



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE AUDITORÍA

**“PROPUESTA DE MEJORAS AL SISTEMA DE PENSIONES DE CHILE,
MEDIANTE UN ANALISIS COMPARATIVO DE LOS DIFERENTES SISTEMAS
DE PENSIONES DEL MUNDO SEGÚN EL ÍNDICE GLOBAL DE PENSIONES
DE MELBOURNE MERCER, PARA EL PERIODO 2012-2016”.**

**Tesis para optar al título de contador público auditor, licenciado en sistemas de
información y control**

Tesistas: Carolina Alarcón Valenzuela

Berta Arrau Chodil

Profesor guía: Carlos Murat Ibaceta

VALPARAÍSO, 2017.

Queremos agradecer a nuestras familias por brindarnos su apoyo incondicional durante este largo camino de esta maravillosa carrera.

De igual forma a nuestras parejas por no dejarnos caer en los momentos más difíciles en el último periodo.

A nuestros hijos por darnos la fuerza en todo momento.

Finalmente a nuestro profesor guía Carlos Murat por guiarnos en esta última etapa de nuestra vida estudiantil.

INDICE

Contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Teoría del ciclo vital	7
1.2. Seguridad Social como un derecho humano	9
1.3. Sistema de pensiones.....	10
1.3.1. Chile y su sistema de pensiones.....	11
1.3.1.2. Tasa de reemplazo	12
1.3.1.3. Sistema de pensiones chileno.....	13
1.3.1.3.1. Sistema de reparto en Chile.....	13
1.3.1.3.2. Sistema de capitalización individual en Chile (AFP).....	17
1.3.2. Dinamarca y su sistema de pensiones.....	21
1.3.2.3. Sistema de pensiones danés	22
1.3.3. Australia y su sistema de pensiones.....	23
1.3.3.3. Sistema de pensiones australiano.....	24
1.4. Índice global de pensiones de Melbourne Mercer	28
1.4.1. Construcción del índice	28
1.4.2. Adecuación	29
1.4.3. Sustentabilidad	30
1.4.4. Integridad.....	30
1.5. Parámetros de medición	46
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	49
2.1. Planteamiento del problema.....	49
2.2. Objetivos.....	49
2.2.1. Objetivo General.....	49
2.2.2. Objetivos Específicos	50
2.3. Propuesta Metodológica.....	50
2.3.1. Etapa 1: Recopilación de información	50
2.3.2. Etapa 2: Sistematización de la información obtenida.	51
2.3.3. Etapa 3: Determinación del sujeto de Investigación e informantes claves. ...	51

2.3.4.	Etapa 4: Instrumentos de Observación.	51
2.3.5.	Etapa 5: Procesamiento de la información.	52
2.3.6.	Etapa 6: Análisis de resultados.	52
2.3.7.	Etapa 7: Discusión de los resultados.....	52
2.3.8.	Etapa 8: Elaboración de conclusiones.....	52
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		53
3.1.	Australia.....	53
3.2.	Dinamarca.....	56
3.3.	Chile.....	60
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		67
CAPÍTULO V: CONCLCUSIONES		70
CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA.....		73
CAPÍTULO VII: ANEXOS.....		75

RESUMEN

Los sistemas de pensiones están diseñados como un mecanismo para proveer ingresos cuando una persona pierde la capacidad de autogenerar dinero.

El actual sistema de pensiones de Chile está organizado en base a 3 pilares básicos (Prevención de pobreza constitutivo de naturaleza obligatoria y pilar de ahorro voluntario) garantizando que la persona quieran llevar un nivel de vida similar a la que tenían cuando estaban laboralmente activa, estos sistemas lo administran las AFP (administradoras de fondos de pensiones) están vigentes desde el año 1980, sus principales beneficios son las pensiones de vejes, invalidez y sobrevivencia, la afiliación al sistema es única y permanente.

Mediante un análisis comparativo, tomando en consideración los parámetros de, edad de jubilación, financiamiento de la pensión, tasa de reemplazo, esperanza de vida, porcentaje de cotizaciones, salario mínimo e Índice global de pensiones de Melbourne Mercer, se pretende realizar una propuesta de mejoras al sistema chileno.

Palabras claves: AFP, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer, Seguridad social, Sistema de pensiones, Tasa de reemplazo.

ABSTRACT

Pension systems are designed as a mechanism to provide income in times when the person loses the ability to self-generate money.

The current pension system in Chile is organized on the basis of 3 basic pillars (Prevention of constituent poverty of a mandatory nature and pillar of voluntary savings) guaranteeing that the person wants to lead a level of life similar to the one they had when they were working, these systems administered by AFPs (pension fund administrators) are in force since 1980, their main benefits are old-age pensions, disability and survival, membership in the system is unique and permanent.

Through a comparative analysis, taking into account the parameters of retirement age, pension financing, replacement rate, life expectancy, percentage of contributions, minimum salary and Melbourne Mercer Global Pension Index, a proposal is intended to be made of improvements to the Chilean system.

Keywords: AFP, Mercer's Melbourne Global Pension Index, Social Security, Pension System, Replacement Rate.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Antecedentes generales

La presente investigación comprende el análisis de los sistemas de pensiones considerados en el Índice global de pensiones de Melbourne Mercer entre los años 2012 - 2016, con el fin de elaborar una propuesta de mejoras al sistema de pensiones de nuestro país, tomando los aspectos más relevantes y positivos de determinados países que componen al índice mencionado.

1.1. Teoría del ciclo vital

Franco Modigliani¹ es quien instaura la Teoría del Ciclo Vital, la cual nos habla del consumo y el ahorro en vida.

El consumo depende de la renta pero más bien, de la riqueza por medio del capital humano (valor actual de los flujos de renta laboral esperados, después de impuestos) y/o capital físico y financiero (incluyendo el mobiliario). Por lo cual, hay una necesidad de capitalizar las rentas, de acumular riqueza. Asimismo, existe la incertidumbre del agente económico por riesgo de desempleo, enfermedad, muerte, inflación no esperada, perturbaciones graves en el entorno económico, entre otros.

El ahorro son aportaciones adicionales a las obligatorias que se aprovechan para mejorar los recursos hacia un mejor futuro a corto o largo plazo. Es una renta obtenida en un determinado periodo menos el gasto realizado en necesidades durante ese periodo. A su vez existe el ahorro a lo largo del ciclo vital, el cual es aquella renta para alcanzar objetivos a largo plazo, como la jubilación, los estudios universitarios o la compra de una vivienda.(Moreno, 2010).

Esta teoría reveló que los adultos tienden al ahorro con mayor incidencia que los jóvenes y adultos mayores. La teoría contribuye al desarrollo de diversos sistemas de seguridad social; abarcando temas de salud pública, desempleo, planes de pensiones, jubilaciones y muchas más con el fin de proteger a los miembros de una sociedad mediante el

¹ Franco Modigliani: Economista ítalo-estadounidense que ganó el premio Nobel de Economía en 1985.

aseguramiento de condiciones de vida dignos y al mismo tiempo intentar corregir desequilibrios de dinero y prever diversas oportunidades de riqueza.(Moreno, 2010).

Esta teoría señala que el consumo depende más bien de todo el ciclo vital del individuo y no solo de su renta en un periodo determinado, puesto que el consumidor ajusta su ahorro de forma que contempla todo el periodo esperable de vida teniendo en cuenta los periodos en los que sus ingresos pueden estar debajo de sus gastos (Ver gráfico N°1), como es el caso de las personas mayores con situación de infortunio momentáneo como desempleo.(Moreno, 2010).

A todo esto es considerable obligatorio educar a la población desde la niñez hacia una representación de la teoría del ciclo de vida de Franco Modigliani con la finalidad de tener una vejez saludable, digna y productiva; ahorrando grandes cantidades cuando se es trabajador activo, o también conocido como vida activa para aprovechar esta riqueza en la edad madura.(Moreno, 2010).

Gráfico N°1: Gráfico Consumo versus renta.



Fuente: Informe Franco Modigliani y la teoría del ciclo vital (Moreno, 2010).

1.2. Seguridad Social como un derecho humano

Cada persona en Chile, dependiendo de su situación personal y enfrentada a un riesgo o a un evento de vida, debe conocer sus derechos o alternatively, si no los conoce, debe saber dónde o a quién acudir en busca de dicha información o asesoría.

Para asegurar que la sociedad procure protección a los individuos y sus hogares, acceso a la asistencia médica y garantice la seguridad del ingreso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definió la Seguridad Social como un Derecho Humano.

En Chile y en América, a fines del siglo XIX se experimentaron enormes cambios económicos y sociales, los trabajadores y sus familias demandaron mejores condiciones laborales y de subsistencia. A principios del siglo XX se constituyen, entre otros, los seguros sociales y se firman los convenios internacionales.

La Seguridad Social es un instrumento de justicia social. En Chile, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia, el Estado ha propiciado un conjunto de leyes, políticas, y medidas de protección social. A este conjunto se le llama Sistema Previsional (*Ver Cuadro N°1*), disponible para las personas que en las distintas etapas de su vida deban afrontar una contingencia que les impida generar ingresos. En este sentido lo que pretende es adelantarse o “pre ver” el futuro.

Cuadro N°1: Los componentes del actual Sistema de Previsional en Chile son:



Fuente: www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social

- Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.
- Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo.
- Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ante la seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de Cesantía, ante la contingencia de desempleo.

Estos sistemas y seguros, entregan derechos frente a las contingencias sociales, asociados al pago de cotizaciones previsionales. (Gobierno de Chile , 2017).

1.3. Sistema de pensiones

Los sistemas de pensiones en el mundo están diseñados como mecanismos para proveer ingresos en aquellas circunstancias en que las personas pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada (beneficios de vejez), discapacidad permanente (beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia (beneficios de sobrevivencia). (Berstein, 2010).

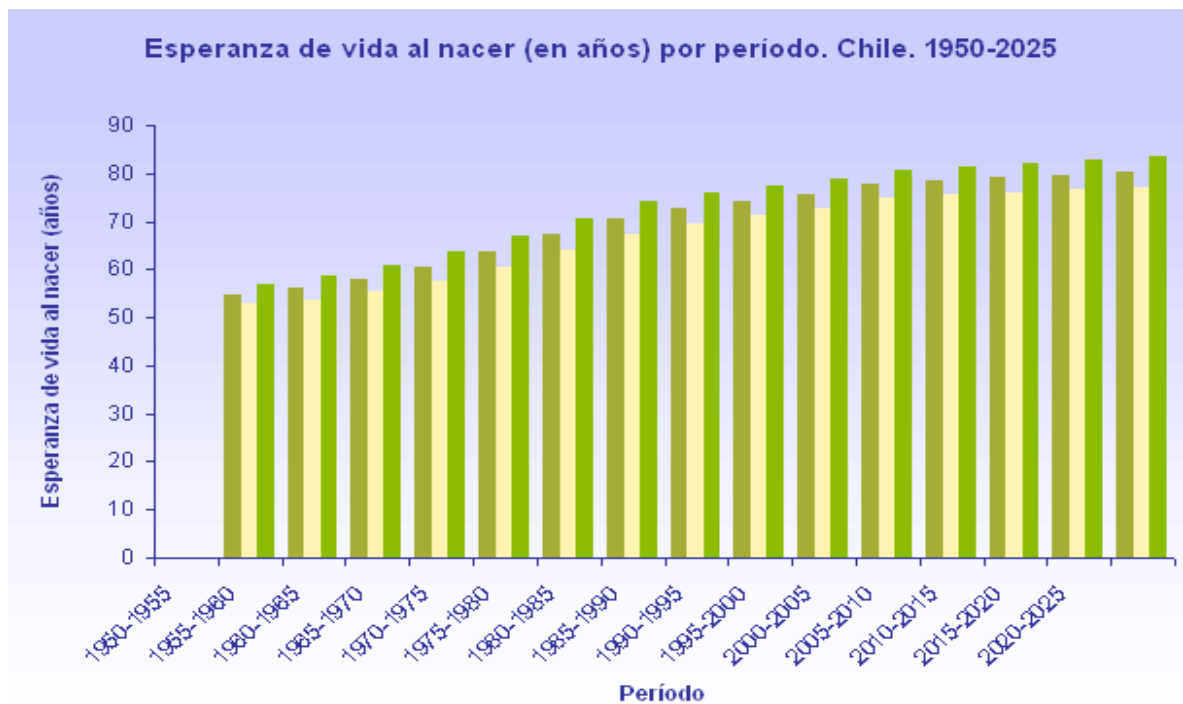
1.3.1. Chile y su sistema de pensiones

1.3.1.1. Esperanza de vida

A escala mundial, la esperanza de vida de los niños nacidos en 2015 era de 71,4 años (73,8 años para las niñas y 69,1 para los niños), pero las perspectivas de cada niño en particular dependen del lugar de nacimiento. En el informe se indica que los recién nacidos de 29 países -todos ellos de ingresos altos- tienen una esperanza media de vida igual o superior a 80 años, mientras que los recién nacidos de otros 22 países -todos ellos en el África subsahariana- tienen una esperanza de vida inferior a 60 años. (Salud, 2017)

La esperanza de vida sana, por la que se miden los años de buena salud que un niño nacido en 2015 puede esperar disfrutar, es de 63,1 años a escala mundial (64,6 años para las mujeres y 61,5 años para los hombres). (Salud, 2017).

Grafico N°2: Esperanza de vida en Chile 1950-2025.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Proyecciones y estimaciones de Población.

Según el gráfico N°2 la esperanza de vida en Chile en los años anteriores a 1980 que fue el periodo donde comenzaron a funcionar las APF eran entre los 60 y 70 años, hoy en día

la esperanza de vida en Chile sobrepasa los 80 años en promedio, cabe destacar que este factor puede influir en el saldo total de las pensiones en Chile.

En 2015 la Esperanza de vida en Chile subió hasta llegar a 79,16 años. Ese año la esperanza de vida de las mujeres fue de 81,74 años, mayor que las de los hombres que fue de 76,71 años. (Macros, 2017).

La esperanza de vida calculada por el INE, es un factor muy relevante para calcular las pensiones hoy en día, ya que no considera los mismos parámetros de la Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a la composición por edad de la población Chile se encuentra en una etapa avanzada de transición hacia el envejecimiento demográfico, ya que los adultos mayores (personas de 60 años o más de edad) paulatinamente han adquirido mayor importancia porcentual, en tanto que los menores de 15 años han disminuido su aporte porcentual al total de población. Esto se debe, principalmente, al descenso experimentado por la fecundidad, así como a la disminución de la mortalidad general y, en especial, al sostenido descenso del riesgo de muerte en la niñez y en la juventud. Este escenario ha incidido en la mayor sobrevivencia de toda la población y, en particular, de los adultos mayores. Al interior del país, la dinámica del proceso de transición al envejecimiento demográfico de la población no se ha dado de igual forma entre las regiones. (Ine, 2017).

1.3.1.2. Tasa de reemplazo

En cuanto a la cuantificación de calidad de pensiones y la necesidad de distinguir en los factores que la explican, las críticas a cualquier medición son esperables, pero la necesidad de crear métricas ha hecho de la tasa de reemplazo sea un indicador especialmente empleado. El convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número 102) de la OIT, en donde se resaltan las pensiones de vejez hace una mención a la tasa de reemplazo señalando que “la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia” que parece mínima aceptable asciende a un 40% (Duran & Pena, 2011). La OCDE por su parte menciona tasas de reemplazo del orden del 70% como deseables y a través de modelos de simulación procura proyectar tasas de reemplazos para distintos países, mostrando por ejemplo, la relevancia de las tasas de cotización y de las edades de retiro de las mismas.

1.3.1.3. Sistema de pensiones chileno

En el caso chileno el actual sistema de pensiones está organizado en torno a un esquema de tres pilares básicos: un pilar de prevención de pobreza, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria (cotizaciones obligatorias por parte del trabajador) y un pilar de ahorro voluntario (APV)². A través de estos componentes, se busca por un lado garantizar que las personas puedan llevar un estándar de vida similar entre la etapa laboral activa y el período de jubilación y por otro, se busca eliminar la incidencia de pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. El pilar solidario es el que tiene como objetivo prevenir pobreza en estas situaciones de vulnerabilidad. Este pilar está conformado por una pensión no contributiva, la pensión básica solidaria (PBS), y un complemento a la pensión contributiva, el aporte previsional solidario (APS). (Berstein, 2010).

1.3.1.3.1. Sistema de reparto en Chile

Es aquel en que el financiamiento de las pensiones se efectúa con los aportes que realizan los trabajadores activos, los empleadores y el Estado. Se caracteriza por tener en general beneficios definidos. Es decir, el monto de la pensión no se relaciona necesariamente con lo aportado durante la vida activa, sino con una definición distinta que puede calcularse de diferentes formas de acuerdo al país en particular. En el caso de Chile, esto dependía de las características de la Caja de Previsión a la que se perteneciera y con el cumplimiento de ciertos requisitos que daban derecho a una pensión previamente definida. (Berstein, 2013).

Afiliación (Ex caja de previsión)

Es Obligatoria y dependía de la naturaleza de los servicios prestados.

En general se afiliaban a Canaempu los funcionarios de la Administración Pública.

Había funcionarios de algunas entidades públicas que tenían sus propias Cajas (Banco del Estado, Banco Central, empleados y obreros de las Municipalidades)

² APV: Ahorro previsional voluntario.

A Empart³ se afiliaban trabajadores del sector privado en cuya labor predominaba el esfuerzo intelectual por sobre el esfuerzo físico.

