

Ahorro Previsional Voluntario Experiencia del Laboratorio de Ahorro para el Retiro en América Latina y el Caribe

*Equipo Laboratorio de
Ahorro para el Retiro (LAR)
del BID, compuesto por:*



Mariano Bosch, Ph.D. in Economics, London School of Economics. Especialista Principal de la División de Mercados Laborales del BID. Líder de Proyecto LAR.



Gustavo Caballero, Ph.D. in Economics, University of Calgary. Consultor y Coordinador LAR en Colombia.



Fabián Cofré, M.A. Applied Economics, ILADES-Georgetown University. Consultor y Coordinador LAR en Chile.



Stephanie González, M.Sc. in Economics, Universidad de Chile. Consultora BID



Anne Hand, Máster in International Education Policy, Harvard University. Consultora y Coordinadora LAR en México.



Lukas Keller, M.A. Politics and Public Administration, Universidad de Rutgers y Universidad de Konstanz, Exconsultor y Excoordinador LAR en EE. UU.



María Teresa Silva Porto-Díaz, M.A. Public Policy, Universidad de Oxford. Consultora y Coordinadora General de LAR



Catalina Rodríguez, M.A. Latin American Studies, Georgetown University. Consultor LAR en EE. UU.



RESUMEN

Este artículo presenta un resumen de la experiencia que el Laboratorio de Ahorro para el Retiro (LAR) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha desarrollado en sus cuatro años de existencia para promover el ahorro previsional voluntario en países como Chile, Colombia, México y Perú.

INTRODUCCIÓN

La baja cobertura de los sistemas previsionales es uno de los principales retos que enfrenta América Latina y el Caribe en materia de pensiones, en particular para los trabajadores independientes y de bajos ingresos. Cerca del 80% de estos últimos no ahorran para su retiro en estos países. La razón principal de esta desconexión con los sistemas obligatorios de pensiones es que la gran mayoría no tiene un trabajo formal. Ampliar la cobertura previsional de los trabajadores independientes y de bajos ingresos requiere mejorar el funcionamiento del mercado laboral y de los sistemas de pensiones. Para ello se necesitan reformas legislativas y reasignaciones presupues-

tarias que demandan grandes consensos políticos (Bosch, Melguizo y Pagés, 2013)

Una alternativa en el corto plazo es que administradores de fondos de pensiones, reguladores y empleadores puedan impulsar el ahorro previsional voluntario. Sin embargo, a pesar de que los países de la región con sistemas de capitalización individual cuentan con pilares de ahorro voluntario, todavía son muy pocas las personas que toman esta opción de ahorro, en especial, entre los trabajadores de bajos ingresos. Según datos de la Encuesta de Protección Social (2015), menos del 7% de los afiliados en Chile ha realizado algún aporte voluntario, y entre los afiliados de bajos ingresos (primer quintil) esta cifra se reduce al 3%.

Lo mismo sucede en México y Colombia, donde solo el 6,8% y el 5,7% de las cuentas administradas por las AFORES y las AFPs registran ahorros voluntarios, respectivamente.

Ahorrar para el retiro no es fácil, especialmente para los trabajadores con ingresos limitados e irregulares¹. Se pueden distinguir tres tipos de impedimentos: (i) barreras de demanda, (ii) barreras de oferta y (iii) factores del entorno. Las barreras de demanda al ahorro previsional voluntario se refieren a factores a nivel individual que inhiben el ahorro para el retiro, como los ingresos insuficientes o irregulares (capacidad para ahorrar), factores conductuales (sesgos en el comportamiento) o el desconocimiento de cómo ahorrar o

(1) Un análisis exhaustivo sobre las diferentes barreras al ahorro en ALC se puede encontrar en la nota técnica "Como Fomentar el Ahorro para el Retiro entre los Trabajadores de Bajos Ingresos e Independientes: Los casos de Chile, Colombia, México y Perú". En <https://publications.iadb.org/es/node/19823>

por qué es importante (educación financiera). Las barreras de oferta al ahorro previsional voluntario son aquellas que limitan el desarrollo de productos de ahorro a largo plazo que se adapten a las necesidades de las poblaciones vulnerables. Finalmente, entre los factores de entorno que dificultan el ahorro previsional voluntario de las personas en los cuatro países destacan las deficiencias en el diseño de las pensiones no contributivas, que en algunos casos desincentivan las contribuciones voluntarias a los sistemas, y la falta de confianza en las instituciones pensionales (Bosch, Cofré, et al., 2019)

Estudiar qué funciona, y qué no, para promover un mayor ahorro para la vejez en América Latina y el Caribe es el principal objetivo del Laboratorio de Ahorro para el Retiro. El escaso ahorro previsional y la situación general de los sistemas de pensiones de la región, que también se ven amenazados por el futuro del mercado laboral, obliga hoy más que nunca a la búsqueda de soluciones imaginativas. Por esta razón, el Laboratorio de Ahorro para el Retiro nació como un espacio de ensayo para saber de qué forma se puede aprovechar la tecnología y la psicología

para generar un mayor ahorro previsional en la región.

