

El Reto de Incentivar el Ahorro Voluntario

David Tuesta

XIV Seminario Internacional FIAP

Ciudad de Panamá, Panamá

20 de Mayo de 2016

Índice

Sección 1

Diferentes realidades de los sistemas de pensiones

Sección 2

Problemas y retos para el ahorro voluntario

Sección 3

Experiencias para incentivar las pensiones voluntarias

Sección 5

Reflexiones finales

Diferentes factores acechan a los sistemas de pensiones

Tendencias globales. Probable reducción de los beneficios para la jubilación.

- Riesgo de **longevidad**
- Menores tasas de **fertilidad**
- Restricciones **fiscales**
- **Rentabilidades** futuras bajas

Y, particularmente, en los **países emergentes**, problemas para **generar un sistema de pensiones sostenible**

- **Informalidad** y fallas de los **mercados laborales**
- **Pobreza**
- El marco **institucional**
- **Dificultad** de construir **sistemas de pensiones basadas en los salarios**

¿Cómo lograr que las personas participen y ahorren más para la jubilación?

Y en Latinoamérica algunas realidades son más complicadas que otras...

- Especialmente entre la población de ingresos bajos y medios...

Figura 1: Ratio de contribución a las pensiones (contribuyentes como % de población ocupada)

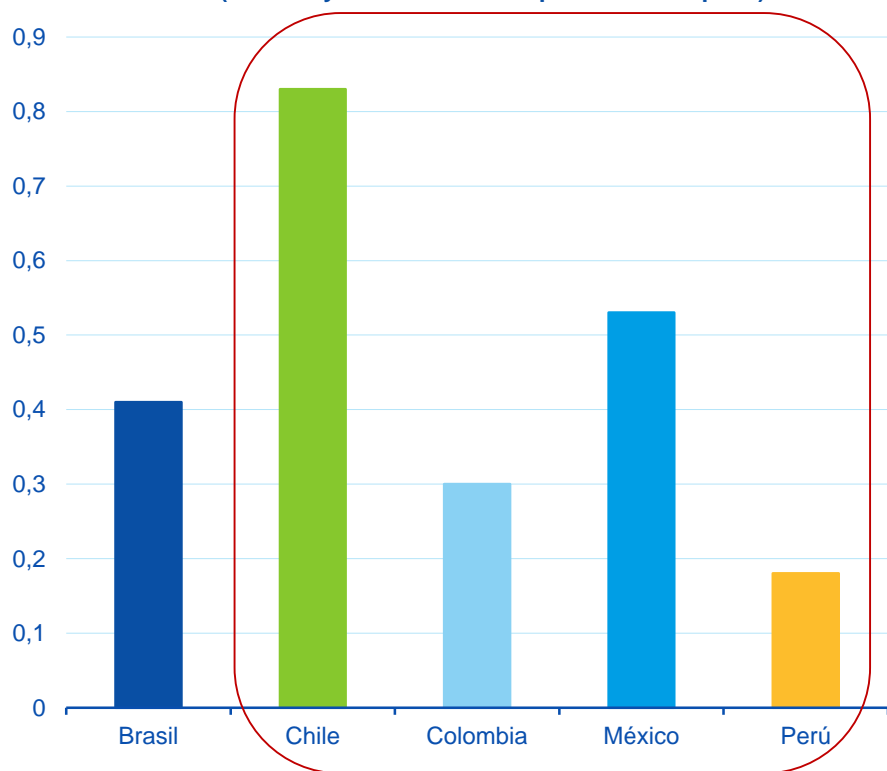
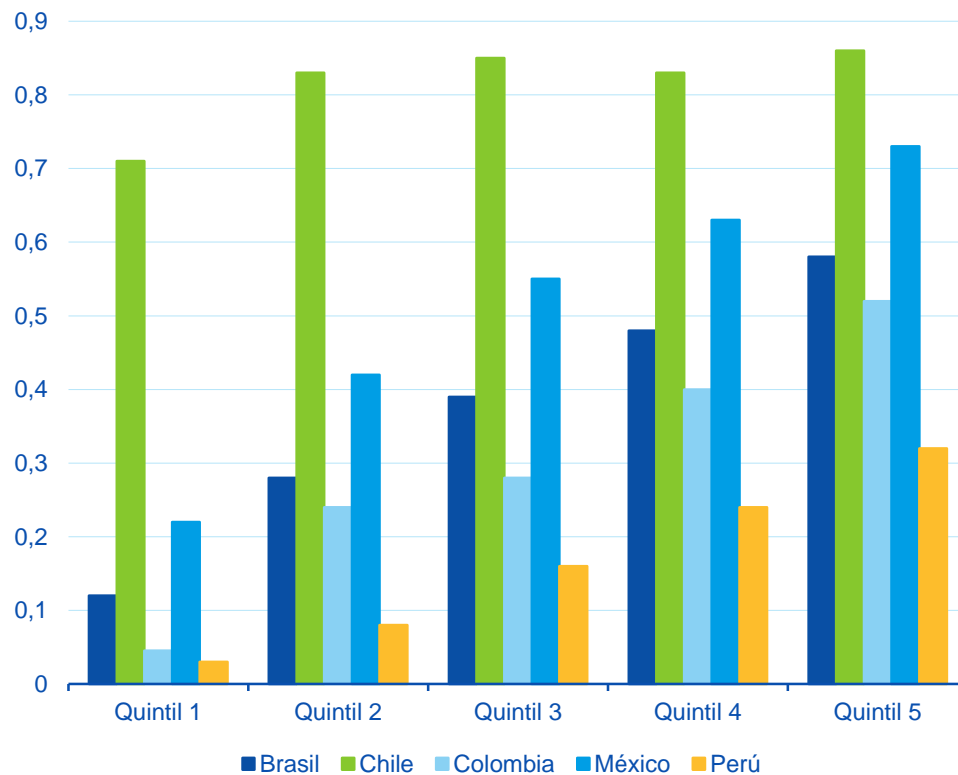


Figura 2: Contribución a las pensiones-quintil de ingresos (contribuyentes como % de población ocupada)



Fuente: D. Tuesta .(2014)

Índice

Sección 1

Diferentes realidades de los sistemas de pensiones

Sección 2

Problemas y retos para el ahorro voluntario

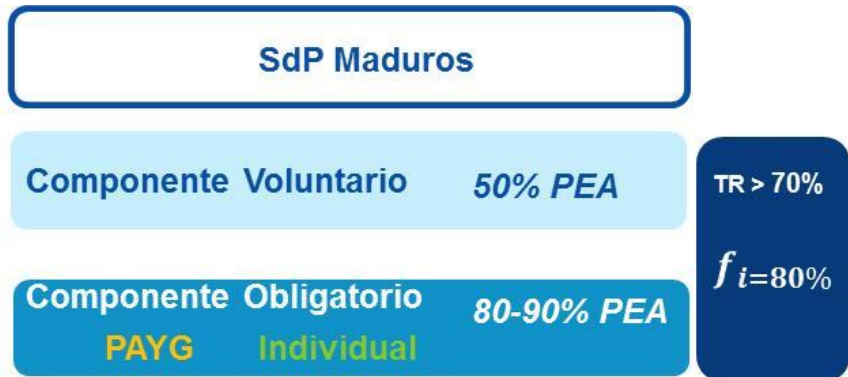
Sección 3

Experiencias para incentivar las pensiones voluntarias

Sección 5

Reflexiones finales

Prioridades diferentes



Prioridades en el ahorro voluntario

1. Incrementar la tasa de contribución
2. Incrementar la tasa de participación



Prioridades en el ahorro voluntario

1. Incrementar la tasa de participación (mundo informal)
2. Incrementar la tasa de contribución (mundo formal)

En los SdP Inmaduros, solución de la contribución obligatoria pasa por solucionar problemas estructurales de cada país.

Índice

Sección 1

Diferentes realidades de los sistemas de pensiones

Sección 2

Problemas y retos para el ahorro voluntario

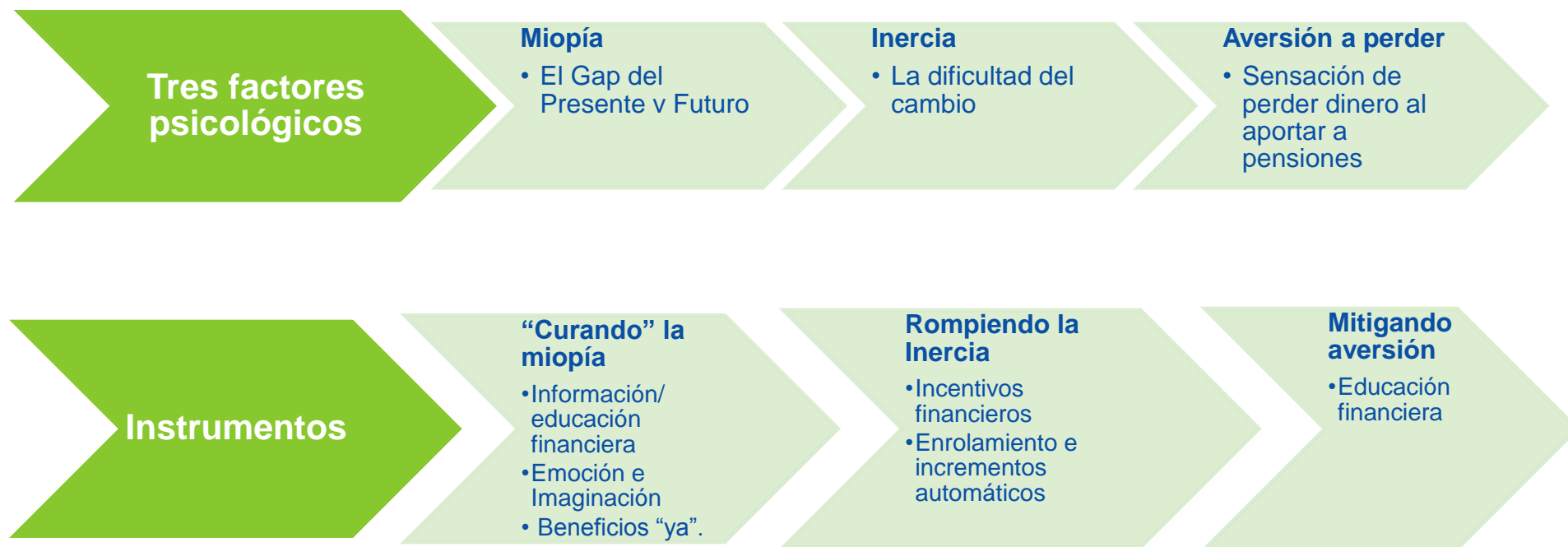
Sección 3

Experiencias para incentivar las pensiones voluntarias

Sección 5

Reflexiones finales

Economía del comportamiento y el ahorro a largo plazo: tres factores psicológicos y varios instrumentos