En virtud de leyes especiales, quedaron afectos trabajadores independientes como taxistas, actores de teatro, cine, radio y televisión, artistas circenses, cantantes, coristas, directores y ejecutantes de orquestas, coreógrafos, folkloristas, entre otros a ser afiliados a Empart.

En cuanto al sistema de seguridad social (SSS), se afiliaban todos los obreros, esto es, aquellos trabajadores del sector privado en cuya labor predominara el esfuerzo físico sobre el intelectual.

Estaban afectos también al régimen del SSS determinados trabajadores independientes, como por ejemplo los artesanos, pequeños industriales, pequeños comerciantes fijos o ambulantes, personas que realizan oficios o prestan servicio directamente al público en calles, plazas, artistas, entre otros.(Berstein, 2013).

Edad de jubilación

La siguiente tabla muestra las edades de jubilación en el Sistema de reparto en Chile.
(Ver Tabla N°1).

³ EMPART: Caja de empleados particulares.

Tabla N°1: Tabla con las edades de jubilación de los diferentes sistemas de afiliación de Chile.

INSTITUCIÓN	VEJEZ	ANTIGÜEDAD
SSS	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre: 65 años. • Mujer: 55 años. 	No se otorgan pensiones por antigüedad.
Canaempu	Hombres y mujeres 65 años.	30 años de cotizaciones.
Empart	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres 65 años. • Mujeres 65 años, menos 1 año por cada 5 de servicio, con un máximo de 5. 	<ul style="list-style-type: none"> • 35 años de servicios para los hombres. • 30 años de servicios para las mujeres, con 25 efectivamente trabajados o 55 años de edad y 20 años efectivamente trabajados.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Administración

Los fondos recaudados son administrados por cada caja de previsión y cada caja cobra un % de cotización obligatoria según su actividad económica que desarrolla el trabajador. (Ver tabla N°3).

Financiamiento

El financiamiento es tripartito compuesto por Estado, trabajador y empleador.

Modalidades de pensiones del antiguo sistema de reparto. (Ver Tabla N°2)

Tabla N°2: Modalidades de pensiones de los antiguos sistemas de reparto.

INSTITUCIÓN	VEJEZ	ANTIGÜEDAD
SSS	<ul style="list-style-type: none"> • 50% SB₁ + 1% SB₁ por cada 50 semanas en exceso sobre las primeras 500. <p>No puede exceder de un 70% SB₁.</p>	
Canaempu	<ul style="list-style-type: none"> • SB₂ * N° años de servicio / 30. <p>No puede exceder del SB₂.</p>	SB ₂ .
Empart	<ul style="list-style-type: none"> • SB₃ * N° años de cotizaciones / 35. <p>No puede exceder del SB₃.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SB₃ * N° años de cotizaciones / 35. <p>No puede exceder del SB₃.</p>

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

El cálculo de las pensiones se hacía como regla general, sobre la base del promedio de las remuneraciones imponibles registradas durante cierto lapso (12, 24, 36 o 60 meses) en relación con el tiempo de cotizaciones. Existía un grupo de trabajadores del sector público y otros grupos minoritarios, cuyas pensiones se reajustaban igual que los sueldos que percibían los trabajadores en actividad. Había pensiones que se calculaban sobre la base de la última remuneración percibida en actividad, a la fecha de cese de funciones. En algunas Cajas se requería ser imponente al momento de cumplir la edad para solicitar el beneficio. Existían requisitos respecto al número de años cotizados para acceder a los beneficios.

Se fueron entregando otro tipo de prestaciones y ayudas, además de préstamos hipotecarios, los que paulatinamente fueron mermando los fondos de las ex Cajas de Previsión. (Berstein, 2013).

Tabla N°3: Porcentaje de cotizaciones según caja de previsión

Ex Caja	Glosa	tasa %	Glosa2	Observaciones importantes
1	EMPART	21,84	Pensión IPS	Incluye pensión (18,7), revalorización (2) y desahucio (1,14)
2	CBP	24,28	Pensión IPS	Incluye pensión (21,16), revalorización (2) y desahucio (1,12)
5	CAPREBECH	20,23	Pensión IPS	Incluye pensión (13,04), revalorización (2), indemnización (4,62) e indem. por muerte (0,57).
6	CAPREMER	23,76	Pensión IPS	Incluye pensión (18,3) revalorización (2) y fondo desahucio (3,46)
7	TRIOMAR	20,41	Pensión IPS	Incluye pensión (18,41) y revalorización (2).
8	CAPREHINA	19,35	Pensión IPS	Incluye pensión (17,35) y revalorización (2).
9	SSS	18,84	Pensión IPS	Incluye pensión (16,84) y revalorización (2).
10	CAPREMOS, EE	20,87	Pensión IPS	Incluye pensión (18,87) y revalorización (2).
11	CAPREMOS, OO	19,04	Pensión IPS	Incluye pensión (17,04) y revalorización (2).
12	CAJAFERRO	22,34	Pensión IPS	Incluye pensión (20,34) y revalorización (2).
13	CANAEMPU, PUBLICO	18,62	Pensión IPS	Incluye pensión (16,62) y revalorización (2).
14	CANAEMPU, PERIODISTA	23,04	Pensión IPS	Incluye pensión (14,04), revalorización (2) e indemnización (7).
15	CAPREMUSA	18,92	Pensión IPS	Incluye pensión (16,92) y revalorización (2).
16	CAMUVAL	18,52	Pensión IPS	Incluye pensión (16,52) y revalorización (2).
17	CAPREMUR	21,51	Pensión IPS	Incluye pensión (19,51) y revalorización (2).
18	CAPRESOMU	20,59	Pensión IPS	Incluye pensión (18,59) y revalorización (2).
20	CAJA SALITRE	20,7	Pensión IPS	Incluye pensión (18,7) y revalorización (2).
23	HOCHSCHILD			
24	SEPREGAS			

Fuente: Página de Instituto de Previsión Social.

1.3.1.3.2. Sistema de capitalización individual en Chile (AFP)

El pilar contributivo obligatorio es administrado durante la etapa de acumulación de fondos por administradoras de fondos de pensiones en lo que se refiere a su componente de ahorro. Asimismo, durante la etapa de retiro, si el afiliado opta por mantener los fondos en

una Administradora de Fondos de Pensiones, ésta continuará con la administración del fondo.(Berstein, 2010).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son instituciones de giro único que cobran una comisión por administración como porcentaje de la remuneración imponible del trabajador. Estas entidades deben realizar la recaudación, cobranza de cotizaciones previsionales en caso de mora, inversión de los recursos, trámites de pensión y pago de pensiones en algunos casos. En general, son responsables de realizar todos los trámites que en relación a sus fondos sean solicitados por los afiliados.(Berstein, 2010).

El sistema de AFP o de capitalización individual está vigente desde noviembre de 1980 y considera como principales beneficios las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivencia. Su objetivo fundamental es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquél percibido durante su vida activa.(Berstein, 2010).

Afiliación

La afiliación es la relación jurídica entre un trabajador y el Sistema de Pensiones de Capitalización Individual, que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestaciones y la obligación de cotizar.

La afiliación al sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida de la persona, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, o que cambie de institución dentro del sistema.

Las Administradoras de fondos de pensiones no podrán rechazar la solicitud de afiliación de una persona formulada conforme al D.L. 3.500.

Desde 2008, con la reforma previsional (ley 20.255), los trabajadores dependientes nuevos que inician labores son establecidos como afiliados a la AFP que ofrezca la menor comisión por depósito de cotizaciones [Modelo; Plan vital, hasta la fecha].

Los trabajadores dependientes que cotizaban en el antiguo Sistema tienen la opción de afiliarse al Sistema de Pensiones del D.L. 3.500.

Trabajadores independientes: a partir del 1 de enero de 2012 están obligados a cotizar, con una gradualidad para la afiliación y cotización obligatoria, que termina el 1 de enero

de 2015, desde cuando se establece la obligación de cotizar sobre el 100% de la renta imponible sin excepciones. Este plazo fue postergado para el 2018, en el actual Gobierno de 2017.

En el Sistema de capitalización individual, cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan con los recursos de los Fondos. Este sistema ofrece a los trabajadores un conjunto de oportunidades de elección. En primer lugar, al ingresar al sistema, los trabajadores deben elegir una administradora de fondos de pensiones entre las que existen se afiliarán y escoger entre los distintos tipos de fondos, aquel al que desean ser asignados. Si así lo desean, podrán traspasarse a un nuevo fondo, una nueva administradora o ambos. Existen cinco tipos de fondos diferenciados por la proporción de su portafolio invertida en títulos de renta variable. El fondo A tiene una mayor proporción de sus inversión en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en el fondo B, C, D y E. (Ver Tabla N°4).

Tabla N°4: Fondos de pensiones de las AFP Chilenas.

	LÍMITE MÁXIMO EXCEDIDO	LÍMITE MÍNIMO OBLIGATORIO
Fondo A – Más riesgoso	80%	40%
Fondo B – Riesgoso	60%	25%
Fondo C – Intermedio	40%	15%
Fondo D – Conservador	20%	5%
Fondo D – Más conservador	5%	0%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Edad de jubilación

La edad para el retiro de la vida laboral no es fija; en efecto, es posible adelantar o retrasar la edad de jubilación. La edad legal de jubilación es de 65 años para hombres y 60 años para mujeres.

Administración

Los fondos de pensiones son administrados por las AFP.

Financiamiento

El financiamiento de las pensiones es mixto: Estado y Trabajador.

Modalidad

Una vez cumplidos los requisitos para pensionarse, los afiliados pueden elegir entre cuatro modalidades de pensión. Cada una con su propia forma de financiamiento y administración: Retiro Programado, Renta Vitalicia Inmediata, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, los cuales se detallan a continuación:

Retiro Programado: Es la modalidad de pensión que paga la AFP con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado. El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados. Lo anterior significa que el monto de la pensión varía cada año, disminuyendo con el tiempo. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos que eventualmente quedaren se pagarán como herencia. (Superintendencia de pensiones, 2017).

Renta Vitalicia Inmediata: Es aquella modalidad de pensión que contrata un afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, obligándose dicha Compañía al pago de una renta mensual, fija en UF, para toda la vida del afiliado y fallecido éste, a sus beneficiarios de pensión. En esta modalidad la AFP traspassa a la Compañía de Seguros de Vida los fondos previsionales del afiliado para financiar la pensión contratada. Por lo tanto, al

seleccionar una renta vitalicia, el afiliado deja de tener la propiedad de sus fondos. El afiliado puede optar por esta modalidad sólo si su pensión es mayor o igual al monto de la Pensión Básica Solidaria. En esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura para mejorar la situación de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, en caso de que fallezca.(Superintendencia de pensiones, 2017).

Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: Al optar por renta temporal, la afiliada contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta mensual fija reajutable en UF, a contar de una fecha posterior al momento en que se pensiona. Entre la fecha en que solicita esta modalidad y la fecha en que comienza a percibir la renta vitalicia, el afiliado recibe mensualmente una pensión financiada con fondos que se retienen especialmente para este propósito en la cuenta de capitalización individual en su AFP. De esta manera, el afiliado mantiene la propiedad y asume el riesgo financiero sólo de la parte de su fondo que permanece en la AFP y por un período acotado de su vida, pero no asume el riesgo de sobrevida que debe afrontarlo la Compañía de Seguros con que contrató la renta vitalicia diferida, al igual que el riesgo financiero de este período.(Superintendencia de pensiones, 2017).

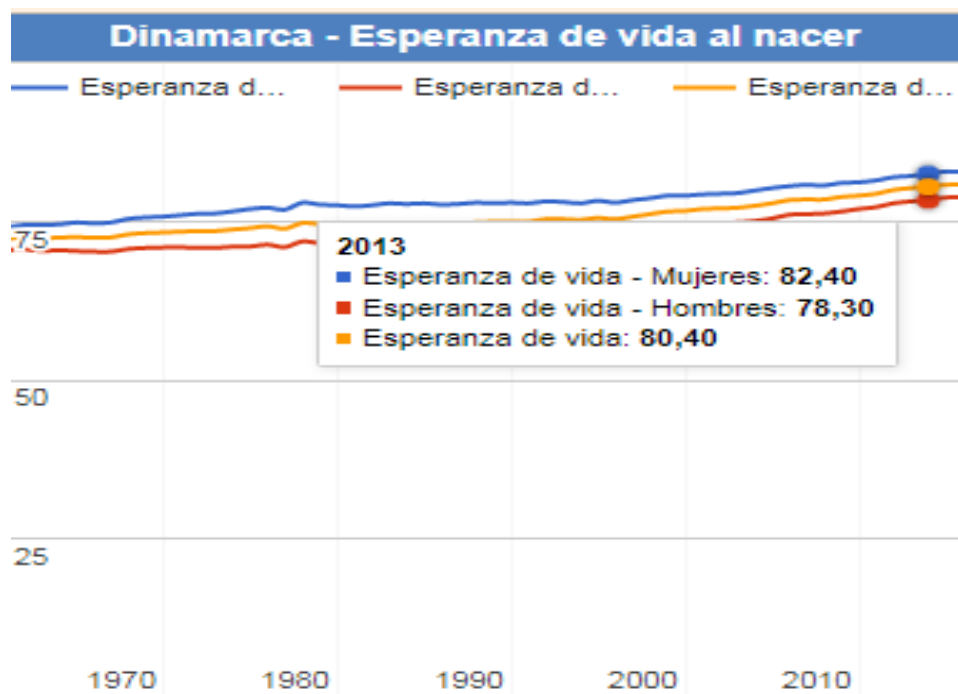
Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado: En esta modalidad se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata con ellos simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión por Retiro Programado. Respecto de la Renta Vitalicia que incluye de esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura (En los mismos términos mencionados en la renta vitalicia).(Superintendencia de pensiones, 2017).

1.3.2. Dinamarca y su sistema de pensiones

1.3.2.1. Esperanza de vida

En 2015 la esperanza de vida en Dinamarca subió hasta llegar a 80,8 años. Ese año la esperanza de vida de las mujeres fue de 82,7 años, mayor que la de los hombres que fue de 78,8 años. (macros, 2017). (Ver gráfico N°3).

Gráfico N°3: Esperanza de vida en Dinamarca



Fuente: Datosmacro.com.

1.3.2.2. Tasa de reemplazo

La tasa de reemplazo según la OCDE es de 66% para hombres y mujeres.

1.3.2.3. Sistema de pensiones danés

Se basa en una pequeña pensión pública que corresponde al 17% de los salarios medios, que es complementada con una pensión privada, para pensionarse sólo se puede acceder a ésta a los 65 años, cotizando 40 años, el resto de la pensión procede de los fondos privados (ATP, contribuciones obligatoria y otros voluntarios).

Solo las personas que poseen bajos fondos en sus pensiones privadas son complementadas con una pensión básica pública que se denomina "Folkpension" (5 mil Euros anuales adicionales). (Ahoranoticias, 2016).

Dos tercios del aporte obligatorio los pone el estado (3 % del sueldo) y el tercio restante lo financia el trabajador, a esto se suma el ahorro personal opcional, las instituciones

financieras que administran el dinero son elegidos por el empleador y están libres de impuestos.(La información).

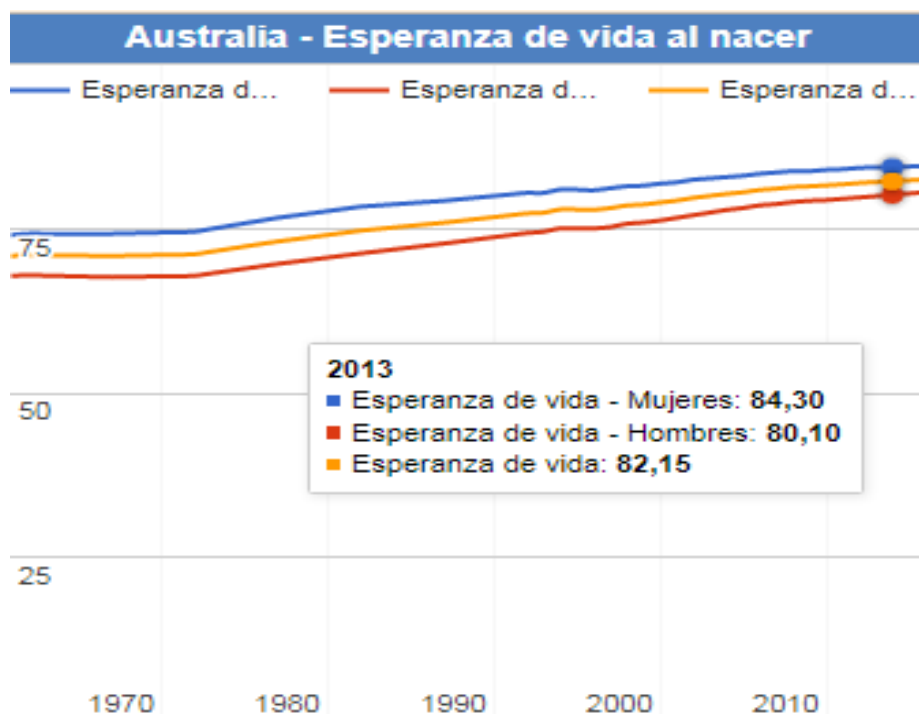
Regímenes de pensiones Todos los ciudadanos daneses residentes en Dinamarca tienen derecho a una pensión de jubilación anticipada en el caso de invalidez (pensiones de invalidez) cuando no hayan cumplido los 65 años de edad. Al alcanzar los 65 años tienen derecho a una pensión de vejez. Este sistema de pensiones (las pensiones sociales) es competencia de las autoridades locales. El Ministerio de Trabajo supervisa la aplicación de la legislación. Sin embargo, no está legitimado para intervenir en casos individuales. El sistema de pensiones extraordinarias (ATP) concede a los trabajadores por cuenta ajena que trabajan al menos 9 horas semanales un complemento añadido a la pensión social. La pensión parcial del seguro de desempleo y los regímenes de prejubilación son sistemas de transición entre la vida laboral y la jubilación gestionados por el Ministerio de Trabajo. (Europea, 2012).

