



CRV-XII-28-19

SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

DIRECCIÓN

CONGRESO REDIPAL VIRTUAL XII

*Red de Investigadores Parlamentarios en Línea
Junio-noviembre 2019*

Ponencia presentada por
Benjamín Chacón Castillo

**“LOS RETOS DEL AHORRO PARA EL RETIRO EN MEXICO:
LA ALTERNATIVA DEL AHORRO VOLUNTARIO”**

Junio 2019

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

Av. Congreso de la Unión N°. 66, Colonia El Parque; Código Postal 15969,
México, DF. Teléfonos: 018001226272; (+52 ó 01) 55 50360000, Ext. 67032, 67034
e-mail: redipal@congreso.gob.mx

LOS RETOS DEL AHORRO PARA EL RETIRO EN MEXICO: LA ALTERNATIVA DEL AHORRO VOLUNTARIO

Benjamín Chacón Castillo ¹

Resumen

Nuestro país actualmente se caracteriza por un acelerado envejecimiento de nuestra población, a raíz de la disminución en las tasas de fecundidad y un incremento de la esperanza de vida. La población de adultos mayores de 65 años subirá de 9.7 millones en 2019 a 30.9 millones en 2050, incrementando el número de años de vida posteriores a la edad de retiro, aumentando así el riesgo de que los trabajadores no reciban una pensión suficiente en su retiro, en detrimento de su bienestar. Además, la tasa de reemplazo estimada al final de la vida laboral de los trabajadores es de solamente 26% de su último salario, la cual es insuficiente para garantizar una pensión suficiente para una vejez digna. Existen varias alternativas para subir dicha tasa, una vía consiste en impulsar el ahorro voluntario, como se planteará en esta ponencia.

Palabras clave: *ahorro para el retiro, ahorro voluntario, pensiones, educación financiera, pobreza, Afores.*

Sumario: *Tipos de sistemas de pensiones; Situación de las pensiones en México; Áreas de oportunidad; Importancia del ahorro; Algunas medidas para promover el ahorro voluntario para el retiro; Conclusiones.*

¹ Miembro activo de REDIPAL. Maestro en Administración Pública y Política Pública por la Escuela de Graduados en Administración Pública del ITESM Campus Ciudad de México. Correo electrónico: benjaminchacon2004@yahoo.com.mx

Introducción

La población mexicana enfrenta un acelerado envejecimiento debido a la disminución de la tasa de fecundidad que ocurre a la par del aumento en la esperanza de vida de los mexicanos. Dicho envejecimiento deriva en diversos problemas de política pública, ya sea en materia de salud y servicios de cuidados, o bien, presionando de manera importante el financiamiento de las pensiones. Implica también que haya cada vez menos jóvenes en edad de trabajar respecto de la cantidad de adultos mayores retirados, constituyendo así un reto para las políticas públicas en materia de pensiones, pues éstas son sensibles a parámetros como la tasa de dependencia.

Como las personas viven más tiempo, entonces aumenta el período por el que se deben pagar las pensiones, con ello también suben las exigencias financieras de los esquemas previsionales, sean de reparto (beneficio definido) o de capitalización por cuentas individuales (CONSAR, 2018), también conocidos como de contribución definida. La mayor longevidad de la población impacta negativamente en la suficiencia de las pensiones al momento del retiro.

Aunado a lo anterior, no hay que perder de vista las presiones fiscales por el costo de los pasivos actuariales pensionarios de la generación de transición entre el sistema de reparto y el de capitalización por cuentas individuales, pero principalmente, hay que poner atención a las bajas tasas de aportaciones obligatoria y voluntaria al sistema de capitalización por cuentas individuales, pues conllevan un alto riesgo de que los trabajadores no puedan gozar de una pensión suficiente al momento de su retiro, orillándoles a vivir en situación de pobreza durante su vejez.

Nuestras pensiones implican altas presiones fiscales para su financiamiento puesto que los 4.9 millones de pensionados por los diversos esquemas de reparto de empresas públicas generaron un compromiso por el 4% del PIB en 2019, y el 15% del presupuesto federal, situación que iría aumentando hacia su máximo a partir de 2050.

Tipos de sistemas de pensiones

De acuerdo con el Banco Mundial (Holtzman, et. al., 2005) los sistemas de pensiones se categorizan en cuatro pilares:

- **Pilar Cero:** es de tipo no contributivo y consiste de una pensión asistencial financiada con recursos públicos. Tiene como finalidad combatir la pobreza de los adultos mayores al garantizarles un ingreso mínimo. Un ejemplo de este tipo de pensión es la Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores, a cargo del Gobierno de la República.