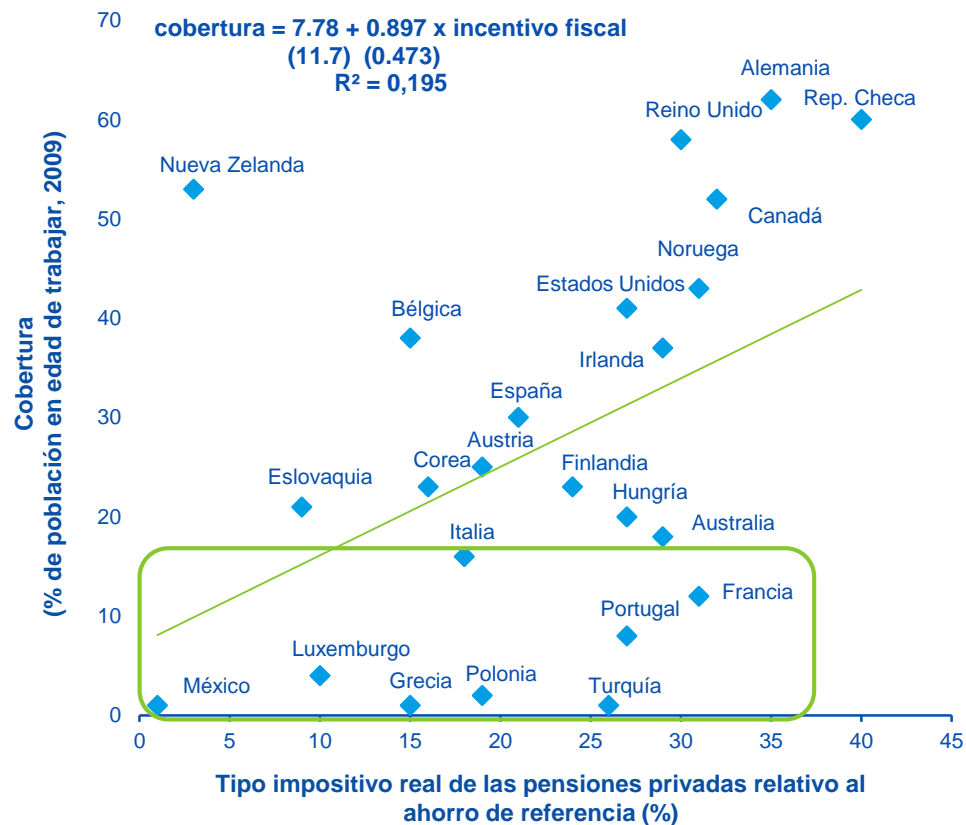
Fuente: Benartzi (2012) / Hinz, Holzmann y Tuesta (2012)

La **clave** de las soluciones desde la teoría del comportamiento, es que la implementación sea **simple de entender** y se **adapte de manera natural**.

Incentivos financieros para el ahorro voluntario

- Lógica de que ser humano responde al **incentivo monetario**.
- Diferentes tipos de incentivos financieros: **subsídios**, incentivos a **empresas y personas**.
- Relación tasa de **participación** versus tamaño relativo del **incentivo financiero**.
- **Correlación positiva pero baja**.
- En algunos **clusters** parece que **efecto fiscal es irrelevante**.
- El **matching contribution** resalta como el esquema más estructurado en su arquitectura.

Cobertura sistemas de pensiones voluntarias e incentivos fiscales respecto a un target de ahorro.



Fuente: Whitehouse (2012) en Hinz, Holzmann, Tuesta y Takayama (2012)

Diferentes estrategias de un *matching*

Suplemento al Beneficio Básico Universal

1. **Algunos países, como**
 - **Nueva Zelanda** (“demogrant”): KiwiSaver con la inscripción automática
 - **[Australia, Dinamarca, Países Bajos, Sudáfrica]**
2. **Podría llegar a ser más importantes cuando los esquemas relacionados a ingresos son reducidos**
 - Como **complemento a beneficios básicos**
 - Como medios para **resolver el problema de la transición** de esquemas de reparto a capitalización
 - Como nuevo enfoque contributivo integrado
3. **Las preguntas clave** son: (i) efectividad de la cobertura complementaria y (ii) resultados fiscales en comparación con otras alternativas

Suplemento a las pensiones contributivas

1. **En muchos países**, por ejemplo,
 - **EE.UU-401k**: sistema de suplemento patrocinado con incentivos de matching, como respuesta a costos y riesgos de sistemas de reparto y aumento de la movilidad laboral
 - **Austria e Italia**: esquema reformado del pago por despido (patrocinado por el empleador) como transición a la pre-financiación de las prestaciones
 - **Alemania** (Riester): matching con subsidio adicional. Puntos por número de hijos.
 - **UK Nest** (*pension act, 2008-2011*). **Esquema de automatic enrolment**. Contribución automática de 8% (5% empleados y 3% empleador).
2. **Cobrando mayor importancia en tanto generosidad se reduce**, aspectos distributivos del ingreso, fiscalidad, y empleadores menos dispuestos a asumir riesgos)
3. **Las pregunta clave** es la eficacia en aumento del ahorros v costos fiscales

Participación dentro de esquemas SS

1. Ciertos países

- **Mexico** (Cuota social, 1 peso ajustado a la inflación): financiado por el presupuesto
- **Corea del Sur** y el Sistema de Pensiones Nacional para para pescadores y agricultores
- **Chile**, Trabajadores Jóvenes con subsidio estatal

2. Objetivo, hacer **sistema obligatorio más atractivo para trabajadores de bajos ingresos** con moderadas densidades de cotización

3. Se utilizan **ex-ante y ex-post matching**

4. **Altos niveles de informalidad** y grupos de bajos ingresos

5. Potenciales resultados dentro de enfoque de **clases medias** con alta informalidad

Diferentes estrategias de un *matching*

Esquemas que salen del marco de la formalidad

1. Hecho en pocos países (India, Colombia)

- **India** (trabajadores del sector informal se suman al esquema nacional de contribución definida (NPS))
- India- Uso de “agentes agregadores” y cuentas con estructura simplificada con cotizaciones bajas para alcanzar los ingresos del sector informal bajo. Matching de 1.000 RS (EE.UU. \$ 25) para todos los que se inscriban
- **Colombia** (BEPs), Subsidio asistencial de 20% que complementa ahorro flexible (max aporte anual US\$300 aprox.) para la vejez, focalizado en segmentos de menores recursos que no tienen pensión . Obtención de renta vitalicia.
- Flexibilidad del retiro del fondo (sin el subsidio) y uso para el pago de una vivienda (con el subsidio).

2. Relevantes para los países con baja cobertura de la población de bajos ingresos fuera del mercado laboral formal (i.e. el desincentivo a ser formal es menor)

3. Preguntas clave:

- **Visión del futuro** sistema común y la transición hacia; estrategia de salida

Esquema no obligatorios a grupos Específicos

1. Pocos países

- **China** (pensiones rurales 2009/ pensiones urbanas 2011)
- **Túnez, Cabo Verde** (planes para pescadores)
- **Corea del Sur** (agricultores y pescadores)
- **Perú** (Micro empresas)

2. Trabajadores independientes

3. Pregunta clave:

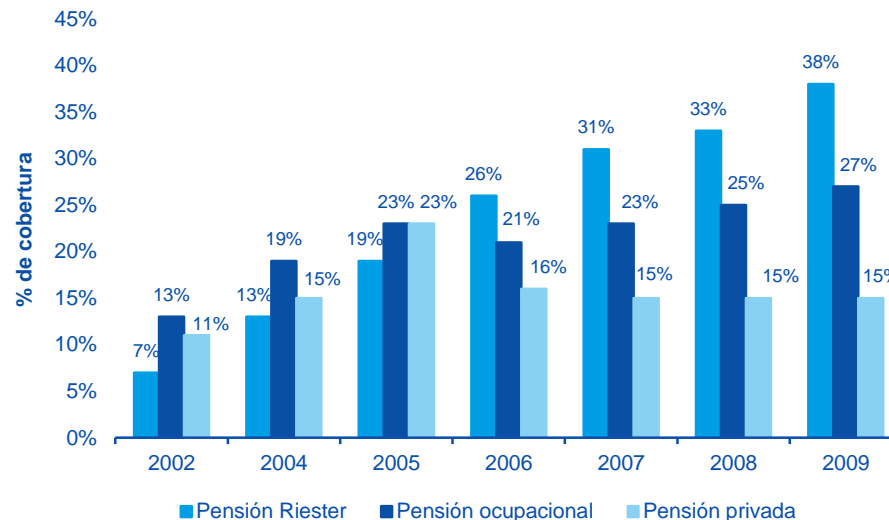
- **Visión de futuro.** ¿Son esquemas definitivos o de transición?
- El impacto en los sistemas obligatorios y la informalidad