1.3.3. Australia y su sistema de pensiones

1.3.3.1. Esperanza de vida en Australia

En 2015 la esperanza de vida en Australia subió hasta llegar a 82,45 años. La esperanza de vida de las mujeres fue de 84,5 años, mayor que la de los hombres que de 80,5 años. (macros, 2017).. (Ver gráfico N°4).

Gráfico N°4: Esperanza de vida en Australia



Fuente: Datosmacro.com.

1.3.3.2. Tasa de reemplazo

La tasa de reemplazo según la OCDE es de 58% para hombres y 53% para mujeres.

1.3.3.3. Sistema de pensiones australiano

El Super nació en Australia en 1986, gatillado por un sistema estatal de Seguridad Social que estaba desgastado, con fondos insuficientes y poca capacidad de enfrentar el incremento proporcional de jubilados que se adivinaba en esos años. (Biblioteca del Congreso nacional).

Éste sistema se fundamenta en tres pilares: empleador, individuo y Estado, que aportan a la pensión final, aunque el monto más alto corresponde a un 9 por ciento del sueldo que debe pagar el empleado.

La edad mínima de jubilación en Australia es de 55 años, sin embargo, tras la legislación de 1999, la edad de retiro va aumentando de acuerdo a la fecha de nacimiento, llegando

hasta los 60 años para aquellos nacidos después de junio de 1964. Este incremento, apunta a una sustentabilidad que permite mayor cantidad de cotizaciones para un trabajador y menos años haciendo uso de sus beneficios, un logro difícil que aún se busca instalar en otros países que se enfrentan al abismo económico que ofrece el envejecimiento demográfico.(Biblioteca del Congreso nacional).

Tres pilares para la construcción de uno de los sistemas mejor valorados

Con un 9 por ciento del sueldo de cotización por parte de los empleadores, se inicia el proceso de capitalización individual que tiene el Sistema Australiano de Ingresos de Jubilación. Además de esta base obligatoria, agrega aportes voluntarios a través de una gran cantidad de empresas administradoras de fondos o seguros. Sin embargo, el elemento característico de este sistema es el aporte que realiza el Estado para mejorar la pensión final, con el fin de que los jubilados no tengan ingresos muy bajos. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

En comparación con otros países industrializados, Australia mantiene altas tasas de ahorro individual y bajo gasto público en pensiones, no obstante el éxito del Super (de la palabra jubilación en inglés superannuation) no solo se explica por las altas sumas de dinero que ahorran las personas, sino por la combinación de tres tipos de aportes, conocidos como pilares: cargo a empleadores, ahorro particular y programa de pensión estatal. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

Aporte de compensación por edad promedio

El primer pilar es la pensión por edad promedio, consiste en que en función de los recursos obtenidos durante todos los años de cotización, se introduce un aporte estatal, es decir, proporciona un ingreso básico a aquellos que tengan activos menores al umbral mínimo de pensión, establecido por ley en 1908. En el caso de que el cotizante sea una persona soltera, podrá recibir aproximadamente un 28 por ciento del salario promedio, mientras que las parejas obtienen un 41 por ciento.

Para Julie Agnew, investigadora del Center for Retirement Research del Boston College, en un artículo publicado en 2013, aquellas personas que están por encima del umbral no tienen, o se les elimina este beneficio. No obstante -asegura Agnew- que las personas deben tener 65 años para calificar y que aproximadamente la mitad de los jubilados australianos tiene su pensión con este beneficio, mientras un cuarto tiene una ayuda

parcial y solo el cuarto restante tiene ingresos por encima del umbral. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

Programa de ahorro obligatorio

Conocido también como la “Garantía de Jubilación”, requiere que los empleadores hagan un aporte a la jubilación de sus empleados de un 9 por ciento de su salario. Según un estudio realizado por el Departamento del Tesoro Australiano, ello debería aumentar progresivamente al 12 por ciento el año 2020. Esto se complementa con una ventaja fiscal para las empresas por cada empleado que gane más de la cantidad mínima especificada. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

Para Agnew, el 90 por ciento de los australianos tiene sus ahorros en ese fondo, cuyo total general excede el Producto Interno Bruto (PIB) del país. Es por eso que a partir de 2005 los empleados pueden escoger los fondos de su jubilación. Es decir, si se invierten en activos, bonos, bienes raíces o en alternativas de capital privado. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017)

El sacrificio salarial del ahorro voluntario

Este pilar conocido también conocido como el “sacrificio salarial” es el ahorro que se realiza fuera de los fondos con ventajas fiscales. Aproximadamente, un 20 por ciento de todos los cotizantes australianos utiliza este tipo de programas, cifra que coincide con la mayoría de quienes se concentran en el extremo más alto de la distribución poblacional según su nivel de ingreso.

Si bien la tendencia determina que a medida que las contribuciones de jubilación aumentan, el ahorro voluntario no necesariamente se incrementa, para Agnew en Australia es de conocimiento común que en la medida que se hagan más sacrificios salariales, mejor se construirá la jubilación a futuro. Asimismo, la investigadora agrega que es necesaria la realización de asesorías a los trabajadores para que tomen mejores decisiones en función de su ahorro voluntario. “La Comisión Australiana de Valores e Inversiones ha demostrado que los trabajadores son incapaces de discernir entre los buenos consejos de los malos, por lo que el gobierno se encuentra en un proceso de replanteamiento de sus modelos de asesoría”, aseguró.

De esta manera, el sistema de ingresos de jubilación de Australia ha producido altos niveles de ahorro individual, sumado a un costo relativamente bajo para el gobierno. Según Hazel Bateman, experto australiano en un artículo publicado sobre este modelo, ningún sistema es perfecto. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

El sistema australiano de pensiones en la realidad chilena

La experiencia australiana fundamentada en tres pilares fue analizado por César Galleguillos, cientista político experto en sistemas de seguridad social del Instituto de Asuntos Públicos de la Universidad de Chile, quien lo valoró por incentivar al ahorro. “Cumple su cometido en cuanto a que crea la percepción de que la base de una buena jubilación está en el ahorro y que todo lo demás es compensación, y no al revés. Esta es la premisa de los sistemas de capitalización individual que se cumpliría en este caso”.

En cuanto a la posibilidad de que el Estado ponga un dólar, por cada dólar aportado por una persona que no alcance el umbral de pensión, el experto se mostró de acuerdo con algo similar en nuestro país. “La capacidad fiscal de Australia es mayor que la que tenemos en Chile. Pero también sucede que las jubilaciones no son el eje central de los sistemas de previsión social, las prestaciones son solo una parte de un conjunto de otros aspectos como salud, educación, derecho a trabajar. Entonces, el 13 por ciento del PIB designado a seguridad social no debería irse solamente en mejorar las jubilaciones, por eso es necesario fortalecerlas a través de otros mecanismos”.

En su conclusión, Galleguillos valoró el Super de Australia como un sistema bien administrado. “En Chile existe algo similar, porque una parte importante de la capitalización proviene del presupuesto público. Esto demuestra que el aporte privado es importante, pero también que el Estado no es mejor administrador que los privados. Actualmente en Chile existe un 70 por ciento de rentabilidad por parte de las AFP y un 30 por ciento de nominalidad”.

1.4. Índice global de pensiones de Melbourne Mercer

El índice es el resultado de una colaboración entre Mercer, líder mundial en la gestión de los fondos de pensiones y consultoría, y el ⁴Centro Australiano de Estudios Financieros, con fondos proporcionados por el Gobierno de Victoria como parte de su apoyo continuo para el liderazgo en la industria de pensiones y la jubilación. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

ACFS se especializa en la investigación financiera de vanguardia y el diálogo para apoyar a Australia como un centro para la práctica de las finanzas, la investigación y la educación, sobre la base de conocimientos de las universidades, la industria y el gobierno. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Un grupo de expertos de referencia supervisa el desarrollo del Índice y asegura que representa una visión independiente e imparcial. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Éste Índice utiliza tres subíndices para medir el sistema de ingresos de jubilación de cada país contra más de 40 indicadores. Estos subíndices son: adecuación, sustentabilidad e integridad. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

1.4.1. Construcción del índice

En la construcción del índice (Ver cuadro N°2), se pretende ser lo más objetivo posible en el cálculo del valor índice de cada país. Cuando se dispone de datos internacionales, se utiliza esos datos. En otros casos, se considera la información proporcionada por los consultores de Mercer en cada país. En estos casos, no se les pide que evalúen la calidad del sistema de su país. Más bien, se formulan preguntas objetivas a las que, en muchos casos, hay una respuesta afirmativa o negativa. En algunos países es más de un sistema o regulaciones distintas en diferentes partes del país. Donde esto ocurre, se concentra en el sistema más común o se sitúa en una posición media.

Las respuestas a algunas de estas preguntas objetivas pueden no ser ni "sí" ni "no", sino "hasta cierto punto". En estos casos, se compara las respuestas de otros países y se clasifica cada país en consecuencia, después de recibir detalles adicionales.

⁴ Australian Centre for Financial Studies o ACFS

El valor total del índice de cada país se calcula tomando 40 por ciento del subíndice de adecuación, 35 por ciento del subíndice de sustentabilidad y 25 por ciento del subíndice de integridad. Cada uno mide ciertas características del país y de su sistema de pensiones para evaluar lo adecuado o no de cada sistema. El índice de adecuación representa los beneficios que se proporcionan actualmente, la sustentabilidad tiene su enfoque en el futuro y mide las posibilidades de sostener el sistema y la integridad incluye elementos que influyen en las operaciones del sistema que afectan al nivel de confianza que los ciudadanos de cada país tienen en su sistema. Estas ponderaciones se han mantenido constantes desde la primera edición del índice en 2009. Aunque cada subíndice no está ponderado igualmente, vale la pena destacar la solidez de los resultados globales. (*Ver anexo N°1*).

1.4.2. Adecuación

El objetivo principal de cualquier sistema de pensiones es proporcionar una jubilación adecuada. Por lo tanto, este sub-índice considera el nivel base de los ingresos, así como la tasa de reemplazo neta para las personas de medianos ingresos. Se reconoce que un análisis que se centra exclusivamente en los beneficios proporcionados a una persona con ingresos medianos no representa el espectro completo de los diferentes niveles de ingresos y que se puede confeccionar un cuadro más completo al considerar los beneficios para una gama de niveles de ingresos.

Sin embargo, un enfoque más amplio supondría una considerable complejidad en la comparación y arriesgaría una distracción de centrarse en la adecuación para la mayoría de los trabajadores.

Las características de diseño del sistema de pensiones privadas (o Pilares 2 y 3) son cruciales para la obtención de beneficios adecuados. Si bien hay muchas características que podrían evaluarse, se consideran cinco de ellas, cada una representa una característica que mejorará la probabilidad de que se proporcionen los beneficios de jubilación adecuados.

1.4.3. Sustentabilidad

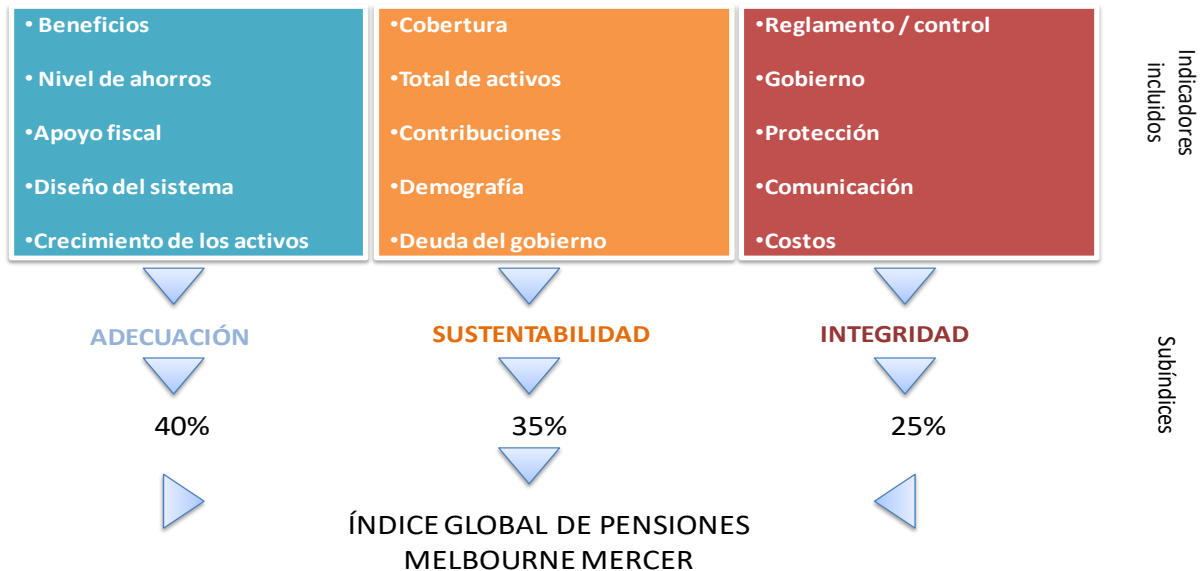
Este sub-índice evalúa la viabilidad a largo plazo del sistema de ingresos de jubilación actual en muchos países es una preocupación, especialmente a la luz del envejecimiento de la población, la proporción cada vez mayor de jubilados a trabajadores productivos y, en algunos países, el aumento de la deuda pública. Por lo tanto, reúne varias medidas que afectan la sustentabilidad de los programas actuales. Si bien algunas medidas demográficas, como la relación de dependencia de la vejez (ahora y en el futuro) son difíciles de cambiar, otras como la edad de jubilación del Estado, la oportunidad para la jubilación gradual y la tasa de participación de la fuerza de trabajo entre los trabajadores de más edad pueden verse influidos, directa o indirectamente, por la política gubernamental. Una característica importante de la sustentabilidad es el nivel de jubilación anticipada, lo que es particularmente importante cuando la proporción de trabajadores y jubilados está disminuyendo. Por lo tanto, este subíndice considera las tasas de cotización, el nivel de los activos de pensiones y la cobertura del sistema de pensiones del sector privado. Por último, dado el papel clave que desempeña la prestación de una pensión pública en la mayoría de los países, el nivel de deuda pública representa un factor importante que afecta a la sustentabilidad a largo plazo del sistema. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

1.4.4. Integridad

El tercer subíndice considera la integridad del sistema general de pensiones, pero basándose en el sistema del sector privado. Dado que la mayoría de los países dependen del sistema privado para desempeñar un papel cada vez más importante en la provisión de ingresos de jubilación, es muy importante que una nación tenga confianza en la capacidad de los proveedores de pensiones del sector privado para ofrecer beneficios de jubilación durante muchos años en el futuro. Por lo tanto, este sub-índice considera el papel de la regulación y la gobernabilidad, la protección proporcionada a los participantes y el nivel de comunicación que se ofrece a los miembros. Se consideran los requisitos establecidos en la legislación pertinente. Este año se ha añadido un indicador basado en los indicadores mundiales de gobernabilidad del Banco Mundial. Un contribuyente importante a la confianza a largo plazo de los miembros es que reciben un buen valor de

su plan de pensiones y que los costos se mantienen a un nivel razonable. Aunque es difícil realizar una comparación internacional de los costos totales de operación del sistema de cada país, este subíndice incluye algunas medidas indirectas relacionadas con la estructura y la escala de la industria, las cuales deberían proporcionar un buen indicador.(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Cuadro N°2: Construcción del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer



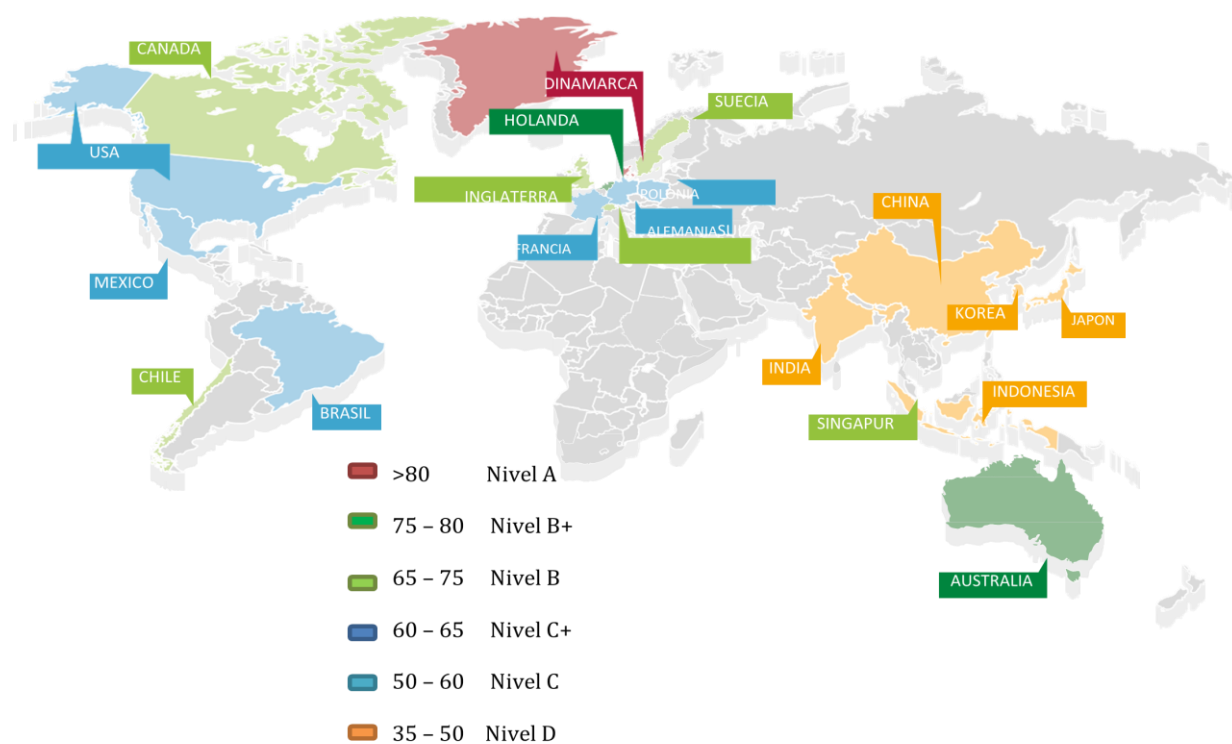
Fuente: <http://www.globalpensionindex.com/>

