Previsional chileno, dado que la mayoría de ellos reconoce no sentirse identificado por las instituciones, porque estas no le otorgan la confianza suficiente, teniendo opiniones diversas sobre ellas.

“no porque se quedan con casi toda nuestra plata y al final son los únicos que ganan con nuestro esfuerzo”

(Facundo, 35 años)

La opinión vertida anteriormente es uno de los factores que inciden en que los trabajadores no mantengan un interés por querer conocer e interiorizarse sobre el tema, producto que consideran que las Administradoras de Fondos de Pensiones, son empresas que les descuentan sus dineros durante todo su vida laboralmente activa, pero que a la hora de entregárselas, en primer lugar no es proporcional al monto descontado, deben esperar mucho para poder recibirla y creen principalmente que existe un robo de sus ahorros. Esta concepción es apoyada por Solorio que nos expone lo siguiente: *“la pensión de vejez, procura que el trabajador reciba un ingreso final de su vida laboral, como consecuencia de que el trabajador es un ser humano, como tal, sus fuerzas productivas tienen un período de existencia limitado”* (Solorio; 2001:123).

Como bien se menciona en la cita anterior, el ser humano tiene una fecha de tope para desempeñarse en el mundo laboral, y es por esto que se considera necesario pensar en la etapa de jubilación, puesto que culmina su etapa productiva, pero no su vida, la que de igual forma mantendrá necesidades y obligaciones que deben ser cumplidas.

Por otra parte, los trabajadores afirman que no pueden acceder de forma permanente a la información, sin embargo mencionan que de la única forma que la han recibido, es por parte de Trabajadores Sociales y por las cartolas mensuales o trimestrales que envían las AFP a sus hogares. Cabe mencionar que los sujetos no presentan interés en informarse mayormente, puesto que estos expresan solo preocuparse de revisar el monto de sus ahorros, sin considerar otras opciones que permitan aumentar su capitalización individual, la disminución de sus riesgos y prevenir contingencias futuras, ya sea por crisis económicas o por descuidos relacionados con el empleador.

“Las cartolas que llegan de las AFP, no se entienden por qué tienen puros números, y uno con suerte sabe lo que gana y uno está todo el día acá y el jefe no le da permiso para salir a preguntar”

(Angelo, 48 años)

Como bien expresa la Superintendencia de Pensiones, la información es de vital importancia, puesto que resulta alarmante que siendo un modelo que tiene más de 25 años de historia, los sujetos aun no sean capaces de comprender e interiorizarse con las características básicas de este, que fue creado en su beneficio y para su futuro.

La desmotivación existente, puede ser analizada desde dos factores extraídos desde las opiniones de los trabajadores: el primero se vincula con el escaso tiempo que mantienen para dedicar a la búsqueda de información, ya que prefieren utilizarlo en otras áreas de su vida, ya sea el compartir con sus familias, descansar después de una jornada laboral, etc.

“prefiero pasar el tiempo libre con mi familia que andar buscando información de algo que no entiendo y no me interesa”

(Ricardo, 33 años)

El segundo tiene relación con el desinterés que estos poseen en informarse sobre un tema que les afectará en una etapa de su vida que la visualizan lejana, se debe agregar dentro de este factor el lenguaje técnico utilizado por estas entidades, porque los trabajadores consideran que no es el más claro cuando se trata de entregar información, dado que comentan que en las cartolas de cotizaciones vienen incluidas las tasas de interés, la rentabilidad y la inversión, provocando más confusión puesto que no manejan dichos conceptos y no saben cuál es su finalidad.

No teniendo mayor información respecto al tema y su funcionamiento, es que de cierta forma los trabajadores coinciden con la Superintendencia de Pensiones en afirmar que existen ciertos factores que imposibilitan el acercamiento y conocimiento que los sujetos pueden poseer sobre el modelo, los cuales son: la información es entregada en un lenguaje no comprendido por los trabajadores, las personas viven el presente y no se preocupan por su futuro debido a que lo visualizan lejano y por ultimo un factor que no fue descrito por los

trabajadores es la escasez de educación financiera en la población en general, la cual es la base para poder comprender las características del modelo actual.

Dentro de estas percepciones algunos de los trabajadores distinguen que uno de los factores principales que no les permite conocer el Sistema de Pensiones, características, objetivos y gestiones, etc., es que el trabajo que desarrollan dentro de la construcción es “agotador”, ya sea por las labores que desempeñan dentro de la obra, la estrecha relación con el riesgo y las extensas horas de trabajo, etc.

“salgo chato de la pega y no me voy a poner a leer ni menos hacer filas eternas si ese tiempo lo puedo descansar, además no me sirve para nada, porque lo único que sé, es que tengo que trabajar igual y la plata que me van a dar es poca, ahora si vinieran las promotoras a la empresa, ahí podría ser”

(Raúl, 27 años)

Sin embargo, no se justifica por estas razones que los sujetos no se instruyan sobre algo que les afecta directamente. Teniendo como principal obstaculizador que ellos son los responsables de no manifestar el interés de informarse.

Se entregan otras opiniones, las cuales se contraponen a la visión expresada en el párrafo anterior, porque los factores externos, según los propios trabajadores, no son responsables de su escaso nivel de información, sino más bien es solo el desinterés que ellos poseen por conocer un sistema con el que no se sienten identificados.

La siguiente categoría tiene estrecha relación con la anteriormente expuesta, dado que si los trabajadores mantuviesen un nivel de información adecuado con respecto al Sistema de Pensiones, en primer lugar podrían optar por diferentes modalidades que les permitiesen dar una estabilidad a su rentabilidad futura, lo que proporcionaría en ellos, en segundo lugar permitirles

sentirse protegidos con el modelo actual y de esta forma tener opinión en relación al tema. Esto no se podrá llevar a cabo sin el interés personal de los trabajadores en informarse y mantener actualizada la información que les brindará estabilidad en el futuro.

1.2 Percepción del nivel de protección

Esta categoría se refiere al cuidado preventivo que otorga el Sistema de Pensiones, durante el período de actividad laboral, para entregar al momento de su jubilación una pensión que les brinde estabilidad y una óptima calidad de vida. La protección está dada bajo lineamientos legales y normativos que garantizan a los trabajadores el cumplimiento de los derechos en base a beneficios que se le otorga a los afiliados.

Esto tiene relación con las expresiones de los trabajadores con respecto a la identificación que tienen con el sistema y si estos se sienten protegidos con el modelo imperante, en cuanto a la satisfacción de sus necesidades en el período de jubilación.

Las preguntas fueron realizadas con el objetivo de que los trabajadores realizaran una proyección, que les permita visualizarse en un período que como bien ellos mencionan está lejano, pero que es de suma importancia que sea observado en la actualidad.

Para esta categoría es necesario considerar un tópico que nos permita identificar si los trabajadores consideran que el Sistema de Pensiones chileno, ayudará a satisfacer sus necesidades en el período de jubilación y si ellos creen que dicho sistema es una red de apoyo que les brinda seguridad al proyectar su camino a la vejez.

Tópico 3: Descuentos no proporcionales a la pensión de vejez.

En relación a las respuestas recogidas mediante la implementación del instrumento, los trabajadores expresaron en su mayoría, que el monto de pensión que percibirán en su etapa de jubilación no solventará sus necesidades, porque la pensión que recibirán, será menor a lo que en la actualidad reciben como sueldo. Esto lo hacen presente, dado que mencionan que el dinero actual, no les alcanza para suplir necesidades básicas, que les permita tener en el presente período una calidad de vida óptima.

“Ni siquiera nos alcanza con el sueldo de ahora, menos nos va a alcanzar cuando viejos”

(Carlos, 34 años)

Esto provoca que los trabajadores manifiesten un rechazo y descontento con el sistema actual, puesto que expresan que dicha institución (AFP), no vela por su bienestar futuro, sino más bien solo se preocupa de ganar dinero para enriquecer a un selecto grupo de personas, intensificando la lejanía y provocando que ellos no se sientan identificados con el modelo, dado que consideran que es un sistema instaurado que los excluye, sin darles alternativas para poder elegir de cómo y donde serán destinados sus dineros.

Al analizar el párrafo anterior, se puede considerar que al ser inaugurado el nuevo sistema, una de sus principales características era “su base en la libertad”, pero esta libertad solo se limita a la movilidad del sujeto dentro de las distintas AFP, no del poder que ellos tienen de sus dineros. Es por esto que la representatividad de los sujetos es nula en relación al Sistema de Pensiones, ya que dicha libertad no la ven como tal sino más bien como una obligatoriedad, manteniendo el concepto de “ladrones” a todas las administradoras de sus fondos, sin visualizar diferencias entre ella.

“no me gusta, aunque es la única, no hay donde más elegir”

(Manuel, 58 años)

No hacerlos parte de la construcción de las políticas que afectan directamente a los trabajadores e imponiéndoles descuentos obligatorios, trae como consecuencia, que manifiesten un descontento con lo establecido, puesto que los sujetos dejan entrever que el Sistema de Pensiones no cumple con sus expectativas, porque la normativa no concuerda con la realidad que vivencian, sino más bien se concentra en conceptos que no representan las necesidades y aspiraciones de los ciudadanos.

Si citamos a Miranda y Rodríguez, al hablar sobre el nuevo modelo, nos mencionan que el Sistema actual, destruye el concepto de solidaridad colectiva y lo transforma por el de principio de subsidiaridad del Estado, cuando el nivel de la pensión que recibirá el trabajador, es menor a lo requerido mínimamente para subsistir, a lo que podemos agregar como bien mencionan los trabajadores que sus proyecciones de pensión no lograran alcanzar a recibir un sueldo actual o mas con el cual poder contar de forma fija y así lograr suplir algunas necesidades.

La satisfacción de necesidades en el período de jubilación, de igual forma es un tema que no se cuestionan, debido a que se encuentran resignados a que deben continuar trabajando para proporcionar ingresos a sus hogares. Cabe destacar que las labores que realizan dentro de las obras, les proporcionan oficios que podrán desempeñar de forma autónoma al momento de jubilar y que ayudaran a mantener una estabilidad económica en el hogar.

“es muy poca plata así que sé que tengo que seguir trabajando, he sido pintor desde los 15 años y lo puedo ser hasta que me muera”

(Roberto, 57 años)

Los trabajadores, mencionan que bajo ningún motivo podrían sentirse protegidos por el Sistema de Pensiones, debido a que visualizan su etapa de jubilación con incertidumbre, producto que muchos de ellos, no saben si luego de los 65 años se encontraran capacitados física y mentalmente para desarrollar oficios que les permita compensar la pérdida de ingresos económicos, puesto que dentro de nuestra sociedad, los adultos mayores no son valorados

laboralmente, debido a que es un rango etario en donde se está más propenso a sufrir enfermedades que los imposibiliten al desarrollar sus labores. Muchos de ellos expresaban que no desean ser cargas para sus familias, pero que igual esto podría suceder, al no alcanzarles los dineros ahorrados en su período laboralmente activo.

Las percepciones recogidas demuestran que los sujetos al proyectarse hacia su etapa de adulto mayor, observan que no podrán descansar, luego de varios años activos dentro del mundo laboral, porque el sistema no les asegura una plena tranquilidad y comodidad con la pensión que recibirán.

La red de apoyo que el Sistema de Pensiones cree ser para sus afiliados, se ve derrumbada por los motivos expuestos anteriormente, porque la mayor parte de ellos reconoce que preferirían guardar sus dineros bajo otra modalidad, que les permita en momentos de menoscabo económico poder hacer uso de estos libremente, debido a que consideran que estos ahorros se pierden en el tiempo y no les otorgan la utilidad necesaria.

