

# Notas de Pensiones

N.º 86; Abril 2025

## Reforma al sistema de pensiones chileno: avances y desafíos pendientes



Federación Internacional  
de Administradoras  
de Fondos de Pensiones

### **Resumen ejecutivo**

La reforma al sistema de pensiones de Chile fue aprobada el 29 de enero de 2025 tras más de dos años de discusión en el congreso (ley número 21.735). Se trata de la primera reforma en más de 40 años que introduce cambios paramétricos en el pilar contributivo. Entre sus principales medidas destacan:

**1. Aumento de la tasa de cotización con cargo al empleador**

La cotización con cargo al empleador se eleva gradualmente a 8,5% (incluye 1,6% que ya pagaban los empleadores por el seguro de invalidez y sobrevivencia), con un 4,5% destinado a ahorro individual, un 1,5% destinado a un préstamo obligatorio al Estado y un 2,5% destinado a un nuevo seguro social. Dadas las condiciones demográficas, el aumento del ahorro implica un avance importante para mejorar el monto de las pensiones. Sin embargo, el préstamo al Estado es devuelto con una “rentabilidad protegida” que es menor a la rentabilidad que podría obtenerse en las cuentas individuales, lo que limita su potencial como mecanismo de ahorro.

**2. Creación del “Seguro social”**

Se establece un nuevo Seguro Social que otorga compensaciones a las mujeres por su mayor expectativa de vida y un bono por años cotizados que beneficiará principalmente a los jubilados actuales. El diseño de la compensación a las mujeres implica incentivos para postergar su edad de jubilación. Sin embargo, dado el acelerado cambio demográfico, es necesario crear una institucionalidad técnica que ajuste automáticamente los parámetros de todo el sistema previsional (edad de jubilación y tasa de cotización) ante los cambios demográficos.

**3. Introducción de fondos generacionales**

En un plazo de dos años, los multifondos serán reemplazados por fondos generacionales, con carteras de inversión ajustadas según la edad del afiliado. Esta medida tiene el potencial de mejorar la tasa de reemplazo, como muestra la información preliminar de su implementación en México. A pesar de lo anterior, es importante destacar que los fondos generacionales en sí mismos no garantizan mayor rentabilidad, sino que requieren ir acompañados de una mayor flexibilidad en los límites de inversión, que permitan a los fondos de las cohortes más jóvenes tener mayores posiciones en activos menos líquidos que tienen una mayor rentabilidad.

**4. Licitación del stock de afiliados**

Cada dos años, el 10% de los afiliados será asignado a la administradora con menor comisión. Esta medida no tiene precedentes a nivel mundial, por lo que su impacto es incierto. Sin embargo, es altamente probable que sus consecuencias sean más perjudiciales que beneficiosas para los afiliados, ya que la rentabilidad es más importante que las comisiones para mejorar las pensiones. En efecto, las administradoras podrían verse presionadas a mantener inversiones más líquidas o reducir sus gastos en los equipos de inversión, lo que afectaría negativamente la rentabilidad.

**5. Aumento del monto de la Pensión Garantizada Universal (PGU).**

*Se incrementará desde CLP 224.000 (aprox. USD 231) hasta CLP 250.000 (aprox. USD 258) de manera progresiva según la edad del beneficiario. Esta medida mejora la protección social de los adultos mayores, especialmente en un contexto de alta informalidad laboral. No obstante, su financiamiento debe considerarse con cuidado, ya que un mayor gasto público podría generar presiones fiscales que comprometan su sostenibilidad. Asimismo, si no se acompaña de estrategias para reducir la informalidad, el aumento de la PGU podría desincentivar la cotización previsional.*

## **Introducción**

La reforma al sistema de pensiones de Chile fue aprobada en el Congreso el 29 de enero de 2025, tras un acuerdo transversal que incluyó a varios sectores políticos y que tomó más de dos años de tramitación. Ahora la reforma debe promulgarse como ley, lo que es probable ocurra en marzo.