El valor global del índice representa el promedio ponderado de los tres subíndices. Las ponderaciones utilizadas son 40% para el subíndice de adecuación, 35% para el subíndice de sustentabilidad y 25% para el subíndice de integridad. Las diferentes ponderaciones se utilizan para la importancia primordial del subíndice de adecuación que representa los beneficios que se están proporcionando actualmente junto con algunas características importantes de diseño de beneficios. El subíndice de sustentabilidad se centra en el futuro y mide diversos indicadores que influirán en la probabilidad de que el sistema actual pueda proporcionar estos beneficios en el futuro. El subíndice de integridad considera varios ítems que influyen en la gobernanza y las operaciones generales del sistema, que afecta el nivel de confianza que los ciudadanos tienen en su sistema.(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Este informe compara el ingreso de jubilación de 20 países distribuidos en 5 continentes (Ver cuadro N°3) destacando la considerable diversidad y las características positivas que están en muchos sistemas. No obstante el estudio también confirma que ningún sistema de pensiones es perfecto y que cada sistema tiene algunas deficiencias. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Sin embargo, estos desafíos de datos y evaluación comparativa no deben impedir la comparación de los sistemas de pensiones de jubilación. Este tema, en el contexto de nuestro envejecimiento de la población y otras presiones financieras a largo plazo, es demasiado importante para ser ignorado. Además, no cabe duda de que las políticas y prácticas adoptadas en algunos países ofrecen lecciones, experiencias o ideas valiosas para el desarrollo o la reforma de los sistemas de pensiones en otros países.

Cuadro N° 3: Países incorporados en el estudio de Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer.



Fuente: Informe 2012, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.

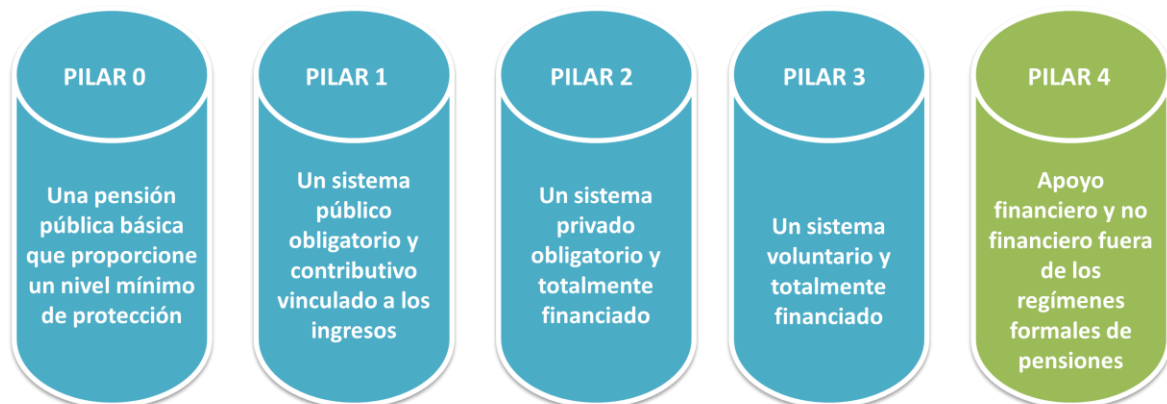
En su influyente informe "Averting the Old Age Crisis", el Banco Mundial (1994) recomendó un sistema multipilar para la provisión de la seguridad de la renta de la vejez que comprende:

- Pilar 1: Un sistema obligatorio de financiación pública denominado Pensión pública.
- Pilar 2: Gestión obligatoria de fondos privados denominado Beneficios.
- Pilar 3: Voluntarios de gestión privada totalmente financiados denominado ahorros personales.(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Posteriormente, el Banco Mundial en 2008 extendió este sistema de tres pilares para el siguiente enfoque de cinco pilares (*Ver cuadro N°4*):

- Pilar 0: Una pensión básica no contributiva de las finanzas públicas que pueden ser universales o supeditadas a la comprobación.
- Pilar 1: Un plan de pensiones públicas ordenada que es administrado públicamente con contribuciones función de las ganancias.
- Pilar 2: ordenó y financió totalmente los planes de pensiones de empleo o individuales con activos financieros.
- Pilar 3: voluntaria y totalmente financiado planes de pensiones profesionales o personales con los activos financieros.
- Pilar 4: Un sistema voluntario fuera del sistema de pensiones con acceso a una gama de activos financieros y no financieros y apoyo informal.(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Cuadro N°4: Informe 2012 del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer



Los beneficios de varios pilares incluyen la diversificación del riesgo y la eficiencia

Fuente: Informe 2012, Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer.

En efecto, el primer pilar original se divide en un “pilar cero” y un obligatorio “primer pilar” También se añadió un nuevo “cuarto pilar” e incluye el acceso a apoyo informal y los programas sociales formales. Los reconocimientos de este cuarto pilar destaca el importante papel que estos activos desempeñan en la prestación de apoyo financiero a individuos u hogares durante la jubilación. Este enfoque basado en cinco pilares proporciona una buena base para la comparación de los sistemas de ingresos de jubilación mundo. Por lo tanto, la gama de indicadores utilizados en este informe considera características o resultados asociados con cada pilar. (Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

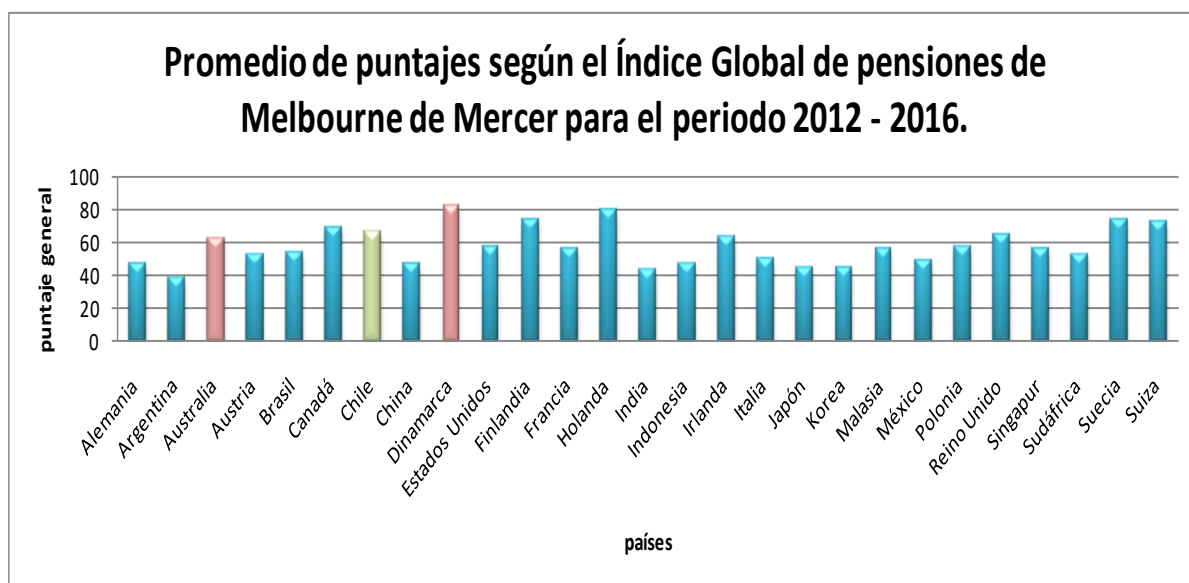
En la siguiente tabla (Ver tabla N°5) se puede apreciar el valor promedio de los índices para cada país considerado en el estudio obtenido de los informes de los años 2012 a 2016 (Ver anexo N°2).

Tabla N°5: Valor promedio del Índice para cada país.

País \ Año	2012	2013	2014	2015	2016	Promedio
Alemania	55,3	58,5	62,2	62	59	47
Argentina					37,7	37,7
Australia	75,7	77,8	79,9	79,6	77,9	78,2
Austria			52,8	52,2	51,7	52,2
Brasil	56,7	52,8	52,4	53,2	55,1	54
Canadá	69,2	67,9	69,1	70	66,4	68,5
Chile	63,3	66,4	68,2	69,1	66,4	66,7
China	45,4	47,1	49	48	45,2	46,9
Dinamarca	82,9	80,2	82,4	81,7	80,5	81,5
Estados Unidos	59	58,2	57,9	56,3	56,4	57,6
Finlandia			74,3	73	72,9	73,4
Francia	54,7	53,5	57,5	57,4	56,4	55,9
Holanda	78,9	78,3	79,2	80,5	80,1	79,4
India	42,4	43,3	43,5	40,3	43,4	42,6
Indonesia		42	45,3	48,2	48,3	46
Irlanda			62,2	63,1	62	62,4
Italia			49,6	50,9	49,5	50
Japón	44,4	44,4	44,4	44,1	43,2	44,1
Korea	44,7	43,8	43,6	43,8	46	44,4
Malasia					55,7	55,7
México		50,1	49,4	52,1	44,3	49
Polonia	58,2	57,9	56,4	56,2	54,4	56,6
Reino Unido	64,8	65,4	67,6	65	60,1	64,6
Singapur	54,8	66,5	65,9	64,7	67	55,9
Sudáfrica			54	53,4	48,6	52
Suecia	73,4	72,6	73,4	74,2	71,4	73
Suiza	73,3	73,9	73,9	74,2	68,6	72,8

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los informes del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer periodo 2012-2016.

Gráfico N°5: Promedio de puntajes según el Índice Global de Pensiones periodo 2012-2016.



Fuente: “Elaboración propia en base a datos obtenidos de Informes del Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer 2012-2016”.

Según el gráfico (Ver gráfico N°5) en el periodo 2012-2016 Chile está calificado con un índice promedio de 66,7, mientras que el país con el mayor índice promedio es Dinamarca con 81,5 y el país con un valor del índice similar al de Chile es Australia con un 78,2. Lo que determina cuáles serán los países considerados para la comparación de sus sistemas de pensiones.

A continuación se presenta un ranking con los resultados de los diferentes sistemas de pensiones del mundo, sus variaciones para el periodo comprendido entre 2012 y 2016 y algunas sugerencias de cómo el valor del índice para Chile puede ser mejorado en el tiempo, extraídos de los informes analizados.

Año 2012

El índice chileno cayó de 64,9 a 63,3 respecto al año anterior, principalmente debido a una reducción significativa de la tasa de ahorro individual, medida por la Economist Intelligence Unit (EIU). En la siguiente tabla (Ver tabla N°6) se presenta el ranking de los

países estudiados y el lugar que ocupa Chile en el año 2012 según el estudio del índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Tabla N°6: Resumen de los resultados del estudio según informe de 2012:

NIVEL	VALOR DEL ÍNDICE	PAÍSES	DESCRIPCIÓN
A	>80	Dinamarca	Un sistema de ingresos de jubilación de primera clase y robusto que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75 – 80	Holanda Australia	Un sistema que tiene una buena estructura, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencia de un sistema de grado A.
B	65 - 75	Suecia Suiza Canadá	
C+	60 - 65	Chile Inglaterra	Un sistema que tiene algunas características buenas, pero también tiene grandes riesgos y / o deficiencias que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo pueden ser cuestionadas.
C	50 – 60	Estados Unidos Francia Brasil Polonia Alemania Singapur	
D	35 – 50	Corea del Sur China India Japón	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene debilidades y / u omisiones importantes que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.
E	<35	-	Un sistema pobre que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existente.

Fuente: Informe 2012, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.

El valor total del índice para el sistema chileno podría ser incrementado por:

- Introducción de una edad de acceso mínima para los planes complementarios, de manera que quede claro que estos beneficios se conservan para fines de jubilación.
- Introducir un requisito de que parte de la prestación de jubilación debe tomarse como una corriente de ingresos.
- Continuar revisando la pensión mínima para los pensionados más pobres.
- Elevar el nivel de las contribuciones obligatorias para aumentar la tasa neta de reemplazo.
- Introducir mecanismos para proteger los intereses de ambas partes en un divorcio
- Permitir que los individuos se retiren gradualmente mientras reciben una parte de la pensión.

(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017)

Año 2013

El valor del índice chileno aumentó de 63,3 a 66,4 respecto al año anterior, principalmente debido a revisiones a las puntuaciones de dos preguntas del subíndice de adecuación. En la siguiente tabla (*Ver tabla N°7*) se presenta el ranking de los países estudiados y el lugar que ocupa Chile en el año 2013 según el estudio del índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Tabla N°7: Resumen de los resultados del estudio según informe de 2013:

NIVEL	VALOR DEL ÍNDICE	PAÍSES	DESCRIPCIÓN
A	>80	Dinamarca Holanda	Un sistema de ingresos de jubilación de primera clase y robusto que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75 – 80	Australia	Un sistema que tiene una buena estructura, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencia de un sistema de grado A.
B	65 - 75	Singapur Suecia Suiza Canadá Chile Inglaterra	
C+	60 - 65	-	Un sistema que tiene algunas características buenas, pero también tiene grandes riesgos y / o deficiencias que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo pueden ser cuestionadas.
C	50 – 60	Estados Unidos Alemania Francia Brasil Polonia México	
D	35 – 50	Indonesia Corea del Sur China India Japón	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene debilidades y / u omisiones importantes que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.
E	<35	-	Un sistema pobre que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existente.

Fuente: Informe 2013, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer

El valor total del índice para el sistema chileno podría ser incrementado por:

- Elevar el nivel de las contribuciones obligatorias para aumentar la tasa neta de reemplazo.
- Desarrollo de un producto atractivo para aquellos sin un esquema patrocinado por el empleador.
- Aumentar el nivel de ahorro individual.
- Fortalecimiento de los requisitos de gobernanza para los planes de pensiones privados.
- Introducción de la contribución obligatoria de los empleadores.
- Aumento de la edad de jubilación para hombres y mujeres.
- Continuar revisando la pensión mínima para los pensionados más pobres.

(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017)

Año 2014

El valor del índice chileno aumentó de 66,4 a 68,2 respecto al año anterior, debido principalmente al alza de las contribuciones obligatorias y la mejora de las puntuaciones en el subíndice de integridad. En la siguiente tabla (*Ver tabla N°8*) se presenta el ranking de los países estudiados y el lugar que ocupa Chile en el año 2014 según el estudio del índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Tabla N°8: Resumen de los resultados del estudio según informe de 2014

NIVEL	VALOR DEL ÍNDICE	PAÍSES	DESCRIPCIÓN
A	>80	Dinamarca	Un sistema de ingresos de jubilación de primera clase y robusto que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75 – 80	Australia Holanda	Un sistema que tiene una buena estructura, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencia de un sistema de grado A.
B	65 - 75	Finlandia Singapur Suecia Suiza Canadá Chile Inglaterra	
C+	60 - 65	Alemania Irlanda	Un sistema que tiene algunas características buenas, pero también tiene grandes riesgos y / o deficiencias que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo pueden ser cuestionadas.
C	50 – 60	Estados Unidos Francia Brasil Polonia Austria Sudáfrica	
D	35 – 50	Italia México Indonesia Corea del Sur China India Japón	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene debilidades y / u omisiones importantes que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.
E	<35	-	Un sistema pobre que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existente.

Fuente: Informe 2014, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer

El valor total del índice para el sistema chileno podría ser incrementado por:

- Elevando el nivel de las contribuciones obligatorias para aumentar la tasa neta de reemplazo.
- Elevando el nivel de ahorro individual.
- Aumentando las edades de jubilación tanto para hombres como para mujeres.
- Continuar revisando la pensión mínima para los pensionados más pobres

(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Año 2015

El valor del índice chileno aumentó de 68,2a 69,1 respecto al año anterior, debido al aumento de la tasa de ahorro individual, que fue parcialmente compensado por el impacto del aumento de la esperanza de vida. En la siguiente tabla (*Ver tabla N°9*) se presenta el ranking de los países estudiados y el lugar que ocupa Chile en el año 2015 según el estudio del índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Tabla N°9: Resumen de los resultados del estudio según informe de 2015

NIVEL	VALOR DEL ÍNDICE	PAÍSES	DESCRIPCIÓN
A	>80	Dinamarca Holanda	Un sistema de ingresos de jubilación de primera clase y robusto que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75 – 80	Australia	Un sistema que tiene una buena estructura, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencia de un sistema de grado A.
B	65 - 75	Finlandia Suecia Suiza Canadá Chile Reino Unido	
C+	60 - 65	Irlanda Singapur Alemania	Un sistema que tiene algunas características buenas, pero también tiene grandes riesgos y / o deficiencias que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo pueden ser cuestionadas.
C	50 – 60	Estados Unidos Francia Sudafrica Brasil Polonia Austria México Italia	
D	35 – 50	Indonesia Corea del Sur China India Japón	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene debilidades y / u omisiones importantes que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.
E	<35	-	Un sistema pobre que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existente.