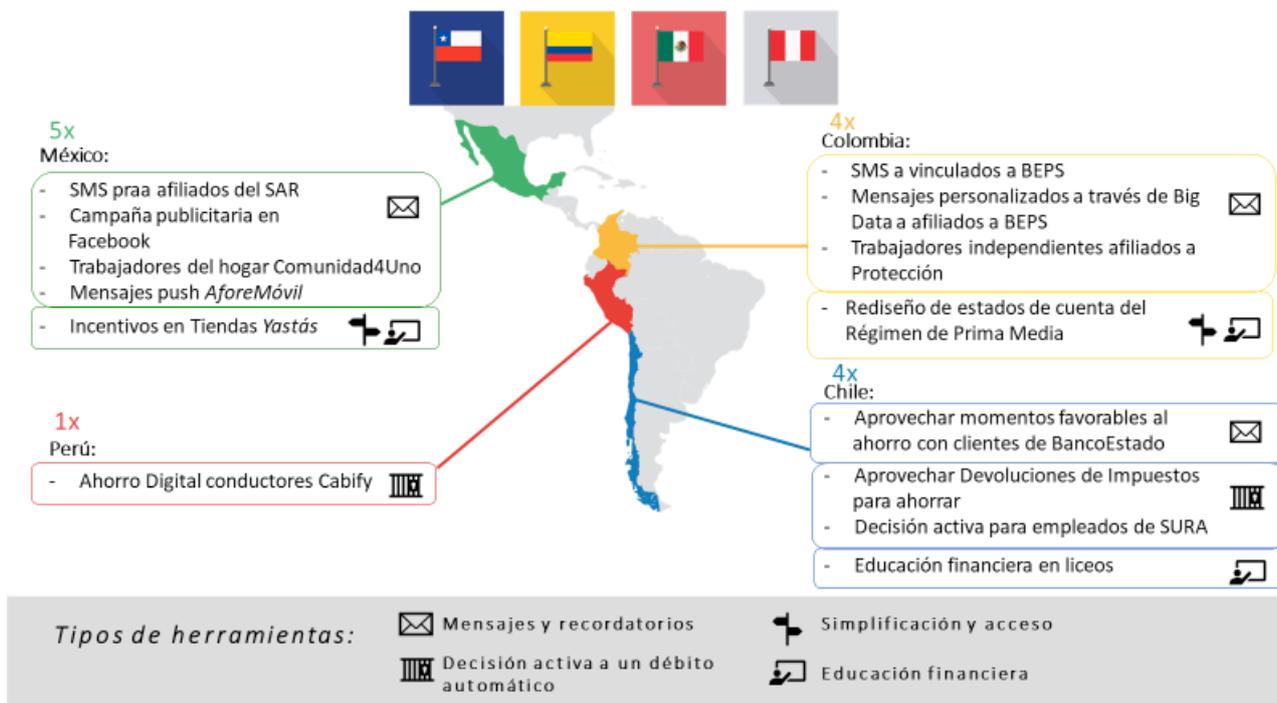
II. EXPERIENCIA DEL LABORATORIO DE AHORRO PARA EL RETIRO (LAR) EN LA REGIÓN

En estos cuatro años, el LAR ha diseñado, implementado y evaluado diversos pilotos para promover el ahorro previsional para el retiro en Chile, Colombia, México y Perú. Estas iniciativas se han enfocado en los trabajadores de ingresos bajos e irregulares y disminuida capacidad de ahorro, que son los más desconectados de los sistemas de pensiones. Adicionalmente, estas soluciones de ahorro han buscado, por un lado, contribuir a superar sesgos conductuales como nuestra preferencia por consumir hoy (sesgo presente) o la tendencia de las personas de dejar las cosas para mañana (procrastinación) y, por otro lado, disminuir la brecha de información de cómo y por qué ahorrar es importante. Adicionalmente, la incorporación de tecnología y soluciones digitales ha permitido que actualmente sea más sencillo y accesible el ahorro para trabajadores que antes estaban desconectados del sistema bancario y financiero.