MC - Impacto en Alemania

Combinación de *matching* ofrecido por el Estado

	Contribución máxima (% de ingresos brutos)	Subvención básica (€/año)	Subvención de cuidado de menores (€/año)	Máxima deducción impositiva (€/año)
Año	(1)	(2)	(3)	(4)
2002	1	38	46	525
2004/05	2	76	92	1,050
2006	3	114	138	1,575
2008	4	154	185	2,100

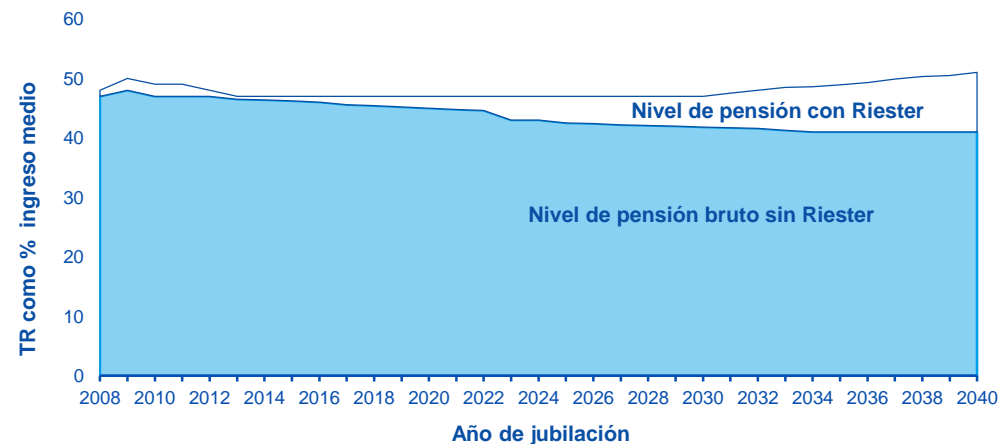
Participación del Riester entre planes privados



Algunos detalles:

- Criterios: contribuciones regulares (**mínimo 60 euros**), **lump sum** de 30% y retiro 10.000-50.00 euros para **compra de vivienda**.
- Exitoso, aunque el **reto** todavía es incrementar la participación de los de **bajos ingresos**.
- Algunas dudas respecto al elevado **coste fiscal** del programa en el futuro (hoy costo manejable en 4 billones de Euros)

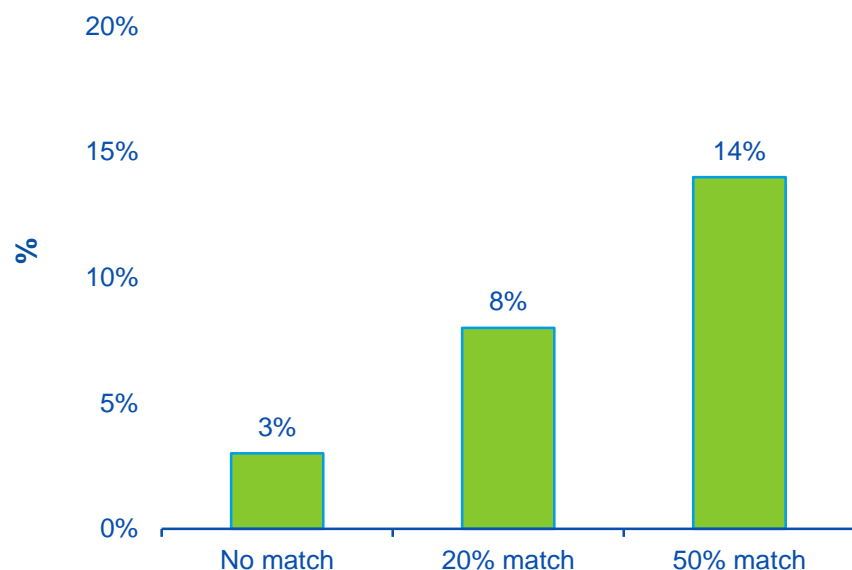
Beneficios del sistema público y el Riester



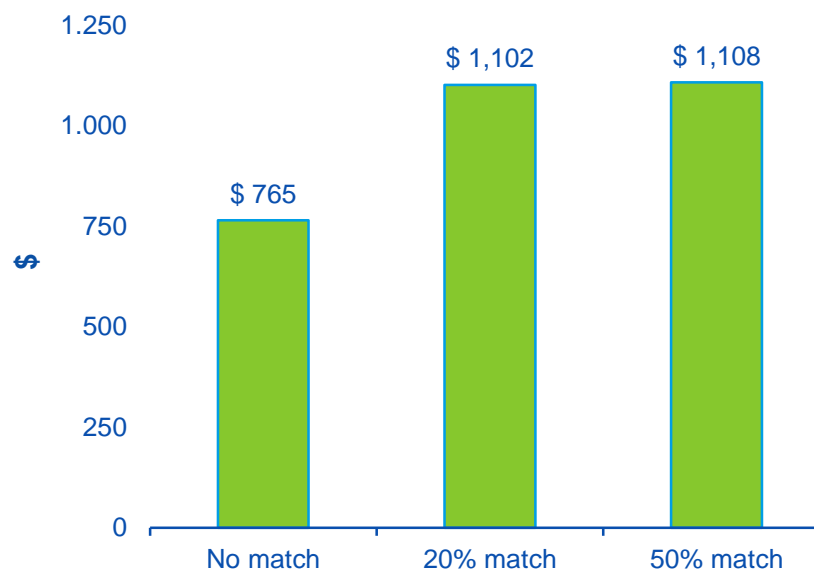
MC - Impacto en Estados Unidos

- Siete estudios de planes de pensiones (Engelhardt 2003). **No efectos concluyentes**. Dos casos mostraban efecto positivo pequeño en la participación; dos mostraban un efecto negativo pequeño y 3 no mostraban ningún efecto.
- Engelhardt y Kumar (2007) encuentran **efectos de incremento en 5pp en la participación** y un **incremento similar en contribución**. Similares efectos encontrados por Duflo et al (2006). Madrian (2012) encuentra **efecto similar pero sólo en mayor contribución**.
- Puede haber efectos positivos del *matching* sobre incrementar y **alinear tasas de aporte** (rediseño de la arquitectura (Choi et al. 2006)).

a. Porcentaje de contribución a IRA



b. Importe de la contribución a IRA

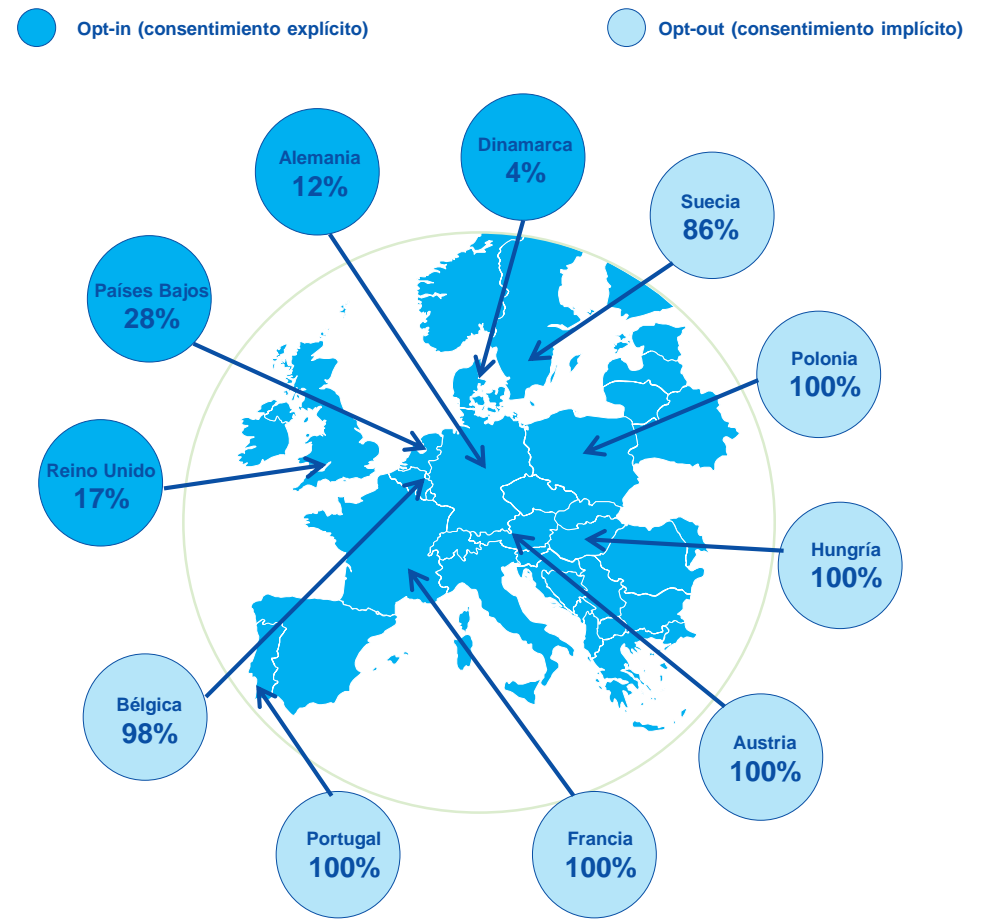


Rompiendo la inercia con Enrolamiento Automático

¿Qué hay detrás de los esquemas de enrolamiento automático (default)?

