

Nest Sidecar Savings Trial: Lecciones para Chile de la estrategia de “frascos” para promover el APV en el Reino Unido¹



Olga Fuentes Contreras
Ph.D. in Economics, Boston University. Intendente de Regulación, Superintendencia de Pensiones



Manuel Garcia Huitron
M.A. in International and Development Economics, Yale University. M.Sc. in Economics and Finance of Aging, Tilburg University. Consultor Senior, División de Mercados Laborales, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)



Fernando López
Ph.D. in Business (Finance), Washington University in St. Louis. Académico, Departamento de Gestión y Negocios, FEN-UAH

RESUMEN

Este artículo describe el programa de ahorro voluntario “Sidecar Savings” y su experiencia con la implementación de la versión piloto de “Jars” (Fracos). En un solo producto, Jars combina una cuenta de ahorro de emergencia, que no tiene restricciones para el retiro de fondos, y una cuenta de ahorro previsional tradicional que no permite retiros. Esta innovación apunta a mejorar el bienestar de las personas promoviendo la acumulación de ahorro que les permita abordar de mejor manera sus necesidades de corto y largo plazo. El artículo concluye con dos reflexiones. Primero, el producto “Jars” presenta elementos que permitirían mejorar el diseño del Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC). Segundo, la creación de una unidad de inteligencia pensional similar al “Nest Insight” contribuiría a mejorar el desarrollo y testeo de iniciativas orientadas a aumentar el ahorro y mejorar las pensiones.

INTRODUCCIÓN

Los pilares de ahorro voluntario de los sistemas de pensiones tienen por objeto entregar herramientas e incentivos para que las personas complementen los ingresos que obtienen en su vejez por la vía de sus contribuciones a un pilar de seguridad social (o un pilar solidario financiado con impuestos generales) y ahorro obligatorio. Como

describen Bosch et al. (2020) en este número especial, son diversos los factores de oferta, demanda y el entorno que obstaculizan este propósito. En este contexto, este artículo describe un producto de ahorro previsional voluntario innovador cuyo diseño se sustenta en investigación de frontera y que en la actualidad se encuentra en una etapa de implementación piloto en el Reino Unido. Nos referimos al producto “Jars” (frascos), que forma parte

del programa “Sidecar Savings” desarrollado por la entidad estatal Nest.

El artículo está organizado de la siguiente manera. Las secciones 1 y 2 presentan el contexto en que se sitúa esta innovación, con una descripción del sistema de pensiones del Reino Unido y la entidad estatal Nest, respectivamente. La sección 3 presenta una entrevista realizada por los autores a Jo Phillips, Directora de Investi-

(1) El contenido de este artículo es de sus autores y no reflejan, necesariamente, las opiniones de las instituciones en las que se desempeñan. Los autores agradecen la colaboración de Jo Phillips, Directora de Investigación e Innovación de Nest Insight de Reino Unido.

gación e Innovación del Nest Insight (Reino Unido), sobre el programa de ahorro voluntario "Sidecar Savings" y su experiencia con la implementación de la versión piloto de "Jars". Concluimos con la discusión de dos aspectos de esta experiencia que serían relevantes para el caso chileno.

1. SISTEMA DE PENSIONES EN EL REINO UNIDO

El sistema de pensiones del Reino Unido es uno de los más referidos a nivel internacional. Actualmente, el sistema está organizado en torno a tres pilares. El primer pilar o "nueva pensión estatal" (NPE) fue introducida en 2016, y corresponde a un esquema de beneficios definidos, financiada a través de contribuciones a la seguridad social e impuestos generales.

La NPE tiene por objeto redistribuir la riqueza entre la población para proporcionar a todos los jubilados un nivel de ingreso mínimo. Se trata de una pensión fija que se paga una vez que un individuo llega a la edad de retiro. A condición de haber realizado el mismo número de contribuciones, los individuos recibirán el mismo nivel de prestaciones, independientemente de la cuantía de sus aportes, siempre y cuando haya contribuido por lo menos 10 años al sistema. Un pensionado individual con un historial completo de contribuciones de 35 años o más tiene derecho a una pensión equivalente a £175,20 por semana (~\$177.000 al fin de septiembre de 2020).