Estos pilotos buscaron instancias que simplificaran el proceso de ahorro previsional levantando las barreras para hacerlo. Esto ha significado reducir al mínimo el número de pasos desde que se genera la voluntad de ahorrar hasta que se produce la decisión y/o transacción de ahorro, intentando llegar más directo al individuo y darle un empujoncito para este propósito. Para ello, se han utilizado una amplia gama de soluciones, desde la creación de mecanismos automáticos de ahorro en plataformas digitales, incentivar instancias de ahorro en transacciones habituales de compra, en el pago de impuestos o al final de un repago de préstamos. A su vez, para despertar esa voluntad de ahorro, se han enviado miles de mensajes de texto, emails, mensajes push, pop-ups y aparecido en un millar de Facebook feeds. Estos mensajes han sido diseñados para informar y superar las barreras psicológicas que se interponen en la voluntad de ahorrar.

A continuación, se puede apreciar un mapa de nuestras intervenciones por países y por tipo de intervención².

Panorama de las iniciativas del Laboratorio de Ahorro para el Retiro



(2) El detalle de la metodología, resultados e impactos de cada intervención se pueden encontrar en www.iadb.org/laboratorioahorro

III. UN CAMINO LLENO DE DESAFÍOS, LA SOLUCIÓN ES SEGUIR PROBANDO

Una de las principales lecciones del trabajo del LAR es que el proceso de ahorrar para el retiro debe ser lo más sencillo y automático posible. Sin embargo, en la práctica encontramos que este camino conlleva muchos pasos y complicaciones que dificultan la implementación de soluciones de ahorro escalables y efectivas, como son, (i) requisitos regulatorios, (ii) restricciones tecnológicas y (iii) fallas de mercado.

Respecto a los desafíos regulatorios, por ejemplo, nos encontramos que, en Chile y Perú, la cotización mínima posible a los sistemas de pensiones equivale al 10% del salario mínimo, este diseño no responde a la realidad de los trabajadores independientes y de bajos ingresos, pues inhibe que puedan ahorrar montos menores acordes a sus posibilidades. Entre otras barreras, esta condición impidió que en el piloto de Cabify-Perú, el ahorro recaudado se invirtiera en una AFP, ya que los conductores generan ingresos variables por lo que no siempre se pueden comprometer con la cotización mínima. A su vez, el 54% de estos conductores no tienen ahorros, ni siquiera para enfrentar emergencias, por lo que un ahorro ilíquido como el previsional, puede no ser el más idóneo para este segmento.

En esa misma línea y contrario a las lecciones de las ciencias del comportamiento que indican que ahorrar debe ser simple y oportuno, algunas restricciones regulatorias impiden aprovechar los momentos favorables al ahorro como los es, por ejemplo, en el momento de la firma de un nuevo contrato laboral. En Chile, por falta de una norma explícita, en un piloto se interpretó como prohibición ofrecer una decisión activa de ahorro para los trabajadores de una empresa financiera multinacional. Sin embargo, en su filial de México es totalmente posible suscribir un plan de ahorro previsional activo al mismo tiempo que un nuevo contrato

laboral, lo cual resulta en una inscripción superior al 90%.

Del mismo modo, se evidencia que pequeños incentivos en el presente pueden ser eficaces para incentivar el ahorro a largo plazo. En efecto, en México la CONSAR³ lanzó una campaña en la que ofrecía boletos de cine para incentivar las inscripciones a un débito automático de ahorro voluntario a través de la aplicación AforeMóvil o en Colombia el sorteo de una vivienda tuvo impacto tanto en el monto total ahorrado en BEPS⁴ como en el monto promedio de la transacción. En cambio, en Chile debido a malas prácti-

“Ahorrar para el retiro no es fácil, especialmente para los trabajadores con ingresos limitados e irregulares. Se pueden distinguir tres tipos de impedimentos: (i) barreras de demanda, (ii) barreras de oferta y (iii) factores del entorno”

cas en años anteriores, no está permitido ofrecer incentivos monetarios o en especie asociados al ahorro previsional.

Como vemos, las regulaciones varían entre países, pero un común denominador es que ningún sistema de la región permite o tiene regulada la inscripción automática, el mecanismo de ahorro más efectivo, ya que permite cambiar el statu quo, de manera que sin hacer nada el trabajador está automáticamente ahorrando y para salirse del esquema tiene que tomar una decisión.