Fuente: Informe 2015, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer

El valor total del índice para el sistema chileno podría ser incrementado por:

- Elevando el nivel de las contribuciones obligatorias para aumentar la tasa neta de reemplazo.
- Elevando el nivel de ahorro individual.
- Aumentando las edades de jubilación tanto para hombres como para mujeres.
- Continuar revisando la pensión mínima para los pensionados más pobres.

(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

Año 2016

El valor del índice chileno cayó de 69,1 a 66,4 respecto al año anterior, debido principalmente a una reducción en la tasa neta de reemplazo. En la siguiente tabla (*Ver tabla N°10*) se presenta el ranking de los países estudiados y el lugar que ocupa Chile en el año 2016 según el estudio del índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Tabla N°10: Resumen de los resultados del estudio según informe de 2016

NIVEL	VALOR DEL ÍNDICE	PAÍSES	DESCRIPCIÓN
A	>80	Dinamarca Holanda	Un sistema de ingresos de jubilación de primera clase y robusto que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75 – 80	Australia	Un sistema que tiene una buena estructura, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencia de un sistema de grado A.
B	65 - 75	Finlandia Suecia Suiza Singapur Canadá Chile	
C+	60 - 65	Irlanda Reino Unido	Un sistema que tiene algunas características buenas, pero también tiene grandes riesgos y / o deficiencias que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y / o sostenibilidad a largo plazo pueden ser cuestionadas.
C	50 – 60	Alemania Estados Unidos Francia Malasia Brasil Polonia Austria	
D	35 – 50	Italia Sudáfrica Indonesia Corea del Sur China México India Japón Argentina	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene debilidades y / u omisiones importantes que deben ser abordadas. Sin estas mejoras, su eficacia y sostenibilidad están en duda.
E	<35	-	Un sistema pobre que puede estar en las primeras etapas de desarrollo o no existente.

Fuente: Informe 2016, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer

El valor total del índice para el sistema chileno podría ser incrementado por:

- Elevando el nivel de las contribuciones obligatorias para aumentar la tasa neta de reemplazo.
- Elevando el nivel de ahorro individual.
- Aumentando las edades de jubilación tanto para hombres como para mujeres.
- Continuar revisando la pensión mínima para los pensionados más pobres.

(Melbourne Mercer Global Pension index, 2017).

1.5. Parámetros de medición

Una forma de aproximarnos a la medición de la calidad de un sistema de pensión dice relación con la eficiencia con la que transforma los aportes o contribuciones en pensiones. Así, por ejemplo, a mayor rentabilidad de los fondos administrados, mejor relación pensión a contribución existirá. Consecuentemente, un sistema puede ser eficiente, pero entregar pensiones que poco tienen que ver con los salarios que en la vida laboral recibieron los pensionados. Ello ocurrirá si es que la contribución en la vida laboral fue pequeña, porque la tasa de cotización fue baja, hubo largos períodos de falta de contribución, o la edad de retiro es muy prematura, de modo que los fondos acumulados deben durar para un largo período.(Paredes & Diaz, 2013).

Un parámetro de medición es un punto de comparación sobre los que se basa alguna información, en el caso de los Sistemas de Pensiones se utilizarán para evaluar la calidad de éstos y poder realizar una propuesta de mejora para el Sistema chileno.(Paredes & Diaz, 2013).

En la siguiente tabla (*Ver tabla N°11*) se definen los principales parámetros de medición.

Tabla N°11: Principales parámetros de medición.

PARÁMETROS DE MEDICIÓN	
PARÁMETRO	DESCRIPCIÓN
Índice Global de Pensiones Melbourne Mercer	El Índice utiliza tres subíndices para medir el sistema de ingresos de jubilación de cada país contra más de 40 indicadores. Estos subíndices son: adecuación, sostenibilidad e integridad.
Edad de jubilación	La edad legal de jubilación es aquella que está regulada legalmente en los distintos países y que, excepto circunstancias contempladas de jubilación voluntaria o forzosa, prolongación de la jubilación o jubilación flexible, es general con diferencias de sexo en algunos países.
Financiamiento de la pensión	Se refiere a la forma en que está compuesta la pensión. (Estado, trabajador o empleador).
Tasa de remplazo	Es la pensión neta individual dividida por las ganancias netas previas a la jubilación, teniendo en cuenta el impuesto sobre la renta personal y las cotizaciones de seguridad social pagadas por los trabajadores y pensionistas. Mide con qué eficacia un sistema de pensiones proporciona un ingreso de jubilación para reemplazar los ingresos, la principal fuente de ingresos antes de la jubilación. Este indicador se mide en porcentaje de los ingresos antes de la jubilación por género
Salario mínimo	es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

<p>Porcentaje de las cotizaciones</p>	<p>Se puede definir como la relación entre la cantidad de cotizaciones efectivas del trabajador respecto de la cantidad de cotizaciones que registraría si hubiera cotizado cada uno de los meses de su vida activa (sin desempleo ni interrupciones de participación).</p>
<p>Esperanza de vida</p>	<p>Es un índice que se toma en cuenta para determinar cuánto se espera que viva una persona en un contexto social determinado. Este índice dependerá del sexo, nivel de educación, de las condiciones sanitarias, de las medidas de prevención, del nivel económico, de la atención de la salud como política de estado.</p>

Fuente: *Elaboración propia.*

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del problema

Hoy en día las pensiones en Chile son un tema de relevancia nacional dado que a la gran mayoría de adulto mayor, no les alcanzan sus pensiones para el diario vivir; en la actualidad la nación se encuentra en un descontento colectivo con el sistema de pensiones, dado que está no les asegura que el saldo en sus cuentas de ahorro permanezcan o aumenten en el tiempo, si no que siempre hay una incertidumbre de lo que pueda pasar con estos y del monto de la pensión que se recibirá al momento de jubilar. Si bien es cierto las mujeres pueden jubilarse a partir de los 60 años y los hombres a los 65, el sistema no los obliga a jubilarse a esas edades y la gran mayoría de los chilenos sigue trabajando para incrementar un poco más sus pensiones que aun así siguen siendo poco dignas para sobrevivir.

Al momento de jubilar las AFP deberían devolver a las personas los ahorros para su vejez, el problema se produce cuando éste monto promedio de jubilación es menor a su renta obtenida durante su vida laboral.

El presente proyecto de tesis se enfoca en una “Propuesta de mejoras al sistema de pensiones de Chile, mediante un análisis comparativo de los diferentes sistemas de pensiones del mundo según el índice global de pensiones de Melbourne Mercer, para el periodo 2012-2016 .Un estudio a Diciembre 2017”.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Analizar el funcionamiento del sistema de pensiones de Chile en comparación a los de otros países de acuerdo con el Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer.

2.2.2. Objetivos Específicos

- Describir el funcionamiento de diferentes sistemas de pensiones de acuerdo a la clasificación del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer.
- Comparar los diferentes sistemas de pensiones.
- Reseñar aspectos de los sistemas de pensiones estudiados que pudieran introducir mejoras en el sistema de pensiones chileno.
- Concluir respecto a la calidad del sistema de pensiones chileno.

2.3. Propuesta Metodológica

La metodología de investigación a utilizar es del tipo cualitativo, con alcance de comprensión, basada en la información obtenida en relación a los sistemas de pensiones de Chile y los diferentes sistemas de pensiones del mundo a través del Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer, esta investigación constará con las siguientes etapas:

2.3.1. Etapa 1: Recopilación de información

Esta etapa consiste en la obtención de información necesaria para efectuar la investigación, para esto se llevará a cabo una búsqueda exhaustiva y completa de información de los sistemas de pensiones de Chile y el mundo basada en fuentes como:

- Revisión bibliográfica respecto a los sistemas de pensiones y sus características (Chile, Australia y Dinamarca).
- Informe de la Superintendencia de pensiones: El sistema chileno de pensiones Séptima Edición Febrero 2010.
- Taller para periodistas “actualización de conocimientos sobre el sistema de pensiones”, Superintendencia de pensiones, año 2013.
- Páginas web gubernamentales de los países estudiados.
- Informes 2012 – 2016 del Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer.

- Revisión de tesis “Análisis comparado del sistema de pensiones de jubilación de Chile y países de Latinoamérica”, año 2017.
- Búsqueda en páginas web de la información requerida.

2.3.2. Etapa 2: Sistematización de la información obtenida.

Los criterios de la información recopilada es la siguiente:

- Teoría del ciclo vital (consumo y ahorro).
- Sistema de pensiones de Chile
- Sistema de pensiones de Dinamarca
- Sistema de pensiones de Australia
- Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer
- Parámetros de medición

2.3.3. Etapa 3: Determinación del sujeto de Investigación e informantes claves.

A través de un análisis documental y un cuadro comparativo se pretende analizar el sistema de pensiones de Chile, Dinamarca y Australia, basado en el ranking del estudio del Índice Global de Pensiones de Melbourne Mercer, se considerará el país con mejor sistema de pensiones y el que más se asemeja a Chile entre los años 2012- 2016, junto con opiniones de expertos recogida de los diferentes textos investigados y sitios web gubernamentales de los países en estudio.

2.3.4. Etapa 4: Instrumentos de Observación.

El instrumento utilizado será el análisis documental y cuadro comparativo, a través de:

- Análisis documental exhaustivo de información relevante referida a la seguridad social y sistemas de pensiones de Dinamarca considerando a éste como el que posee el mejor sistema de pensiones.
- Análisis documental exhaustivo de información relevante referida a la seguridad social y sistemas de pensiones de Australia considerando a éste como el que posee el sistema de pensiones más semejante a Chile.

- confección cuadro comparativo detallado con parámetros establecidos previamente para Australia, Dinamarca, Chile.

2.3.5. Etapa 5: Procesamiento de la información.

Se deben definir las categorías de respuestas, éstas se obtienen considerando el problema, los objetivos de la investigación y los parámetros del informe de Melbourne Mercer.

- Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.
- Edad de jubilación
- Financiamiento de la pensión.
- Tasa de remplazo.
- Salario mínimo.
- Porcentaje de las cotizaciones.
- Esperanza de vida.

2.3.6. Etapa 6: Análisis de resultados.

En esta etapa se situará la información obtenida mediante el análisis documental, en las categorías de respuestas ya mencionadas, de modo de poder obtener conclusiones respecto a la calidad del sistema de pensiones chileno.

2.3.7. Etapa 7: Discusión de los resultados.

En esta etapa se compararán los resultados obtenidos en la investigación y la teoría (información) contenida en el marco teórico, con el fin de poder realizar un contraste y obtener los mejores resultados para poder realizar una propuesta de mejora al sistema de pensiones chileno.

2.3.8. Etapa 8: Elaboración de conclusiones.

En esta etapa se obtendrán las conclusiones producto de la recopilación de datos, sus respectivos análisis y la discusión de estos en la etapa anterior, guiándose principalmente en los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para profundizar en el tema de proponer mejoras al sistema de pensiones de Chile se analizará y se desarrollará un cuadro comparativo de los Sistemas de pensiones de Chile y de otros países; considerando el que tiene el mejor sistema de pensiones (Dinamarca) y el que más asemeja a Chile (Australia) según el Índice Global de pensiones de Melbourne de Mercer. El análisis de la investigación es el siguiente:

3.1. Australia

Tabla N°12: *Parámetros de medición Australia.*

Categoría de análisis	País : Australia
Índice Global de pensiones	62,3
Edad de jubilación	65 años
Esperanza de vida	Hombres: 81 y Mujeres:85
Financiamiento de la pensión	Tripartita (Empleador, trabajador y Estado)
Tasa de reemplazo	Hombres: 58% y Mujeres: 53%
Salario Mínimo	2680,7318 Dólares australianos Equivalente a 1.316.983 pesos chilenos
Porcentaje de cotizaciones	12% de los salarios

Fuente: *Elaboración propia.*

En Australia, los ingresos de jubilación se financian a través de una mezcla de ahorros personales, una pensión del gobierno y superannuation (super). El Super nació en Australia en 1986, gatillado por un sistema estatal de Seguridad Social que estaba desgastado, con fondos insuficientes y poca capacidad de enfrentar el incremento proporcional de jubilados que se adivinaba en esos años. El dinero depositado en el super fondo es invertido por el fiduciario del fondo, que tiene como objetivo aumentar el saldo de la cuenta mientras el trabajador todavía está trabajando.

Existen tres fuentes de ingreso para los años de retiro de sus ciudadanos. Al 9% que aportan los empleadores por cuenta de sus trabajadores en ese país, se suman los aportes voluntarios de los beneficiarios (ahorros favorecidos por rebajas impositivas), y un fondo de seguridad que pone el Estado. Este último, garantiza que los ingresos de los jubilados no sean menores a lo que habrían recibido en el sistema Estatal antes de la creación del Super.

La edad mínima de jubilación en Australia según la OCDE es de 65 años.

El sistema de aportes del Estado para cada individuo, también ha ido variando en los últimos años. Hasta el 2003, el gobierno entregaba un premio de 1500 dólares a los empleados de bajos ingresos que hicieran contribuciones personales a sus fondos. En algunos tramos de ingreso, también entregaba 1.5 dólares por cada dólar australiano que se contribuyera voluntariamente. En la actualidad, sin embargo, se le ha puesto un techo a este incentivo, quedando en 1 dólar por 1 dólar, con un máximo de 1000 por persona. A partir del 2013, este máximo bajará a 500 dólares y la contribución estatal bajará del 100 al 50 por ciento.

Otro de los factores que marca la diferencia en el sistema australiano, es la gran cantidad de administradoras de fondos que existen. Se trata de nada menos que 500 mil entidades cumpliendo esta función, con 362 de ellas administrando fondos superiores a los 50 millones de dólares australianos. Esta atomización del mercado, permite una amplia variedad de ofertas y garantías para los cotizantes. Entre ellas, cabe destacar la variante Self Management Superannuation Funds (SMSF), también conocidos como Do it Your Self Funds, en que pequeños grupos de cotizantes pueden formar su propia administradora, supervisada por los organismos estatales correspondientes. Junto a esta opción, existen varias otras, como son, Fondos Industriales: administrados por asociaciones de empleados y/o sindicatos, cuyos miembros son los únicos beneficiados; Fondos absolutos al por mayor: generados por múltiples empleadores y administrados por instituciones financieras; Fondos absolutos al detalle: administrados por instituciones financieras para individuos; Fondos de empleadores: establecidos por empresas para sus empleados, y otros.

Cuando se alcanza la edad de jubilación y se deja de trabajar, el super fondo suele convertirse en una pensión que dará dinero para vivir.

Contribuciones de los empleadores

Mientras el trabajador se encuentra activo, el empleador debe poner una cantidad igual al 9,5% de su sueldo regular, como mínimo, en su super fondo. Éste es un pago adicional por encima de su sueldo. Esto se conoce como la contribución de super-garantía (SGC). La mayoría de los empleados pueden elegir el super fondo que sus empleadores deben pagar.

Combinar múltiples fondos

Si el trabajador tiene más de un super fondo, puede consolidar su dinero en un solo fondo, ya que ahorrará en honorarios y cargos y será más fácil realizar un seguimiento.

Consolidar super fondos es fácil. Se puede utilizar MyGov, o ponerse en contacto con el super fondo preferido y procesar la transferencia. Antes de consolidar, hay que asegurarse de que se ha encontrado todo el super perdido y que no se va a perder ningún beneficio, como un seguro, que no se puede reemplazar en el fondo elegido.

Elija una opción de inversión

Una vez que se haya establecido un fondo, se puede elegir cómo invertir el dinero. Al elegir una opción de inversión, considerar el plazo de inversión, así como el nivel de riesgos. Si se desea altos retornos y retiro, puede aceptar un mayor nivel de riesgo. Si usted se es más cauteloso o está más cerca de la jubilación se puede optar por proteger el capital mediante la elección de una opción más conservadora.

Antes de la jubilación

No se puede retirar el súper hasta que alcance la edad de preservación. Esto es entre 60 y 65, dependiendo de cuando nació el trabajador. También debe estar en transición a la jubilación o retirarse completamente para acceder legalmente a estos fondos.

Al momento de la jubilación

Cuando se llega a la jubilación se puede tomar el super como una suma global, rodar en una corriente de ingresos, o una combinación de ambos. La mayoría de las personas opta por tener sus ingresos de super pagados a ellos en alguna forma de flujo de ingresos para darles el tipo de ingreso regular acostumbrados a percibir cuando estaban trabajando.

3.2. Dinamarca

Tabla N°13: Parámetros de medición Dinamarca.