Las tasas de contribución para seguridad social dependen del tipo de trabajador (dependiente o independiente) y su nivel de remuneraciones. En el caso de trabajadores dependientes, los empleadores aportan un 13.8% de los ingresos por sobre £183 semanales (~\$186.000 al fin de septiembre de 2020). Los trabajadores aportan un 12% de sus ingresos semanales en el tramo de ingresos de £183 a £962 (~\$976.000 al fin de septiembre de 2020) y 2% para las remuneraciones por sobre £962. La tasa de contribución efectiva solamente a pensiones es difícil de calcular, ya que estas cotizaciones también financian beneficios para personas en diversas circunstancias como desempleo, licencias médicas, embarazo y cuidado de niños, cuidado de ancianos, cuidado de personas en condición de invalidez, entre otras. Para más información, el lector es referido a PPI (2020).

El segundo pilar corresponde a un plan de ahorro patrocinado por empleadores. Luego de la reforma de "adscripción automática" implementada en 2008, los empleadores tienen la obligación de adscribir a sus trabajadores a un plan de ahorro previsional autorizado por el regulador y realizar una contribución mínima a dicho plan. Este elemento de diseño es relevante: para el trabajador el esquema es voluntario, no así para el empleador. La contribución mínima en este esquema a partir de 2019 asciende a 8% de las remuneraciones, donde un mínimo de 3% es aportado por los empleadores. Previo a esta reforma, estos planes de pensiones surgían producto de la iniciativa de empleadores, de negociaciones colectivas de estos con sindicatos o acuerdos a nivel de industrias. Sin embargo, esto no era obligatorio y por ello la cobertura era baja. Si bien en Reino Unido se observa una tendencia hacia planes de contribuciones definidas como en el resto del mundo, también existen planes de beneficios definidos operativos con una amplia variedad en el diseño.

"Con la reforma de 'adscripción automática' implementada en 2008, los empleadores tienen la obligación de adscribir a sus trabajadores a un plan de ahorro previsional autorizado por el regulador y realizar una contribución mínima a dicho plan."

Una reforma en 2015 permitió la creación de planes híbridos de ambición definida ("DA"), de contribución definida colectiva ("CDC") y de compartición de riesgos ("Shared Risk").

El tercer pilar es de ahorro voluntario individual y su objetivo es entregar mecanismos que permitan complementar el ingreso para la jubilación de los pilares anteriores. Existe una amplia gama de productos que gozan de bonificaciones y exenciones fiscales. Entre estos, destaca la reciente creación de la cuenta "Lifetime ISA" (LISA) en abril del 2016. Para abrir una cuenta LISA, las personas deben tener entre 18 y 40 años. Como máximo pueden ahorrar £4,000 por año y no puede tener más de £20,000 en total. El ahorro en esta cuenta recibe una bonificación fiscal anual equivalente al 25% de los ahorros individuales, con un tope de £1,000 anuales. A partir de los 50 años, la persona no puede realizar aportes a esta cuenta ni recibir una

bonificación fiscal. El saldo en la cuenta se puede acceder sin penalidad alguna desde los 60 años. Si la persona desea retirar el saldo antes de esa edad, lo puede hacer para la compra de una primera vivienda, pero en este caso, pierde la bonificación estatal y enfrenta una penalidad de salida del 5% del saldo en la cuenta.

2. Nest

La reforma del 2008, motivada por expectativas de vida crecientes y bajas tasas de ahorro para pensiones, sentó las bases para crear un sistema de ahorro previsional para el segundo pilar en el que los empleadores, por primera vez, estaban obligados a cotizar para sus trabajadores. Este sistema requirió que cada empleador afiliara automáticamente a sus trabajadores a un esquema de ahorro para pensiones.