“prefiero guardar la plata bajo el colchón que pasárselos a esos ladrones”

(Héctor, 63 años)

La desconfianza expresada frente al modelo imperante según los trabajadores, se sustenta en que las empresas encargadas de sus dineros, visualizan sus ahorros como bienes de capital dispuestos a ser invertidos, y no como descuentos realizados a su cotizantes, bajo el esfuerzo de extensa horas de trabajo, teniendo en consideración que al entrar a invertir sus dineros, no se puede determinar si habrá pérdidas o ganancias, provocando en los individuos un mayor rechazo a estas instituciones.

Por lo tanto los trabajadores se encuentran obligados a cotizar sus ahorros, sin derecho a poder elegir de qué forma son manejados y tal como menciona Riesco que solo en el sistema chileno las pensiones contributivas dependen

exclusivamente de la capitalización, lo que significa que la totalidad de los descuentos previsionales se destinan al mercado de capitales y a mantener a las propias administradoras de fondos de pensiones y compañías de seguros relacionadas, provocando un rechazo al modelo porque no lo comprenden como una herramienta a favor del bienestar personal y familiar de los trabajadores.

Dentro de este análisis por lo tanto se puede relacionar la escasa información que mantienen los obreros con la nula representatividad con el sistema y especialmente con las empresas encargadas de la gestión de este.

Cabe mencionar que los pocos trabajadores que si mantienen una concepción general del modelo, describen el contexto político en el cual se gestó, como poco integrador con la población trabajadora en el proceso de transformación, obligándoles a acatar lo impuesto por el régimen militar, dándole ellos una entonación negativa, porque visualizan el modelo con características políticas de la época.

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS CUALITATIVO DESDE LA OPINIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

En el siguiente capítulo se describirán diversas opiniones que fueron recogidas a través de los instrumentos de recolección de datos, la que consiste en una entrevista semi estructurada a 10 trabajadores que trabajan en el área administrativa, con cargos técnico-profesionales, tales como: prevencionista de riesgo, capataz, jefe de obra, jefe de bodega, entre otros.

El presente análisis, será dividido en tres categorías, las que fueron creadas por medio de la información entregada por los agentes que desempeñan labores de mayor rango dentro de la empresa. La primera categoría se refiere al monto de pensión y calidad de vida, la segunda a las políticas previsionales y por último al interés y claridad de la información disponible.

1. Monto de pensión y calidad de vida

Dentro de esta categoría, se busca medir las opiniones de los trabajadores en base a sus proyecciones futuras, orientadas al monto que percibirán en su etapa de jubilación y si consideran mantener la información actualizada sobre lo anteriormente expuesto, porque es necesario describir, si los trabajadores reconocen los descuentos realizados en sus liquidaciones de sueldo, hacia donde están destinados y por otro lado si saben qué sucede cuando los montos de pensión ahorrados, se acaban.

A raíz de lo expuesto anteriormente, se debe considerar las apreciaciones que estos mantienen sobre calidad de vida, porque tiene directa relación con el monto que percibirán en su vejez y si estos les permitirán solventar sus necesidades en el período de jubilación.

Frente a lo relacionado con el monto de pensión, se describe que los trabajadores, no presentan claridad con relación al tema, puesto que mencionan que existe una serie de factores que influyen al momento de proyectarlo. En primera instancia mencionan que si mantuviesen el mismo sueldo actual hasta el período de jubilación, si podrían visualizar un aproximado del monto y mantener claridad en cuanto a cómo enfrentar una calidad de vida óptima en su etapa de jubilación, esto se debe a que las remuneración que ellos perciben en la actualidad les proporcionan una estabilidad económica, dado que estas son elevadas en comparación con el obrero medio de la construcción.

Lo expresado brinda a la investigación una arista nueva, la cual no pudo ser visualizada en la implementación de la encuesta al obrero medio, porque este segmento de trabajadores, logra expresar discursos con argumentos que les permite respaldar dicha expresión, dado que aunque no están al tanto del monto que percibirán, si reconocen que estos ahorros son variables y que es muy difícil realizar una proyección en el presente.

“si tuviese el sueldo actual durante toda mi vida laboral, debería recibir un monto que sea relativamente pasable, que me ayudaría en mi etapa de vejez pero no sería 100% buena, solo me alcanzaría para subsistir”

(Nicole, 24 años)

Si bien es cierto, los informantes claves, presentan mayor claridad respecto al tema, puesto que logran realizar las proyecciones futuras de sus montos de pensión, como bien se respalda en la cita anterior, coincide con la totalidad de los trabajadores, en que al realizar un estimativo, no es posible visualizar de manera concreta lo que se percibirá.

Por otro lado manifiestan que la publicidad enviada a los cotizantes, no es exacta, producto que las AFP, mienten respecto al monto que se les será entregado en su etapa de jubilación, con la finalidad de que ellos se queden tranquilos y consideren que el monto descontado podrá otorgarles, un proporcional del sueldo actual, en su período de vejez.

“enviaron un correo electrónico diciendo que uno puede jubilar con un monto proporcional al sueldo actual, pero es mentira entusiasman a la gente”

(Juan, 45 años)

La aseveración anterior expuesta por el trabajador es real, porque como menciona Cheyre (1991) *“...las cotizaciones periódicas que efectúa cada afiliado son ingresadas en una cuenta individual, generándose así un fondo de pensiones. Este va creciendo a través del tiempo al ir acumulándose un mayor volumen de cotización, y también va incrementando su valor como producto de la rentabilidad que se obtiene al invertir dichos recursos. Cuanto mayor sea el fondo que se acumule en la cuenta individual del afiliado, mayor será el nivel de la pensión que este podrá obtener, en caso de vejez...”* Sin embargo en ningún caso la pensión será idéntica al sueldo que se percibió dentro de toda la vida activa laboralmente, puesto que uno de los factores importantes que ellos mencionan, es el tema de las lagunas previsionales, porque no pueden prever que mantendrán un trabajo durante toda su vida que les permita mantener una constancia en sus cotizaciones que le proporcione aumentar sus ahorros.

Estas opiniones repercuten de igual forma en que no logren generar un estimativo del monto de pensión en el período de cese de actividades laborales por vejez. De igual forma existen otros factores que inciden como el inicio de la vida laboral, cambios en las renta, dado que este puede variar dependiendo del lugar o labor realizada y por último la rentabilidad de los fondos que más adelante fueron mencionados.

“yo no sé si voy a tener un trabajo estable o si me quedo sin pega tampoco sé si la voy a encontrar al tiro, así que las lagunas previsionales, también tienen relación con que no puedo saber exactamente lo que voy a recibir”

(Pablo, 31 años)

Aunque el modelo presenta beneficios en caso de contingencias que puedan vivenciar los sujetos durante su etapa laboral, estas no garantizan una calidad de vida adecuada. Por ejemplo: si no se llega al monto requerido de cotizaciones, el Estado se compromete a ser el responsable de beneficiar al trabajador con el dinero faltante, de igual forma se debe tener un monto mínimo que permita gozar de este beneficio, por otro lado existe un porcentaje de trabajadores que desempeñan sus labores, a honorarios, lo que no les permite mantener una constancia en sus cotizaciones, a lo cual muchos de estos tendrán que optar a la pensión básica de vejez, también se debe considerar que muchos individuos siguen trabajando pasado la edad de jubilación, con el fin de poder poseer una estabilidad en su vida cotidiana, dado que el monto de pensión que será otorgado, no lograra suplir las necesidades que trae consigo el período de jubilación.

El conocer o desconocer el monto de pensión que será entregado luego de todos los años de trabajo, para los individuos no tiene mayor importancia, dado que señalan que de igual forma no los ayudará a suplir necesidades al momento de estar fuera del mercado laboral.

Los trabajadores manifiestan que es importante mantener la información actualizada sobre su monto de pensión, pero señalan, que no lo revisan de forma constante, producto que las variaciones de los montos de un mes a otro no son en grandes cantidades, pero que cada cierto tiempo corroboran la información, puesto que si bien ellos saben que los descuentos van a una capitalización individual, no tienen la certeza que la totalidad de estos estén ingresados en sus cuentas. Es por esto que consideran que es de suma importancia tener claridad sobre la rentabilidad que presentan los diversos fondos, para mantener protegidos sus dineros.

“Si pasan varios meses, si lo considero relevante porque de un mes para otro no es tanto lo que varía el monto, en el fondo en que estoy”

(Paulina, 32 años)

Cabe recalcar, que este segmento de entrevistados visualizan y mantienen claridad sobre la rentabilidad de sus fondos y que sus dineros pueden ser traspasados y aumentar su capital dependiendo del nivel de inversión y riesgos que estos poseen. Esto permitiendo tener en cuenta la particularidad de cada fondo y así obtener al momento de jubilar una mejor pensión.

El monto de pensión que los trabajadores percibirán en su etapa futura, mantiene directa relación con la calidad de vida que estos mantendrán, por lo que dentro de las entrevistas los agentes claves brindaron una serie de definiciones de lo que ellos consideran que significa el concepto. Los diferentes discursos recogidos mantienen un punto de concordancia, el que se vincula con la sensación de felicidad y equilibrio que debe tener una persona en su vida cotidiana, según esta definición personal.

“La calidad de vida tiene varios lineamientos, en los cuales la persona tiene que estar equilibrada dentro de su vida cotidiana, pero esto es muy difícil de obtener, ya que tenemos un sistema que no nos deja tenerla. La calidad de vida es en la cual nos sentimos contentos, parte todo de ahí... mantener un estándar donde la persona piensa que es feliz, el cual es un porcentaje muy bajo y yo creo que bajo esta definición no voy a tener una calidad de vida adecuada.”

(Pablo 31, años)

Los sujetos admitieron que consideraban que la calidad de vida en su período de jubilación, no podrá ser alcanzada en su totalidad, porque los ahorros efectuados, no podrán brindarles una estabilidad en su etapa de adulto mayor, lo que según el significado de Seguridad Social, *debería “proteger a sus miembros asegurándole condiciones de vida, salud y trabajo socialmente suficientes, a fin de lograr mayor productividad, mayor progreso y bienestar común”*, es por esto que cabe preguntarnos, si siendo uno de sus objetivos fundamentales, el asegurar condiciones de vida socialmente suficientes a sus trabajadores, ¿porque estos no se sienten identificados con el modelo actual?. A lo que estos respondieron que en

la realidad, la práctica de estas instituciones es distinta, puesto que no reconocen que las necesidades son dinámicas y hay que enfrentarlas de otras formas, tampoco mantienen una información actualizada, de cual son las reales problemáticas, contingencias y prioridades que los individuos poseen.

La afirmación expresada sobre que los trabajadores no podrán gozar de una calidad de vida adecuada en el futuro, puede ser respaldada debido a que la totalidad de los entrevistados, no cree que podrá suplir la totalidad de sus necesidades básicas y tampoco destinar dineros a gastos recreacionales. Sino más bien podrán costear gastos en pago de cuentas, alimentación y medicamentos, pero en ninguna medida a eventos recreacionales, vacaciones o situaciones mayores. Además, incluyen dentro de sus percepciones que el monto de jubilación al no ser el suficiente, muchos de ellos deben continuar trabajando luego de jubilar para incrementar los ingresos dentro de su núcleo familiar.

“La pensión me va a alcanzar apretadita. No creo que pueda gastarme la plata en gustitos. Por lo general los montos de vejez son súper bajos. Si al final por eso mucha gente trabaja después de haber jubilado, porque no alcanza.”

(Camilo, 25 años)

Esta concepción de la etapa de adulto mayor, como nos menciona Aréchiga (1999), no tiene que ver solo con la edad, sino más bien de cómo las propias personas llevan a cabo dicha etapa, ya sea en desempeñarse en los quehaceres cotidianos, no ser dependientes de otras personas o instituciones, etc.