El sistema de pensiones chileno, basado en el ahorro individual, comenzó a operar en 1981 en reemplazo del antiguo sistema de reparto, que funcionaba a través de distintas cajas de previsión y que presentaba una serie de inequidades.

Las presiones demográficas han hecho necesaria una reforma que acerque los beneficios entregados a las expectativas de las personas. Sin embargo, tras la aprobación del sistema de pensiones solidario en 2008, la única reforma que prosperó fue el establecimiento de la Pensión Garantizada Universal (PGU) en 2022 que, si bien trajo una notable mejoría del monto de las pensiones, no incluyó modificaciones al pilar contributivo ni cambios en los parámetros del sistema. Por lo tanto, la reforma previsional de 2025 es la primera que, desde la creación del sistema de ahorro individual, incluye cambios paramétricos. Entre sus principales medidas destacan el aumento de la tasa de cotización con cargo al empleador, la introducción de fondos generacionales, el aumento de la PGU y licitación del stock de afiliados.

Este documento resume las características del sistema de pensiones chileno y analiza los principales cambios que introduce la nueva ley, evaluando sus posibles efectos y los desafíos pendientes, de manera de avanzar hacia pensiones suficientes y sostenibles en el tiempo.

**I. Características del sistema de pensiones chileno previo a la reforma**



El sistema de pensiones chileno consta de tres pilares fundamentales:

**Primer pilar (solidario):** corresponde a la Pensión Garantizada Universal (PGU), que es un beneficio no contributivo entregado a las personas mayores de 65 años que pertenecen al 90% más vulnerable. El monto entregado a febrero de 2025 fue de CLP 224.004 (aprox. USD 231<sup>1</sup>).

**Segundo pilar (contributivo obligatorio):** los trabajadores contribuyen un 10% de su salario a una cuenta de ahorro individual que a la edad de jubilación (65 años para hombres y 60 años para mujeres) se puede transformar en una renta vitalicia, una pensión de retiro programado o una combinación de éstas. Los fondos son administrados y rentabilizados por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

**Tercer pilar (voluntario):** permite a las personas ahorrar por sobre lo cotizado obligatoriamente para mejorar el monto de su pensión. El Estado entrega beneficios tributarios para incentivarlo. Se puede hacer a través de cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos.

Cabe mencionar que, adicionalmente, el empleador aporta, en promedio anual, un 1,6% de la renta imponible del trabajador para financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Chile es uno de los países más envejecidos de la región, solo por detrás de Uruguay, y este proceso continuará acelerándose. El Cuadro 1 muestra que entre 2025 y 2050 la cantidad de personas en edad de trabajar por cada persona en edad de jubilación caerá prácticamente a la mitad y hacia el 2100 volverá a disminuir a la mitad. Estas cifras hacen evidente la importancia de continuar fortaleciendo el sistema de pensiones chileno a través de mecanismos que incrementen el ahorro, de manera de entregar pensiones suficientes y sostenibles en el tiempo.

**Cuadro 1.- Contexto demográfico y de informalidad en Chile**

<b>Tasa de dependencia<sup>2</sup> (personas de entre 25-64/personas de 65+)</b>	En 2025: 3,9 En 2050: 2 En 2100: 1
<b>Cotizantes/PEA (%) en 2023</b>	61,7%
<b>Tasa de ocupación informal en 2024</b>	27%

Nota: PEA = población económicamente activa.

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas de FIAP, de las Naciones Unidas y del Instituto nacional de estadísticas (INE).

<sup>1</sup> Tipo de cambio usado en todo el documento corresponde al de 06/02/2025

<sup>2</sup> Fuente: World population prospects 2024, dato referido como “potential support ratio”. Esta cifra es en realidad el inverso de la tasa de dependencia.