Para asegurar que todos los empleadores, independiente de su tamaño, tuvieran acceso a planes de ahorro previsional para sus trabajadores, se estableció la entidad

estatal Nest (National Employment Savings Trust). Nest ofrece planes de ahorro para pensión en este segundo pilar con estrategias de inversión con distinta exposición a riesgo y criterios que consideran factores ambientales, sociales y de gobernanza. El total de activos administrados por Nest a junio de 2020 ascendió a £11,700 millones.

La afiliación automática y la introducción del Nest permitió resolver las dificultades existentes relativas a la provisión y oferta de planes de ahorro para empresas pequeñas e individuos con ingresos bajos y medios, y el bajo nivel de conocimientos por parte de los trabajadores respecto a la importancia del ahorro para pensiones. Estos planes de ahorro previsionales ocupacionales entraron en vigor de forma gradual entre los años 2012 y 2016, incorporando en una primera etapa a las empresas de mayor tamaño, para luego continuar con las empresas medianas y



pequeñas. La tasa de cotización del plan se fijó en términos de una tasa mínima a contribuir por parte del empleador. Al inicio la tasa de cotización total se fijó en 2%, donde 1% correspondía al empleador. Gradualmente la cotización total aumentó a 8%, su nivel actual, donde el empleador cotiza un mínimo de 3%.²

Nest ha sido exitoso en aumentar la cobertura del segundo pilar en el Reino Unido. A junio 2020, Nest contaba con cerca de 9,1 millones de usuarios y más de 800 mil empleadores. Nest tiene una unidad de investigación denominada Nest Insight, a través de la cual busca entender los desafíos que enfrentan las personas a la hora de ahorrar para el retiro y testear alternativas que mejoren su bienestar financiero. Un ejemplo de esto es el producto "Jars" (Frascos) que describimos en la siguiente sección.

3. SIDECAR SAVINGS TRIAL

Esta sección presenta una entrevista con la Directora de Investigación e Innovación de Nest Insight, Jo Phillips, quien nos contará sobre uno de sus proyectos más innovadores: el "Sidecar Savings Trial".

¿Qué es el Sidecar Savings Trial?

El modelo Sidecar Savings Trial combina una cuenta de ahorro de "emergencia",

que no tiene restricciones para el retiro de fondos, y una cuenta de ahorro previsional tradicional que no permite retiros. Actualmente, la herramienta del Sidecar que estamos testeando en Nest Insight es un producto de ahorro que llamamos "Jars" (Frascos). En la práctica, las personas tienen un solo producto que opera como dos "frascos" separados para acumular ahorro. Este producto se lo ofrecemos a empleadores para que a su vez lo ofrecieran como beneficio a sus trabajadores. El proveedor tecnológico de este producto de ahorro es "Salary Finance".

Sidecar Savings es un modelo de ahorro híbrido que combina el uso de la inercia, el compromiso anticipado de un monto de ahorro y los descuentos por planilla. De esta manera, se ayuda a las personas a generar ahorros tanto de "emergencia" como para la pensión, generando al mismo tiempo un compromiso a un mayor ahorro para la pensión cuando el ahorro de emergencia alcanza un cierto nivel. Creemos que este enfoque híbrido puede ser un elemento central en un sistema financiero que ayuda a construir una seguridad financiera integral para el individuo en el corto y largo plazo. El modelo permite que el fondo para pensiones permanezca bloqueado e invertido con un horizonte de largo plazo, brindando al mismo tiempo a los trabajadores acceso a un monto de ahorros líquidos.

¿Cómo funciona el modelo de "Frascos"?