Por consiguiente, los trabajadores expresan que los temas tratados anteriormente, son de gran relevancia al momento de proyectarse hacia su vejez, producto que la información es la base para que ellos conozcan sobre el funcionamiento, objetivos, cuál será el monto de pensión y si este les otorgará una estabilidad al momento de pensar en su calidad de vida. Sin embargo lo expuesto

por ellos, no es llevado a cabo en la realidad, dado que si bien reconocen lo que deben hacer, no le dan prioridad al tema en cuestión.

La última categoría tiene por objetivo, dar a conocer, si los trabajadores han buscado información respecto al Sistema de Pensiones y si la consideran clara al ser entregada, es por esto que en base a las opiniones de los trabajadores, se realizará el análisis que permitirá, responder diversas interrogantes.

2. Información sobre el Sistema de pensiones.

Frente a esta temática, se considera de relevancia dos grandes factores que salieron a relucir durante la aplicación de los instrumentos, en primer lugar que los trabajadores no han buscado información sobre dicho tema, dado que no les interesa y no se sienten representados con las instituciones que manejan el sistema de capitalización, y en segundo lugar porque consideran compleja la información entregada y al poseerla no pueden desarrollar las ideas, producto que el mismo modelo no les permite comprenderlo e integrarse.

Por otro lado consideran que al ser una obligación, esto pierde validez e interés de parte de ellos, porque no les permiten auto regularse respecto a sus dineros y poder buscar alternativas que se acomoden a las necesidades cotidianas y futuras. Esto provoca que se mantengan ajenos al tema y no busquen generar instancias que permitan lograr algún cambio, teniendo que conformarse con lo establecido, porque no hay forma de que los tomen en consideración y puedan ser oídos con la finalidad de lograr un cambio a favor de ellos.

“Si ya son sus políticas ya tienes que destinar tus dineros a estas empresas no hay más que hacer, por eso no me interesa ya que haga lo que haga o reclame, es muy poco lo que se puede modificar el sistema”.

(Claudio, 40 años)

Del mismo modo, los trabajadores hacen referencia a que informarse respecto a dicho tema, es perder el tiempo, producto que la información general que se posee sobre el Sistema de Pensiones, es tan desmotivante, que no quieren

informarse y aseverar la información que ellos ya poseen, sobre que las leyes perjudican a los trabajadores y los deja a la deriva frente a temas relacionados con su calidad de vida tanto en el presente como en el futuro. Mencionan por otra parte que el sistema los introduce en un modelo social en donde solo el individuo es el importante y el compañerismo queda de lado, por lo que no existe una unión para poder luchar y revocar aquellas políticas que a su consideración están en perjuicio de ellos.

“Después del año 73 este rubro cambio, ya no existe lealtad compañerismo entonces no existe una unión donde uno pueda demostrar su descontento”

(Esteban, 62 años)

Si bien es cierto, de la totalidad de los entrevistados, solo una persona expresó que sí buscaba información, pero solo lo hacía al momento de presentarse una duda, queda al descubierto que su interés por informarse no es voluntario, producto de que no tienen tiempo, ni motivación para conocer sobre un sistema que a su visión no les proporciona estabilidad.

Lo anteriormente expuesto, va de la mano con el lenguaje que es ocupado por las instituciones encargadas de transmitirla, debido a que no se expresan de forma clara a los diversos afiliados, provocando en ellos un rechazo frente a estos temas. De igual forma, existe un porcentaje de trabajadores que no culpa al lenguaje ni a la forma de transmisión de la información, sino más bien a la falta de interés propio, por conocer el funcionamiento sobre las instituciones encargadas.

En este punto se entrelazan dos conceptos importantes que fueron tratados en las diversas categorías, el mal manejo de la información y lo poco clara que es al ser entregada a los trabajadores y la desesperanza que presenta el sistema frente a las aspiraciones que tienen los trabajadores al pensar en su futuro.

“No considero clara la información, ya que la información esta tan manejada que al acercarse a la AFP, te desmotivan, ya que pensar que uno va a tener una pensión de 300 mil pesos ganando actualmente 900 no me cuadra ¿qué esperanza tengo?”

(Juan, 57 años)

Mencionan que sacrificar toda una vida trabajando para darle estabilidad a sus familias, educación a sus hijos y realizando descuentos asociados que se supone les permitirá descansar al momento de jubilar, es una simple propaganda que realizan las empresas, para poder mantener a las personas contentas y que estas, no hagan ruido frente al tema, con la idea de seguir ganando con ellos y jugando con sus dineros.

De igual forma mencionan que al ser trabajadores, son parte importante de la producción del capital del país y que el Estado, no invierte en darles comodidades al momento de jubilarse como agradecimiento de todos los años que ayudaron en la incrementación de la economía, que si bien, tienen claridad que los beneficia a todos en la actualidad, consideran que no piensan en el futuro de los individuos, dándoles la tranquilidad de pensar en un período de descanso y disfrute de la vida, transmitiéndoles a ellos el no querer ni poder hacerlo.

“La información la entregan en la medida que les conviene, somos un ente en este país somos unos simples signo peso, nos tratan como mercancías.

Los que ganan siempre son las empresas”

(Rodrigo, 43 años)

Las AFP, para ellos son las responsables de la educación a los trabajadores, con respecto a la temática, pero tienen claro que estas no realizan las capacitaciones en las empresas, dado que, consideran que al hacerlo pueden abrir espacios de debates e instaurar en la mente de los trabajadores dudas que les permitan irse en contra de las instituciones y querer cambiar por completo el modelo establecido.

En síntesis, se puede expresar que el tema de la información, tiene directa relación con la forma en que esta es entregada a los usuarios, y tiene tres grandes conclusiones. En primera instancia, al no poseer la información correcta, proporciona en los individuos un rechazo por el sistema, aumentando a cabalidad su ignorancia, frente a un tema que tiene directa relación con su estabilidad futura.

En segundo lugar, recae netamente en la irresponsabilidad que estos presentan frente al tema, porque son ellos quienes tienen que buscar y manejar información que les será de ayuda para su presente y futuro y no buscar responsables de obligaciones propias.

Para finalizar, se da énfasis, a que tanto el Estado que actúa como red de apoyo y reguladora frente al modelo, como las AFP que son las encargadas de entregar y mantener informados a los usuarios, no cumplen sus roles en cuanto a brindarles alternativas a los sujetos y respaldo frente a períodos en donde se pierde progresivamente las funciones. *“las personas mayores reducen voluntariamente sus actividades y compromisos, mientras que la sociedad estimula la segregación generacional presionando, entre otras cosas, a que se retire”*. (Huenchuan: 2003;6), por ello se requiere mecanismos de intervención que mantengan a los adultos mayores, relacionados con el sistema, potenciando conductas funcionales para la estructura de la sociedad.

3. Políticas Previsionales

Esta categoría hace referencia a las opiniones que tienen los trabajadores respecto a las políticas previsionales que existen en Chile.

Se entiende por políticas previsionales, las garantías que proporciona el Estado, en cuanto a proteger a sus ciudadanos en períodos de menoscabo económico, físico y social, el que debe velar por el cumplimiento del adecuado desarrollo personal y familiar de los sujetos. Este resguardo se extiende en diferentes ámbitos, ya sea en salud, educación, trabajo y vejez. Siendo este último el tema principal de la investigación, por lo que será necesario considerar el parecer de los trabajadores sobre dichas políticas.

Una de las visiones que tienen los trabajadores sobre las políticas previsionales es que están mal enfocadas y establecidas, porque consideran que no son creadas para el beneficio de ellos, sino más bien para que las ganancias sean aprovechadas por las mismas instituciones que las establecen.

De igual forma expresan que existe una escasa fiscalización, ya que al ser una obligación, las personas no son libres de elegir a quien le proporcionan sus ahorros, contribuyendo a que no exista posibilidad de interferir en las inversiones que se realizan con los ahorros de los sujetos. Afirman que en cierta medida personas externas administran sus dineros de manera arbitraria, sin participación de los trabajadores, lo que es un problema de estructura de cómo se estableció el modelo.

“Las AFP y las ISAPRES, hacen lo que quieren con los trabajadores, el Estado debe hacerse cargo de los condoros de estas empresas”

(Miguel, 59 años)

La cita mencionada anteriormente, tiene relación con lo que los trabajadores denominan, *“el hacerse cargo de sus condoros”*, a orientar las políticas hacia la fiscalización de las entidades que tienen por objetivo realizar este rol, porque ellos consideran que se *“lavan las manos frente al tema”* y no se favorece a la población trabajadora, dado que sienten que hay una doble desprotección y que no se supervigila en beneficio de ellos, porque como bien nos menciona Serqueira (1995), *“el Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho de la seguridad social”*, aunque el sistema le haya asignado a este un rol subsidiario.

En conclusión, los trabajadores no exigen más fiscalización, sino que el Estado y las políticas previsionales, cumplan su rol de forma eficaz, interviniendo en la adecuada gestión de las entidades privadas, potenciar la educación, y acercar a los ciudadanos a las políticas previsionales, a través de la participación.

La afirmación mencionada, da cabida a que muchos de los entrevistados no tengan visiones positivas acerca de las características de estas políticas, recalcando de igual forma la responsabilidad personal que mantienen los ciudadanos de hacer valer sus derechos, pero que en la realidad no se expresa, porque consideran que falta información, contribuyendo al desinterés personal de generar estrategias de cambio frente al modelo rechazado.

“Las políticas la hacen para llenarse los bolsillos ellos mismos, las hacen para ellos, no para el trabajador y aparte que no tiene una fiscalización, están mal hechas. Las hicieron solo para ellos, mejoraría muchas cosas. Primero que no trabajen con tus platas, ya que todas entran a la bolsa y después depende como esté el sistema para ver qué porcentaje uno va a sacar, no debería ser así para los trabajadores. Al final lo hacen una obligación pero estamos enriqueciendo a otras personas con nuestra plata, no resalto nada positivo de estas políticas”

(Roberto, 54 años)

Queda al descubierto que las personas no mantienen confianza ni credibilidad sobre las políticas previsionales, lo que provoca un rechazo al sistema, acentuando la desinformación que en conclusión, solo afecta a los trabajadores y a sus familias, porque el modelo no se ve afectado, producto que el ahorro es obligatorio y estas empresas no perderán ganancias, debido a que la inversión que hacen en el mercado de valores, con los dineros de los afiliados de los distintos fondos existentes, supera con creces lo que el trabajador podrá recibir en su etapa de jubilación. De igual forma hay que recalcar que los sujetos insertos en el fondo A, poseen mayor riesgo ante una crisis, dado que sus fondos fueron invertidos en su totalidad, cabe destacar que la mayoría de la población, desconoce que sus dineros son invertidos y en qué lugar.

“Todo está mal enfocado, falta información y ayuda, pero somos flojos en buscarla y en exigir nuestros derechos”

(Pablo, 31 años)

Las políticas previsionales, si bien son universales, en donde la población puede acceder a ellas, estos manifiestan que se encuentran mal enfocadas y en muchas ocasiones son injustas, porque muchos de ellos han trabajado más de 40 años y reciben una pensión que no supera el 50% de sus ingresos, mientras que muchas personas que nunca han cotizado, de igual forma acceden a una pensión otorgada por el Estado, que les ayudan a solventar algunas de las necesidades que presenten (Pensión Básica Solidaria).

Otro porcentaje de trabajadores, no comprende qué son las políticas previsionales, pero mantienen en su discurso que estas medidas solo favorecen a la gente con mayor poder adquisitivo dentro de la sociedad, incorporando que los ciudadanos se visualizan como paquetes que mantienen el signo peso en la frente, los que no tienen posibilidad de participar en la creación de las políticas, considerándolas como ineficaces y ajena a la realidad propia del trabajador chileno.

“No entiendo las políticas previsionales que hay en Chile a mi parecer favorecen a la gente rica y eso pasa en todas las áreas, las políticas no son eficaces (...) Las políticas en Chile son muy malas, las AFP te descuentan, pero no te dan nada por la recaudación millonaria que se meten al bolsillo, son unos ladrones. Deberían inventar un modelo mejor, tenemos mentes pensantes en este país que lo pueden cambiar.”