El Cuadro 1 muestra además que el porcentaje de cotizantes sobre PEA llegó a 61,7% en 2023 siendo ésta la cifra más elevada entre los países FIAP. De la misma manera, la tasa de ocupación informal fue de 27% en 2024, cifra menor al total de América Latina (48%<sup>3</sup>). A pesar de ese panorama, se considera que el nivel de informalidad sigue siendo elevado, lo que reafirma la importancia del pilar no contributivo y de buscar mecanismos adicionales para incorporar a los trabajadores informales a la seguridad social <sup>4</sup>.

Por otra parte, el informe del Índice Global de Pensiones Mercer-CFA 2024, que evalúa los sistemas de pensiones de 48 países ubica el sistema chileno en la posición 9°, tras una mejora de su ranking a consecuencia de la entrada en vigor de la PGU, que implicó un aumento en el monto y la cobertura con respecto a la pensión no contributiva anterior. Las recomendaciones del informe de Mercer 2024 al sistema de pensiones de Chile incluyen:

1. Seguir aumentando el nivel mínimo de apoyo a los adultos mayores de menores ingresos.
2. Introducir una contribución del Estado para aquellos que se dedican al cuidado de menores.
3. Aumentar la cobertura de los planes financiados por el empleador, aumentando de esta manera el nivel de activos en el tiempo.
4. Incrementar la tasa de participación de la fuerza laboral en personas de mayor edad.

## II. La reforma

Entre los principales cambios introducidos en esta reforma están los siguientes:

### 1. Aumento de la PGU (pensión no contributiva)

Se eleva la Pensión Garantizada Universal (PGU) a aproximadamente CLP 250.000 (USD 258) de manera escalonada por tramos de edad:

- Mayores de 82 años: primer día hábil del 6° mes desde la promulgación
- Mayores de 75 años: primer día hábil del 18° mes.
- Mayores de 65 años: primer día hábil del 30° mes.

El beneficio se extenderá a pensionados por leyes de reparación, exonerados políticos y montepíos de los regímenes de pensiones de las fuerzas armadas.

Como se vio en la sección anterior, la tasa de trabajo informal en Chile sigue siendo relativamente elevada. Esto implica que muchos trabajadores no cotizarán o tendrán períodos sin cotizar muy significativos. Por lo tanto, aumentar el nivel mínimo de apoyo a los adultos mayores más pobres a través de la PGU es un cambio positivo, tal y como recomienda el Informe de CFA-Mercer 2024 al sistema de pensiones chileno.

---

<sup>3</sup> Dato extraído de la OIT (2023), Panorama Laboral 2023 América Latina y el Caribe.

<sup>4</sup> Pueden encontrarse siete sugerencias de FIAP para incorporar trabajadores informales a la seguridad social en la [Nota de pensiones 84](#).

Sin embargo, su financiamiento sostenible debe considerarse con cuidado, sobre todo considerando que la reforma no prevé vinculaciones automáticas de la PGU frente a variables como el crecimiento económico, sino que mantiene la posibilidad de incrementos discrecionales. Un aumento del gasto público podría generar una carga financiera excesiva en el futuro. En este sentido, la implementación escalonada de la medida contribuye a mitigar dicho efecto.

Por otro lado, expandir la PGU sin abordar el problema estructural de la informalidad podría generar incentivos que la aumenten aún más (a través del efecto ingreso). Por ello, esta medida debería ir acompañada de reformas que fomenten la formalización y mejoren la cobertura del sistema en el largo plazo.

## **2. Distribución de la cotización adicional del 7%, que eleva la contribución del empleador a 8,5%**

La cotización del empleador en el nuevo esquema será del 8,5% de la remuneración imponible del trabajador y se distribuirá de la siguiente manera:

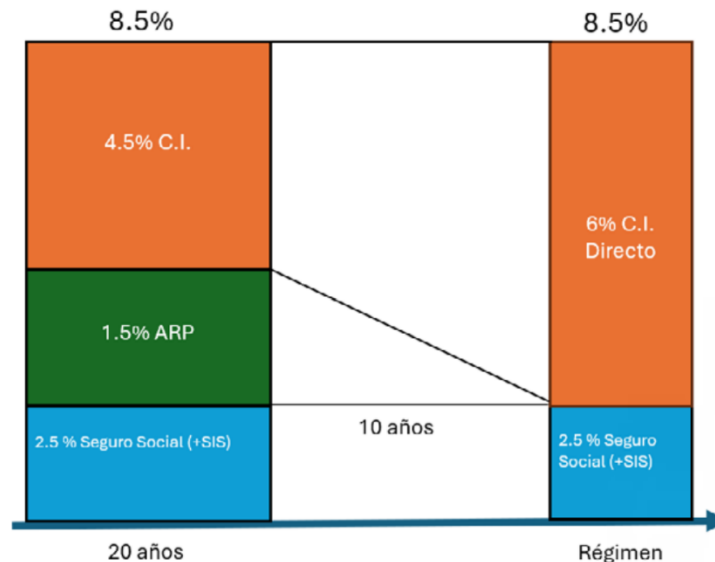
a) 6% a la cuenta de capitalización individual:

- 4,5% se destinará a la cuenta individual de manera gradual. El año 9º tras publicada la ley se recibirá el 4,5% íntegro a la cuenta individual. En caso de problemas de financiamiento fiscal de la reforma la transición se alargaría en 2 años adicionales (11 años).
- 1,5% se destinará al Fondo Autónomo de Protección Previsional (“FAPP”) para efectos de financiar el “Beneficio por años cotizados” y el “Aporte con rentabilidad protegida” (ARP, conocido como préstamo al Estado). A partir del año 21 este aporte se empieza a trasladar directamente a la cuenta individual de los trabajadores en un 0,15% al año, es decir, que hasta el año 30 después de aprobada la ley se integraría por completo a la cuenta individual.

b) 2,5% destinado al FAPP para efectos de financiar la Compensación por diferencias de expectativas de vida para las mujeres y el Seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS). A este aporte se le refiere comúnmente como Seguro Social.

El aporte de los empleadores como consecuencia de estos cambios puede verse en la Figura 1. Luego de 30 años de la implementación de la reforma el 6% de cotización extra ingresará de manera íntegra a la cuenta individual de los trabajadores.

**Figura 1.- Estructura de aporte de los empleadores al sistema de pensiones de Chile tras la reforma**



Fuente: Dirección de presupuestos de Chile (Dipres).

### 3. Prestaciones del seguro social

Se crea el *Seguro Social* que se financiará con las cotizaciones de cargo del empleador que se enterarán en el FAPP. Este seguro será administrado por el *Instituto de Previsión Social (IPS)*. Los beneficios que otorgará son:

#### a. Beneficio por año cotizado:

Se entrega una garantía transitoria de 0,1 UF (aprox. CLP 3.850, USD 3,97) por año cotizado con máximo de 300 meses cotizados por jornada completa (2,5 UF) pagadero en mensualidades. Este beneficio se va reduciendo a medida que se enteran cotizaciones del empleador en la cuenta individual, por lo que el beneficio se extinguirá completamente en alrededor de 30 años. Se puede acceder al beneficio a los 65 años, para obtenerlo se debe haber cotizado un mínimo de 10 años en el caso de las mujeres y 20 años en el caso de los hombres. A partir del año 10 de promulgada la ley se aumentará de manera gradual el mínimo de años cotizados requeridos para las mujeres de 10 a 15.

Podrán acceder al beneficio los actuales jubilados (excepto los pensionados del antiguo sistema de reparto y del régimen de fuerzas policiales y militares). El beneficio se extingue por fallecimiento.

#### b. Aporte con rentabilidad protegida

Mecanismo de reconocimiento de los aportes del 1,5% dará origen a dos bonos:

- *Bono de seguridad previsional ("BSP")*: devengará un interés real, que corresponderá a la tasa de interés de mercado de los bonos de Tesorería General de la República en UF según

la fecha de cumplimiento de la edad legal de jubilación. Se capitalizará mensualmente hasta su canje. El canje se traduce en un bono amortizable.