El esquema funciona de la siguiente manera:

- El ahorrante se inscribe en un portal de internet en un proceso que toma de 5 a 10 minutos.
- Luego selecciona la cantidad a ahorrar para cada tipo de cuenta y su objetivo de ahorro. Este ahorro es adicional al de la cotización mínima obligatoria equivalente al 8% de la remuneración para pensiones autofinanciadas bajo el régimen de adscripción automática.
- El ahorrante abre una nueva cuenta de ahorro con acceso inmediato. Este será su frasco de ahorros de emergencia, que se encuentra junto al frasco de ahorros para pensiones existente.
- La contribución elegida se deduce de su salario en cada período de pago. Al principio, las contribuciones van al "frasco" de ahorros de emergencia.
- Una vez que se alcanza el objetivo de ahorro de emergencia, la deducción salarial se envía al frasco de ahorro previsional, junto a sus cotizaciones previsionales regulares.
- El ahorrante puede retirar dinero de su "frasco" de ahorros de emergencia con la frecuencia que desee. Cada vez que el saldo cae por debajo del objetivo de ahorro, las contribuciones comienzan a ir al frasco de emergencia hasta que se

(2) La tasa de cotización mínima total está compuesta por 3% por parte del empleador, 4% por parte del trabajador y un 1% de exención tributaria.

alcanza el monto objetivo de ahorro de emergencia.

¿Cuál es el desafío para las pensiones que aborda el modelo de “Frascos”?

El programa aborda dos desafíos que enfrentan los ahorrantes del Reino Unido. Primero, según una investigación del Money and Pensions Service, solo 44% de la población activa del Reino Unido tiene 500 libras (~\$500.000) o más en ahorros líquidos disponibles para emergencias y el 26% no tiene. Esto significa que es posible que muchos no tengan más remedio que recurrir a préstamos de alto costo al enfrentar gastos altos o inesperados. Los impactos de esto son amplios, incluyendo preocupación y estrés, menor productividad a corto plazo, la necesidad de recortar gastos que incluso podrían llevar a interrumpir las cotizaciones previsionales, lo cual, a más largo plazo, reduciría el ahorro acumulado para las pensiones futuras.

Segundo, aunque la pensión estatal y aquella que se financia a través de las cotizaciones obligatorias (8% de la remuneración) pueden entregar un nivel de ingreso para la vejez que es suficiente para muchas personas, mientras que muchas otras necesitarán ahorrar más para alcanzar el ingreso al que aspiran en su vejez.



Jo Phillips, Directora de Investigación e Innovación de Nest Insight, Reino Unido

Bajo este modelo, no hay cambios a la tasa de cotización mínima de 8% destinada a los planes ocupacionales de adscripción automática. Las cotizaciones para “Jars” se realizan por encima de las cotizaciones habituales.

Cuéntenos sobre el origen del proyecto. ¿Cómo surgió la idea en Nest? ¿Hubo algunos proyectos alternativos o ideas que se descartaron a favor del proyecto de ahorro Sidecar?

Nest Insight cuenta con un grupo de personas expertas en investigación e innovación colaborativa. Estamos trabajando para comprender los desafíos que enfrentan las personas a la hora de ahorrar para el futuro y para desarrollar y testear soluciones a esos desafíos. Hacemos esto a través de un ambicioso programa de investigación, ensayos, testeos y publicaciones, desarrollado en asociación con académicos, centros de pensamiento (think tanks), el gobierno y la industria. Compartimos ampliamente nuestro trabajo para influir en la industria y los responsables de política pública tanto del Reino Unido, como a nivel internacional.

El modelo Sidecar Savings fue propuesto por un grupo de investigadores estadounidenses para ayudar a las personas a crear un mejor equilibrio de ahorros a corto y largo plazo que se adapte a sus necesidades y preferencias financieras. Nest Insight está trabajando con el mismo equipo académico en el testeo de la versión piloto del modelo de “Frascos”: Sarah Holmes Berk, John Beshears, James Choi, David Laibson y Brigitte Madrian. En el proyecto también colaboran BlackRock, Money and Pensions Service (MAPS) y JPMorgan Chase Foundation, quienes apoyan financieramente este piloto. Para el desarrollo tecnológico del producto de ahorro Jars, Nest Insight se asoció con Salary Finance.

Estábamos ansiosos por explorar y probar la idea de ahorro Sidecar en el contexto del Reino Unido para abordar los desafíos identificados anteriormente. El testeo de Sidecar Savings es parte de nuestro programa de trabajo más amplio en tres temas principales de investigación: ahorro inteligente, ahorro en grupos de riesgo y ahorro en contexto.