- La idea de **facilitar la elección correcta a las personas.**
- **Enrolamiento por default** (o cualquier esquema default) de acuerdo a la teoría, sólo tendrá sentido si el mismo está **alineado con los deseos de la gente**
- El **caso de la donación de órganos** es muy ilustrativo.
- Cuando el esquema es establecido por default, los ratios de participación son más elevados.
- Casos exitosos de funcionamiento para apoyar el ahorro en pensiones voluntarias. **Ayuda a romper la inercia con un “empujoncito”.**

El caso de la donación de órganos en Europa



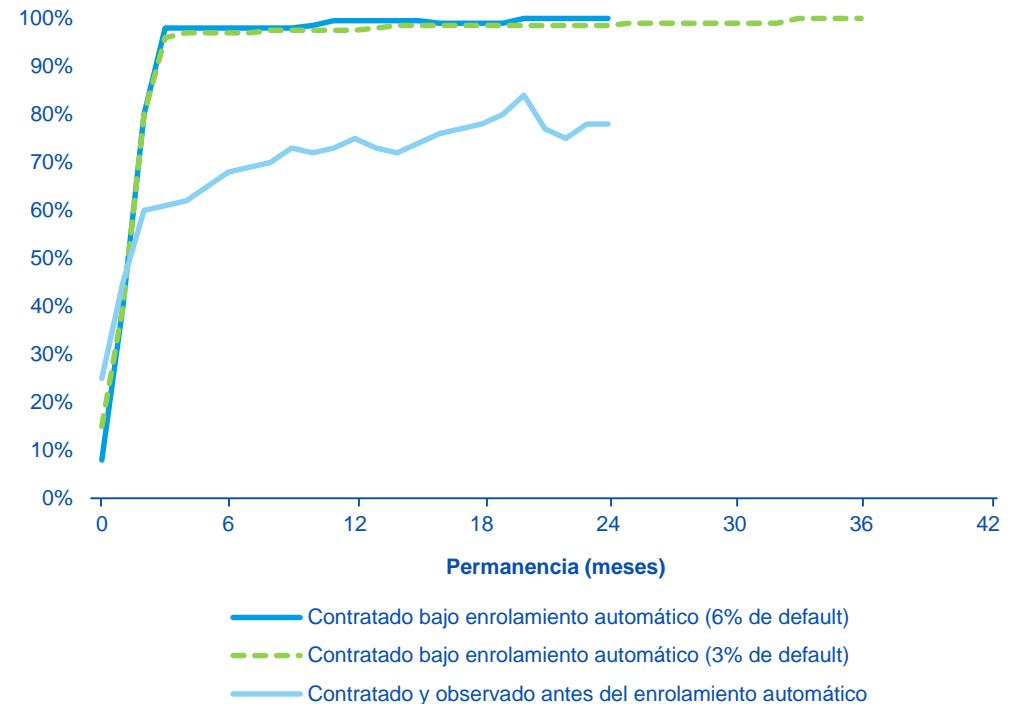
Fuente: Benartzi (2012)

Impacto en EEUU para la participación voluntaria en ahorro pensiones con enrolamiento automático

Impacto positivo y relevante.

- Más de una docena de estudios ratifica el **éxito de esquemas de enrolamiento automático** para incrementar la participación.
- Caso plan de pensiones con **matching dollar-for dollar** hasta 6% de la paga. Inicialmente quien quería se sumaba al plan.
- Introducción de enrolamiento automático con opt-out, con tasa de contribución de 3% para nuevas contrataciones y empleados actuales. Luego se incrementó a 6% para los nuevos empleados.
- **95% de efectividad a penas se introdujo la medida y luego se mantuvo cerca al 100%**. Aproximadamente **30% de participación adicional inmediata**.

Enrolamiento automático en 401K



Fuente: Beshears et al (2009)

Impacto enrolamiento automático en participación - KiwiSaver en Nueva Zelanda

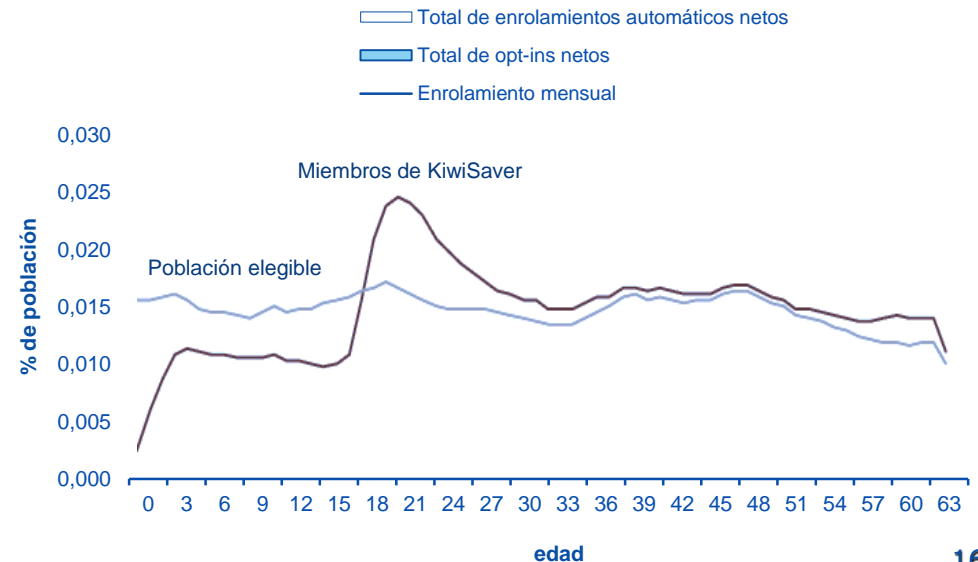
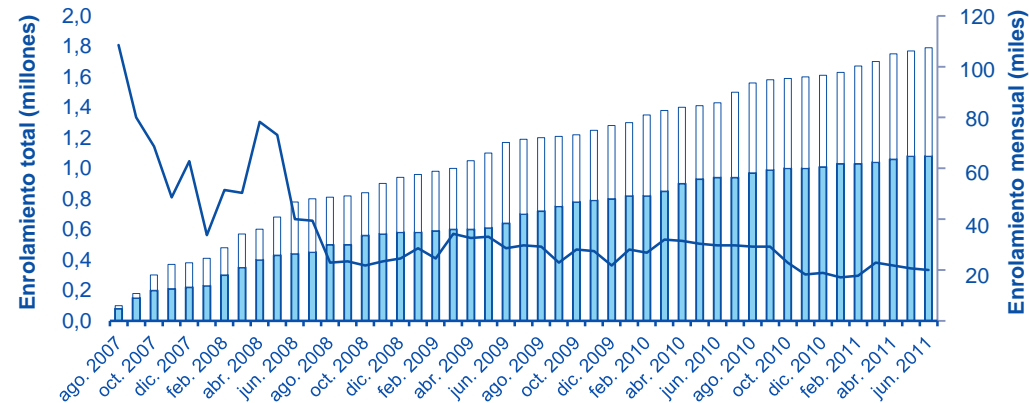
Enrolamiento automático nacional

- Establecido el 2007 como **complemento voluntario** a otros esquemas en vigor (el esquema universal básico “demogrant” y el Superannuation).
- **Enrolamiento automático** a penas ingresan a trabajar con período opt-out de 8 semanas.
- Contribución default de 3% del empleado.

Más un conjunto de incentivos

- El **empleador** contribuye con **2-3% ganancias**.
- **Contribución del gobierno de NZ\$ 1000 (US\$ 700 aprox.) libres de impuestos**
- **50% matching del gobierno** entre ingresos de NZ\$20-NZ\$521 al año.
- Retiro para **vivienda** (pero no el subsidio de gobierno)
- Después de 3 años puede recibir un subsidio de compra por el Estado para adquirir vivienda de hasta \$NZ 5.000 por año x 5y.
- **Subsidios** totales del gob. Representa **40% del fondo**.

Enrolamiento automático bajo KiwiSaver



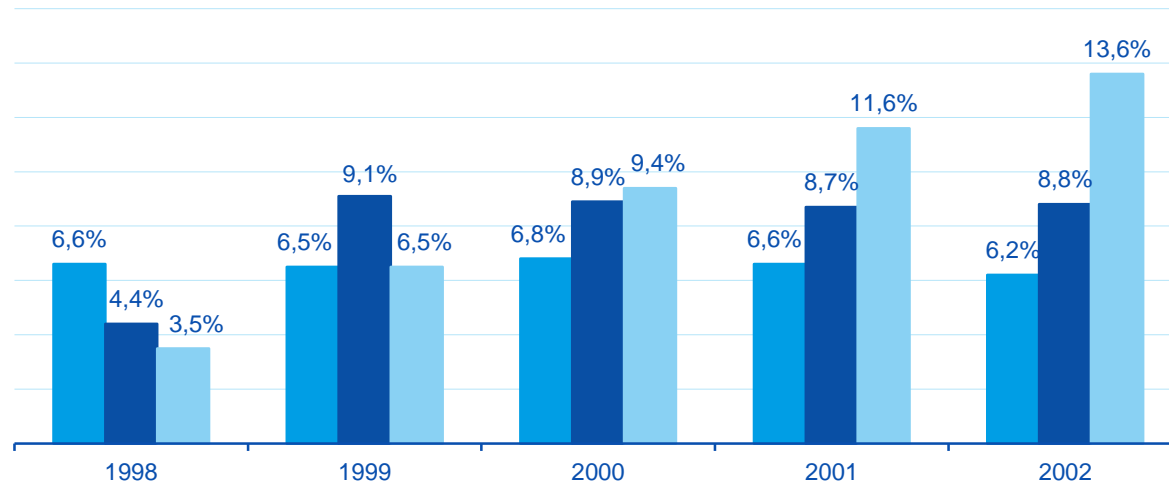
Rompiendo la inercia al ahorro tomando más acciones: incrementos automáticos en el % de ahorro

Estados Unidos 401K

- Incorporar a los trabajadores en un **compromiso de incrementos de su % de contribución** a manera de escalera en el **futuro próximo** (incremento salarial, fecha del cumpleaños, 1 de enero). No hay mayores decisiones luego. Opción de *opt out*.
- Thaler and Benartzi (2012), caso de incremento anual de 3% (luego de asesoría) durante cuatro incrementos anuales durante subidas salariales. El % de ahorro se cuadruplicó. Muy pocos optaron por el *opt out* (3era/4ta subida). **60% de los grandes planes de pensiones en EEUU han incorporado estos esquemas.**