- *Bono amortizable*: reflejará la totalidad de las cotizaciones del BSP sus reajustes e intereses y se amortizará al momento de jubilar en 240 cuotas mensuales. La tasa de interés corresponde a la tasa de mercado vigente de los bonos a 20 años de Tesorería.

En caso de fallecimiento del trabajador antes de pensionarse y sin beneficiarios de pensión de sobrevivencia: el BSP incrementará los bienes de la masa hereditaria y se pagará a los herederos mensualmente. Cuenta con una garantía del Estado por el 100% de la diferencia que faltase para completar el valor del bono, en caso de que el FAPP no tuviese recursos para cubrirlo por completo.

### **c. Compensación a las mujeres por diferencias en las expectativas de vida**

Calcula el monto de pensión de la mujer utilizando las tablas de mortalidad de un hombre y se compensa la diferencia, busca que a igual monto ahorrado e igual edad de jubilación las mujeres tengan igual pensión que los hombres [se utiliza el Capital Necesario Unitario (CNU) de la edad efectiva de pensión]. El porcentaje del beneficio varía según la edad de pensión y el grupo familiar de la beneficiaria, sin embargo, tiene un mínimo de 0,25 UF mensual (aprox. CLP 9.625, USD 9,92) y un máximo aproximado de CLP 70.000 (USD 72,18) mensuales en el caso de una mujer con una pensión base de 18 UF (aprox. CLP 693.000, USD 714,6) y que se jubila a los 65 años.

El beneficio será del 100% si la mujer se pensiona a los 65 años, 75% a los 64, 50% a los 63, 25% a los 62, 15% a los 61 y 5% a los 60.

Con respecto a la cotización adicional a los sistemas de pensiones y al destino que se le dará, es necesario recalcar:

- Debido al envejecimiento poblacional en Chile y en el mundo, incrementar el ahorro es el único mecanismo apropiado para garantizar que las pensiones aumenten de manera sostenible y se acerquen a cumplir con las expectativas de las personas. Por ello, el aumento de la cotización en 4,5% del salario (que aumentará gradualmente a 6% en régimen) implica un avance importante para asegurar ingresos adecuados en la jubilación. Además, la reforma mantiene la propiedad y la heredabilidad de los fondos, junto con la libertad de elegir quien administra los fondos previsionales.
- Durante 30 años, al menos una parte del 1,5% será destinada a prestar recursos a un fondo llamado Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), que entre otras cosas pagará pensiones a jubilados actuales y devolverá los recursos prestados. Si bien el mecanismo devuelve los recursos a los trabajadores con una tasa de interés, lo que lo convierte en una forma de ahorro, se puede cuestionar que al obligarlos a prestar a una tasa menor a la que podrían obtener si este aporte se destinara a la cuenta individual, esto podría generar una pérdida de rentabilidad para los afiliados.
- En cuanto a la compensación a las mujeres por sus mayores expectativas de vida, su diseño genera incentivos para postergar su edad de jubilación. Sin embargo, dado el marcado cambio demográfico, se requieren medidas más decididas. Para asegurar pensiones