Categoría de análisis	País : Dinamarca
Índice Global de pensiones	81,5
Edad de jubilación	65 años
Esperanza de vida	Hombres: 78,8 y Mujeres:82,7
Financiamiento de la pensión	Mixto (Trabajador y Estado)
Tasa de reemplazo	Hombres: 66% y Mujeres: 66%
Salario mínimo	2.000 euros Equivalente a 1.476.984 pesos chilenos
Porcentaje de cotizaciones	17% de los salarios medios + cotizaciones voluntarias

Fuente: *Elaboración propia.*

El salario promedio en Dinamarca es de 55.412 euros anuales equivalente a 3.436.329 pesos chilenos mensuales.

Normalmente, todos los residentes en Dinamarca tienen derecho a percibir la pensión de general (pensión social o Folkpension) al cumplir 65 años. Para aquellas personas que cumplieron 60 años antes del 1 de julio de 1999, la edad de jubilación es de 67 años. Además, existe un régimen de pensión extraordinaria (ATP) para los trabajadores por cuenta ajena.

Tienen derecho a percibir esta pensión las siguientes personas:

-Los ciudadanos daneses

-Las personas contempladas en el Reglamento (CE) n° 883/2004, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

-Los demás extranjeros tras 10 años de residencia en Dinamarca.

Para tener derecho a percibir la pensión, el asegurado debe haber residido en Dinamarca durante al menos 3 años entre su decimoquinto y su sexagésimo quinto (o sexagésimo séptimo) cumpleaños. Se adquiere el derecho a percibir una pensión general completa tras 40 años de residencia en Dinamarca entre los 15 y los 65 (67) años. Un periodo de residencia inferior otorga derecho a percibir una pensión parcial, igual a una cuadragésima parte de la pensión completa por cada año de residencia en Dinamarca entre los 15 y los 65 (o 67) años.

La clave de este sistema se sostienen en tres pilares: el aporte obligatorio por ley, el aporte del Estado y el ahorro personal optativo. El aporte estatal se llama “Folkpension”, y está garantizado a todas las personas que tengan más de 40 años de residencia en Dinamarca. Éste corresponde a una cantidad de 608 mil pesos y se sustenta en los impuestos que cobra el estado. Quienes tienen menos recursos tributan 37% de su sueldo. Para la gente que gana más, el impuesto correspondiente a este punto puede elevarse hasta un 67%.(Europea U. , 2012).

Pensión extraordinaria

Todos los trabajadores por cuenta ajena que tengan más de 16 años empleados en Dinamarca están cubiertos por el régimen ATP siempre que trabajen, al menos, 9 horas por semana. Los trabajadores por cuenta ajena que cambian de actividad para trabajar por cuenta propia pueden, en determinadas condiciones, permanecer afiliados al régimen de la pensión extraordinaria. En dicho caso, pagan por sí mismos la totalidad de las cotizaciones. El régimen de pensión extraordinaria de los trabajadores por cuenta ajena está financiado conjuntamente por estos y la empresa. Estos últimos pagan las dos terceras partes de la cotización, mientras que los trabajadores por cuenta ajena pagan el tercio restante. La empresa tiene la responsabilidad de retener a cuenta las cotizaciones en nombre del trabajador.(Europea U. , 2012).

En el caso del trabajador a tiempo parcial y cubierto por el régimen de pensión extraordinaria, la cotización asciende a dos tercios o a un tercio del tipo total.

Asimismo, se abonan cotizaciones de las personas que reciben la prestación de desempleo, una prestación diaria de enfermedad o maternidad, una pensión de invalidez (concedida con posterioridad a 2002), un subsidio de formación, un subsidio de formación para adultos o de formación continua, una prestación por desempleo para las personas

beneficiarias del régimen de empleos flexibles subvencionados, una prestación de activación, ayudas sociales directas, una compensación por pérdidas de ingresos para los padres que deben cuidar de un hijo discapacitado, entre otros.(Europea U. , 2012).

Los beneficiarios de prestaciones de prejubilación, consistentes en una pensión parcial, una prestación de prejubilación para los beneficiarios del régimen de empleos flexibles subvencionados y una pensión de prejubilación, tienen la posibilidad de acogerse al régimen de pensión extraordinaria si así lo desean. Los beneficiarios de una pensión de invalidez concedida con anterioridad a 2003 pueden asimismo cotizar en este régimen a título voluntario. Como regla general, los afiliados a título voluntario pagan ellos mismos la mitad de la cotización. (Europea U. , 2012).

Alcance de la cobertura

Pensión social

La pensión normal incluye un importe de base y un complemento de la pensión. El importe de base se calcula en función de la comprobación de recursos procedentes del sueldo del interesado. El importe del complemento de la pensión se calcula en función de los ingresos acumulados del pensionista y de su cónyuge o pareja.

En el caso de la pensión diferida, el importe de la pensión se incrementa en un porcentaje calculado según unos principios actuariales adecuados a la duración del aplazamiento. No es posible jubilarse antes de los 65 años de edad.(Europea U. , 2012).

La pensión se abona al final de cada mes. Sólo puede ser pagada a partir del primer día del mes siguiente a la presentación de la solicitud. Con carácter general, solo se paga a los pensionistas residentes en Dinamarca o en otro Estado miembro de la UE.

El afiliado puede tener derecho a unos complementos de servicios sanitarios y a un subsidio para calefacción. Además, se puede conceder un complemento personal a los pensionistas cuyas condiciones de vida sean especialmente precarias. (Europea U. , 2012).

Pensión extraordinaria

La Oficina de Pensiones Extraordinarias de los Trabajadores por Cuenta Ajena paga una pensión de vejez vitalicia previa solicitud, pero no antes de que el afiliado cumpla 65 años.

El importe de las prestaciones se calcula en función de la duración de la afiliación del trabajador al régimen y del importe de las cotizaciones abonadas. La pensión de vejez se concede normalmente en forma de prestación, pero las pensiones de menor cuantía pueden ser abonadas en forma de prestación a tanto alzado. (Europea U. , 2012).

Si se presenta una solicitud de pensión extraordinaria habiendo cumplido los 65 años, las prestaciones se incrementan en torno a un 5-8 % por año de espera, hasta la edad de 75 años. No existe la posibilidad de jubilarse antes de cumplir 65 años. (Europea U. , 2012).

¿Cómo se accede a las prestaciones de vejez?

Pensión social

La administración municipal de su lugar de residencia está obligada a informar al asegurado acerca de la posibilidad de solicitar una pensión de vejez cuando se está acercando a la edad de jubilación. No es necesario rellenar ningún formulario de solicitud especial. (Europea U. , 2012).

Las personas que residen en el extranjero no serán informadas al respecto, por lo que deberán ponerse en contacto con el organismo de pensiones de Dinamarca. Si el asegurado no está de acuerdo con una decisión de la administración municipal sobre sus derechos a percibir una pensión, puede recurrir ante la Comisión Social correspondiente. Si no está de acuerdo con la decisión del Organismo de Pensiones de Dinamarca, puede recurrir ante el Consejo Arbitral de Seguros Sociales Nacional. El plazo para recurrir es de 4 semanas. (Europea U. , 2012).

Pensión extraordinaria

Normalmente, los derechohabientes reciben automáticamente su pensión de la Oficina del régimen de pensión extraordinaria. No obstante, las personas residentes en el extranjero deben ponerse en contacto con la Oficina ellas mismas. La solicitud debe enviarse al organismo encargado de las pensiones extraordinarias. (Europea U. , 2012).

Como norma general, la pensión extraordinaria será abonada al beneficiario por mes anticipado, en su cuenta corriente, en su cuenta de ahorro.

Si el asegurado no está de acuerdo con una decisión de la Oficina de Pensiones Extraordinarias de los Trabajadores por Cuenta Ajena sobre su afiliación, sus cotizaciones

o sus derechos a una pensión, puede interponer recurso, en un plazo de 4 semanas, ante el Comité de Recursos en Materia de Pensiones Extraordinarias de los Trabajadores por Cuenta Ajena (ATP). (Europea U. , 2012).

3.3. Chile

Tabla N°14: *Parámetros de medición Chile.*

Categoría de análisis	País : Chile
Índice Global de pensiones	66,7
Edad de jubilación	Hombres: 65 y Mujeres: 60
Esperanza de vida	Hombres: 85 y Mujeres: 90
Financiamiento de la pensión	Mixto (trabajador y Estado)
Tasa de reemplazo	Hombres: 38% y Mujeres: 33%
Salario mínimo	270.000 pesos chilenos
Porcentaje de cotizaciones	10% de la remuneración imponible o rentas mensuales con tope de 75.7 uf + Comisión por administración + apv

Fuente: *Elaboración propia.*

Solicitud de la Pensión en Chile

Los trabajadores deben concurrir directamente a la AFP en la cual registran afiliación con su cédula nacional de identidad firmando en original y copia la respectiva solicitud, también se puede hacer en el sitio web de cada administradora con su respectiva clave, toda esta gestión es gratuita.

La Administradora debe emitir el certificado de saldo, que es el documento a través del cual le informa al afiliado los recursos de su cuenta individual y los parámetros relevantes para acceder al beneficio solicitado, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud de pensión. Si no se encontrara liquidado o visado el Bono de

Reconocimiento, según sea el caso, la emisión se postergará al décimo día hábil siguiente a su liquidación. Juntamente con su emisión, debe ponerlo a disposición del afiliado y enviar su información al SCOMP, que es un sistema electrónico de interconexión entre las AFP y las Compañías de Seguros que comercializan rentas vitalicias. Antes de seleccionar su modalidad de pensión, todo afiliado a una AFP que desea pensionarse debe acudir al SCOMP

SCOMP: sistema electrónico de interconexión entre las AFP y las Compañías de Seguros que comercializan rentas vitalicias, al que debe acudir una persona antes de seleccionar su modalidad de pensión. A través de este sistema se efectuara la transmisión de la información de los afiliados y/o beneficiarios hacia las entidades participantes del sistema y las cotizaciones de pensiones que se estas entreguen

El interesado llenara su formulario de solicitudes de ofertas de montos de pensiones de acuerdo a su situación, necesidades y preferencias. El sistema informara al afiliado las ofertas de pensión de rentas vitalicias los montos de pensión bajo la modalidad de retiro programados para que la persona interesada pueda comparar y elegir.

Retiro programado tiempo mínimo para pensionarse

Se puede pensionar antes de la edad mínima solo si puede financiar una pensión igual o superior al 80% de la pensión máxima con aporte previsional solidario (\$209.406) y una pensión igual o superior a un 70% del promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años, también puede hacerlo si ha cotizado por trabajo pesado.

Renta vitalicia tiempo mínimo para pensionarse

Se puede pensionar antes de la edad mínima solo si puede financiar una pensión igual o superior al 80% de la pensión máxima con aporte previsional solidario (\$209.406) y una pensión igual o superior a un 70% del promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años, también puede hacerlo si ha cotizado por trabajo pesado

Las personas que se encuentren activa laboralmente tienen la obligación de realizar deposito periódicos con el objetivo de acumular recursos para su vejez, la ley fija una tasa de cotización de un 10% de la remuneración imponible o rentas mensuales con tope de 75.7 uf, reajustado anualmente

Cada administradora de Fondo de Pensiones dispone de cuentas de capitalización individual, en las cuales imputan las cotizaciones periódicas de sus afiliados que a la vez invierten por cuenta de aquellos a objeto de obtener una cierta rentabilidad, la parte de la remuneración y renta imponible destinada al pago de las cotizaciones previsionales se encuentra exenta de impuesto a la renta.

Cotización obligatoria del trabajador:

- Cuenta individual del trabajador en la AFP: 10%

- Comisión por administración, esta comisión varía según la AFP.

Aporte del Estado

El estado otorga algunas garantías relacionadas con su rol subsidiario para el sistema de administración privada de fondos de pensiones estas son:

Garantía Estatal de Pensión mínima cuando el afiliado al momento de pensionarse o estando pensionado no alcanza a cubrir con sus propios recursos la pensión mínima vigente, es el Estado el que adquiere la responsabilidad de financiar la parte restante; El objetivo principal es generar una base de Ingresos para aquellas personas que, habiendo cotizando una parte significativa de su vida , sus ahorros no les alcanzan para obtener una pensión equivalente a la mínima y no tengan otra fuente de ingresos.

Retiro programado: Este beneficio se paga una vez que el afiliado haya agotado el saldo de su cuenta de capitalización individual.

Renta vitalicia: Se paga entre la pensión mínima y la pensión recibida por el afiliado (diferencia).

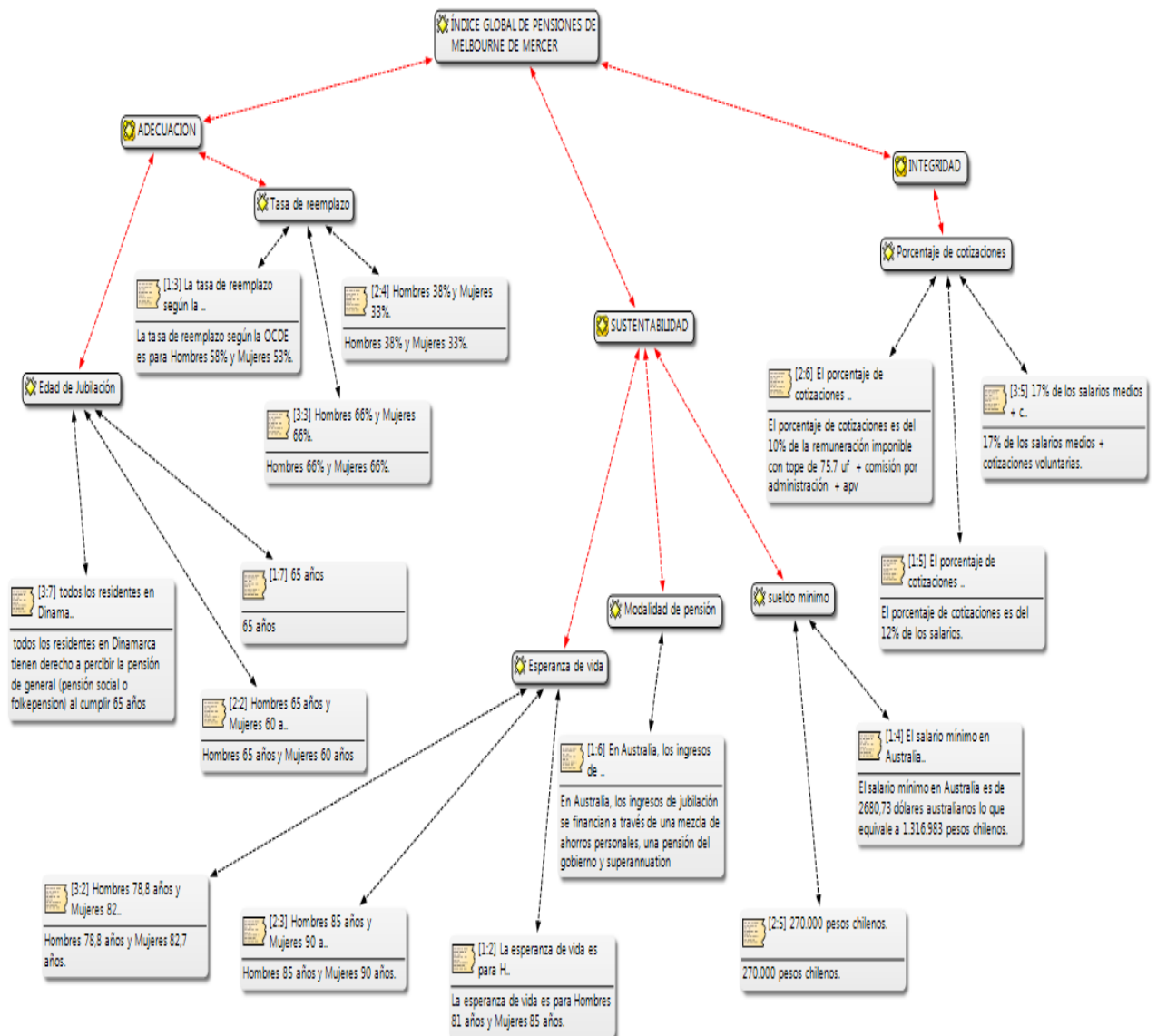
En los casos de pensiones por vejez anticipada o el afiliado haya retirado excedentes de libre dispersión, se aplicarán descuentos.

Las Pensión mínima de sobrevivencia es igual a la pensión mínima de vejez

Además de la Pensión Mínima el Estado garantiza los aportes adicionales necesarios para complementar el saldo requerido para financiar pensiones de invalidez y sobrevivencia, y el pago, entre otros, de las pensiones de rentas vitalicias contratadas por

afiliados con Compañías de Seguros de Vida, en caso de quiebra de esta última. (Superintendencia de pensiones, 2017).

Red semántica del análisis comparativo de los sistemas de pensiones de los países en estudio.



El siguiente cuadro (Ver cuadro N° 5) contiene las características más importantes de los sistemas de pensiones de los países en estudio, en donde se podrá comparar el nivel de Chile en función al promedio obtenido del índice entre el periodo 2012-2016.