(Manuel, 67 años)

A raíz de las dos concepciones presentadas, se puede inferir que las políticas previsionales, benefician a dos grupos de la población. El primero corresponde a las personas que dentro de su vida activa jamás cotizaron y en segundo lugar a las clases sociales altas, las que son las dueñas de las instituciones encargadas de implementar y desarrollar el sistema.

Respecto a las políticas previsionales uno de los ejes que este tiene es el APV, el que consiste en aportes que los trabajadores destinan a sus ahorros voluntariamente. Esta modalidad tiene por objetivo que los trabajadores puedan acceder a recibir un mayor monto de jubilación. Sin embargo, consideran que esta herramienta no les ayudará a aumentar su pensión, sino que al contrario, esto sería proporcionarles a las empresas más dinero que no requieren.

Además consideran que si la modalidad es voluntaria, debería ser de libre elección, retirarlo en momentos que el trabajador estime conveniente.

“Es voluntario poner plata pero no es voluntario retirarlo, yo no pondría plata voluntaria prefiero poner plata en una cuenta de ahorro. La plata además no se alcanza ni para disfrutarla, y ni siquiera te dejan sacarla.”

(Paulina, 36 años)

Otro factor que los trabajadores mencionan es que no estiman conveniente ahorrar bajo esta modalidad, porque mantienen otras prioridades en la actualidad, tanto en el sentido de adquirir bienes inmuebles, costear educación para ellos y sus familias o simplemente destinarlos a áreas recreacionales. Esta concepción da lugar a afirmar que los sujetos visualizan su etapa de jubilación lejana.

“De verdad no pensamos en poner dinero voluntario sino de gastarlo en otras cosas, así que prefiero poner la plata debajo del colchón.”

(Juan, 45 años)

Si bien es cierto, la concepción que mantienen los trabajadores, va en directa relación, con las necesidades y prioridades que mantienen de acuerdo al momento que estén viviendo, no les permite poseer un interés por el modelo y las políticas previsionales, que como bien mencionan son las que les entregará algún tipo de respaldo en su período de vejez, pero que no abarcará completamente la satisfacción de necesidades en todos los ámbitos de su vida.

Se infiere de esta categoría que la representatividad que poseen los trabajadores con el modelo es nula, puesto que no forman parte de él, al ser un sistema automático y obligatorio, que no les permite gestionar cambios o estar insertos dentro de este y moldear las políticas previsionales, como ellos bien desean, dado que al poseer las características ya mencionadas, los sujetos no tienen la necesidad de preocuparse de dichos descuentos. Pero cabe preguntarnos, si se les diera la oportunidad de poder ser ellos quienes voluntariamente todos los meses se pagaran sus cotizaciones, y los incluyeran dentro de los cambios previsionales, asistirían a los procesos de concientización sobre sus ahorros previsionales y depositarían todos los meses para su etapa de jubilación?

Infiriendo desde las respuestas entregadas, cabe responder que estos de igual forma no participarían en los procesos y no depositarían pensando en su futuro, porque se harían cargo de contingencias, que afecten directamente al período actual en el que se encuentran.

CONCLUSIONES

A continuación se expondrán las conclusiones del análisis de la información recogida con la implementación de los instrumentos de recolección de datos, las cuales están basadas en las preguntas de investigación creadas al comienzo del estudio.

Estas interrogantes demarcaron los ámbitos que se desean conocer con respecto al nivel de información que los trabajadores de la empresa Constructora FGS mantienen sobre el Sistema de Pensiones chileno. Dichas preguntas corresponden a identificar en primera instancia si los trabajadores conocen o manejan información necesaria acerca del Sistema de Pensiones y sus modalidades, en segundo lugar se desea describir si los sujetos están al tanto de la importancia del ahorro en cotizaciones obligatorias y voluntarias para el período de cese de actividades laborales y en último lugar representar si los trabajadores se sienten protegidos para su etapa adulto mayor con el Sistema de Pensiones existente en Chile.

Con el objetivo de proporcionar respuestas a estas preguntas, fueron creados dos instrumentos de recolección de datos, que dieron a conocer las opiniones y conocimiento que tienen los trabajadores en relación al Sistema de Pensiones y cómo este influirá en su etapa de jubilación.

La primera técnica de recolección de datos implementada, fue una encuesta a 50 trabajadores, la que proporcionó información sobre el conocimiento que estos mantenían respecto al sistema actual de pensiones. Posteriormente se realizó una entrevista semi estructurada a 10 trabajadores de la misma empresa, que mantenían cargos de mayor jerarquización dentro de la obra.

La información recogida en estas entrevistas, proporcionó a la investigación visiones y motivaciones en profundidad de los profesionales sobre el modelo actual.

De esta forma la información proporcionada por los sujetos, es la base para describir si las preguntas de investigación fueron contestadas y si las hipótesis pueden ser comprobadas o rechazadas, lo que será analizado a continuación.

Con respecto a la Hipótesis N° 1. Que se refiere a que **“Los trabajadores no manejan información necesaria con relación al modelo actual de pensiones, dado que este genera desconfianza y apatía, respecto a cómo enfrentar su etapa de jubilación, provocando en ellos no manejar de forma adecuada beneficios otorgados por las AFP en el período de jubilación y descontento sobre el monto de sus pensiones futuras”**. Tiene relación con el nivel de información que los sujetos mantienen con el Sistema de Pensiones y va de acuerdo a la primera pregunta de investigación.

Esta hipótesis se originó del supuesto que los trabajadores mantienen un desconocimiento frente al sistema y que ésta desinformación, repercutirá en su período de jubilación, por ejemplo en la satisfacción de sus necesidades personales, sociales y familiares.

Los trabajadores no manejan la información suficiente sobre el modelo imperante de pensiones, más bien mantienen concepciones básicas y en muchas ocasiones erradas con respecto a la función que esta desarrolla, por lo cual, no lograban crear un discurso con argumentos de lo que el sistema mantiene por objetivo, características y función.

Al mencionar que este desconocimiento repercute en la satisfacción de necesidades en la etapa de jubilación, los trabajadores no asignaban su falta de información como factor de carencia en ese período, sino más bien expresaron que su monto de pensión es el elemento que no les permitirá solventar sus gastos básicos y recreacionales.

Ahora bien, el desconocimiento con respecto al Sistema de Pensiones, aunque no sea visualizado por los trabajadores como elemento que no les ayudará a solventar sus gastos básicos y recreacionales, de igual forma repercute

y afecta directamente al monto de pensión que percibirán, porque al no conocer por ejemplo en que fondo se encuentran insertos, como funciona la rentabilidad, como actuar frente a una crisis económica, entre otros, sus montos ahorrados pueden verse afectados, es decir disminuir o aumentar. Dicha situación la pueden prever si manejasen la información correcta y actualizada con respecto al tema.

La información entregada por las AFP o instituciones que se preocupan de velar por el cumplimiento del sistema y de los derechos de las personas, lo expresan en un vocabulario técnico que los trabajadores no manejan. Dentro de esta afirmación la mayoría de ellos afirmó no comprender el funcionamiento porque lo consideraban demasiado complejo, sin embargo al preguntárselo a trabajadores que mantenían cargos dentro de la obra de mayor rango, las respuestas eran distintas, ya que si lo comprendían, pero no les interesaba informarse.

Al querer respaldar la información, se acudió a la Superintendencia de Pensiones en donde rectificamos que ésta, delega su responsabilidad a la página web, en donde se vuelve al círculo de la desinformación, dado que, ésta no logra ser entendida por la ciudadanía, no haciéndose responsables de mantener informada a la población. De igual forma en las AFPs, el tiempo que dedican por individuo, no está destinado a suplir dudas macro sino más bien a cosas puntuales, que de igual forma no son aclaradas en profundidad, debido a que la atención es acotada en los módulos y los sujetos encargados de entregar esta información no están capacitados en cuanto al modelo actual. Cabe destacar que esta empresa consta con información por medio de folletos, donde explican en profundidad el modelo actual, pero que de igual forma al leerlos se necesita de alguien especializado en el tema.

La superintendencia cuenta con una herramienta extra, que son los asesores previsionales, que si bien permiten a los individuos mantenerse informados y poder optar a una modalidad de pensión adecuada, según sus ahorros, son pagados, lo que no le permite a los individuos poder adquirir claridad respecto al modelo de pensiones.

Entregar información, clara y concisa a los afiliados es de exclusiva responsabilidad de la Superintendencia, si bien los asesores son una buena herramienta deberían ser pagados por las AFPs, y así entregar un servicio de calidad a los sujetos, con la idea de mantenerlos tranquilos y respaldados, para su etapa de jubilación

Las empresas no deben delegar estas tareas a los propios afiliados, ya que la información es la base de toda relación entre ellos, siendo así que las personas se alejen cada vez más del modelo y de las entidades estatales que no supervigilan en beneficio de los ciudadanos, sino más bien contribuyen a que el sistema se legitime con las falencias que presenta.

Los obreros mencionan que el lenguaje expresado por las instituciones que se encargan de brindar la información, no les permite desarrollar interés por el sistema o aumentar el escaso conocimiento que poseen, sino más bien en vez de ayudarlos a resolver sus dudas, éstas aumentan en mayor medida.

Por lo tanto los trabajadores no se mantienen al tanto sobre los cambios u objetivos que existen en relación al Sistema de Pensiones chileno. Cabe destacar que los sujetos creen que la información no es entregada en su totalidad, sino que las empresas entregan lo que a ellos les conviene dar a conocer, para que así no existan posturas que rechacen el sistema.

Otro punto importante que tiene directa relación con la información entregada por los organismos encargados, es el lenguaje técnico con que son expresados los contenidos de la temática, puesto que no está orientada al nivel educacional de todos los trabajadores afiliados a las AFP.

Esto se vio expresado y corroborado al momento de realizar las entrevistas a informantes claves, quienes poseían cargos técnicos-profesionales, los que, sí mantenían clara la información y eran entendidos del tema, dado que para ellos no era un lenguaje ajeno a su realidad. Lo anterior se contrapuso al realizar las encuestas a los obreros de la construcción, en donde el lenguaje, si tenía

incidencia en el desconocimiento y desinformación que estos poseían, porque no se les podía preguntar sobre conceptos que su marco referencial no comprende.

En el transcurso de las entrevistas y las encuestas, los trabajadores mencionan que en la actualidad, la remuneración que reciben mensualmente no les alcanza para cubrir todos sus gastos y que en la etapa de jubilación la situación no será distinta, más aún en este período dicho escenario se va acrecentar, producto que el monto de pensión será mucho menor a lo que reciben actualmente. Por lo que la mayoría de ellos considera que deberán seguir trabajando para lograr satisfacer sus necesidades y la de sus familias.

Dado esto existe una estrecha relación entre el nivel educacional y la información entregada, según esta analogía, debería tomarse en consideración al momento de crear las bases y lineamientos del Sistema de Pensiones, metodologías que permitan ser comprendidas por todos los ciudadanos, buscando innovar en las estrategias con las que se entrega la información, teniendo en consideración que están orientadas a un público diverso.

Por lo tanto ambos factores que fueron considerados en la **hipótesis N° 1**, pueden ser corroborados, sin embargo, el monto de pensión que los trabajadores percibirán, fue a lo que le dieron mayor énfasis, dado que la desinformación que mantienen no es tomada en cuenta por ellos, como factor fundamental, porque el principal obstaculizador, es el propio sistema, la escasa fiscalización del Estado y como este funciona e invierte sus recursos.