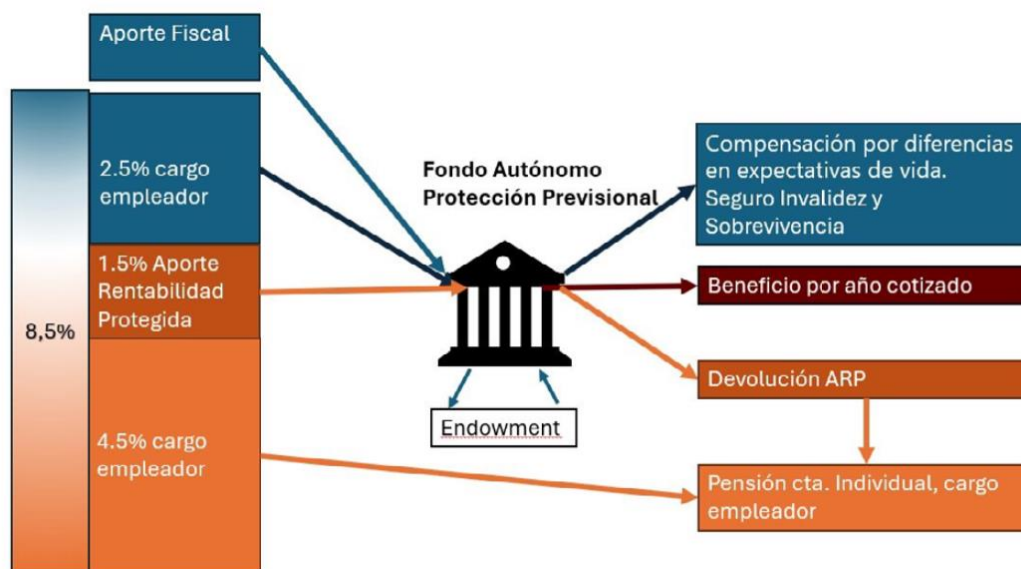


suficientes es necesario crear una institucionalidad técnica que ajuste automáticamente los parámetros del sistema previsional (edad de jubilación y tasa de cotización) ante los cambios demográficos.

#### 4. Fondo Autónomo de Protección Previsional

Su objetivo es financiar las prestaciones del Seguro Social. Su patrimonio será independiente y separado del patrimonio de su Administrador y del de las entidades a quienes se licite la gestión de inversiones (ver Figura 2).

Figura 2.- Fuentes y usos del FAPP



Fuente: Dirección de presupuestos de Chile (Dipres).

Como se aprecia en la Figura 2, el fondo tendrá como ingresos: (i) el 4% de cotizaciones de cargo del empleador (1,5% del ARP más 2,5% del seguro social + SIS), (ii) un préstamo fiscal de hasta USD 900 millones para cubrir los recursos necesarios para el pago de prestaciones el primer año, (iii) un aporte fiscal permanente que iniciará a partir del tercer año de la reforma, creciente hasta el año 12, momento en el que se estabilizará, y (iv) la rentabilidad de las inversiones del fondo, que vendrá de la inversión en el mercado de capitales de recursos no usados en pagar beneficios presentes.

Los egresos del fondo serán: (i) el pago del beneficio por año cotizado; (ii) el pago de primas del SIS y las compañías de seguro adjudicatarias; (iii) el pago de la compensación por diferencias de expectativas de vida, en favor de las mujeres; (iv) la amortización del préstamo fiscal, al cabo de 20 años, (v) el integro a las cuentas de ahorro individual de la cotización con rentabilidad protegida y (vi) los gastos operativos del FAPP.

#### 5. Trabajadores independientes

Las personas que no emiten boletas de honorarios pueden optar voluntariamente por cotizar. En cambio, quienes sí emiten boletas de honorarios, una vez finalizado el período de gradualidad del 10% de cotización que actualmente les aplica, deberán ajustarse a lo que establezca la ley que regule

esta materia. Dicha ley será presentada por el Ejecutivo dentro del año siguiente a la publicación de la reforma.

En este sentido, es deseable que para aquellos trabajadores que son informales para la seguridad social pero que están formalizados tributariamente, se retenga algún porcentaje de sus cotizaciones previsionales para asegurar mayor protección en la vejez.

## 6. Unificación del sistema de cobranzas

Se creará un sistema único de cobranza de cotizaciones para la cobranza judicial y prejudicial. La cobranza prejudicial será realizada por la Tesorería General de la República y financiada por las AFP. La administración y funcionamiento del sistema único y las labores de cobranza judicial se realizará por las administradoras de forma conjunta, subcontratando el servicio mediante una licitación abierta (la entidad licitada podrá también recaudar las cotizaciones impagas).