¿Cuáles son los elementos únicos del diseño e implementación del proyecto?

El piloto permite testear cómo las estructuras de ahorro que han sido tan efectivas para financiar las pensiones en el Reino Unido pueden aprovecharse para ayudar también a las personas a desarrollar resiliencia financiera de emergencia y, cuando lo hayan hecho, aumentar su ahorro para el retiro. Otro aspecto es que integra dos objetivos que anteriormente se veían como contrapuestos: ahorrar para emergencias y ahorrar para la jubilación.

Para los trabajadores, la herramienta está diseñada para ser simple de usar. Esta simplicidad se debe al mecanismo de descuento por planilla que permite que un flujo regular de contribuciones se asigne inteligentemente a ahorros de emergencia y ahorros para el retiro. Una vez que se hayan registrado, el resto estará hecho. Por lo tanto, mientras los trabajadores están ocupados con el trabajo y la vida hogareña, su frasco de ahorros de emergencia aumentará constantemente y estará disponible para cuando lo necesiten. Cuando alcancen su objetivo de ahorro para emergencias, entonces ahorrarán más para su jubilación.

¿Cuál fue la reacción inicial al proyecto por parte de distintos actores?

Sidecar Savings ha sido muy bien recibido y hay un alto nivel de interés en los resultados del piloto por parte de los empleadores, la industria de servicios financieros y actores del ámbito regulatorio, tanto del Reino Unido como a nivel internacional.

¿Qué medios utilizaron para recibir comentarios de los usuarios sobre el diseño y la implementación del proyecto? En general, ¿cuán útiles fueron estos mecanismos de consulta?

En la etapa inicial realizamos una investigación para recopilar comentarios de personas que podrían usar la herramienta de ahorro, esto para el diseño y la comunicación antes de comenzar a desarrollar los “frascos”. En medio de la implementación del piloto, estamos recopilando y analizando datos administrativos y de



encuestas para evaluar el uso e impacto del programa en el bienestar financiero de sus usuarios.

¿Cuál es el estado actual del proyecto?

Actualmente, hay tres empleadores del Reino Unido que están ofreciendo el esquema de “frascos” a sus trabajadores. Próximamente, se incorporarán tres más. Todavía es prematuro compartir resultados porque estamos recopilando y analizando la información en un horizonte de dos años para cada empleador. Esperamos compartir nuestros aprendizajes y resultados desde fines de este año.

¿Cuáles han sido los principales desafíos en el diseño e implementación del proyecto?

Como todo producto nuevo, ha tomado tiempo desarrollar y construir la herramienta de ahorro en “frascos”. También ha tomado tiempo el comunicar y crear conciencia de lo que estamos tratando de hacer. Desde que los “frascos” estuvieron

listos para su lanzamiento, hemos tenido un alto interés por parte de los empleadores y otros en la idea.

¿La introducción del ahorro Sidecar requirió de cambios en la ley/regulación del sistema de pensiones?

El modelo de “frascos” era compatible con la regulación y normativa vigente. Sin embargo, un modelo en el que una parte de las cotizaciones obligatorias para pensión fuera accesible antes de la jubilación requeriría cambios regulatorios.

¿Considera que el modelo Sidecar pueda ser un ejemplo para otros países que se esfuerzan por aumentar los ahorros para el retiro? ¿Tiene alguna recomendación específica para la región de América Latina y el Caribe y/o particularmente para Chile en caso de que se implemente un proyecto similar?

La versión de ahorro Sidecar que estamos testeando en el Reino Unido es un plan

de ahorro en el lugar de trabajo asociado a descuentos de la remuneración laboral. En las economías donde hay una mayor proporción de la fuerza de trabajo en el empleo informal o por cuenta propia, es importante mirar lo que funciona para las personas fuera del empleo “tradicional”. Esto podría significar examinar las intervenciones estatales o las facilidades que pudiesen implementar los distintos proveedores.