- Pilar Uno: es el componente obligatorio de los trabajadores formales mediante un esquema de reparto o de beneficio definido. Trabajadores, patrones y el Estado contribuyen. La finalidad de este tipo de pensiones es acumular recursos que sirvan a la persona para reponer parte de su ingreso laboral durante su retiro. Un ejemplo, las pensiones bajo la ley del IMSS de 1973.
- Pilar Dos: es el componente obligatorio para los trabajadores formales mediante esquemas de contribución definida, capitalización total y cuentas individuales. Su objetivo es que la persona acumule, durante su vida laboral, recursos con los cuales financiará su retiro. Un ejemplo son las Afores que vienen de la reforma a la ley del IMSS (1997).
- Pilar Tres: es el ahorro voluntario previsional. A diferencia de los pilares uno y dos, este pilar es más flexible y su finalidad es complementar el ahorro obligatorio como una medida para aumentar la tasa de reemplazo. También sirve para que los trabajadores no cubiertos por los dos pilares mencionados puedan tener ahorro previsional.

Destacan dos aspectos, por un lado, en el pilar uno están los sistemas de beneficio definido o de reparto, su característica principal es la solidaridad intergeneracional, ya que en el momento en que se vive, los trabajadores en activo son quienes financian la pensión de los retirados de ese mismo momento, por lo que la dinámica demográfica es vital para este tipo de sistemas.

Por otro lado, el pilar dos comprende los sistemas de contribución definida o de capitalización por cuentas individuales, en donde lo solidario del sistema de reparto se sustituye por la responsabilidad individual de cada trabajador, quien a lo largo de su vida laboral activa va ahorrando para aportar a la financiación de su propia pensión. Aunque hay un componente de ahorro obligatorio al que aportan el Estado, el patrón y el propio trabajador, es importante enfatizar la relevancia del ahorro voluntario como un mecanismo para que el trabajador disfrute de un mejor retiro.

Es importante destacar que los sistemas del pilar dos también son sensibles al aumento en la longevidad, pues ello conlleva un aumento del tiempo en el que deben fondearse las pensiones, así como mayores exigencias financieras.

Situación de las pensiones en México

Nuestro sistema de pensiones es altamente fragmentado, además, es regresivo. Se tienen los compromisos derivados de los pasivos actuariales de esquemas pensionarios de beneficio definido de empresas del sector público, como PEMEX, CFE y otras, con 4.9 millones de pensionados. Tales pasivos ascendieron en 2019 a un 4% del PIB y a un 15% del Presupuesto de Egresos de la Federación. Se estima que para 2025 serán el 5% del PIB, y que ambos conceptos crezcan de manera que podrían alcanzar su punto máximo en 2050, presionando durante mucho tiempo las finanzas públicas del país.

A partir de 2021 el pago de pensiones superará 1 billón de pesos cada año, lo cual compromete fuertemente el presupuesto del gobierno federal. Además, aproximadamente el 20% del gasto en pensiones se dirige a pagar las del 3% del total de pensionados mexicanos que pertenecen a alguna de las principales empresas públicas, como PEMEX, CFE y la extinta Luz y Fuerza del Centro (Albarrán, 2019).

Cabe destacar que estas pensiones que provienen de la ley de 1973 y que se financian con recursos públicos, garantizan a sus trabajadores una tasa de reemplazo del 80% de su último salario. Alineado con esto, también se debe destacar que las pensiones de LyFC son 11.3 veces más altas que las del IMSS, y las de CFE y PEMEX son 8.8 y 6.7 veces más grandes a las pensiones del IMSS.

De hecho, dados estos pasivos actuariales, las nuevas generaciones de trabajadores estarán pagando vía impuestos generales las pensiones de beneficio definido de las generaciones que les antecedieron además de pagar sus propias pensiones, con una tasa de reemplazo muy inferior a las de las pensiones que amparan dichos pasivos.

Por otro lado, quienes de acuerdo con la ley del IMSS de 1997 pertenecen al sistema de capitalización por cuentas individuales y participan en las Afores, corren el riesgo de no obtener una pensión suficiente y digna al momento de su retiro, toda vez que el actual nivel de aportación o de ahorro obligatorio es muy bajo, de apenas el 6.5%, lo que genera una tasa de reemplazo de apenas el 26% del último salario del trabajador al momento de su retiro.

En contraste, el nivel de ahorro obligatorio en países de América Latina es superior al 6.5% de nuestro país, por ejemplo, Colombia presenta aportaciones por el 16% del salario de los trabajadores, El Salvador 10.3%, y países como Perú, Bolivia y Chile el 10%. Dentro de la OCDE, el país que presenta el mayor nivel de aportaciones es Hungría con el 34%, de acuerdo con Agüero (2016).