Los trabajadores, consideran que sus dineros no son entregados de manera proporcional a lo que han trabajado durante su vida laboralmente activa, lo que produce que no manifiesten interés en informarse o gestionar otras alternativas de ahorro que el sistema proporciona o simplemente ahorrarlos de forma autónoma. Esto mediante una escasa información, por causa de lenguajes prototípicos, que no toda la ciudadanía comprende.

Dicha información puede ser aseverada con la **Hipótesis N°2** de la presente investigación, la cual describe:

“Los trabajadores no consideran la importancia de las garantías estatales y del sistema de capitalización individual en su período de jubilación, producto que se sienten desprotegidos por el actual Sistema de Pensiones, dado que consideran que las instituciones fiscalizadoras públicas y las empresas que gestionan el modelo, no velan por el bienestar actual y futuro de ellos y sus familias”.

Dentro de esta hipótesis, se puede contestar la pregunta sobre si los trabajadores se sienten protegidos por el Sistema de Pensiones en su etapa de jubilación, porque al mencionar que el monto a percibir no les brindará una estabilidad económica en ese período, estos no presentan una percepción de protección, sino más bien de desamparo frente a lo que pueda suceder en su futuro.

Los sujetos en su mayoría no conocían las políticas estatales implementadas con respecto a la Previsión Social, como lo es el pilar voluntario del Sistema de Pensiones y los que sí lo reconocían expresaron que no lo utilizaban, porque desconfían de la forma en que son administrados sus recursos. Además existe un alto nivel de desconocimiento acerca de las garantías Estatales, las que se refieren al pilar solidario, esto dado, que la mayor parte de los trabajadores no conocían la forma en que el Estado se hace cargo de los contribuyentes que en base a sus cotizaciones o por enfermedad, no pueden acceder a la pensión de vejez.

Los trabajadores entrevistados expresan que el sistema actual al ser obligatorio, reduce el interés de destinar más dinero a sus ahorros, además describen que al ser un aporte voluntario para aumentar sus cuentas de capitalización individual, también debería ser de libre elección retirarlo cuando el trabajador estime conveniente. Esta concepción es errónea entre los sujetos, dado que *“los trabajadores o pensionados pueden solicitar, en cualquier momento, el*

retiro de todo o parte de los recursos que llevan ahorrados en los planes de APV" (Biblioteca Sbf; S/A: 3). Lo que demuestra nuevamente que el bajo nivel de información genera discursos equivocados frente a temas que son de importancia para ellos. Esta concepción da cabida para mencionar que los sujetos no toman conciencia de la importancia que tienen estos fondos para su futuro, ya que consideran que es una herramienta ineficaz y aunque ellos destinen más dineros a él no va a cambiar de manera sustancial su monto de pensión.

Sin embargo, visualizan que este método no soluciona el problema real del bajo monto que percibirán, sino más bien contribuye a aumentar las ganancias de las empresas Administradoras de Fondos de Pensiones, sin ningún beneficio para ellos.

De igual forma expresan que existe poca información con respecto al APV, porque dicha modalidad solo es propuesta para algunos trabajadores, los cuales mantienen una remuneración elevada en comparación con el obrero medio de una obra. Dicha aseveración puede ser contrapuesta, dado que la información está disponible para todos los ciudadanos, en todos los organismos relacionados con el modelo actual.

Los sujetos, no realizan aportes voluntarios por tres razones, en primer lugar porque no lo conocen, en segundo lugar debido a que prefieren mantener otras formas de ahorro autónomamente. Esta situación se desencadena porque los sujetos no confían en el sistema y no visualizan este beneficio a favor de ellos, sino que solo para que las personas con mayor poder adquisitivo continúen generando ganancias para el bienestar propio y no de los trabajadores. En último lugar los obreros del rubro de la construcción, prefieren destinar sus dineros a contingencias actuales o para satisfacer las necesidades familiares presentes.

En base a la información recogida de las respuestas entregadas por los trabajadores, los que manifiestan la preferencia de que el sistema no sea obligatorio, podemos observar que estos requieren de un sistema impuesto, dado que al no ser así, no mantendrían la conciencia de ahorrar dineros para su vejez,

si no que los destinarían a suplir necesidades básicas o fortuitas, provocando establecer como última prioridad el ahorro para su vejez. Esto tiene relación en que visualizan la etapa de jubilación lejana, la que en cierta medida, si se puede corroborar, porque los trabajadores manifiestan que no se preocupan de sus ahorros, dado que estos son descuentos automáticos y porque mantienen otras prioridades en la actualidad.

La información anterior, resultaría normal al pensar si estos son jóvenes, sin embargo esta percepción es descrita por trabajadores que superan los 50 años, lo que resulta preocupante debido a que su etapa de jubilación esta próxima y no han tomado ninguna medida de protección en cuanto a conocer cómo se llevará a cabo ese proceso, cuál será su monto de pensión, entre otros.

Esta percepción dentro de la obra es transversal, producto que es visualizada en todos los estamentos de la jerarquización de la empresa, ya sea por obreros o por profesionales con cargos mayores, que mencionan que sus preocupaciones son el suplir necesidades de su situación actual, muchas veces no teniendo conciencia sobre lo que esto significa y el nivel de endeudamiento con el que se pueden ver afectados.

Las prioridades que mantienen los trabajadores jóvenes en la actualidad se basan principalmente en el generar un proyecto de vida y acumular bienes, ya sea con el objetivo de formar una familia o ayudar a sus padres, mientras que los trabajadores mayores se preocupan de brindar una estabilidad familiar y proporcionales a sus hijos educación o un oficio. En ambas aspiraciones, no existe proyección hacia la etapa de jubilación, esto se puede deber a la desinformación y desinterés que estos mantienen con el sistema actual, lo que provoca que en el futuro los sujetos no logren gozar de una calidad de vida óptima.

El factor de desconocimiento nuevamente se hace presente, sin embargo el no informase tiene que ver fundamentalmente con que no se sienten

representados con el modelo, ya que al ser impuesto no se les dio la oportunidad de elegir si realmente este método englobaba las opiniones de los trabajadores.

Para que los trabajadores logren sentirse resguardados por el sistema, en primera instancia deben educarse para poder comprender las características y funcionamiento de este y luego reflexionar si el modelo es una herramienta de acompañamiento que permite mantener una calidad de vida digna en su etapa de vejez. Estos consideran que el modelo de pensiones al ser obligatorio, no les permite confiar y sentirse identificados.

Por otro lado recalcan que los dineros descontados durante los meses de trabajo, no son proporcionales al monto de pensión que será entregado, no permitiéndoles pensar en una etapa de jubilación con una adecuada calidad de vida.

De igual forma los trabajadores no se sienten identificados con el Sistema de Pensiones en Chile, el que es el pilar fundamental para que estos, no se informen acerca del tema. Este último punto es el de mayor relevancia para la presente investigación, porque los sujetos se sienten excluidos a la hora de participar en la creación de políticas que identifique realmente sus necesidades y opiniones. Consideran que el sistema actual no es una herramienta de bienestar, sino más bien lo visualizan como un obstaculizador que provoca menoscabo a la dignidad de las personas.

Dentro de la investigación se visualizó un elevado desánimo en contribuir para transformar el sistema, dado que los trabajadores manifiestan, que es imposible luchar contra las grandes empresas y que el Estado escuche sus peticiones. Por lo que no vale la pena perder el tiempo en un modelo que ya está establecido.

Los sujetos manifiestan que el sistema no les brinda una óptima calidad de vida en la actualidad y menos en su etapa de jubilación. En consecuencia a esto, en el presente consideran, no sentirse protegidos, sino que tratan de sobrevivir con los pocos recursos y oportunidades que tienen dentro de esta sociedad, la que

cada día se transforma pero en ningún sentido lo hace a favor de la clase obrera. Estos cambios solo favorecen a los que manejan económicamente el territorio, dejándoles a ellos el trabajo duro y una precarización profunda en su diario vivir.

La calidad de vida adecuada en relación al monto de pensión, por lo tanto, no se visualiza acorde lo expresado por el sistema, el que busca que sus ciudadanos mantengan una etapa de jubilación digna satisfaciendo sus necesidades y fomentando la participación social. Si la calidad de vida en el período de jubilación, no la proporciona el monto de pensión, cabe preguntarse ¿Qué mecanismos deben ser implementados para llegar a la plenitud en este período? O más bien ¿Qué cambios se les debiese proporcionar al sistema, para que sus objetivos sean llevados a cabo en el discurso y en la realidad?

Las posibles respuestas van de la mano con que el problema que manifiestan los trabajadores con respecto a que el modelo actual es estructural, por lo que, éste no logra adecuarse a las verdaderas necesidades de la clase obrera, debido que fue implementado sin la participación de ellos, incorporando un sistema individualista, despojándolos de beneficios que poseían antiguamente y coartando la acción del Estado, dejándolos desprotegidos frente a las grandes empresas privadas.

En la actualidad dichas interrogantes se discuten en el escenario político y social, debido a que los diferentes sectores sociales y partidos políticos manifiestan que dicho modelo debe sufrir transformaciones profundas, llegando a las posturas de abolir completamente las Administradoras de Fondos de Pensiones y regresar al sistema antiguo o crear mecanismos nuevos de repartición de los ahorros con la participación activa del Estado coexistiendo el sector privado y público actual. Dichos discursos son un avance con respecto a la situación que viven en la actualidad más de 1.000.000 millón de personas que ya se han jubilado amparadas por este Sistema de Pensiones, quienes reciben un tercio del sueldo que percibían en su etapa laboralmente activa, que sin lugar a dudas no mantienen el estándar de vida del pasado, considerando que las

enfermedades y gastos en las diversas áreas de su vida se acrecentan, producto de su etapa de ciclo vital que vivencian.

Al recibir durante tu vida un sueldo estándar, con el que suples tus necesidades, se espera que en el período de jubilación este sea igual o proporcional a lo ahorrado, entregando así al beneficiario una estabilidad y tranquilidad económica, social y emocional. Lo que en la realidad no se lleva a la práctica, porque el nuevo sistema trae consigo una etapa de jubilación empobrecida puesto que este proporciona adultos mayores pobres y dependientes de las garantías estatales y de la ayuda familiar que puedan otorgarle, coartando la libertad y transformando la familia, limitando la autonomía y aumentando la segregación social.

El nivel de desinformación por lo tanto va demarcado por la escasa representatividad que mantienen los sujetos con el sistema, el cual los lleva a mantener un elevado desinterés sobre lo que significa el modelo y cuál es su objetivo, porque el Sistema de Pensiones según lo que observan los trabajadores no cumple su finalidad, dado que no podrán mantener una óptima calidad de vida en el período de jubilación en base a los dineros ahorrados durante su vida laboralmente activa.

Se debe considerar el contexto actual en que los trabajadores se desarrollan, puesto que al situarlos en un modelo neoliberal, donde el rol del Estado se enmarca en la subsidiaridad, en la ayuda focalizada y reducida en el gasto social, este debe moldearse al juego de libre mercado, otorgando a las empresas privadas el pleno poder de gestionar y entregar las prestaciones previsionales.

Este escenario conlleva que los trabajadores se sientan excluidos y desprotegidos por las instituciones, que mantienen por objetivo brindar bienestar social, porque estos no interfieren para romper con las injusticias que este presenta, dado que según ellos el bien llamado modelo ladrón, no les otorga un apoyo ni acompañamiento eficaz en su camino hacia la vejez, puesto que el

Estado da un paso al costado frente a dicho tema sin hacerse responsable de sus propios ciudadanos y de sus entidades estatales que tienen por objetivo, velar por el normal funcionamiento de estas.

Del mismo modo, esta situación se ve reflejada en todas las áreas que inciden en la cotidianidad de las personas, porque estas mantienen un distanciamiento claro con toda la institucionalidad chilena, dado que dentro del análisis de los datos, se pudo dar cuenta de que estos no lograban reconocer a los organismos encargados de fiscalizar el Sistema de Pensiones chileno, lo que corrobora que el Estado no ha logrado hacerse presente frente a las contingencias de sus ciudadanos, debido que estos no saben a quién recurrir y se sienten “huérfanos”, frente a los gigantes privados.