Efecto de los incrementos automáticos en la contribución al plan de pensiones

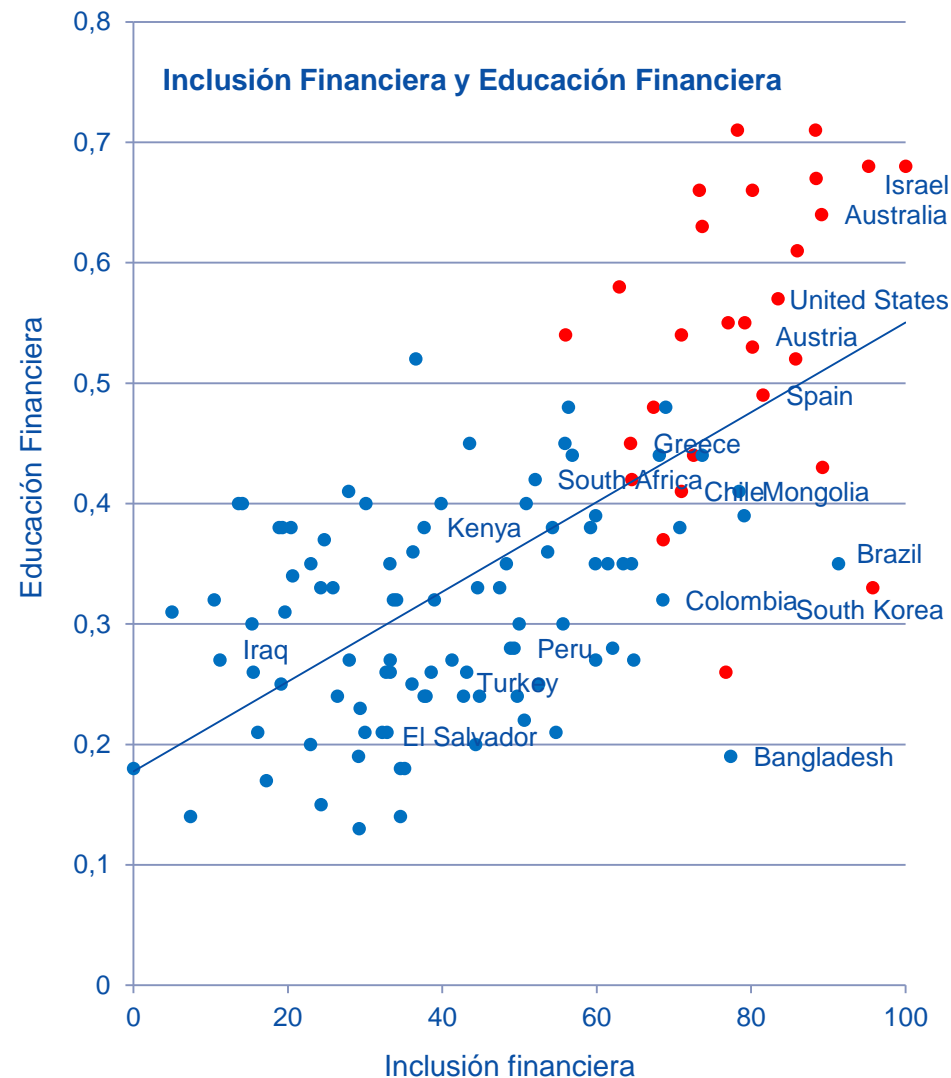
■ Declinó asesoría ■ Aumentó el ahorro inmediatamente ■ Se unió al incremento automático de ahorro



Fuente: Benartzi (2012)

La educación financiera como impulso al ahorro voluntario

- Mucha evidencia de que los **individuos no están preparados financieramente**.
- ¿Programas de **educación financiera sirven**? Primero entender que es lo que se quiere conseguir con los programas: ¿mejorar las **capacidades financieras**? ¿Optimizar el **comportamiento financiero**?
- **Programas masivos**, suelen tener **poca efectividad** (Mitchell y Lusardi, 2011)
- pero aquellos que se **focalizan en un público objetivo**, casos concretos y necesidades inmediatas, suelen mostrar **mejores resultados** (Mitchell y Lusardi, 2011; Agarwal et al, 2011; Hathaway and Khatiwada, 2008; Gale and Levine, 2010).
- Bernhein & Garret (2003) y Lusardi (2004) encuentran que en aquellos **centros de trabajo** donde existía un **programa de educación financiera** pronostican mayor ahorro en pensiones.
- Los **resultados en las escuelas**, en otro tanto, **no presentan resultados concluyentes** (Cole and Shastry 2009) que señalen una mayor pensión en el futuro. Quizá tiene que ver con la **ausencia de necesidad del producto en esa etapa de su vida**.

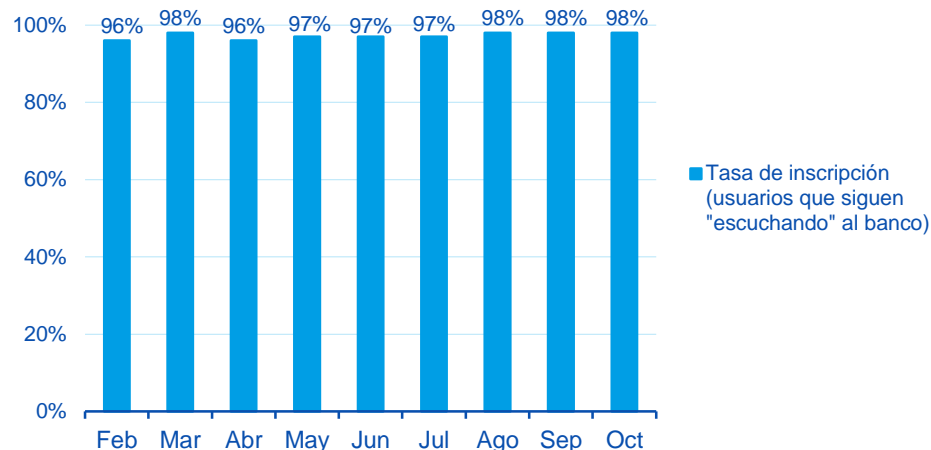


Asesoría para el ahorro en la era digital – Experimentos BBVA – Juntos Finanzas para México

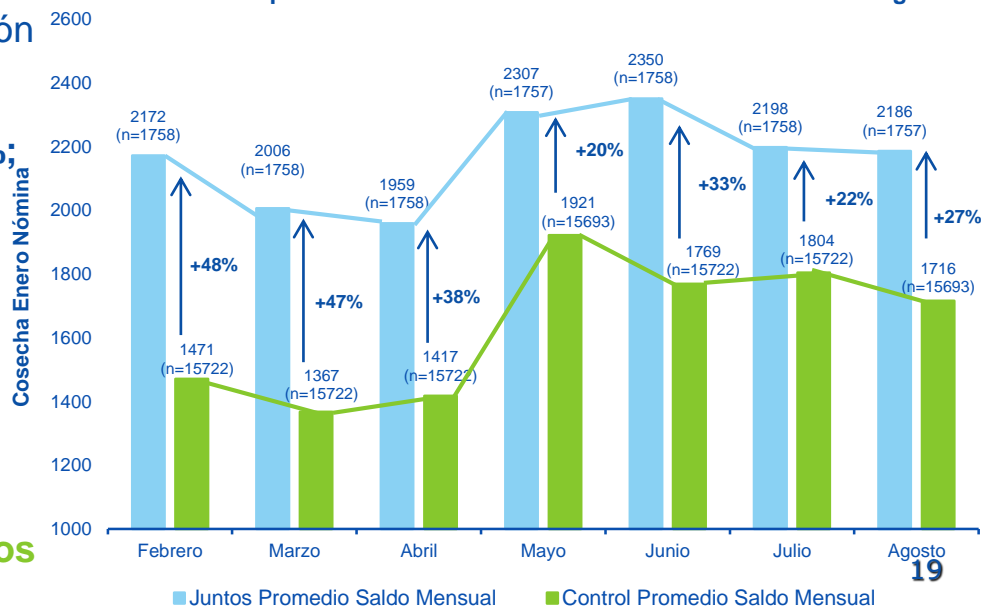
Juntos Finanzas BBVA

- Uso del **medio digital más inclusivo** en LatAm (el teléfono celular)
- **Plataforma Juntos Finanzas** para interactuar con clientes a través de **SMS gratuitos** (coste asumido por BBVA). Año 2015.
- Objetivos: (i) **incrementar** uso de **canal digital**, (ii) **apertura** de cuentas, (iii) incremento del **saldo**, (iv) uso de **tarjetas crédito/débito**
- **Experimento** a 72.000 usuarios Bancomer. Interacción de comunicación durante 8 meses.
- **Tasa de inscripción al experimento** cerca del **100%**; tasas de **respuesta continua del 24%**.
- **Incremento en la activación de banca digital**
- Incremento de **salDOS de cuentas nómina**.
- **Aumento de transacciones en ctas digitales y transacciones vía SMS.**

Importante potencial para desarrollo de experimentos similares con pensiones voluntarias.