En otro de nuestros programas de investigación estamos viendo cómo ayudar a los trabajadores independientes a ahorrar para su retiro. En una investigación inicial, ellos nos dijeron que la falta de flexibilidad y liquidez en los productos tradicionales son barreras para el ahorro para la jubilación. Como resultado, también estamos analizando si un producto de ahorro híbrido ofrecido a través de puntos de contacto, como los servicios y aplicaciones que los trabajadores independientes utilizan para administrar sus finanzas día a día, en lugar de los descuentos de la remuneración por parte del empleador, podría ser efectivo.

4. DOS LECCIONES PARA EL CASO CHILENO

a. Perfeccionamiento del Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)

El principal desafío del sistema de pensiones chileno es enfrentar los bajos niveles de ahorro y tasas de reemplazo en un escenario de mayor longevidad, menores tasas de interés, menores rentabilidades proyectadas a largo plazo y expectativas de pensión de gran parte de la población superiores a los niveles de pensión que les entrega el sistema. Adicionalmente, la pandemia y el significativo efecto que ha tenido en el empleo y la situación financiera de las familias han dejado de manifiesto la precariedad en la que vive gran parte de la población, sin acceso a fuentes de ahorro en caso de emergencia.³ Este fue el caso también para otros países de América Latina y el mundo (Bosch, et al., 2020; IOPS, 2020)⁴.

(3) El grupo que mayor dificultad tiene respecto del financiamiento de pensiones adecuadas, después de los cambios que introdujo la reforma previsional del 2008, son aquellos que pertenecen al segmento de ingresos medios. El pilar solidario cubre a quienes tienen menores ingresos y el tramo superior de ingresos puede tener otras formas de ahorro que complementen la cuenta obligatoria, como el APV individual y los Depósitos Convenidos.

(4) Otros casos insignia a nivel internacional como el Kiwisaver neozelandés incorpora elementos de liquidez en el diseño (García-Huitrón & Ponds, 2016), pero quizás el mecanismo más avanzando es el del Sidecar Savings (Bosch, et al., 2020).

En este contexto, el APVC descrito en (Fuentes, et al., 2020) de este número especial podría incorporar algunos elementos del producto “Jars” que permitirían abordar simultáneamente el desafío de ahorro para la pensión y la construcción de un ahorro de emergencia. Al igual que el Sidecar Savings, el APVC tiene como objetivo complementar el ahorro proveniente de las cotizaciones obligatorias. Los trabajadores realizan cotizaciones a estos planes a través de descuentos de sus remuneraciones, por lo tanto, la cuenta de APVC podría estructurarse de manera similar a los dos “frascos”. De esta manera, el empleador en conjunto con sus trabajadores definiría una tasa de cotización voluntaria financiada por ambos y una meta de ahorro para la cuenta de ahorro de emergencia. Los aportes iniciales financiarían el ahorro de emergencia hasta lograr esta meta. Cuando este objetivo se cumpla, las cotizaciones se destinarían a una cuenta de ahorro voluntario para retiro. Así, con un solo producto se lograrían objetivos claros, distintos e independientes. Los ahorros en la cuenta de emergencia se podrían retirar libremente sin ningún tipo de costo asociado, proporcionado liquidez y flexibilidad para el trabajador. Los

beneficios tributarios y de subsidio estatal (state match) con los que cuenta actualmente el APVC podrían mantenerse para la cuenta de ahorro voluntario para retiro.

Incluir en un mismo producto dos objetivos de ahorro es un mecanismo innovador con un alto potencial de adhesión por parte de los trabajadores. Este diseño permite conciliar las necesidades de liquidez de corto plazo con el objetivo de ahorro a largo plazo. Implementar este mecanismo como parte del APVC refuerza el rol del empleador como promotor del ahorro de sus trabajadores, ayudando también a fomentar, como en el caso de “Sidecar Savings”, la resiliencia financiera del trabajador y su familia en el corto y largo plazo.⁵

b. Crear una Unidad de Inteligencia PENSIONAL (UIP)

Nest Insight nace al alero de Nest con la misión de comprender, diseñar y testear iniciativas para abordar los desafíos que enfrentan los miembros del componente de contribución obligatoria, promoviendo el trabajo colaborativo con académicos, reguladores y la industria a nivel internacional.⁶ Entre sus actividades se encuentra

el desarrollo de investigación cuantitativa y cualitativa de calidad, análisis de big-data y pruebas de campo de intervenciones experimentales usando principios de la economía conductual. Esto va acompañado por una estrategia comunicacional orientada a diseminar los resultados obtenidos a través de una serie de publicaciones, eventos y recursos en línea.