Cabe destacar, que existe dentro de los trabajadores del rubro de la construcción, una desesperanza aprendida, porque estos, no creen posible una transformación sustancial dentro del modelo privado de pensiones.

Para finalizar, se debe describir que si bien es cierto, la mayoría de los trabajadores mantenían un descontento con el Sistema de Pensiones chileno, por encontrarlo excluyente, ladrón, complejo e ineficaz en su objetivo principal, una parte de ellos reconocían la responsabilidad personal de no conocer el sistema, solo por desinterés y porque no lo consideraba importante en la actualidad, estos no le atribuían a su falta de conocimiento factores externos sino que simplemente no les interesaba, prefiriendo dedicar su tiempo libre a otros ámbitos de su vida, tales como la familia, amigos y pasatiempos recreacionales, mientras que el otro porcentaje, hacía recaer su desinformación en las instituciones correspondientes.

La investigación brindó información necesaria para describir que los trabajadores mantienen una postura indiferente frente al tema, puesto que al analizar los datos, salió a relucir, la despreocupación que mantienen frente a una temática que no solo los vera afectados a ellos, sino también a sus familias, esto producto que se considera que la Previsión Social en Chile, es una temática poco profundizada por las instituciones correspondientes, las cuales no han logrado

concientizar ni empoderar a la población, para que comprenda sus objetivos y funcionamiento, no permitiéndoles a estos tener una opinión y preocupación por su período de vejez. Esto de igual forma deja al descubierto que los trabajadores descansan frente a la ineficiencia del sistema, producto que no buscan alternativas que permitan reformularlo o que les brinde herramientas para mantener o generar deferencia por este, lo que provoca en ellos que el desinterés y la desinformación los mantengan en contra del sistema, siendo ellos mismos los responsables de no conocerlo.

Las hipótesis creadas en la presente investigación fueron correctamente corroboradas, sin embargo dentro de ellas se manifestaron factores que no estaban previstos dentro de ellas, los que debieron ser descritos y analizados, según la información recogida en base a los instrumentos de recolección de datos.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del proceso de investigación, se visualizaron diversos factores o elementos que en primera instancia no estaban considerados como variables que incidirían en el tema a tratar, es por esto que se describirán a continuación hallazgos observados al momento de la implementación de las técnicas de recolección de datos.

El primer hallazgo visualizado, corresponde a un alto nivel de sobreendeudamiento de los trabajadores, considerando que estos dedican más del 50% de sus remuneraciones al pago de deudas en casas comerciales, prestamos con bancos y caja de compensación, entre otras, siendo la primera la de mayor riesgo, producto que las casas comerciales presentan una forma de pago flexible, las cuales permiten pagar un monto mínimo a sus usuarios, con el cual pueden seguir realizando compras y avances en efectivos, sin considerar las consecuencias de sobrecargos e interés que trae consigo el poseer contratos con estas empresas.

Esta situación provoca que los trabajadores, se inserten en un círculo vicioso, porque pagan mensualmente sus deudas, pero continúan adquiriendo nuevos productos o dineros, sin lograr saldar la deuda completa, acumulando así cuentas impagas. Esto provoca en los individuos, el no querer los descuentos para la vejez, puesto que son necesarios para suplir necesidades en la actualidad.

Por otro lado las cajas de compensación son un agente directo, en donde los trabajadores pueden acceder a dineros, que como bien ellos mencionan, al ser descontados de las remuneraciones, no les permiten darse cuenta del real endeudamiento que estos poseen, producto que no perciben el dinero directamente. Esta situación de igual forma afecta al momento de aspirar a una calidad de vida adecuada, porque el sueldo no alcanza para suplir necesidades básicas, dado que el dinero en mayor porcentaje, es destinado solo para pagar deudas.

Los trabajadores mencionan que prefieren solicitar préstamos en casas comerciales, puesto que estas no exigen mayores requisitos y el dinero lo obtienen de forma automática, considerando solo el nivel de cupo que estos posean. De igual forma se acercan a la caja de compensación para realizar estos trámites, sin embargo dentro de estas instituciones existen conductos regulares que no les acomoda y el tiempo de espera para recibir el dinero es mayor al esperado por ellos. Los trabajadores mencionan que en varias ocasiones piden préstamos para pagar otras deudas, aumentando su nivel de sobreendeudamiento y disminuyendo el goce y comodidades que deberían mantener de acuerdo a sus remuneraciones.

Lo expuesto, provoca que los trabajadores no mantengan capacidad de ahorro, por lo que se les hace imposible destinar dineros a alternativas de resguardo de capitales diferentes, ya sea el Ahorro Previsional Voluntario, en una cuenta de ahorro bancaria o simplemente como ellos mismos mencionan, debajo del colchón. Los trabajadores mantienen como prioridad solventar las necesidades que presentan en la actualidad, sin preocuparse de su futuro. Estos se sobre endeudan, no permitiéndoles una calidad de vida adecuada en el presente y tampoco lo permitirá en su etapa de adulto mayor.

El segundo hallazgo, corresponde a que los trabajadores de la empresa no se sienten representados por el Sistema de Pensiones actual, lo que tiene relación con lo anteriormente descrito, dado que los sujetos manifiestan que el modelo, no se acerca a ellos y es complejo para ser entendido.

Los sujetos presentan un rechazo hacia lo establecido, agregando que consideran que todos los beneficios que se les pueden otorgar, si bien se gestionaron en favor de ellos, en la realidad sienten que no es así, esto producto que lo visualizan como un robo a sus dineros ahorrados durante toda su vida laboral.

El segundo hallazgo tiene directa relación con el nivel de conocimiento que estos poseen y la asociación que los trabajadores hacen entre el Sistema de

Pensiones y las AFP, sin considerar las garantías Estatales, donde se encuentra el pilar solidario, porque durante las entrevistas y encuestas salió a relucir que al el conocimiento que mantenían sobre el Sistema de Pensiones mayoritariamente no lo reconocían, pero sí conocía a las Administradoras de Fondos de Pensiones. Si bien estas empresas son parte importante del modelo actual de pensión, por poseer el pilar contributivo formando parte de él las cuentas de capitalización individual y también el llamado pilar voluntario, que engloba el Ahorro Previsional Voluntario, estos dos pilares no representan a cabalidad objetivos, características y beneficios que existen para los sujetos, dejando de lado explícitamente, los recursos que el Estado tiene, para sus ciudadanos.

Los trabajadores al no conocer las garantías Estatales, visualizan a la AFP, como agente único de administración de sus recursos, manifiestan sentirse desprotegidos y solos dentro del proceso de ahorro, porque no consideran de relevancia demostrar el descontento que presentan ante el sistema, porque según ellos, es una pelea perdida y solitaria, puesto que no visualizan al Estado como un apoyo o herramienta de justicia.

En la presente investigación se considera que esta observación es el punto de partida para los dos hallazgos anteriormente expuestos, ya que el nivel de desinformación les proporciona, no sentirse identificados con las instituciones que tienen directa relación con beneficios para los trabajadores, esto a la vez provoca que no tomen en consideración un período que será de suma importancia en su vida y lo visualicen lejano, no permitiéndoles buscar formas alternativas de ahorro para su vejez, preocupándose solamente por el presente sin tomar en consideración las consecuencias que trae consigo esto.

Los hallazgos recogidos en la presente investigación, tienen directa relación con el rubro de la construcción en Chile, dado que los trabajadores no se manifiestan conformes con el trato que las empresas constructoras les proporcionan y la forma de trabajo que desarrollan, exponiendo la precariedad de sus condiciones laborales y la desprotección que sienten en general con el Estado, ya sea en materia de salud, educación, vejez y trabajo.

Estos visualizan a las empresas privadas, ya sean sus empleadores, AFP, ISAPRES, entre otros, como los únicos encargados de brindarles servicios, el cual debe pagar y las que manejan el desarrollo de todo el país, sin preocuparse de las personas pertenecientes a él. Al Estado lo observan como una herramienta ineficaz, que no se hace responsable ni regula a las instituciones que según ellos les roban sus dineros constantemente. Este hallazgo demuestra el escaso sentido de pertenencia con la institucionalidad chilena y la poca credibilidad que tiene el Estado hacia sus trabajadores, porque se sienten vulnerables frente a cualquier transformación, producto que creen ciegamente que jamás existirán políticas públicas destinadas a su bienestar, sino más bien a generar ganancias para un grupo selecto de personas pertenecientes a nuestra sociedad.

Este último hallazgo se basa fundamentalmente en que los trabajadores se desenvuelven dentro de su ámbito laboral, familiar y social, con cierto recelo y desconfianza hacia instituciones que mantienen por objetivo velar por el cumplimiento de sus derechos como trabajadores, jefes de familia y como ciudadanos pertenecientes a la sociedad, lo que acentúa una escasa representatividad hacia los miembros e instituciones que se encargan de plantear las necesidades y aspiraciones de las personas. No visualizan un acompañamiento integral y más aun no se sienten parte importante del desarrollo económico, social y cultural de Chile.

En síntesis, los hallazgos recogidos en el período de investigación se pueden representar de la siguiente forma, el primero se vincula con el alto nivel de sobreendeudamiento de los trabajadores, la segunda observación se relaciona con que los trabajadores no saben en qué consiste el Sistema de Pensiones, sino que lo relacionan directamente con la AFP y en último lugar la escasa representatividad que los trabajadores mantienen con el Estado en general abarcando todas las áreas de intervención que este puede tener, contribuyendo al alejamiento de las instituciones con las personas.

APORTES AL TRABAJO SOCIAL

A continuación se presentará cómo la temática abordada en la investigación aporta a la disciplina del Trabajo Social. Este análisis se demarcará en tres concepciones que según nuestro parecer, nuestra profesión debe abordar en la realidad con respecto al Sistema de Pensiones en Chile.

La primera se refiere a la relación del principio fundamental del Trabajo Social con el Sistema de Pensiones, los que presentan características semejantes y puntos de desacuerdos. La segunda se refiere a la labor que desarrolla el profesional, como facilitador entre las instituciones encargadas de proporcionar el servicio y los trabajadores y por último, que necesariamente en las empresas privadas debe existir un departamento de recursos humanos, que requieren de la inserción de dichos profesionales.

El primer aporte tiene relación con el principio fundamental del Trabajo Social, el que se refiere a la eficacia del respeto y al valor de la dignidad de las personas, sin considerar aspectos en cuanto a género, cultura, ideas políticas, clase social, entre otros. Este principio se apoya en promover el derecho a la autorrealización y autodeterminación de las personas, en cuanto a la participación de los sujetos en la resolución de sus propios problemas, quienes deben conocer las ventajas e inconvenientes que presenten en ese período, es por ello que el Trabajo social debe evitar imponer a sus sujetos decisiones que están fuera de las motivaciones de las personas, resguardando siempre la libertad personal y potenciando la pro actividad en cuanto a la proyección de vida que desee llevar el sujeto.

Lo anterior puede relacionarse con el objetivo principal que mantiene el Sistema de Pensiones chileno, el que se refiere a que los ciudadanos mantengan una vida digna en el período de cese de actividades laborales, con aportes económicos que los propios sujetos han ahorrado en su etapa laboral. Siendo esto una herramienta de protección para resguardar una calidad de vida adecuada en

el momento de jubilación, inspirado en el objetivo fundamental de la Seguridad social.

Los dos objetivos anteriormente descritos tienen por finalidad brindar a las personas un bienestar social, a través de la protección de los derechos civiles establecidos en la sociedad. Estos lineamientos buscan que las personas sean capaces de gestionar su desarrollo con el fin de llegar a la autorrealización en todos los ámbitos de su vida, el Sistema de Pensiones se preocupa de esto a través de la ayuda económica, la cual debiese proporcionar una estabilidad dentro de la etapa de vejez.