Por lo que refiere al ahorro voluntario, que es otro componente por el que se puede fondar el retiro, en México solamente alrededor del 7.3% de las cuentas individuales realizaron alguna aportación voluntaria (CONAIF, 2018), lo cual da cuenta del problema de financiamiento de las pensiones.

Aunado a lo ya mencionado, nuestro país experimenta un acelerado proceso de envejecimiento de la población, entonces el escenario es que seremos un país de adultos mayores en situación de pobreza, el bienestar en nuestra vejez se verá comprometido. De acuerdo con datos de CONAPO (2004), la esperanza de vida ha aumentado de manera importante en los últimos 60 años, al pasar de los 36 años en 1950 a 74 en el año 2000 y se estima que para 2050 sea de 80 años.

Porcentualmente, las personas mayores de 60 años representaban el 5.5% de la población en 1980, para 2017 fue del 10.1%, y en 2050 representarán aproximadamente el 28% de la población, ascendiendo a los 30.9 millones en comparación con los 9.7 millones en 2019. Además, hay cada vez menos nacimientos. En 1970 la tasa de natalidad ascendía a 6.83 hijos por mujer, en 2000 bajó a 2.72, y en el presente año a 2.18.

En consecuencia, el envejecimiento poblacional en combinación con la reducción de nacimientos, implica que haya cada vez menos jóvenes en edad de trabajar respecto de la cantidad de adultos mayores retirados, constituyendo así un reto para la política pensionaria, pues las pensiones son muy sensibles a parámetros como la tasa de dependencia, que, para el caso de México, va en ascenso.

Adicionalmente, al vivir más tiempo las personas, aumenta el período por el que se deben pagar las pensiones subiendo también las exigencias financieras de los esquemas previsionales, sean de reparto – como el que teníamos antes de 1997 – o de capitalización por cuentas individuales (CONSAR, 2018). Tal es el caso de los hombres que para 2050 se espera que vivan 18.2 años más después de cumplir los 65 años, mientras que las mujeres vivirán 20.8 años más después de los 65 años de edad (AMAFORE, 2019). Aunque los sistemas de cuentas individuales son menos vulnerables a los cambios demográficos, la mayor longevidad de la población impacta negativamente en la suficiencia de las pensiones al momento del retiro.

Entonces, el acelerado envejecimiento de nuestra población más las presiones fiscales por el costo de los pasivos actuariales pensionarios de la generación de transición entre los dos sistemas de pensiones, aunado a las bajas tasas de aportaciones obligatoria y voluntaria al sistema de capitalización por cuentas individuales, conllevan un alto riesgo de que los

trabajadores no puedan gozar de una pensión suficiente al momento de su retiro, empujándoles a vivir su vejez en condiciones de pobreza.

Y por el otro lado, los recursos públicos que se destinan al pago de pensiones impiden invertir más recursos en salud, educación, vivienda, infraestructura, entre otros, debilitando la formación de capacidades de las generaciones actuales y nuevas, principalmente, entorpeciendo la movilidad social y el desarrollo. De ahí que es impostergable una reforma hacendaria progresiva, que contribuya a desactivar la bomba de tiempo pensionaria e imprima sostenibilidad a las finanzas públicas.

Áreas de oportunidad

Existen varios parámetros a través de los cuales se pueden mejorar las pensiones. Por ejemplo, puede hablarse de la cobertura de las pensiones, de la edad de retiro, de la densidad de cotización, de las comisiones y de los rendimientos de las Afores, así como de las tasas de contribución y de reemplazo.

Una alternativa que se desprende del aumento de la esperanza de vida, y con tal de contribuir en alguna medida a atenuar el requerimiento de financiamiento pensionario, es revisar al alza las edades vigentes de cesantía y retiro.

En cuanto a la densidad de cotización, de acuerdo con la ley del IMSS, el trabajador deberá cotizar 1,250 semanas. La densidad es el total de años que el trabajador cotiza en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como proporción de todos los años que cotizó a lo largo de su vida laboral, mientras un trabajador se desempeñe más tiempo en el sector formal, alcanzará en consecuencia una densidad más alta y con ello un mejor monto de pensión. Hay que tener en consideración la dinámica del mercado laboral, ya es poco común que un trabajador permanezca en un mismo trabajo toda su vida laboral, ahora se suceden diversos cambios de trabajo y tránsitos entre la formalidad, la informalidad y el trabajo independiente.

Por lo que refiere a los rendimientos de las Afores, es menester señalar que los ahorros de los trabajadores, por ley, deben ser invertidos en instrumentos y proyectos que resulten en rendimientos competitivos, con el fin de aumentar sus saldos y a la larga, se generen mayores pensiones. El problema es que los rendimientos han ido a la baja, en el período de 1999 a 2007 rondaban un 14% anual, de 2008 a 2018 se ubicaron en 6.5% anual (CIEP, 2019).