Nómina Grupo Enero – Promedio Saldo Mensual Cada Mes del Programa



“Imagine”: generando emoción para incentivar el ahorro voluntario

El peor escenario al jubilarse

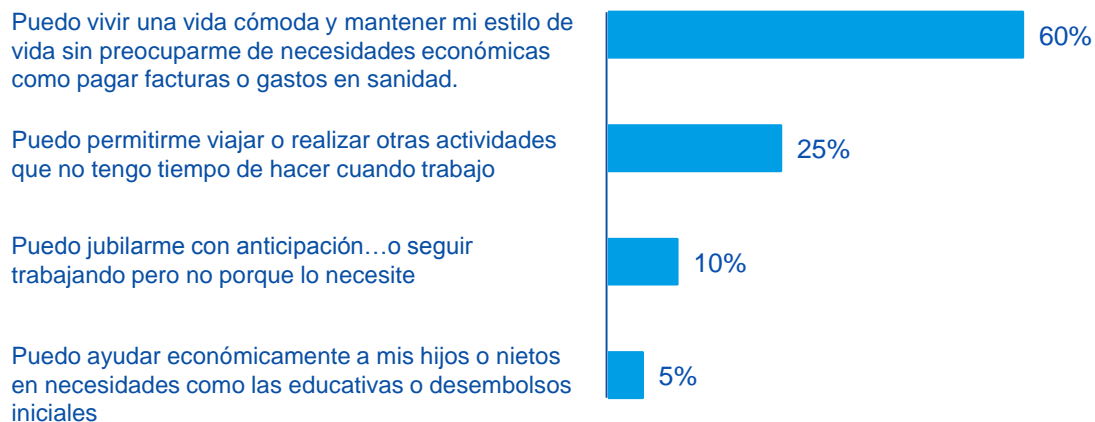


- Se puede incentivar la imaginación de manera más focalizada para ahorro de jubilación. **The Imagine Exercise.**

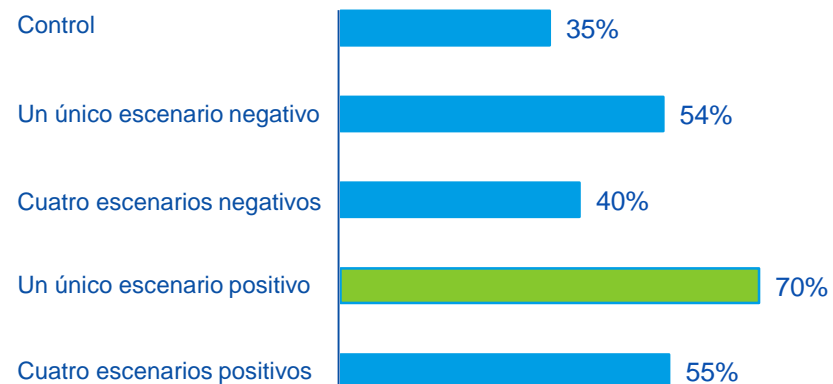
- **Encuesta masiva online** para conocer escenarios positivos y negativos al retirarse.

- **Luego se experimenta con 400 trabajadores** incentivándoles a pensar en el ahorro futuro a partir de estas preguntas: ¿Tienes un plan de pensiones? (Sí/No); En caso NO estás afiliado, ¿quieres afiliarte y cuánto estás dispuesto a ahorrar? En caso SI estar afiliado, ¿Cuánto ahorras hoy? ¿Piensas ahora ahorrar más? ¿Cuánto más piensas ahorrar?

El mejor escenario al jubilarse



Probabilidad de incrementar el ahorro



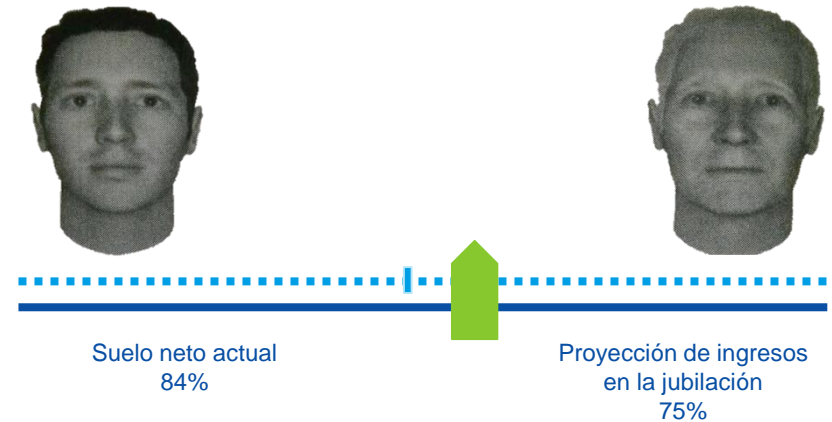
La máquina del tiempo como mecanismos para romper con la miopía y la inercia

Algunos casos del mundo experimental

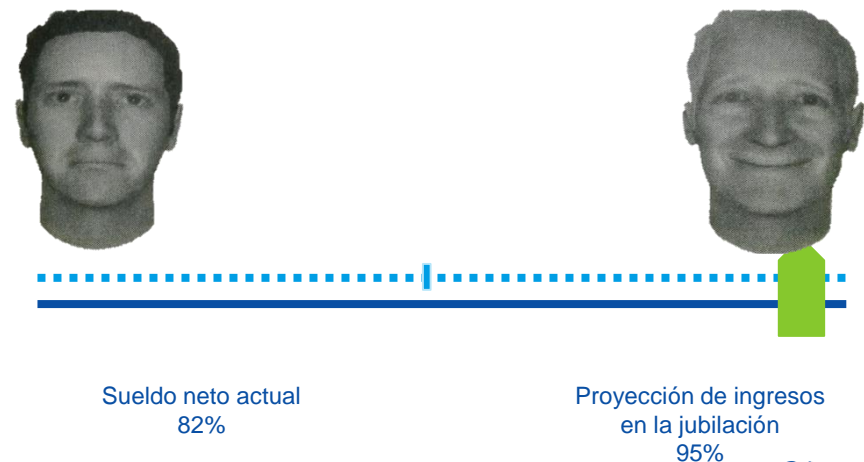
- “El yo jubilado no soy yo”. Falla de identificación. ¿Quién quiere darle dinero a un extraño?
- **Neuro-imágenes.** Uso de fMRI (*functional magnetic resonance imaging*) prueban que pensar en uno a los 65 años es igual que pensar en un extraño (Ersner-Hershfield et al. 2009).
- **Jóvenes que tienden a pensar en el yo-futuro como un extraño, luego de pasar ejercicios de “temporal-discounting” suelen descontar hiperbólicamente el futuro.**
- **Soluciones digitales que conecten el yo presente con el yo futuro** (Hershfield et al, 2011; Benartzi, 2012; Allianz Global Investors White Paper).
- **Personas que observaron su yo futuro eligieron ahorrar 30% más que aquellos que solo vieron su actual yo.**
- Puede ser **más eficiente que las calculadoras actuales.**

Face Tool

Ver a nuestro “yo” en el futuro aumenta el ahorro



Ver nuestro “yo” feliz en el futuro incentiva más el ahorro



La máquina del tiempo como mecanismos para romper con la miopía y la inercia – Experimenta BBVA Programa “Mi Jubilación”



Índice

Sección 1

Realidades de los sistemas de pensiones

Sección 2

Problemas y retos para el ahorro voluntario

Sección 3

Experiencias para incentivar las pensiones voluntarias

Sección 5

Reflexiones finales

Reflexiones: Extensiones de las experiencias internacionales en un mundo informal

- La mayoría de experiencias más robustas vienen del mundo desarrollado: tiempo en aplicación y datos que sustentan grado de mayor o menor éxito. Pero se podría “experimentar” con actuales afiliados (mundo formal).
- Replicar estas experiencias en economías emergentes implica varios retos:
 - Marco institucional diferente
 - Problemas de informalidad y bajo nivel de participación (sólo se podría aplicar al mundo formal)
- El reto es buscar espacios masivos donde la informalidad y la formalidad se encuentran. Ello permitiría lograr la escalabilidad para aplicar esquemas de incentivos de ahorro voluntario a pensiones.
- Potenciales Rutas Masivas para las Pensiones Voluntarias en el mundo Emergente:
 - Facturación de la telefonía celular (dispositivo digital altamente inclusivo)
 - Facturación electricidad
 - Cuota para seguridad social - salud pública
 - Licencias de conducir, seguros obligatorios para conducir (SOAT) , permisos municipales, etc.

Reflexiones: Extensiones de las experiencias internacionales en un mundo informal

- Una vez definida las Potenciales Rutas Masivas, se puede pensar en la aplicación de algunas de las experiencias revisadas
- Ejemplo: *Aplicación de un esquema de enrolamiento automático a pensiones voluntarias la facturación de servicios masivos con esquema opt out.*
 - Pasos:
 - **Pruebas piloto** con una muestra representativa de usuarios de estos servicios.
 - Plantear la **aplicación de un % de ahorro automática de 3-5% sobre la factura** del servicio de línea móvil (celular) de manera automática que se colocará en su cuenta de AFP/ Afore.
 - **Seguimiento del experimento al menos** por un par de años, conclusiones y ver factibilidad.
 - El esquema puede ser **mejor empaquetado** si considera algunas ideas como:
 1. Introducción de **Capital Semilla del Estado**. Por ejemplo, equivalente a 500 dólares por única vez al abrir la cuenta de ahorro voluntario (Clave: fuente de financiamiento).
 2. **Matching estatal de 25-50%** por c/ aporte realizado hasta un tope (Clave: fuente de financiamiento).
 3. **Flexibilidad del uso de la cuenta:** e.g. puede retirar fondo cuando quiera pero sin ninguno de los subsidios estatales. Retiro 10 años puede llevarse el 25% del subsidio estatal. Retiro 20 años el 50%, etc.
 4. Introducción de **aspectos de imaginación, emocionales** para interactuar con los afiliados a través de medio digitales. El **celular promete ser un medio de interacción masivo, eficiente y poco costoso.**