Creemos que el sistema de pensiones chileno se beneficiaría con la creación de una Unidad de Inteligencia PENSIONAL (UIP) similar a Nest Insight. Una UIP aportaría investigación aplicada para el diseño de nuevos mecanismos de promoción del ahorro y búsqueda de soluciones eficientes de alto impacto a un bajo costo. Chile cuenta con capacidades institucionales y especialistas altamente capacitados para esta tarea. Del mismo modo, la relación existente entre instituciones vinculadas al ámbito de las pensiones a nivel local, reguladores de la región al alero de la Red-Plac del BID así como académicos y centros técnicos a nivel internacional que están liderando este tipo de investigaciones, son un activo valioso que potenciaría el impacto de una UIP en Chile.⁷

(5) Propuestas de reforma previsional en los últimos años han considerado el introducir el enrolamiento automático en los planes de APVC, lo que adicionalmente aumentaría su cobertura entre trabajadores dependientes.

(6) Las llamadas Unidades de Economía del Comportamiento han surgido bajo varias modalidades alrededor del mundo, inspiradas en el Behavioral Insights Unit (<https://www.bi.team/>), que surgió en el 2010 en el Reino Unido. Originalmente, se trataba de una entidad gubernamental dependiente de la Oficina del Primer Ministro. Actualmente la unidad sigue existiendo pero bajo una modalidad distinta. En 2014 esta unidad se “privatizó” y aunque el gobierno sigue siendo un accionista, desde entonces tiene socios privados, por lo que ha incorporado un objetivo comercial. Otra referencia también en Reino Unido es la Unidad de Diseño y Ciencias del Comportamiento (Behavioral Science and Design Unit) en la Financial Conduct Authority (FCA).

(7) Esta reciente nota técnica (Fuentes & Price, 2020) publicada por Toronto Centre “How supervisors can improve the effectiveness of financial education” muestra ejemplos de intervenciones exitosas y recomienda a los reguladores aplicar diseños experimentales robustos, siendo proactivos en la búsqueda de alianzas de colaboración con académicos y centros técnicos especializados.

Bibliografía

- Bosch, M. y otros, 2020. Ahorro Previsional Voluntario: Experiencia del Laboratorio de Ahorro para el Retiro en América Latina y el Caribe. *Gestión y Tendencias*, 5(1), pp. 7-10.
- Bosch, M., Felix, C., García-Huitrón, M. & Silva Porto-Díaz, M. T., 2020. Acceso al ahorro obligatorio para el retiro en tiempos de COVID-19: Consideraciones de política pública, Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Fuentes, O., López, F. & Salvo, E., 2020. Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) en Chile. *Gestión y Tendencias*, 5(1), pp. 15-18.
- Fuentes, O. & Price, W., 2020. How supervisors can improve the effectiveness of financial education, Toronto: Toronto Centre.
- García-Huitrón, M. & Pages, C., 2019. Reflexiones sobre la reforma de pensiones en Chile. [En línea] Available at: <https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/documentos.aspx?prmID=1712>
- García-Huitrón, M. & Ponds, E., 2016. Participation and choice in funded pension plans. Guidance for the Netherlands from worldwide diversity. Tilburg: Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement.
- IOPS, 2020. IOPS statement on pension supervisory actions to mitigate the consequences of the Covid-19 crisis. Paris: IOPS.
- PPI, 2020. The Pensions Primer: A Guide to the UK Pensions System, London: Pensions Policy Institute.