Asimismo, también nos encontramos con grandes desafíos tecnológicos. Sabemos que en los últimos años la frontera tecnológica en la región para masificar, facilitar y automatizar el ahorro para el retiro se ha expandido notoriamente y México ha sido uno de los países que ha liderado este esfuerzo para digitalizar sus procesos claves del sistema de pensiones, ampliando cobertura a través de más canales y medios electrónicos, gene-

rando un expediente electrónico único y portable durante toda la vida laboral del ahorrador, incorporando la autenticación biométrica o haciendo mucho más directo los aportes de ahorro voluntario a través del comercio establecido o aplicaciones móviles. Sin embargo, en la región aún enfrentamos retos tecnológicos que tienen que ver con la velocidad de adopción de las nuevas tecnologías y los factores que pueden limitar el alcance de la tecnología. Por ejemplo, el desarrollo de una aplicación para ahorrar tendrá impacto en la medida que las personas cuenten con teléfonos inteligentes, que éstos tengan la suficiente memoria para

descargar aplicativos, que tengan acceso a internet de manera continua, entre otros elementos a considerar.

Finalmente, entre los retos de mercado destacan los débiles incentivos comerciales para enfocar los productos financieros en trabajadores independientes y de bajos ingresos, que tienen la capacidad de realizar aportaciones pequeñas y esporádicas. Recaudar estas pequeñas contribuciones de trabajadores poco bancarizados y dispersos puede tener un elevado costo asociado. Estos factores dificultaron la expansión de las redes de recaudo en Colombia y Perú, así como la posibilidad de implementar una solución de ahorro que empaquetara el pago de un servicio como la telefonía o la luz con un componente para ahorro voluntario. En síntesis, todos estos desafíos pueden afectar la escala de una solución de ahorro (a cuántos puedo llegar), su adopción (qué tan fácil es ahorrar y cuántos eligen hacerlo) o su efectividad para realmente hacer una diferencia en su pensión (qué

(3) Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de México (CONSAR), su labor es la de regular el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que está constituido por las cuentas individuales a nombre de los trabajadores que administran las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

(4) Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) es un programa del Gobierno Nacional de Colombia, administrada por la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones)

tanto logran ahorrar y por cuánto tiempo).

Por ello, una de las lecciones centrales del laboratorio, más allá de qué experiencias han tenido éxito o no, es animar a que los países encuentren la manera de probar qué tipo de soluciones pueden ser más efectivas. Esto se puede hacer desde la academia, con el apoyo del regulador

o supervisor de pensiones a través de sistemas de prueba o sandboxes. En estos entornos, reguladores, empresas e instituciones pueden experimentar con nuevas tecnologías y planes piloto para identificar la mejor forma de regular. Esta podría ser un entorno seguro donde probar que soluciones específicas son más apropiadas para cada entorno y colectivo específico.

Te invitamos a acceder a más información sobre todas las iniciativas del Laboratorio de Ahorro para el Retiro en nuestra página web www.iadb.org/laboratorioahorro, donde encontrarás videos que relatan diversas iniciativas con testimonios de los beneficiarios y reguladores de pensiones, así como cada una de las fichas que resumen los resultados obtenidos.