## 7. Introducción de fondos generacionales

Se deberá migrar desde el esquema actual de 5 multifondos hacia fondos generacionales en un plazo de 2 años desde promulgada la ley. La Superintendencia de Pensiones establecerá el nuevo régimen de inversiones, el número de fondos generacionales (con un mínimo de 10) y las carteras de referencia, sobre las cuales se definirá la trayectoria de inversión o “*glidepath*” regulatorio.

Los fondos generacionales fueron introducidos por primera vez en América Latina en México en 2019. Si bien éste es un periodo muy breve para extraer conclusiones definitivas, existe evidencia preliminar, para México en el periodo 2019-2024, que mostraría una mejora de la tasa de reemplazo gracias a este esquema. Por un lado, los fondos generacionales implican una alta exposición a activos de mayor riesgo en la etapa inicial de la vida laboral del trabajador, cuando el horizonte de inversión permite tomar ventaja del potencial de rendimientos de dichos activos. Por otro lado, también implica una mayor exposición a activos de riesgo reducido en la etapa final, lo que busca proteger al trabajador de la volatilidad de los mercados. La combinación de una mayor exposición inicia de activos de riesgo sumada a la reducción lenta de la misma, posibilita mejorar las tasas de reemplazo esperadas del sistema.

***“La regulación para transitar desde multifondos a fondos generacionales será crucial, ya que las administradoras enfrentan el desafío de realizar el rebalanceo de sus portafolios para ajustarse al glidepath regulatorio. Este rebalanceo debe ser ordenado para evitar liquidaciones masivas de algunas clases de activos.”***

***-Karol Fernández, vicepresidente ejecutiva de FIAP.***

Además, es importante destacar que los fondos generacionales en sí mismos no garantizan mayor rentabilidad, sino que requieren ir acompañados de una mayor flexibilidad en los límites de inversión, que permitan a los fondos de las cohortes más jóvenes tener mayores posiciones en activos menos líquidos.

## 8. Licitación del stock de afiliados

La Superintendencia de Pensiones realizará una licitación de afiliados cada dos años, en la cual se licitará aleatoriamente al 10% de los afiliados actuales. La licitación será adjudicada a la administradora que ofrezca la menor comisión, la cual deberá mantener por cinco años. Los nuevos afiliados serán asignados por defecto a la AFP con menor comisión. Los afiliados podrán desistir o cambiarse de administradora en cualquier momento. Para que una administradora pueda participar de la licitación, se establece un límite de participación de mercado del 25% de los afiliados. Es decir, las AFP que superen ese límite no podrán adjudicarse nuevos grupos de afiliados licitados.

Adicionalmente, con el fin de reducir las barreras de entrada y aumentar la competencia se rebaja el encaje de las administradoras, quedando en aproximadamente 20% del valor actual.

La licitación del stock de afiliados es una medida sin precedentes a nivel mundial, de modo que lo que resulte de su aplicación es incierto. Sin embargo, hay razones para anticipar que, desde el punto de vista de los afiliados, sus consecuencias podrían ser más perjudiciales que beneficiosas:

- El beneficio para los afiliados se materializaría a través de una menor comisión. Sin embargo, la variable más relevante para seleccionar una administradora y mejorar las pensiones es la rentabilidad de las inversiones (y no las comisiones). Por ejemplo, aumentar la rentabilidad de los fondos de un 5% a un 6% promedio en un horizonte de 40 años de cotizaciones, equivale a aumentar la pensión en un 28% (Comisión Marcel, 2006: 58).
- La necesidad de mantener activos más líquidos para realizar los constantes traspasos de activos que conllevan las licitaciones puede llevar a las administradoras a disminuir su inversión en activos ilíquidos (activos alternativos). Sin embargo, estos últimos ofrecen una mayor rentabilidad, ya que pagan un premio por su iliquidez, que es consistente con el objetivo de largo plazo de la inversión de ahorros previsionales. Por ello, es probable que esta medida provoque una caída de la rentabilidad de las inversiones de los ahorros previsionales.