Si bien es cierto el Trabajo Social busca desarrollar la autodeterminación de las personas, es decir que sean capaces de decidir en cuanto a cómo desean desarrollar su vida, el Sistema de Pensiones se contradice, porque en nuestra sociedad este método es obligatorio, lo que no permite que los sujetos puedan elegir como desean ahorrar para la etapa adulto mayor, aun así el sistema expresa como característica fundamental la libre elección, pero solo en el ámbito de elección de empresa gestidora, las que funcionan de manera conjunta, obstaculizando observar las diferencias que presentan unas de otras.

Además debe ser descrito que este modelo al ser impuesto, no permitió la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, de cómo llevar a cabo el proceso y si este los satisfacía en sus aspiraciones y necesidades reales.

La dignidad, es el elemento fundamental a la hora de crear políticas orientadas hacia las personas, lo que va de la mano con lo que nuestra disciplina tiene por finalidad. Por lo tanto el modelo actual en su generación contribuyó a que el objetivo fundamental del Trabajo Social pueda ser abordado y solucionado, pero que en la realidad no se visualiza, porque existe un descontento y desconfianza por parte de los ciudadanos ante el modelo y frente a la institucionalidad chilena en general. Producto que la realidad es disociada por

parte de estas, no adecuándose a la realidad que vivencian la gran mayoría de la población.

Como segundo aporte, se debe mencionar el quehacer del trabajador social, entre las instituciones encargadas del sistema y los trabajadores. Esto producto de que la profesión se presenta; Como facilitador entre lo que las AFP entregan como información a sus afiliados, de esta forma permitirles a los sujetos una comprensión y entendimiento sobre el Sistema de Pensiones, con el objetivo que estos mantengan la claridad, respecto a sus lineamientos y objetivos.

También como entes clarificadores de dudas en los cuales los trabajadores presentan un nivel de confianza, que permite generar lazos directos entre ambas partes, empoderamos a los individuos, permitiéndoles ser ellos mismos los transformadores y creadores de su realidad, ayudándolos a hacer frente a las contingencias que pueden ocurrir desde las diversas temáticas que son atendidas por la Seguridad Social y como estas deben ser desarrolladas, con el fin de acerca a las políticas hacia los individuos, para que estos se sientan parte de ellas tanto en su objetivo y en su ejecución.

Promover la incorporación de las políticas previsionales, al quehacer diario de los individuos, con el objetivo que estos puedan cuestionarse el significado que trae consigo tener como país un sistema de pensiones y la forma en que esto los afecta o beneficia, motivar a la constante actualización de contenidos, para que puedan visualizar los cambios que el sistema les ofrece y por último, poder evaluar las expectativas y percepciones que mantienen del modelo actual.

Se debe tener en consideración que el rol que cumple la profesión es de educadores sociales, producto que se entrega información que les permite a los ciudadanos, poder desenvolverse con mayor entendimiento frente a esta temática.

Es por esto que se considera de importancia recalcar que el Trabajo Social debe ser parte fundamental del sistema, porque la disciplina potencia y provocamos en la población trabajadora más de un impacto; producto que genera movilidad social y actúa como fiscalizador indirecto de cómo se están llevando a

cabo las practicas previsionales, ya que la profesión tiene el deber y la facultad de velar por el cumplimiento del derecho primordial de la dignidad de las personas.

Lo anteriormente expuesto se respalda, ante los lineamientos propios del quehacer fundamental del Trabajo Social que es la preocupación por la justicia social, proporcionándole a la disciplina un rol primordial en cuanto al contacto y cercanía con las personas dentro de la sociedad, con el objetivo de promover instancias de participación, entrega de conocimientos y que estos sean adecuados y actualizados, para que puedan comprenderlos y llevarlos a cabo en cualquier ámbito de su vida.

El último aporte hace referencia a lo indispensable que se vuelve la disciplina dentro del sector empresarial, esto por tres razones fundamentales;

En primera instancia abre las puerta a un nuevo campo de trabajo, proporcionado el desarrollo de otras herramientas y habilidades de los profesionales, teniendo la responsabilidad de insertar en la mente institucionalizada, las perspectivas de trabajo en equipo, de división de tareas o resolución de problemas, que le permita a las empresas un buen desarrollo en la productividad.

Por otra parte permite desenvolverse y ampliar el campo de acción de la profesión, posibilitando la generación de nuevas estrategias para llegar a la población.

Y en último lugar, es el que se relaciona con el entregar la responsabilidad de temas sociales, a profesionales capacitados y entendidos del tema, para poder establecer de forma directa las reales problemáticas sociales, que dentro del sistema privado se producen, con el objetivo, de proponer diversas actividades que permitan la cohesión grupal, el progreso de la comunicación, relación entre sus pares y el mejoramiento de las condiciones laborales.

Dado lo anterior es que se respalda el hecho, que sea necesario que un Trabajador Social, se haga responsable de las necesidades tanto personales

como profesionales que mantienen los trabajadores en el ámbito empresarial. De igual forma cabe destacar que si bien la disciplina se ha hecho reconocida y en algunos casos indispensables para este sector, cabe destacar que al ser generadora de movilidad y conciencia social, las empresas han incrementado la incorporación de profesionales sociales, sin embargo en sus contratos condicionan el quehacer de la profesión, al establecer claridad respecto a ciertos puntos, como lo son, no sindicalizarse, ser parte de comités, entre otros.

Por lo tanto las necesidades de los trabajadores, han ido en aumento en los últimos años, provocando en estas instituciones cambiar su visión y conformar departamentos de bienestar, que les permita a los trabajadores tener un respaldo ante sus eventualidades.

Lo anteriormente expuesto se atribuye a que las empresas al visualizar que los trabajadores se sienten apoyados ante momentos de crisis tanto profesional, familiar o social, no desatienden sus labores, manteniendo o mejorando la productividad, lo que provoca, la necesidad de las empresas por buscar esta estabilidad e invertir recursos, tiempos y espacios en mantener a sus trabajadores contentos.

De igual forma se ve reflejado entre los trabajadores, dado que al sentir un respaldo y tener acceso directo a la ayuda, mejora la convivencia entre sus pares, el ambiente laboral y las formas de resolución de conflictos, ante problemas que se arrastran con el tiempo o que se presentan en el día a día, producto de la carga de trabajo que estos poseen.

BIBLIOGRAFÍA

- Adato, M (2004) :**“La pobreza en México y el mundo: Realidades y desafíos”**.
Siglo XXI editores,
Buenos Aires Argentina
- Anaya, G (1995) :**“Neoliberalismo, análisis de la realidad Mexicana”**
Universidad Iberoamericana
México.
- Ander-Egg Ezequiel (2009) :**“Diccionario de Trabajo Social”**,
Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas,
Editorial Brujas.
Argentina
- Aimar, De Dominici,
Stessens (2009) :**“Desmitificando la vejez. Hacia una libertad situada”**
Editorial Eduvim.

- Arteaga, C (2001) :**“La política social en la transición”**
Universidad autónoma de México.
- Aguilar, Cruz y Jiménez : **“Bienestar social laboral, desde la
(2007) perspectiva de calidad de vida”**
Revista tendencia y reto.
Bogotá, Colombia.
- Arechiga, H; Ceregido, M :**“El envejecimiento, sus desafíos y (1999)
esperanzas”**
Siglo XXI editores.
Madrid, España.
- Barrientos, (2005) :**“Calidad de vida”**
Universidad de Córdoba,
Argentina.

Baeza S. y Margozzini F. (1995), :**“Quince años después” una mirada al Sistema privado de pensiones”**

Editorial Centros de estudios Públicos.

Santiago de Chile.

Biblioteca del Congreso Nacional (2005) :**“El Sistema Previsional en Chile”**

Departamento de estudios, extensión

Publicaciones. Santiago de Chile.

Bowen. A. (1992) :**“Introducción a la Seguridad Social”**,

Jurídica de Chile, Santiago de Chile.

Bronfenbrenner,U. (1979) :**“The ecology of human development”**

Harvard University Press, U.S.A, Cambridge.

Briggs,A (1961) :**“The welfare State in Historical**

Perspective. Europea

Journal of Sociology

- Cabedo, S (2003) :**“Hacia un concepto integral de calidad de vida”**
Paris, Francia
- Chiavenato (2004) :**“Administración de Recursos Humanos”**
McGraw Hill, editores.
Colombia.
- Cheyre, H (1991) :**“La previsión en Chile ayer y hoy”**
Centros de Estudios Públicos.
Santiago de Chile.
- Chiang, M (S/a) :**“Estudio empírico de la calidad de vida laboral”** Universidad de concepción.
Chile.
- Contreras, H :**“Ecología, conservación, desarrollo y calidad de vida”**
Cordero, A. (1983)
Caracas, Venezuela

Cámara Chilena de la Construcción :“**Obra de constructores, obra de**
(2012) **todos” Memoria anual 2012-2013**
Santiago, Chile

Cámara Chilena de la Construcción :“**Informe MatCh, macroeconomía y**
(2011) **construcción”**
Santiago, Chile

Camarero (1988) :“**El déficit social neoliberal: del Estado**
del Bienestar a la sociedad de la
exclusión”
Editorial Salterrae.
España, Bilbao.

Del Valle, A. (1988) :“**Planificación del derecho de**
Innovación Revista crecer, N° 7, Vol. 9

Dávalos (s/a) :“**Neoliberalismo político y Estado**
social de Desarrollo”

Ezquerria, M (1994) :**“Aspectos generales de Seguridad Social y análisis de leyes previsionales”**,
ACHS.
Santiago de Chile

Friedrich Dorsch (1985) :**“Diccionario de Psicología”**
Editorial Herder.
Barcelona. España

Fernández -García (s/a) :**“El estado de Bienestar frente a la frente a la crisis política, económica y social”**.
Universidad Nacional de educación a distancia.
España

Gadow, J (2010) : **“Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio”**
Ediciones Granicas,
Buenos Aires, Argentina

González. E, Olave. D (2001) : **“Ciudades intermedias y calidad de Vida”** Departamento de Ciencias Sociales
Universidad del Bío-Bío.
Santiago, Chile.

González, Celis :**“Calidad de vida en el adulto mayor”**
Instituto de Geriátría

Greco. R. (1978) :**“Aspectos económicos y financieros de la Seguridad Social”**,
Córdoba, Argentina

Greco, R (1968) :**“Revista de Seguridad Social”** N° 6, 118.
Buenos Aires, Argentina

García; Escartin (2011) :**“La reforma de la Seguridad Social”**
Lex nova, ediciones.
España.

- García, Manzá (2004) :**“La responsabilidad social de las empresas una definición desde la ética empresarial”** Universidad de Jaume. España, Madrid
- Hernández R; Fernández, C y Baptista,P (1998) :**“Metodología de la Investigación”** Mc Graw- Hill Interamericana Editores México, Buenos Aires, Santiago de Chile
- Hankiss Elemer. (1982) : **“En calidad de vida y necesidades humanas aspectos conceptuales metodológicos grupo de análisis de sistema ecológico”**, Fundación Bariloche, Caracas – Venezuela
- Inza, A (2011) :**“El secuestro neoliberal del bienestar: ¿Es factible la justicia social?”** Editorial Erasmus. Barcelona, España.