Cuadro N°5: Análisis comparativo de los sistemas de pensiones evaluados

Categoría Países	Índice Global de pensiones	Edad de jubilación	Esperanza de vida	Financiamiento de la pensión	Tasa de reemplazo	Salario Mínimo	Porcentaje de las cotizaciones
Australia	78,2	Hombres: 65 años Mujeres: 65 años	Hombres: 81 años Mujeres: 85 años	Tripartita (Empleador, trabajador y Estado)	Hombres: 58% Mujeres: 53%	2680,7 Dólares australianos equivalente a 1.316.983 pesos chilenos	12% de los salarios
Dinamarca	81,5	Hombres: 65 años Mujeres: 65 años	Hombres: 78,8 Mujeres: 82,7	Mixto (Trabajador y Estado)	Hombres: 66% Mujeres: 66%	2.000 euros equivalente a 1.476.984 pesos chilenos	17% de los salarios medios + cotizaciones voluntarias
Chile	66,7	Hombres: 65 años Mujeres: 60 años	Hombres: 76,68 Mujeres: 82,81	Bipartito (trabajador y Estado)	Hombres: 38% Mujeres: 33%	270.000 pesos chilenos	10% de la remuneración imponible o rentas mensuales con tope de 75.7 uf + Comisión por administración + APV
Promedio	70,2	Hombres: 65 años Mujeres: 63 años	Hombres: 76.68 Mujeres: 82,81	Mixto (trabajador y Estado)	Hombres: 54% Mujeres: 50,6%	1.021.322 pesos chilenos	13% de los salarios

Fuente: Elaboración propia.

Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer

La calificación que le otorga el Índice global de pensiones a Chile es de un 66,7 promedio para el periodo 2012 – 2016. Sin embargo el promedio obtenido por los países en estudio es de un 70,2 en el mismo periodo, lo cual indica que Chile debe mejorar en al menos 3,5 puntos en la calificación que otorga el índice de pensiones, para que esté sobre el promedio obtenido y así poder mejorar.

Edad de jubilación

La edad de jubilación en Chile es de 65 años para hombres y de 60 años para mujeres. Sin embargo el promedio de la edad de jubilación de los países en estudio es de 66 años en hombres y de 64 años en mujeres, lo cual indica que ya es un punto a considerar, si se quiere mejorar el sistema de pensiones de Chile.

Esperanza de vida

Esta característica depende de otros factores propios de cada país como por ejemplo: Salud, condiciones climáticas, alimentación, educación, estilo de vida entre otros. Por lo tanto es complejo proponer una mejora debido a estos factores.

Financiamiento de la pensión

El promedio de financiamiento de pensión obtenida, es del tipo mixto (Trabajador y Estado), el cual tiene la característica de que si la pensión de un trabajador se encuentra por debajo del mínimo, entonces es el Estado quien le complementa su pensión para poder estar en el mínimo. En cambio el Estado de Chile, otorga pensiones básicas solidarias en caso de no contar con una pensión. Chile se encuentra dentro del promedio, lo que quiere decir que se puede o no mejorar esta modalidad.

Tasa de reemplazo

El promedio de tasa de reemplazo obtenido para Hombres es de 54% y 50,6% para Mujeres. En base a los valores que nos aporta el cuadro comparativo, se puede esclarecer que Chile se encuentra muy por debajo del promedio obtenido, y que para el caso de las mujeres existe una gran brecha en este ámbito.

Salario mínimo

El salario promedio obtenido es de 1.021.322 pesos chilenos corresponde a tres veces más al salario mínimo de Chile, esto quiere decir que Chile está muy por debajo al salario mínimo de los países con mejores pensiones en el mundo.

Porcentaje de cotizaciones

El promedio de porcentaje de cotizaciones obtenido es de un 13%. Chile está por debajo de este, con una cotización de un 10%. En cambio el mejor país evaluado según esta característica, tiene un 17%, lo cual refleja que Chile debe considerar esta característica si se desea mejorar el sistema de pensiones.

También sería interesante destacar qué porcentaje del PIB⁵ se invierte en Ciencia y Tecnología en los países estudiados. (Ver cuadro N°6).

⁵ PIB: Producto Interno Bruto.

Cuadro N°6: Porcentaje del PIB que se invierte en Ciencia y Tecnología

País	% de inversión en Ciencia y tecnología
Australia	2,202
Chile	0,377
Dinamarca	3,017

Fuente: (banco mundial , 2016).

Según el cuadro (*Ver cuadro N°6*) en relación a la inversión que realiza cada país en Ciencia y tecnología (C&T) cabe mencionar podemos hacer una correlación que en donde se invierte más en Ciencia y tecnología son mejores las pensiones, en primer lugar está Dinamarca que lidera el ranking del Índice Global de pensiones e invierte un 3,01% del PIB en tecnologías, mientras que Australia un 2,2% y Chile sólo invierte un 0,4%, inversión que es muy baja en relación a los demás países. A pesar de que Chile está por sobre América Latina en éste ítem es claro que muestra una debilidad a nivel mundial, aunque también implica un estímulo para perfeccionar e incrementar el uso de las C&T, para así obtener mayor crecimiento económico y superación de la pobreza. Por ejemplo al invertir en tecnologías podemos observar lo siguiente:

- No es necesario viajar a otras ciudades o países para poder realizar reuniones ya que existen las videoconferencias para poder realizarlas.
- Se puede disponer de la información en tiempo real lo que ayuda a la toma de decisiones.
 - o Es probable que ésta inversión se incremente, pero el beneficio en el ahorro de los costos se da en todos los ámbitos de la empresa, lo que provoca un aumento de competitividad, productividad y desarrollo y a su vez hace que las utilidades de las empresas sean mayores.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta etapa de la investigación se llevó a cabo considerando las categorías detalladas en la propuesta metodológica es decir; edad de jubilación, financiamiento de la pensión, tasa de reemplazo, esperanza de vida, porcentaje de cotizaciones, salario mínimo e Índice Global de pensiones las que se contrastaron con lo recogido en el Marco teórico y en el análisis de la información, de esta manera se busca obtener propuestas de mejoras para el sistema de pensiones chileno a través de la siguiente discusión:

Los sistemas de pensiones estudiados tanto en los textos incorporados en el marco teórico como el análisis documental que se llevó a cabo señalan en ambos que el mejor sistema de pensiones del mundo es el de Dinamarca debido a que se presenta con un valor promedio del Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer para el periodo 2012-2016 de 81,5 lo que indica que es el valor más alto en el estudio, Australia es uno de los países que tiene un sistema de pensiones semejante al de Chile y el Índice así lo reconoce.

En cuanto a edad de jubilación podemos decir que en Chile con el sistema de reparto variaba según la caja de previsión a la cual se estuviera afiliada. (*Ver tabla N°1*). En todos los casos, el hecho de cumplir 55 años para mujeres y 65 para hombres daba derecho a jubilación, mientras que en el sistema de capitalización la edad de jubilación es de 60 años para mujeres y 65 años para hombres, la que es confirmada con lo obtenido en el análisis de la información. En Dinamarca la edad de jubilación es validada con la teoría. La edad de jubilación en Australia según la teoría es de 60 años para los nacidos después de 1964 mientras que el análisis de la información indica que la actual edad de jubilación es de 65 según la OCDE⁶, aquí se produce un contraste con la teoría. Este incremento, apunta a una sustentabilidad que permite mayor cantidad de cotizaciones para un trabajador y menos años haciendo uso de sus beneficios, un logro difícil que aún se busca instalar en otros países que se enfrentan al abismo económico que ofrece el envejecimiento demográfico. En el resultado final obtenido se busca poder incrementaren Chile la edad de jubilación para mujeres a 63 años y así generar algunos avances en las mejoras de las pensiones de éstas.

⁶ OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

En relación al financiamiento de la pensión sabemos por la teoría que en Chile en principio el modelo de pensiones era tripartito constituido por el aporte de los trabajadores, empleadores y el Estado, actualmente se compone por tres pilares básicos: un pilar de prevención de pobreza conformado por la pensión básica de vejez y el aporte previsional solidario (Estado, Decreto Ley N° 3.500), un pilar contributivo de naturaleza obligatoria (Trabajador) y un pilar de ahorro voluntario (APV) lo que se confirma a través del análisis efectuado y los resultados obtenidos ya que desde 1980 hasta la actualidad sigue vigente un sistema de pensiones que comprende un financiamiento de la pensión mixto compuesto por la cotización del trabajador correspondiente a un 10% más el ahorro previsional voluntario del trabajador (APV).

De acuerdo a la información obtenida en el marco teórico la esperanza de vida en Chile es de 79,16 en promedio según la OCDE y el INE, éstos consideraban una esperanza de vida de 81,74 años para mujeres y de 76,71 para hombre en el año 2015 información que concuerda con lo obtenido mediante el análisis documental. Hoy en día la información para el cálculo de la esperanza de vida la entrega la Super Intendencia de Valores y Seguros a través de las tablas de "Mortalidad", según el estudio, la esperanza de vida en Chile ha ido aumentando, para el año 2016 se espera que las mujeres vivan hasta los 90,09, este cambio se debe a la incorporación de los factores de financiamiento de la calidad de vida de los últimos años y principalmente, al descenso experimentado por la fecundidad, así como la disminución de la mortalidad en general, cabe destacar que Chile se encuentra en una etapa avanzada de transición hacia el envejecimiento demográfico.

En lo referido a la tasa de reemplazo se puede apreciar en el marco teórico que la deseable según la OCDE es de un 70% lo que se contradice con los resultados obtenidos en el análisis, esto porque la tasa de reemplazo obtenida para Chile es de un 38% para hombres y un 33% para mujeres, estando éstas incluso por debajo de la tasa de reemplazo mínima aceptable según el convenio sobre la seguridad social de 1952 de la OIT que es de un 40%.

El principal objetivo de cualquier sistema de pensiones es maximizar la tasa de reemplazo promedio en forma sostenible. Para mejorar esta variable debería revisarse con atención los componentes que determinan este porcentaje, y que a continuación se detallan:

TASA REEMPLAZO = MONTO DE PENSION / MONTO REMUNERACION

Si se logra aumentar el monto de las pensiones se verá reflejado automáticamente en un aumento en la tasa de reemplazo. Para ello se sugiere revisar las propuestas de mejoras elaboradas en esta tesis.

En relación a la tasa de cotizaciones , como se pudo apreciar en la investigación antes que existieran las AFP, las tasa de cotizaciones eran distintas para cada caja (*Ver tabla N°3*), ya que se cotizaba según el trabajo que realizaba la persona, entre mayor esfuerzo de parte del trabajador, mayor era su tasa de cotización , hoy en día la tasa de cotización es única para todos 10%, y no distingue labor ni esfuerzo del trabajador, esta tasa se aplica al sueldo mínimo en Chile ; Este sueldo mínimo, que está muy por debajo del mínimo ideal que según la investigación sería el de Dinamarca , conlleva a una cotización muy baja para el trabajador, provocando que el fondo ahorrado sea bajo a lo esperado realmente.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La presente investigación se basó en un análisis comparativo de los sistemas de pensiones de países seleccionados del Informe de Melbourne Mercer como el que tiene el mejor sistema de pensiones del mundo y el que tiene un sistema semejante al de Chile durante el periodo 2012-2016, la que permitió elaborar propuestas de mejoras para implementar en el sistema de pensiones de Chile.

En relación a los sistemas de pensiones estudiados cabe destacar que Dinamarca y Australia poseen un sistema de ingresos de jubilación de primera clase, robusto que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad lo que permitió extraer lo mejor de cada uno y poder proponer mejoras respecto a los parámetros estudiados.

Se puede apreciar que Chile tiene una edad de jubilación de 65 años para hombres y 60 años para mujeres, una edad ideal para Chile sería la que se acerca a la edad promedio entre uno de los mejores sistemas de pensiones, en este caso Dinamarca, pero como edad mínima sugerida se propone 65 años para ambos casos, de esta manera Chile se igualaría a Australia, quien es el país que está sobre él en el ranking.

Uno de los problemas más grandes de los sistemas previsionales es la longevidad, si bien es cierto Dinamarca posee uno de los mejores sistemas de pensiones, posee una esperanza similar a la de Chile, el problema aquí es justamente que tienen la esperanza de vida más alta a nivel mundial. Esta va a depender de factores como salud, alimentación, forma de vivir, educación, medio ambiente, entre otros. Este indicador puede ser de gran aporte para considerar la edad de jubilación, pero no se puede proponer que esta se aumente o se disminuya.

En cuanto al financiamiento de la pensión se propone mantener un financiamiento mixto en donde el cambio está en aumentar el porcentaje de cotización del trabajador Junto con ello mejorar el aporte del Estado, como lo hace Dinamarca con sus pensionados, que iguala las pensiones para todos.

En lo ideal el tiempo mínimo de cotización sería igualarse a Dinamarca, pero para tener un margen ideal estimado Chile según el Índice se asemeja a Australia por lo que dependería de mejorar sus requisitos de jubilación para optimar este parámetro.

Para que Chile pueda aumentar la tasa de reemplazo y poder acercarse a Australia es necesario poner mayor énfasis en mejorar las fuertes diferencias que se producen por genero, en cuanto a la heterogeneidad de ingresos para las mujeres, la estructura del mercado laboral, los largos periodos sin cotizar debido a la dedicación a sus hijos, entre otros factores, es importante considerar el aumento de la tasa de cotización obligatoria ya que éste es un factor clave para determinar una mejor tasa de reemplazo y a su vez mejorar la calidad de una pensión.

El objetivo principal es subir la tasa de cotización para optar una mejor jubilación, los resultados nos arrojan que Dinamarca tiene la mejor tasa y lo que se propone es aumentar la tasa a un 13%, para que así se puedan mejorar las pensiones y con el tiempo poder llegar a la tasa de Dinamarca que es un 17%. Además se debería financiar las cotizaciones obligatorias durante el periodo de cesantía del trabajador. Éste 3% que se está proponiendo aumentar y el financiamiento de la cotización obligatoria durante el periodo de cesantía podrían ser financiados por el empleador, el trabajador, o el Estado, o una combinación entre estos.

Para el salario mínimo, el objetivo principal es subirlo, si bien es cierto no se puede de un día para otro llegar a igualarse a estos ejemplos de pensiones como lo son Australia y Dinamarca, pero si se debe buscar alguna alternativa para mejorarlo, como puede ser algún incentivo del estado hacia los empleadores, para que así éstos no sientan que están perdiendo de alguna forma.

Los sistemas de AFP al cobrar un porcentaje de comisión sobre la administración de fondos de pensiones, podrían hacerse responsables de mitigar las pérdidas generadas por dicha administración y no traspasar la pérdida completa a los cotizantes como es actualmente. Lo cual lograría que la administración de los fondos por parte de las AFP sea de carácter responsable y equitativa debido a las utilidades que generan anualmente.

Aumentar todo lo posible la pensión mínima garantizada para proteger a las generaciones intermedias, que han sido más bien perjudicadas por el nuevo sistema previsional, por el hecho de haber estado menos tiempo en el sistema, reduciendo sus aportes y su respectiva rentabilidad.

Si bien Chile está catalogado en la posición número 10 según el Índice en cuanto a su sistema de pensiones aún hay mucho que se puede perfeccionar. En el momento de

elaborar propuestas de mejoras al sistema de pensiones chileno nos dimos cuenta que si se aumenta la tasa de reemplazo y la edad de jubilación estaríamos provocando un aumento automático en el valor del subíndice de adecuación y si la esperanza de vida aumenta sería necesario aumentar también la edad de jubilación para mejorar el subíndice de sustentabilidad, todo esto provoca un aumento en el valor total del Índice de y un sistema de pensiones de calidad y sustentable en el tiempo, esto último requiere un mejoramiento sustantivo en el mercado laboral.

Es cierto que en este análisis se comparan variables económicas y sociales, pero también es necesario realizar un análisis en profundidad de factores sociales y políticos que influyen fuertemente en la calidad de éste sistema (salud, impuestos, calidad de vida, salarios, nivel de desarrollo en el país).

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

- Ahoranoticias. (26 de julio de 2016). Recuperado el 13 de abril de 2017, de <http://www.ahoranoticias.cl/noticias/economia/176884-los-cinco-paises-con-mejores-sistemas-de-pensiones-del-mundo.html>
- Berstein, S. (2010). *El Sistema chileno de pensiones*. Santiago, Chile: Superintendencia de Pensiones.
- Berstein, S. (2013). *Sistema de capitalización individual y de reparto*. Santiago, Chile: Superintendencia de Pensiones.
- Biblioteca del Congreso nacional*. (s.f.). Recuperado el 16 de abril de 2017, de <http://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/sistema-pensiones-australia-chile>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (12 de septiembre de 2017). Obtenido de <http://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/sistema-pensiones-australia-ahorro-personal>
- Duran, F., & Pena, H. (2011). *Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: escenarios latinoamericanos comparados*. CEPAL.
- Europea, C. (2012). *La seguridad social en Dinamarca*. Union Europea.
- Gobierno de Chile . (12 de septiembre de 2017). *Subsecretaría de Prevision Social*. Obtenido de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/>
- Ine. (23 de diciembre de 2017). *Ine publicaciones estadísticas 2014*. Obtenido de <http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2016/anuario-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2014.pdf?sfvrsn=18>
- jauregui, s. b. (2010). *sistema chileno de pensiones* . Santiago.
- Justlanded*. (2003). Recuperado el 2 de mayo de 2017, de <https://www.justlanded.com/espanol/Argentina/Guia-Argentina/Empleo/Seguridad-Social>
- La informacion*. (s.f.). Recuperado el 2 de abril de 2017
- La información*. (s.f.). Recuperado el 2 de abril de 2017, de http://www.lainformacion.com/economia/pensiones-prestaciones-sistema-espana-Dinamarca-hucha_0_972504137.html
- La Información*. (s.f.). Recuperado el 25 de abril de 2017, de http://www.lainformacion.com/economia/pensiones-prestaciones-sistema-espana-dinamarca-hucha_0_972504137.html
- macros, d. (23 de noviembre de 2017). *datosmacros.com*. Obtenido de <https://www.datosmacro.com/demografia/esperanza-vida>

Melbourne Mercer Global Pension index. (2017). Recuperado el 20 de marzo de 2017, de <http://www.globalpensionindex.com/>

Moreno, E. (2010). *Franco Modigliani y la Teoría del ciclo vital*. Santiago.

mundial, B. (16 de noviembre de 2016). *banco mundial*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?locations=AU-CL-DK>

Paredes, R., & Diaz, D. (2013). *Pensiones y tasas de remplazo generadas por el sistema de AFP en Chile*. Santiago: Universidad Católica.