## 9. Introducción de “premios” y “castigos” por rentabilidad

Se definirán carteras de referencia para cada fondo generacional, con un margen de desviación. Si en un mes la rentabilidad de una AFP de los últimos 36 meses está por encima del margen superior de retorno de la cartera de referencia, la AFP podrá cobrar un porcentaje de ese exceso de retorno. Por el contrario, cuando la rentabilidad se encuentre por debajo del margen inferior de la cartera de referencia, la AFP deberá devolver al fondo la totalidad de la diferencia de rentabilidad. Las carteras de referencia deberán ser revisadas al menos cada 7 años.

La regulación de este punto será crucial para permitir la competencia de las AFP por rentabilidad. Si las carteras de referencias son muy detalladas y los márgenes entre premio y castigo son muy estrechos, se podría inhibir la competencia por rentabilidad.

## 10. Posibilidad de subcontratar funciones excepto administración de inversiones y participación estatal

Se autoriza a que las AFP deleguen todas sus funciones, con excepción de la administración de inversiones, a terceros. Dichas funciones podrán ser ejecutadas por el Estado a través del Instituto de Previsión Social (IPS), que cobrará por este servicio, con ello se abre espacio para el Estado participe de la administración de cuentas individuales.

*“La posibilidad de que el IPS brinde servicios operativos, excluyendo la administración de inversiones, implica una separación tácita de la industria previsional. En FIAP vemos el riesgo de que, si el IPS ofrece este servicio a un costo artificialmente bajo, termine obligando a las AFP a separar sus funciones (servicios operativos y administración de inversiones) y se vean forzadas a contratar los servicios del IPS para reducir sus costos –en un contexto en que, además, las AFP tendrán que competir por retener a sus afiliados a través de licitaciones-”*

*-Karol Fernández, vicepresidente ejecutiva de FIAP.*

### Conclusiones

La reforma previsional aprobada en Chile en 2025 representa un avance en el fortalecimiento del ahorro, pues el aumento de la tasa de cotización es una medida necesaria para garantizar pensiones suficientes y sostenibles, alineándose con las tendencias internacionales. Además, la reforma mantiene la propiedad y heredabilidad de los fondos, así como la libertad de elegir quién administra los fondos previsionales. De esta manera se mantiene el modelo de capitalización individual como el pilar central del sistema previsional chileno. Por otra parte, se incrementa el monto de la PGU y se crea un nuevo seguro social que aumenta las pensiones actuales y compensa a las mujeres por sus mayores expectativas de vida.

Sin embargo, quedan grandes desafíos pendientes. En primer lugar, el financiamiento del alza de la PGU debe considerarse con cuidado para evitar riesgos sobre su sostenibilidad, además, a futuro será necesario establecer por ley ajustes automáticos de la misma conforme a ciertas variables macroeconómicas (como el crecimiento del PIB), evitando incrementos discrecionales. Por otra parte, se mantiene la necesidad de crear una institucionalidad técnica que ajuste automáticamente los parámetros del sistema previsional para el pago de pensiones sostenibles. Finalmente, la implementación de la licitación del stock de afiliados y de los fondos generacionales representa un desafío operativo importante.

**Referencias bibliográficas**

Comisión Marcel (2006). Informe Final Consejo Asesor para la Reforma Previsional.

Dirección de presupuestos (2025). Seguro social previsional aportes, beneficios y sostenibilidad, [Disponible aquí](#).

Mercer y CFA Institute, [Índice Global de Pensiones 2024](#).

Ley 21.735, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1212060>.

Importante: Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional y bajo ninguna circunstancia pueden ser considerados como una recomendación que reemplace la evaluación y decisión personal, libre e informada de los trabajadores. La información de esta Nota de Pensiones puede ser reproducida por los medios de comunicación.

Consultas: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).  
Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 8, Of.810-811, Providencia. Santiago – Chile.  
Fono: (56-2) 2381 1723; E-mail: [fiap@fiap.cl](mailto:fiap@fiap.cl); Sitio web: [www.fiapinternacional.org](http://www.fiapinternacional.org)