Referencias

- Benartzi, S.; Beshears, J.; Milkman, K.; Sunstein, C.; Thaler, R.; Shankar, M.; Tucker-Ray, W.; Congdon, W.; Galing, S. (2017). Should Governments Invest More in Nudging?. *Psychological Science*, Vol 28 (8), p. 1041-1055. <https://doi.org/10.1177/0956797617702501>
- Benartzi, S.; Thaler, R.; (2001). Naive Diversification Strategies in Defined Contribution Saving Plans. *The American Economic Review*. Vol. 91, No. 1, pp. 79-98. <https://www.jstor.org/stable/2677899>
- Beshears, J.; Choi, J.J.; Laibson, D.; Madrian, B. (2009) The Importance of Default Options for Retirement Saving Outcomes: Evidence from the United States. *Social Security Policy in a Changing Environment*, Brown, Liebman, and Wise editors p. 167-195. <http://dx.doi.org/10.3386/w12009>
- Bosch, M.; Caballero, G.; Cofré, F.; González, S.; Hand, A.; Keller, L.; Silva Porto, M. (2019). Cómo fomentar el ahorro para el retiro entre los trabajadores de bajos ingresos e independientes: Los casos de Chile, Colombia, México y Perú. DB-TN-1777. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0002016>
- Bosch, M.; Melguizo, A.; Pagés, C. (2013). Mejores pensiones mejores trabajos: Hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe. Washington D.C. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://bit.ly/2CEuuVM>
- Bosch, M.; Pagés, C.; Ripani, L. (2018). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región? Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001339>
- Carroll, G. D., Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C., & Metrick, A. (2009). Optimal Defaults and Active Decisions. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1639–1674. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1639>
- Choi, J.J.; Laibson D.; Madrian B.; Metrick A. (2004). For Better or For Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior. In: *Wise DA Perspectives in the Economics of Aging*. University of Chicago Press; 2004 p. 81-121. <https://www.nber.org/chapters/c10341.pdf>
- Choi, J.J.; Laibson, D.; Madrian, B. (2004). Plan Design and 401(k) Savings Outcomes. NBER Working Paper No. 10486. <https://doi.org/10.3386/w10486>
- Choi, J. J.; Haisley, E.; Kurkoski, J.; Massey, C. (2017). Small cues change savings choices. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 142, 378-395. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.08.010>
- Clark, R.; Maki, J.; Sandler, M. (2014). Can Simple Informational Nudges Increase Employee Participation in a 401(k) Plan?, *Southern Economic Journal* Volume 80, Issue 3, pages 677–701, <http://dx.doi.org/10.3386/w19591>
- Cunningham, C.; Engelhardt, G.; (2002). Federal Tax Policy, Employer Matching, and 401(k) Saving: Evidence from HRS W-2 Records. *National Tax Journal*, 55:3, pp. 617-45. <https://doi.org/10.17310/ntj.2002.3.12>
- Dworak-Fisher, K. (2011) Matching Matters in 401(k) Plan Participation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 50, issue 4, 713-737. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00658.x>
- Engelhardt, G.; Kumar, A. (2007). Employer matching and 401(k) saving: Evidence from the health and retirement study. *Journal of Public Economics*, Volume 91, Issue 10, November 2007, Pages 1920-1943. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2007.02.009>
- Fawcett, T.; McNamara, J.; Houston, A. (2012). When is it adaptive to be patient? A general framework for evaluating delayed rewards. *Behavioural Processes*. Volume 89, Issue 2, February 2012, p. 128-136. <https://doi.org/10.1016/j.beproc.2011.08.015>
- Fernandes, D., Lynch Jr., J. G.; Netemeyer, R. G. (2014). Financial Literacy, Financial Education, and Downstream Financial Behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861-2109. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1849>
- Haselton, M. G.; Nettle, D. (2006). The Paranoid Optimist: An Integrative Evolutionary Model of Cognitive Biases. *Personality and Social Psychology Review*. Volume: 10 issue: 1, p 47-66. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1001_3
- Haselton, M. G., Nettle, D.; Murray, D. R. (2016). The evolution of cognitive bias. In D. M. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology: Integrations* (p. 968–987). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470939376.ch25>
- Hintze, A.; Olson, R.; Adami, C.; Hertwig, R. (2015). Risk sensitivity as an evolutionary adaptation. *Sci Rep* 5, 8242. <https://doi.org/10.1038/srep08242>
- Karlan, D.; McConnell, M.; Mullainathan, S.; Zinman, J. (2016). Getting to the Top of Mind: How Reminders Increase Saving. *Management Science*, 62(12), 3393–3411. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2296>
- Karlan, D.; Wood, D.; (2017). "The effect of effectiveness: Donor response to aid effectiveness in a direct mail fundraising experiment," *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. Elsevier, vol. 66(C), pages 1-8. <https://doi.org/10.3386/w20047>
- Kusko, A.; Poterba, J.; Wilcox, D. (1997) Employee Decisions with Respect to 401(k) Plans: Evidence From Individual-Level Data. In Olivia Mitchell and Syllvester Schieber, eds., *Living with Defined Contribution Pensions: Remaking Responsibility for Retirement*. University of Pennsylvania Press. <https://doi.org/10.3386/w4635>
- Laibson, D.; (1997). Golden Eggs and Hyperbolic Discounting. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 112, Issue 2, May 1997, Pages 443–478. <https://doi.org/10.1162/003355397555253>
- Lusardi, A.; Michaud, P.-C.; Mitchel, O. (2011). Optimal Financial Literacy and Saving for Retirement. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1978960>
- Madrian, B.; Shea, D (2001). The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 116, Issue 4, Pages 1149–1187. <https://doi.org/10.1162/003355301753265543>
- O'Donoghue, T.; Rabin, M.; (1999). Doing It Now or Later. *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 89(1), pages 103-124. <https://doi.org/10.1257/aer.89.1.103>
- Thaler, R. (1985). Mental Accounting and Consumer Choice. *Marketing Science*, 4(3), 177-266. <https://doi.org/10.1287/mksc.4.3.199>