Salud, O. M. (23 de noviembre de 2017). *Organizacion Mundial De La Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/health-inequalities-persist/es/>

Superintendencia de pensiones. (s.f.). Recuperado el 23 de mayo de 2017, de <http://www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html>

Superintendencia de pensiones. (2017). Recuperado el 23 de mayo de 2017, de <http://www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html>

CAPÍTULO VII: ANEXOS

Anexo N°1: Preguntas y puntajes asignados a cada país para cada indicador incorporado en los subíndices de Adecuación, Sustentabilidad e Integridad que conforman el Índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°7: Subíndice de Adecuación.

PREGUNTAS	PESO DE LA PREGUNTA	DINAMARCA	AUSTRALIA	CHILE
1.- ¿Cuál es la pensión mínima, como porcentaje del salario promedio, que una persona de edad avanzada recibirá?	17,50%	10	6,9	2,7
2.- ¿Cuál es la tasa neta de reemplazo para una persona con ingresos medianos?	25%	10	9,3	6,2
3.- ¿Cuál es la tasa de ahorro neto de los hogares en el país?	10%	0	6,3	0,1
4.- ¿Son las contribuciones voluntarias de los afiliados a un plan de pensiones financiado por el sistema tributario más favorable que los ahorros similares en una cuenta bancaria? ¿Los ingresos de inversión obtenidos por los planes de pensiones están exentos de impuestos en los períodos de pre-jubilación y / o post-jubilación?	5%	4	7	10
5.- ¿Existe una edad de acceso mínimo para recibir beneficios de los planes de pensiones privados ¹² (excepto por muerte, invalidez y / o casos de dificultades financieras significativas)? Si es así, ¿cuál es la edad actual?	10%	10	8,3	5
6.- ¿Qué proporción, si es que hay alguna, de la prestación de jubilación de los regímenes de pensiones privadas debe tomarse como una corriente de ingresos? ¿Existen incentivos fiscales para fomentar el acceso a los flujos de ingresos?	10%	6,7	2	7,5
7.- Al renunciar al empleo, ¿normalmente los miembros del plan tienen derecho a la plena adquisición de sus beneficios devengados? Después de la renuncia, ¿el valor del beneficio acumulado del afiliado se mantiene normalmente en términos reales (ya sea por indexación vinculada a la inflación o a través de rendimientos de inversión de mercado)? ¿Pueden los beneficios de un miembro ser transferidos normalmente a otro plan de pensiones privado a la renuncia del miembro de un empleador?	7,50%	10	10	10
8.- Tras el divorcio o la separación de una pareja, ¿se tienen en cuenta normalmente los activos devengados de las pensiones de los individuos en la división general de los activos?	5%	0	10	10
9.- ¿Cuál es el nivel de propiedad de la vivienda en el país?	5%	6,7	6,9	6,6
10.- ¿Cuál es la proporción del total de activos de pensiones invertidos en activos de crecimiento?	5%	6,30	8,8	10
Adecuación subíndice	40%	75,2	75,6	58,6

Fuente: Elaboración propia con datos del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°8: Subíndice de Sustentabilidad.

PREGUNTAS	PESO DE LA PREGUNTA	DINAMARCA	AUSTRALIA	CHILE
1.- Qué proporción de la población en edad de trabajar son miembros de planes de pensiones privados?	20%	10	8,9	9,8
2.- ¿Cuál es el nivel de los activos de pensión, expresado como porcentaje del PIB, mantenido en los regímenes de pensiones privadas, los fondos públicos de pensiones de pensiones, las reservas protegidas de libros y los contratos de seguro de pensiones?	20%	10	6,6	4
3.- a. ¿Cuál es la diferencia actual entre la esperanza de vida al nacer y la edad de jubilación del Estado? segundo. ¿Cuál es la brecha proyectada entre la esperanza de vida al nacer y la edad de jubilación estatal en 2035? (Este cálculo permite la mejora de la mortalidad.) do. ¿Cuál es la proporción de dependencia de la vejez proyectada en 2035? re. ¿Cuál es la Tasa de Fertilidad Total (TFR) promediada en los últimos siete años?	20%	6,8	5,7	5,2
4.- ¿Cuál es el nivel de las contribuciones obligatorias que se reservan para los beneficios de jubilación (es decir, financiados), expresados ??con porcentaje de los salarios? Esto incluye las contribuciones obligatorias en fondos del sector público o privado. ¹⁴	15%	10	7,7	8,3
5.- ¿Cuál es la tasa de participación en la fuerza de trabajo para los 55-64 años?	10%	5,8	5,9	5,8
6.- ¿Cuál es el nivel de la deuda pública ajustada (siendo la deuda pública bruta reducida por el tamaño de cualquier fondo de riqueza soberana que no esté reservado para futuras obligaciones de pensiones ¹⁵), expresado como porcentaje del PIB?	10%	6,7	8,2	9,4
7.- En cuanto a los regímenes privados de pensión, ¿los empleados mayores pueden acceder a parte de sus ahorros o pensión de jubilación y seguir trabajando (por ejemplo, a tiempo parcial)? En caso afirmativo, ¿pueden los empleados seguir contribuyendo y acumular beneficios a un ritmo adecuado?	5%	10	10	0
SUSTENTABILIDAD SUBÍNDICE	35%	86,1	73	65,6

Fuente: Elaboración propia con datos del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°9: Subíndice de Integridad.

PREGUNTAS	PESO DE LA PREGUNTA	AUSTRALIA	DINAMARCA	CHILE
1.- ¿Los planes de pensiones del sector privado necesitan aprobación regulatoria o supervisión para operar? ¿Se requiere que un plan de pensiones privado sea una entidad legal separada del empleador?	10%	10	10	10
2.- ¿Se requiere que los planes de pensiones del sector privado presenten un informe escrito en un formato prescrito a un regulador cada año? ¿El regulador ofrece datos de la industria a partir de los formularios presentados de manera regular? ¿Hasta qué punto el regulador (o protector) cumple activamente sus responsabilidades de supervisión? Clasifique por favor en una escala de 1 a 5.	12,50%	9	9	10
3.- Cuando existen activos, ¿son necesarios los fiduciarios / fiduciarios del plan de pensiones privadas para preparar una política de inversión? ¿Son necesarios los fiduciarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas para preparar una política de gestión de riesgos? ¿Se requieren los fiduciarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas para preparar una política de conflictos de intereses?	12,50%	10	8	8
4.- ¿Los fiduciarios / ejecutivos / fiduciarios del plan de pensiones privadas tienen que satisfacer los requisitos personales establecidos por el regulador? ¿Las cuentas financieras de los planes de pensiones privados (o equivalente) deben ser auditadas anualmente por un profesional reconocido?	5%	10	7,5	10
5.- ¿Cuál es la capacidad del gobierno para formular y aplicar efectivamente políticas sólidas? ¿Qué respeto tienen los ciudadanos y el Estado para las instituciones que gobiernan las interacciones económicas y sociales entre ellas?	10%	9	7,2	9,9
6.- En el caso de los regímenes de prestaciones definidas, ¿existen requisitos mínimos de financiación? ¿Cuál es el período durante el cual se financia normalmente cualquier déficit o déficit? En el caso de los regímenes de cotizaciones definidas, ¿son los activos necesarios para cumplir plenamente con las cuentas de los miembros?	10%	10	10	10

7.- ¿Existen límites en el nivel de los activos internos de un plan de pensiones del sector privado? Si es así, ¿cuáles son?	5%	10	10	10
8.- ¿Los beneficios acumulados de los miembros se proporcionan con cualquier protección o reembolso de un acto de fraude o mala gestión dentro del fondo? En caso de insolvencia del empleador (o de quiebra), ¿reciben prioridad las contribuciones de los empleadores que no hayan sido pagadas sobre los pagos a otros acreedores y / o los beneficios acumulados de los afiliados estén protegidos contra las reclamaciones de los acreedores?	5%	5	2,5	2,5
9.- Al ingresar al plan de pensiones, ¿se requiere que los nuevos miembros reciban información sobre el plan de pensiones?	5%	10	10	0
10.- ¿Se requiere que los miembros del plan reciban un informe anual sobre el plan de pensiones? ¿Se requiere el informe anual para mostrar: yo. ¿La asignación de los activos del plan a las principales clases de activos? ii. ¿Las principales inversiones del plan?	5%	9	3	0
11.- ¿Se requiere que los miembros del plan reciban una declaración anual de sus beneficios personales actuales del plan? ¿Es esta declaración anual a los miembros individuales requerida para mostrar cualquier proyección de los beneficios de jubilación posibles del miembro	7,50%	6,7	10	6,7
12.- ¿Los miembros del plan tienen acceso a un tribunal de quejas que es independiente del plan de pensiones?	2,50%	10	7	10
13.- ¿Qué porcentaje del total de activos de pensión se mantiene en varios tipos de fondos de pensiones? ¿Qué porcentaje del total de activos de pensión está en manos de los diez mayores fondos / proveedores de pensiones?	10%	5,7	5,5	8,8
INTEGRIDAD SUBÍNDICE	25%	88,1	80,0	79,9

Fuente: Elaboración propia con datos del Índice global de pensiones de Melbourne Mercer.

Anexo N°2: Tablas que muestran el valor del índice general para cada país, junto con el valor del índice para cada uno de los tres subíndices: adecuación, sustentabilidad e integridad, para el periodo 2012- 2016.

Cuadro N°10: Tabla del valor del Índice general para cada país contemplado en el estudio de Melbourne Mercer para el año 2012.

PAÍS	VALOR ÍNDICE	ADECUACIÓN	SUSTENTABILIDAD	INTEGRIDAD
Australia	75.7	73.5	73.0	83.2
Brasil	56.7	71.5	26.9	74.8
Canadá	69.2	74.2	56.3	79.3
Chile	63.3	50.1	67.7	78.4
China	45.4	55.7	30.5	49.7
Dinamarca	82.9	78.1	86.0	86.4
Francia	54.7	74.3	32.0	55.2
Alemania	55.3	65.2	35.9	66.7
India	42.4	37.4	40.7	52.8
Japón	44.4	46.1	28.9	63.3
Korea del Sur	44.7	45.1	42.3	47.5
Holanda	78.9	77.0	73.0	90.3
Polonia	58.2	63.6	43.4	70.1
Singapur	54.8	42.0	54.2	76.2
Suecia	73.4	68.0	73.3	82.5
Suiza	73.3	71.3	67.9	84.1
Reino Unido	64.8	68.1	46.5	85.0
Estados Unidos	59.0	58.3	58.4	61.1
Promedio	61.0	62.2	52.1	71.5

Fuente: Extraído del Informe 2012, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°11: Tabla del valor del Índice general para cada país contemplado según el estudio de Melbourne Mercer para el año 2013.

PAÍS	VALOR ÍNDICE	ADECUACIÓN	SUSTENTABILIDAD	INTEGRIDAD
Australia	77.8	75.6	73.0	88.1
Brasil	52.8	63.3	26.0	73.6
Canadá	67.9	72.4	57.9	74.5
Chile	66.4	58.6	65.6	79.9
China	47.1	61.1	28.9	50.0
Dinamarca	80.2	75.2	86.1	80.0
Francia	53.5	71.7	31.7	55.1
Alemania	58.5	69.7	36.8	71.1
India	43.3	41.2	40.8	50.3
Indonesia	42.0	29.8	37.7	67.3
Japón	44.4	29.8	37.7	67.3
Korea del Sur	43.8	43.7	41.0	47.9
México	50.1	51.9	50.8	46.0
Holanda	78.3	76.6	74.1	87.0
Polonia	57.9	64.4	42.6	68.9
Singapur	66.5	59.0	67.5	77.2
Suecia	72.6	65.2	74.5	81.5
Suiza	73.9	72.6	69.0	82.9
Reino Unido	65.4	68.2	48.0	85.4
Estados Unidos	58.2	56.6	57.8	61.2
Promedio	60.0	61.2	51.9	69.4

Fuente: Extraído del Informe 2013, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°12: Tabla del valor del Índice general para cada país contemplado según el estudio de Melbourne Mercer para el año 2014.

PAÍS	VALOR ÍNDICE	ADECUACIÓN	SUSTENTABILIDAD	INTEGRIDAD
Australia	79.9	81.2	73.0	87.8
Austria	52.8	67.5	18.9	76.6
Brasil	52.4	61.8	26.2	74.2
Canadá	69.1	75.0	58.6	74.3
Chile	68.2	57.3	68.7	85.0
China	49.0	62.5	33.0	49.9
Dinamarca	82.4	77.5	86.5	84.5
Finlandia	74.3	72.2	64.7	91.1
Francia	57.5	76.4	37.7	54.9
Alemania	62.2	75.8	37.6	75.0
India	43.5	37.1	40.6	57.7
Indonesia	45.3	37.5	37.8	68.3
Irlanda	62.2	77.6	36.0	74.1
Italia	49.6	68.1	13.4	70.7
Japón	44.4	48.0	28.5	60.9
Korea del Sur	43.6	42.6	42.5	46.7
Mexico	49.4	49.9	53.1	43.5
Holanda	79.2	75.3	76.3	89.4
Polonia	56.4	61.7	41.4	68.9
Sudafrica	65.9	56.4	68.5	77.4
Singapur	54.0	48.3	44.6	76.3
Suecia	73.4	67.2	74.7	81.6
Suiza	73.9	71.9	69.7	83.1
Reino Unido	67.6	69.8	52.4	85.4
Estados Unidos	57.9	55.2	58.5	61.2
Promedio	60.6	63.0	49.7	71.9

Fuente: Extraído del Informe 2014, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°13: Tabla del valor del Índice general para cada país contemplado según el estudio de Melbourne Mercer para el año 2015.

PAÍS	VALOR ÍNDICE	ADECUACIÓN	SUSTENTABILIDAD	INTEGRIDAD
Australia	79.6	81.2	72.1	87.6
Austria	52.2	67.6	17.2	76.8
Brasil	53.2	64.6	24.5	75.1
Canadá	70.0	79.4	56.2	74.3
Chile	69.1	62.8	65.0	84.8
China	48.0	62.7	29.8	50.0
Dinamarca	81.7	77.2	84.7	84.5
Finlandia	73.0	70.7	61.8	92.4
Francia	57.4	77.2	36.6	54.9
Alemania	62.0	76.0	36.8	75.0
India	40.3	30.0	39.9	57.6
Indonesia	48.2	41.3	40.1	70.8
Irlanda	63.1	77.0	36.2	78.5
Italia	50.9	68.4	12.1	77.4
Japón	44.1	48.8	26.5	61.2
Korea del Sur	43.8	43.9	41.6	46.8
Mexico	52.1	56.4	53.5	43.4
Holanda	80.5	80.5	74.3	89.3
Polonia	56.2	61.8	40.6	69.0
Sudafrica	64.7	55.7	65.9	77.2
Singapur	53.4	47.3	43.0	77.7
Suecia	74.2	71.1	72.6	81.5
Suiza	74.2	73.9	68.4	82.9
Reino Unido	65.0	64.2	51.3	85.5
Estados Unidos	56.3	55.1	54.4	61.1
Promedio	60.5	63.8	48.2	72.6

Fuente: Extraído del Informe 2015, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.

Cuadro N°14: Tabla del valor del Índice general para cada país contemplado según el estudio de Melbourne Mercer para el año 2016.

PAÍS	VALOR ÍNDICE	ADECUACIÓN	SUSTENTABILIDAD	INTEGRIDAD
Argentina	37.7	42.3	30.1	40.9
Australia	77.9	76.0	74.1	86.1
Austria	51.7	67.4	16.0	76.7
Brasil	55.1	67.9	29.2	70.7
Canadá	66.4	68.0	58.8	74.5
Chile	66.4	56.5	68.4	79.6
China	45.2	58.2	29.7	46.0
Dinamarca	80.5	75.8	85.3	81.4
Finlandia	72.9	70.6	62.2	91.5
Francia	56.4	75.2	35.2	55.8
Alemania	59.0	70.4	35.8	73.1
India	43.4	39.5	40.9	53.4
Indonesia	48.3	41.0	43.0	67.3
Irlanda	62.0	76.2	34.8	77.3
Italia	49.5	65.5	13.5	74.4
Japón	43.2	48.5	24.4	60.9
Korea del Sur	46.0	46.5	43.9	48.1
Malasia	55.7	40.3	57.1	78.3
México	44.3	38.5	53.6	40.7
Holanda	80.1	78.2	77.0	87.7
Polonia	54.4	57.9	41.2	67.3
Singapur	67.0	61.4	66.8	76.1
Sudáfrica	48.6	34.0	44.7	77.3
Suecia	71.4	67.6	69.5	80.3
Suiza	68.6	60.5	67.4	83.5
Reino Unido	60.1	55.5	48.8	83.2
Estados Unidos	56.4	53.5	57.1	59.9
Promedio	58.1	59.0	48.5	70.1

Fuente: Extraído del Informe 2016, Índice Global de pensiones de Melbourne Mercer.