Muchas gracias

David.tuesta@bbva.com

www.bbva.com

Referencias

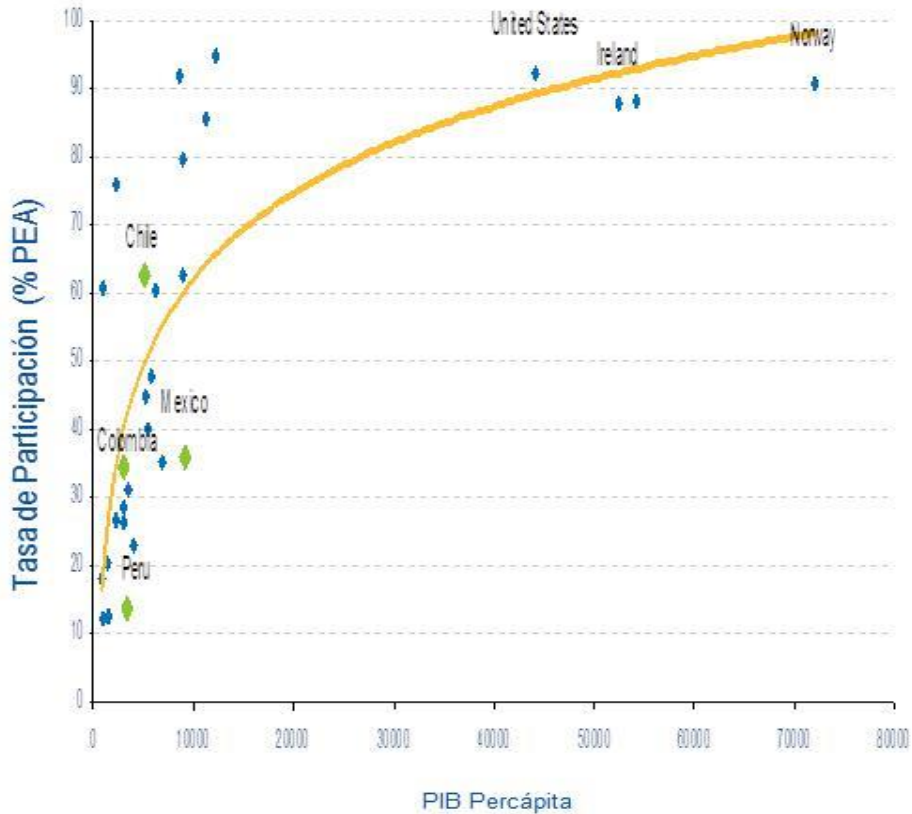
- Agarwal S., C. Amromin, I. Ben-David, S. Chomsisengphet, D. Evanoff (2011) "Financial Counseling, Financial Literacy and Household Decision- Making" in Financial Literacy: Implications for Retirement Security and the Financial Marketplace. Edited by Olivia Mitchell and Annamaria Lusardi. 181-205. Oxford and New York: Oxford University Press
- Benartzi, S. (2012) "Save More Tomorrow" Ed. Portfolio, New York.
- Bernheim, D. and D. Garrett (2003) "The Determinants and Consequences of Financial Education in the Workplace: Evidence from a Survey of Households" NBER Working Paper N° 5667. July
- Börsch-Supan A., M. Coppola and A. Reil-Held (2012) "Riester Pensions in Germany: Design, Dynamics, Targeting Success and Crowding-In" in Matching Contribution for Pensions. Edited by: R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta and N. Takayama.
- *Beshears J., J. Choi, D. Laibson, B. Madrian (2009) "The importance of default options retirement savings outcomes: evidence from the United States" In Lessons from Pension Reform in the Americas. Edited by S. Kay and T. Sinha. 59-87. New York: Oxford University Press*
- Cámara N. y D. Tuesta (2016) "Tracking Financial Inclusion" . BBVA Research.
- Choi J., D. Laibson and B. Madrian (2009) "Reducing the complexity costs of 401(k) Participation through quick enrolment" In Developments in the Economics of Aging. Edited by David. A. Wise. 57-82. Chicago: Chicago University Press.
- Cole S. and G. Shastry (2009) "Smart Money: The Effect of Education, Cognitive Ability, and Financial Literacy on Financial Market Participation" in Working Knowledge. Harvard Business School

Referencias

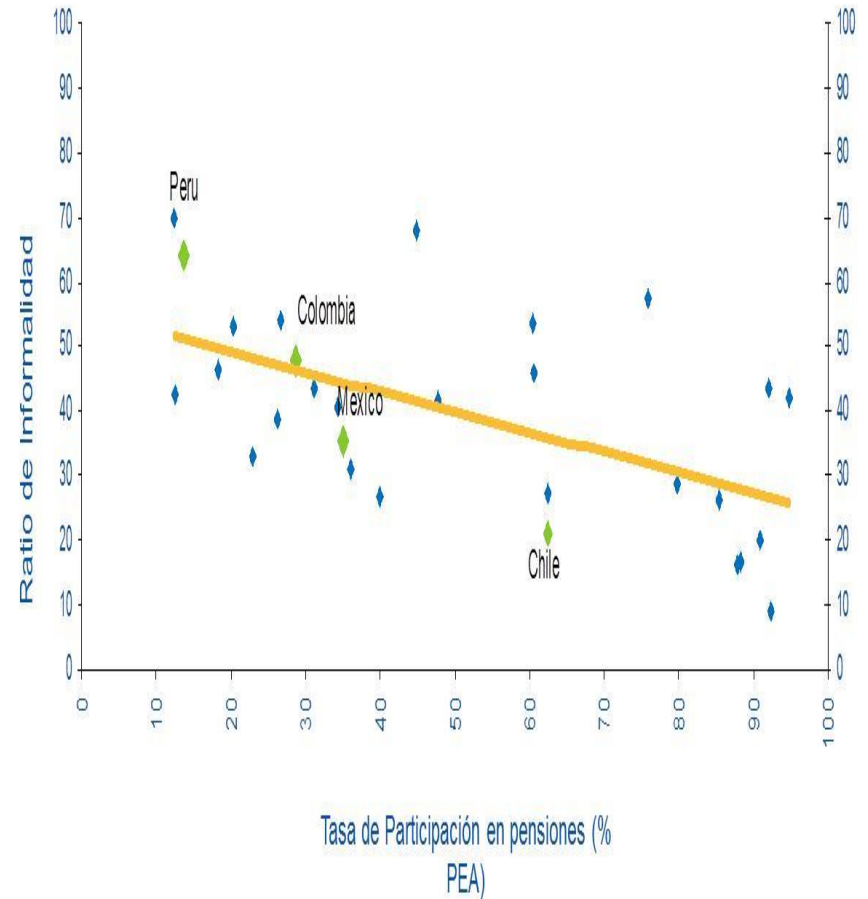
- Duflo E., W. Gale, J. Liebman, P. Orzag and E. Saez (2006) "Saving Incentives for Low and Middle Income Families: Evidence from a field experiment with H&R Block" *Quarterly of Journal Economics* 121 (4): 1311-46
- Engelhardt G. (2003) "Understanding the Impact of Employer Matching on 401 (k) Saving". In Research Dialogue. TIAA-CREF Institute. Issue 76. June.
- Engelhardt G. and A. Kumar (2007) "Employer Matching and 401(k) Saving: Evidence from the Health and Retirement Study" *Journal of Public Economics*. Elsevier, vol 9 (10), 1920-1943, November.
- Gale W. and R. Levine (2010) "Financial Literacy: What Works? How Could It Be More Effective? In *Brookings Papers*. October
- Hathaway I. and S. Khatiwada, (2008) "Do Financial Education Programs Work?" *Federal Reserve Bank of Cleveland Working Papers*. 08/03. April,
- Hinz, R., R. Holzmann, D. Tuesta y N. Takayama (2013) *Matching Contributions for Pension*
- Lusardi, A. (2004) "Saving and the Effectiveness of Financial Education". Working Paper. Dartmouth College. January.
- Mitchell, O. y A. Lusardi (2011) ...
- Rashbrooke et al (2012) "New Zealand's Experience with the KiwiSaver Scheme" in *Matching Contributions for Pensions: International Experience*. Edited by R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta and N. Takayama. World Bank.
- Tuesta, D. (2014) "The Informal Economy and the Constraints that It Imposes on Pension Contributions in Latin America. *Review of Business and Economic Studies*. Volume 2 (4) 2014.

Factores estructurales caracterizan las diferentes realidades para el ahorro de la jubilación

Tasa de Participación en Pensiones y PIB Percápita



Informalidad y Tasa de Participación en Pensiones



Fuente: Hinz, Holzmann, Tuesta y Takayama (2013)

Realidades contrastantes de los sistema de pensiones en el mundo, prioridades diferentes

- **Realidades** con **diferentes** niveles de (i) participación, (ii) tasas de ahorro, y (iii) desarrollo de los pilares.
- **Diferentes riesgos:**
 - En sistemas de **pensiones maduros**, **tendencias globales** incrementan aceleradamente riesgos de perder actual **sistema de bienestar** (disminución de las tasas de reemplazo) a consecuencia de problemas fiscales, riesgos financieros y cambios demográficos.
 - En sistemas de **pensiones inmaduros**, el riesgo es que la **escasa participación** no se pueda elevar, debido a **barreras estructurales** que no se han superado hasta hoy.

La priorización de los retos en cada realidad es distinta

Tres retos del comportamiento humano que limitan ahorro voluntario en pensiones que hay que abordar

Descuento hiperbólico

A comer y a beber que mañana podemos desaparecer

Foco desproporcionado en el **presente/futuro** cercano.

Comportamiento se caracteriza por la **ausencia de auto-control** necesaria para tener objetivos de **largo plazo**.

Actividades que **satisfacen el presente** q son **fatal para el futuro**.

Inercia

Mañana comienzo a hacer dieta

Postergación de decisiones que sabemos importantes pero que no llegamos a tomar acción.

Tender a **hacer lo mismo**, sin decidirse al cambio...

O sólo realizar un cambio y luego mantenerse en la **zona de comfort**.

Decisión de **no ahorrar** o **ahorrar lo mismo**.

Aversión a la pérdida

Estoy malgastando dinero en algo que no voy a necesitar

Sensación de que es un **descuento de mi sueldo**.

