Laboratorio de Ahorro para el Retiro

Cartas informativas y subsidios para promover el ahorro voluntario

PAÍS: CHILE
FINANCIAMIENTO: FOMIN
POBLACIÓN OBJETIVO:
Asalariados formales de ingresos medios
SESGO DE COMPORTAMIENTO:
Sesgo hacia el presente, atención limitada, aversión a las pérdidas, y dependencia hacia las referencias

¿Qué problema motivó esta intervención?

La gran mayoría de trabajadores en Chile no ahorra de manera voluntaria para su pensión. De acuerdo con estadísticas de la Superintendencia de Pensiones 2017, solo el 16% de los trabajadores con cuentas individuales en Chile (apenas el 1,6% del total de fondos de pensiones) han realizado Ahorro Previsional Voluntario (APV), con el que es posible mejorar la pensión al complementar el aporte obligatorio.

Entre las múltiples razones que limitan el ahorro voluntario de largo plazo, destacan sesgos psicológicos que pueden llevar a que una persona que quiere ahorrar no lo haga. Estos sesgos varían desde tener una atención limitada (y, por ende, las personas tienden a enfocarse en cuestiones más inmediatas), el exceso confianza en su capacidad de seguir trabajando en la vejez (o de poder generar ingresos de cualquier manera), hasta la inacción frente a la incertidumbre sobre el futuro y la postergación sistemática de la decisión de ahorrar para la vejez.

Esta intervención estudia el rol que los empleadores pueden tener para ayudar a sus trabajadores a superar algunos de estos sesgos y fomentar ese ahorro voluntario. Para ello, le planteamos a los trabajadores de SURA Asset Management Chile (SURA AM Chile), una empresa multinacional en el ámbito de pensiones, ahorro e inversión, la decisión de ahorrar de una manera sencilla dentro de un proceso administrativo que ya realiza la empresa. Esto intenta hacer frente a uno de los mayores sesgos de psicológicos que nos impide tomar una decisión que en realidad queremos tomar, la procrastinación.

Dado que SURA AM es una empresa financiera, con trabajadores de ingresos medios altos, no es de extrañar que una parte importante de sus trabajadores (muy por encima de la media nacional) ya ahorre de manera voluntaria. El 57% de los trabajadores de SURA AM Chile realiza Ahorro Previsional Voluntario Grupal (APVG), un instrumento que otorga un subsidio (*match*) del 50% del aporte de cada trabajador con un tope máximo de 5.000 pesos. Sin embargo, estos números están por debajo de la filial mexicana de SURA, donde el 95% de los empleados participa en un plan privado de pensiones (que se ofrece al momento de entrar a la compañía). Además, los montos que se ahorran son relativamente pequeños. En promedio, sólo representan el 1,85% del sueldo.

Más sobre

Laboratorio de Ahorro para el Retiro

El Laboratorio de Ahorro para el Retiro es una iniciativa que busca fórmulas innovadoras para conseguir que la población de América Latina y el Caribe ahorre para su vejez. Para ello, experimenta con intervenciones basadas en la economía del comportamiento y el uso de nuevas tecnologías.

Cuatro cartas informativa con elementos conductuales

Con el objetivo de incrementar la participación en el esquema APVG y el monto ahorrado, SURA AM Chile invitó a sus empleados a ahorrar a través de cuatro cartas informativas que se incluían en un proceso administrativo anual que el trabajador tiene que efectuar para ajustar el sueldo por concepto de inflación. En ellas, se combinaban distintas herramientas de la economía del comportamiento: presentación de la opción activa para ahorrar, simplificación de la decisión mediante sugerencias, y recordatorio de que una acción es necesaria.

Asignadas aleatoriamente a los más de 2.300 empleados de SURA AM Chile, las cartas se diferenciaban por la magnitud en que resaltaban el subsidio (*match*) otorgado en el APVG así como el monto mínimo que era posible ahorrar.

¿Cuáles fueron los resultados dos meses después?

- El 36% de los empleados había contestado a las cartas, tomando así una decisión activa. De ellos, el 33% manifestó su voluntad de ahorrar en el esquema propuesto, de los cuales el 51% eran nuevos ahorradores en el esquema de APVG.
- Solo el 27% de quienes querían ahorrar en el esquema APVG había formalizado completamente su ahorro (la carta por sí sola no se considera un contrato y había que hacer un proceso administrativo adicional).
- La carta más efectiva fue la que contenía la información del *match* destacada en el cuerpo de la carta y, como primera opción de ahorro, el monto que maximiza el subsidio ofrecido.
- Los montos de referencia tuvieron un claro efecto de anclar el nivel de ahorro: el 40% de los que decidieron ahorrar lo hicieron por el monto mínimo presentado en la carta.
- El porcentaje de trabajadores que hicieron APVG a través de esta intervención aumentó en 3 puntos porcentuales (pps), al pasar de 57% a 60% del total de trabajadores de SURA (aproximadamente la mitad nuevos ahorradores).
- El monto ahorrado como porcentaje del sueldo pasó del 1,85% a 2,3%, es decir, 0,45 pps.

Lecciones aprendidas

Si bien se logró incrementar la participación en el esquema de APVG sin un costo adicional para la empresa, los resultados son modestos. En Estados Unidos, una intervención similar que ofrecía un esquema de ahorro al momento de la firma del contrato laboral logró que 95% de los nuevos empleados realizaran una decisión activa e incrementó el porcentaje de nuevos empleados ahorrando en 28 pps (Carrol et al, 2005).

El hecho de que solo el 36% de los empleados contestara la carta refleja la importancia que tiene el mecanismo a través del cual se presenta la opción de ahorrar. Más aún, en vista de que solo lograron formalizarlo el 27% de quienes querían ahorrar deja clara la necesidad de que ahorrar para el retiro sea un proceso fácil y lo más automático posible.

Teniendo en cuenta estos aprendizajes, se ofrecen las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIONES	OBJETIVO
Ofrecer opción para participar en esquema APVG en el contrato laboral inicial	Incrementar el número de empleados que eligen activamente participar en esquema APVG
Reducir costos de transacción, simplificando trámites para formalizar APVG	Incrementar el número de trabajadores que formalizan su APVG

La gran mayoría de trabajadores en Chile no ahorra de manera voluntaria para su pensión