- Ledesma, L (2005) :**“Administración de planes sobre Previsión Social”**
ISEF.
México
.
- Miranda S - Rodríguez S (2003) :**“Examen Crítico del Sistema de AFP, Mitos y Realidades”** Editorial Universitaria,
Santiago
- Max-Neff, Elizalde (1986) : **“Desarrollo a escala humana”**.
Hopenhaym Nordon Comunidad.
Montevideo, Uruguay.
- OIT Ginebra. (2001) :**“Seguridad Social: un nuevo consenso”** Organización Internacional del Trabajo
- OIT Ginebra (2000) :**“Seguridad Social para la mayoría excluida: Estudio de casos en países en desarrollo”**
- OIT Ginebra (2001) :**“Administración de la Seguridad Social”**

- Olvera, J (2005) :**“La reforma del Estado para un nuevo Proyecto Nacional”**, Universidad Nacional autónoma de México,
D.F México.
- Podetti. H. (1982) :**“Política Social”**,
Editorial Astrea.
Buenos Aires, Argentina.
- Panaia, M (2011) : **“Características del sector, nuevas reglas del Mercosur”**
Marta editorial Nobuko.
Argentina.
- Ramírez (1992) :**“Conceptos de Previsión y Seguridad Social”**, Programa de economía del trabajo
área sindical unidad de capacitación, Cartilla
Nº 1.
Santiago de Chile

- Ruiz Tagle J. (1997) :**“El nuevo sistema de pensiones”**,
Graphos ediciones.
Santiago de Chile
- Riesco. M (2007) :**“Se derrumba el mito”**, CENDA,
Santiago de Chile
- Reyes. F; Pérez. A; Núñez. J; :**“Seguridad Social”**, Escuela nacional de
Frett, R; Pérez. F; Azon. F Judicatura, Republica Dominicana
Vásquez. R. (2003)
- Rodríguez, R (2009) :**“Estudios sobre Seguridad Social”**
Ediciones Uninorte.
Barranquillas, Colombia
- Solorio. C (2001) :**“Principios de la seguridad social”**
- Sharlock (1990) :**“Quality of life”**. America Association on
Mental perspectives.
Washington, EE.UU

Zapata, F (1997)

:“Mitos y Realidades del Sistema

**Privado de Fondos de Pensiones en Chile
(AFP)”**

LOM ediciones.

Santiago de Chile.

FUENTES ELECTRONICAS

Superintendencia de pensiones: Capitulo 6:

“Información en el Sistema de Fondos de Pensiones”.

Fecha: 15 de mayo 2012

CIEDESS (2009) “Conocimiento, Percepción
y Expectativas de la Seguridad Social”

<http://www.ciedess.cl/>

Fecha: 9 de junio 2012

Suceso: Definición de Seguridad Social

<http://www.suceso.cl>

Fecha: 21 abril 2012

Cámara chilena de la Construcción:

-Estatutos cámara chilena de la construcción,
asociación gremial, 2006

-Reporte de la gestión social, 2011

<http://www.ccch.cl>

Fecha: 4 noviembre 2012

Municipalidad de Ñuñoa: “inversión inmobiliaria”

<http://www.nunoa.cl>

Fecha: 7 Noviembre 2012

SOFOFA: “Objetivos y Misión”

<http://www.sofofa.cl>

Fecha: 15 Enero 2012

ANEXOS

ANEXO N° 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nivel de información.	Se refiere a una situación alcanzada por alguien luego de un proceso de observación y recolección para conocer sobre un tema en	Esta vincula a la adquisición de conocimiento del Sistema Previsional desde el interés propio del individuo.	1. Conocimiento descriptivo, las características y objetivos del sistema de pensiones en Chile.	1.1 Nivel de conocimiento sobre conceptos claves del Sistema de Pensiones	1.1.1 ¿Sabe usted en qué consiste la Reforma Previsional implementada en Chile en la década del 80? 1.1.2 ¿Conoce que es el Sistema de Pensiones? 1.1.3 ¿Conoce que son las AFP?

	específico.		2. Conocimiento de funcionalidad	<p>2.2 nivel de conocimiento sobre el funcionamiento del Sistema de Pensiones chileno</p> <p>2.3 Nivel de información sobre</p>	<p>2.1.1 ¿Conoce los requisitos para afiliarse a la AFP?</p> <p>2.1.2. Conoce los fondos de pensiones y en cual se encuentra inserto?</p> <p>2.1.3 Sabe cómo funcionan las cuentas de capitalización individual de las AFP?</p> <p>2.1.4 ¿Reconoce los descuentos realizados por su AFP en sus liquidaciones de sueldo?</p> <p>2.1.5 ¿conoce que es el APV y en qué consiste?</p> <p>2.3.1 Haciendo una</p>
--	-------------	--	----------------------------------	---	---

				<p>montos de pensiones</p>	<p>proyección ¿Sabe, cuánto sería el monto de su pensión de vejez?</p> <p>2.3.2 Sabe a qué edad se puede jubilar y los requisitos para optar a una pensión de vejez?</p> <p>2.3.3 ¿Conoce usted los beneficios que otorga el estado paralelamente a la pensión de vejez?</p> <p>2.3.4 Sabe que ocurre cuando se acaban los montos de pensión ahorrados</p> <p>2.3.5 Que sucede si su empleador no paga sus cotizaciones</p>
--	--	--	--	----------------------------	---

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Percepción del Nivel de Protección	<i>Se vincula al proceso Cognitivo que tienen los trabajadores con respecto a los lineamientos de la Previsión social</i>	El nivel de conocimiento, es decir, lo que sabe con seguridad, sobre el sistema de pensiones en Chile, es de vital importancia, para los afiliados, puesto que repercutirá dentro de su realidad futura	Nivel de protección que brinda el Sistema de Pensiones. 2-Nivel de satisfacción	a. SI b. No 2.1 Percepciones calidad de vida.	1.1.1 ¿Considera que el Sistema de Pensiones chileno, es un método de ahorro obligatorio para satisfacer sus necesidades en el período de jubilación? 2.1.2 ¿Cree usted que en su etapa adulto mayor, el monto de pensión otorgado, alcanzará para cubrir gastos básicos como salud, alimentación, entre

			personal y familiar		<p>otros?</p> <p>2.1.3 ¿Qué entiende usted por calidad de vida?</p> <p>2.1.4. ¿bajo su definición considera que su pensión podrá asegurarle una vida optima en su etapa adulto mayor?</p> <p>2.1.5 ¿Considera que maneja la información necesaria con respeto a Previsión Social?</p> <p>2.1.6 ¿Ha buscado información sobre el Sistema de Pensiones en Chile?</p> <p>2.1.7 Usted tiene</p>
--	--	--	---------------------	--	---

					<p>interés de educarse sobre el Sistema Previsional chileno?</p> <p>2.1.8 Se ha acercado a su AFP a consultar sobre su situación previsional?</p> <p>2.1.9 Con respecto a su AFP, considera clara la información al ser entregada?</p> <p>2.1.10 ¿Conoce folletos o ha recibido asesoría, sobre el modelo de Sistema de Pensiones chileno, que le haya ayudado a comprender sus objetivos y características?</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>3. Medios informativos y fiscalizadores.</p>	<p>3.1 Medios de información existentes acerca del sistema de pensiones en Chile</p> <p>¿Los afiliados conocen las instituciones que se preocupan de la fiscalización de la previsión social en Chile?</p>	<p>2.1.11 Según el conocimiento que usted posee sobre Previsión Social, ¿le entrega seguridad al pensar en su etapa de jubilación?</p> <p>2.1.12 considera que el Sistema de Pensiones chileno es una red de apoyo para el camino a su vejez?</p> <p>2.1.13 usted considera que realizando gestiones individuales ¿será suficiente al momento de cese de actividades</p>
--	--	--	---	--	--

					laborales? 3.1.1 Superintendencia de Pensiones. Superintendencia de Seguridad Social. Subsecretaria de Previsión Social. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Instituto de Previsión Social.
--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Instrumento de tesis II

Encuesta para trabajadores de la Constructora FGS

“NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DEL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO”

Responda marcando con una X la alternativa que represente su situación actual. Si responde “Si” a algunas de las preguntas explique muy brevemente, en el cuadro de la derecha.

Nº	Pregunta	Si	No	Explique
1	¿Sabe usted en qué consiste la reforma previsional implementada en Chile en la década del 80?			
2	¿Conoce que es el sistema de pensiones?			
3	¿Conoce que son las AFP?			
4	¿Se ha acercado a su AFP a consultar sobre su situación previsional?			
5	¿Considera que el sistema de pensiones			

	chileno, es un método de ahorro obligatorio, para satisfacer sus necesidades en el periodo de jubilación			
6	¿Conoce usted los beneficios que otorga el Estado, paralelamente a la pensión de vejez?			
7	¿Ha escuchado hablar de los tres pilares del sistema de pensiones? Si sabe de que se trata , indique en que pilar se encuentra inserto			
8	¿Reconoce los descuentos realizados por las AFP en sus liquidaciones de sueldo?			
9	¿Sabe que sucede cuando se acaban los montos de pensión ahorrados en su etapa laboral?			
10	¿Sabe si cumple con requisitos para jubilarse anticipadamente?			

11	¿Conoce el término APV?			
12	¿Sabe a qué edad se puede jubilar y los requisitos para optar a la pensión de vejez?			
13	¿Sabe cómo funcionan las cuentas de capitalización individual de las AFP?			
14	¿Conoce los requisitos para afiliarse a la AFP?			
15	Haciendo una proyección ¿sabe, cuanto sería el monto de su pensión de vejez?			
16	¿Cree usted que en su etapa adulto mayor, el monto de pensión otorgado alcanzará para cubrir gastos básicos como salud, alimentación, entre otros?			
17	¿Considera que la pensión que recibirá, le proporcionara estabilidad y una optima calidad de vida en el futuro?			

18	¿Usted conoce los fondos de pensiones y en cuál se encuentra inserto?			
19	Según el conocimiento que usted posee sobre previsión social ¿le entrega seguridad al pensar en su etapa de jubilación?			
20	¿Usted considera que el sistema de pensiones chileno es una red de apoyo para el camino a su vejez?			
21	¿Considera que maneja la información necesaria con respecto a la previsión social?			
22	¿Ha buscado información respecto al sistema de pensiones en Chile?			
23	¿Conoce folletos o ha recibido asesoría sobre el modelo del sistema de pensiones chileno, que le haya ayudado a comprender sus objetivos y características?			

24	Con respecto a su AFP ¿considera clara la información al momento de ser entregada?			
25	¿Usted tiene interés en educarse respecto al sistema previsional chileno?			

26 ¿Conoce instituciones que se preocupan de la fiscalización de la previsión social en Chile? Marque con una X todas las que estime pertinentes.

Superintendencia de Pensiones		Ministerio del trabajo y Previsión Social	
Superintendencia de Seguridad Social		Instituto de Previsión Social	
Subsecretaría de Previsión Social			

ANEXO N°3

Entrevista semi-estructurada

1. ¿Haciendo una proyección actual, conoce cuanto sería el monto de su pensión de vejez? ¿Considera relevante mantener la información actualizada acerca de cuánto percibirá en su etapa de jubilación?
2. Con su pensión a recibir, dentro de su proyección de renta ¿Cree usted que los ingresos solventaran los gastos asociados a suplir necesidades básicas? ¿Podrá destinar dineros para gastos recreacionales sin inconvenientes?
3. ¿Qué entiende usted por calidad de vida? ¿Bajo su definición considera que su pensión podrá asegurarle una vida optima en su etapa de adulto mayor?
4. ¿Qué opina usted sobre las Políticas Previsionales en Chile?
5. ¿Conoce el término APV y en qué consiste? ¿Usted considera que realizando gestiones individuales será suficiente al momento del cese de actividades laborales?

6. ¿Conoce los descuentos realizados en sus liquidaciones de sueldo? ¿Sabe donde van destinados?

7. ¿Sabe que sucede si se acaban los montos de pensiones ahorrados?

8. ¿Qué conoce sobre la Reforma Previsional?

9. ¿Ha buscado información respecto al Sistema de Pensiones en Chile?
Explique.

10. ¿Considera clara la información entregada sobre la Previsión Social en Chile? Explique.