No recibo **ningún bienestar** al no verlo hoy.

Hipersensibilidad a **movimientos en portafolios** a consecuencia de los mercados.

Incentivos a través del *matching contributions*

Tipos de incentivos del *matching*

- Financiera, aumentando los rendimientos del ahorro
 - **Contribuciones más bajas** para el mismo nivel de **pensión** (subsídios de cotización progresivos o focalizados)
 - **Pensiones más altas** para el mismo nivel de **cotizaciones**
- Soportes:
 - De comportamiento, facilitando los procesos
 - Recordatorios
 - **Opciones por defecto** + esquemas *opt-out*
 - Otros refuerzos
 - Fondo de pensiones como complemento para **adquisición de viviendas**
 - **Retiros parciales** en determinadas situaciones

¿Qué y a quién incentiva?

- Trabajadores pueden percibir **reducción del “costo” de contribuir**/ Incrementar el “atractivo” de contribuir
- Trabajadores ven **asociación** directa entre **contribución y beneficios inmediatos**.
- Puede ser **beneficios para colectivos específicos**.
- El **gobierno** tiene el incentivo a participar porque el mecanismo es percibido como **más barato en términos fiscales**.
- El gobierno también puede ver un importante **objetivo macro** para incrementar el **ahorro nacional** y el crecimiento a largo plazo.
- Puede **funcionar con otros incentivos añadidos**.

Rompiendo la inercia a través del *matching contributions*

- **Estados Unidos- 401 K**
 - Plan de ahorro complementario a los sistemas de la seguridad social donde el componente matching se ha constituido en la base de un esquema de participación exitosa y modelo para otros países.
- **Alemania – The Riester Pensions**
 - Contrapartidas fijas con subsidios suplementarios para menores de edad
- **Nueva Zelanda- The Kiwi-Saver**
 - Suscripción automática con cláusulas fáciles de salida voluntaria , ingreso, contrapartida de gobierno y contribución obligatoria del empleador
- **Reino Unido enlace al Ahorro –Nest**
 - Esquema de automatic enrolment, más matching.
- **Japón**
 - Contrapartida del empleado y de contribución del Empleador
- **China**
 - Esquema Nacional Rural de Pensiones (2009) y Esquema de Pensiones para Residentes Urbanos (2011)
 - Cuenta de beneficio básico fijo plus individual de “contrapartida”
 - Innovador acoplamiento de participación de menores de edad
- **Corea del Sur**
 - Subsidios de “contrapartida” para agricultores y pescadores para contribuir al Sistema Nacional de Pensiones.

Rompiendo la inercia a través del *matching contributions*

- **Chile** - Subsidios para las cotizaciones de los trabajadores más jóvenes:
 - Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes: 50% para las contribuciones de los trabajadores de bajos ingresos (<1.5 salario mínimo) trabajadores entre 18-35 años, durante 24 meses: para el empleador (desde 2008), y adicionalmente para el trabajador (desde 2011)
 - Subsidio al Empleo Joven: Subsidio U-invertida (2/3 al trabajador y 1/3 a la firma) para el 40% de los trabajadores más pobres (18-25 años)
- **México** – Cuota Social:
 - Cuota Social: 5.5% del salario mínimo en el DF, compartido por el gobierno para afiliados hasta con 15 salarios mínimos
- **Colombia** – BEPS
 - Beneficios Económicos Periódicos 'Beps' (COL): Match ex-post del 20 por ciento para trabajadores de bajos ingresos (<1 salario mínimo) para complementar ahorros voluntarios; más beneficios de corto plazo (seguro, costos administrativos)
- **Perú**
 - Sistema de Pensiones Sociales (PER): Contribución subsidiada para trabajadores de bajos ingresos (<1.5 salario mínimo) y propietarios de pequeñas empresas (<10 trabajadores) para acceder a la misma pensión

Rompiendo la inercia a través del *matching contributions*

- **India**
 - Sistema para los trabajadores informales donde la participación es premiada con un subsidio del estado de suma fija
 - Interesante rol de los agregadores
- **Tailandia-** Informales
 - Proyecto de esquema para incorporar a los trabajadores informales
- **Túnez**– The Riester Pensions
 - Proyecto de esquema de incentivo para pescadores
- **Cabo Verde-** Pagos automáticos
 - Proyecto de esquema de incentivo para pescadores

Arquitecturas y formas de gestionar un “matching”

- **Matching puro** con tasas de contribución, digamos, del **20 por ciento, 50 o 100** de la contribución propia, con posibilidad de **estructura de niveles**, o una **matching único** o **matching en importe fijo**.
- **Umbrales** (con “techos”/ límites) sobre la base de cotización, o importe total correspondiente contribución.
- Las **condiciones de elegibilidad** para la adaptación, tales como el nivel de **ingresos, estado civil**, número y edad de los **niños**, la **situación laboral**, las **PYME**, los **trabajadores no regulares** (sector de la agricultura, la pesca), **informales, jóvenes**, etc.
- **Matching (ex-ante de transferencia)**, además de garantía de pensión mínima (**ex-post de transferencia**) condicionada a contribuciones anteriores.
- **Retiros condicionados** para la compra de vivienda, restricciones de liquidez, el desempleo, etc.
- **Tratamiento Impuesto** sólo beneficia sujetos al impuesto sobre la renta en el momento de la recepción similar a los ahorros de pensiones específicos distintos.
- **Esquemas por defecto**.
- **Contribución recaudada** por el empleador, institución financiera, instituciones de seguridad social y otros “agregadores” locales (ONG, etc.)
- **Mantenimiento de registros y comunicación** al cliente, por institución de los mercados financieros, regionales o nacionales, fondos de seguridad social de la seguridad social
- **Gestión de activos** realizado por los fondos de pensiones / salud; gestor de activos especializados; instituciones de seguridad social regionales o nacionales.
- **Desembolsos** realizados por el mercado financiero; seguridad social nacional o regional

Efectos del matching en el mundo

1. Participación

- Desde los Países Desarrollados – **Existe un impacto positivo de los esquemas matching** (5-10% comparado con los casos sin “matching”). El efecto es mayor cuando se conjuga bien con la presencia de otros incentivos sean fiscales o de comportamiento (esquemas de “auto-enrolamiento”/enrolamiento por descarte)
- **Los mayores efectos positivos se observan en Alemania**, con esquemas de enrolamiento simples y bien comunicados a la población y en alguna medida en **Nueva Zelanda**.

2. Incremento del ahorro/contribución privada

- Los efectos son modestos
- El diseño del matching importa: simplicidad, comunicación, “venta” del sistema y sus beneficios
- Aspectos de la teoría del comportamiento

3. Efectos sustitución o complemento en el ahorro nacional

- Resultados mixtos dependiendo del país
- Situación de partida, condiciones macro, aspectos culturales, etc, pueden afectar los resultados

4. Informalidad y países emergentes

- **En países emergentes, se han lanzado muchas iniciativas con financiamiento estatal. Algunas en pruebas pilotos, otros sólo se han quedado en Ley, y en otras no hay suficiente información pública para evaluarlas**

5. Efectividad Fiscal

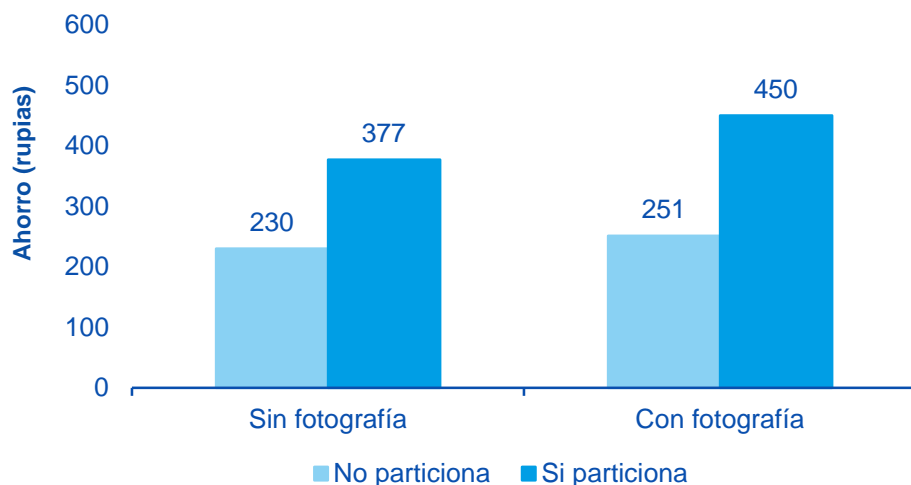
- Experiencias **mixtas**. Depende mucho del (1) **diseño** y de (2) **reajustes de los incentivos fiscales** (presencia de reglas de equilibrio presupuestario o pensional) y (3) **Situación ex-ante** (ajuste estructural).

Apuntando a las emociones

Experimento con trabajadores de la India de bajos niveles de ingreso sin experiencia financiera.

- Efectos de **particionar / dividir la de paga semanal**, desviando un % a una sobre especial de ahorro. Entrevista preparatoria detallada previa con cada una de las 146 familias para determinar ingresos y hábitos de ahorros actuales.
- Se plantean **metas de ahorro** y se hace el seguimiento. La meta es **no abrir el sobre destinado al ahorro**. Objetivos de ahorro de 40 rupias y 80 rupias.
- En algunos casos, se asigna la **foto de los hijos en el sobre de ahorro**.
- El efecto **participación se eleva mucho más cuando se utiliza la foto de los hijos (50% a 80% de incremento)**.
- Extensiones para productos específicos de **ahorro para el retiro en asociación con entidades bancarias** (hay más cuentas de bancarias activas que cuentas de jubilación). Utilización de aspectos emocionales.

Efecto de colocar la foto de los hijos en el sobre de los ahorros



El efecto de particionar el salario para el ahorro de acuerdo a objetivos