Por otro lado, en el portafolio de inversiones vigente de las Siefores, solo está permitido adquirir 20% de los recursos ahorrados en valores extranjeros, cuando para otros países este monto es mayor, por ejemplo, Colombia y Perú con el 50% y Chile con el 80%.

Al respecto, en enero pasado el Ejecutivo Federal entregó al Congreso de la Unión una iniciativa de reforma a la ley del SAR, siendo aprobada por los diputados, estando actualmente en discusión en la Cámara de Senadores. Tal reforma busca aumentar los rendimientos de las inversiones mediante el cambio de Siefores a Fiefores (Fondos de Inversión), que al ser instrumentos de inversión y no solamente figuras jurídicas, les da mayor flexibilidad para invertir en distintos instrumentos. Entre otras más, una modificación importante es que se amplía el espacio para invertir en valores extranjeros y en renta variable.

Esta es una reforma benéfica para las pensiones de los trabajadores, se espera que el Senado de la República pronto la avale.

En cuanto a las comisiones de las Afores, éstas han disminuido un 46% de 2008 a 2018, al pasar del 1.87% al 1.01% (CONSAR, 2018c), y en 2019 la comisión es del 0.98%. No obstante, aún hay margen para que las administradoras reduzcan aún más las comisiones que cobran, impulsando una mayor competencia en la industria. En un comparativo internacional, en Panamá se cobra 0.3% de comisiones, en Kenia 0.36%, en España 0.21%.

En agosto de 2019 el Gobierno de la República, mediante la CONSAR, llegó a un acuerdo con las Afores para que reduzcan gradualmente sus comisiones hasta llegar a niveles competitivos en 2024, de alrededor de 0.70% en promedio. Dicha reducción en comisiones necesariamente deberá verse reflejado en un aumento del saldo de ahorro para el retiro de los trabajadores. Hacia el final del presente sexenio, la reducción estimada en comisiones se estima que represente un incremento de aproximadamente 100,000 millones de pesos en las cuentas de los trabajadores. Es un paso importante en el sentido correcto.

En cuanto a las tasas de contribución para el retiro y las tasas de reemplazo, es importante no perder de vista que las aportaciones, obligatoria o voluntaria, son la única fuente para que el trabajador vaya acumulando sus recursos a lo largo de su vida laboral y así pueda financiar su retiro. El problema es que, al estar aumentando la esperanza de vida, pues entonces es necesario aportar más para poder financiar años adicionales de vida en el retiro. Este problema se agudiza porque el nivel de aportaciones obligatorias es muy bajo para poder generar a futuro una pensión suficiente y adecuada para hacer frente a los riesgos de la vejez.

En el caso del IMSS, las aportaciones son del 6.5% del salario base de cotización, y en el ISSSTE del 11.3% del sueldo básico. En el IMSS, la distribución entre trabajador, patrón y gobierno es de, respectivamente, 1.125%, 5.15% y 0.225%. En el caso del ISSSTE la distribución es, respectivamente, de 6.125%, 3.175% y 2% (CIEP, 2017).

Por otro lado, en un comparativo internacional de las aportaciones obligatorias, países como Israel, Dinamarca y Australia nos superan, con porcentajes del 15, 12 y 12% respectivamente. Pero también Chile, Colombia y el Perú, con 10%.

A su vez, el nivel de aportaciones se refleja en el nivel de tasa de reemplazo (TR), que es la relación entre el nivel de pensión y cierto nivel de ingresos, suele referirse al último salario del trabajador. En otras palabras, es el porcentaje que representa el monto de la pensión a recibir respecto del ingreso percibido por el trabajador. Este es el indicador por excelencia para conocer el nivel de suficiencia de una pensión.

Con el nivel de aportaciones del 6.5% del IMSS, la TR esperada es de alrededor del 26% del último salario del trabajador, para el 11.3% de aportaciones del ISSSTE, se esperaría entonces una TR de 58%. De acuerdo con el CIEP (2017), para que el pensionado pueda vivir mínimamente con dignidad, su pensión debería ser de al menos el 40% del último salario y de manera óptima debería ser del 70%. Las tasas de contribución del IMSS y su TR esperada son completamente insuficientes para garantizar una pensión digna a los trabajadores.

Entonces, es urgente e importante aumentar la tasa de contribución obligatoria. Es necesario analizar los mecanismos que den viabilidad a este incremento, lo recomendable es que se de paso a una reforma seria en materia pensionaria, que contemple el aumento de la tasa de contribución obligatoria, entre otros aspectos no menos importantes para la sostenibilidad de las pensiones.

Una vez que hemos hablado de la contribución obligatoria, es fundamental hablar de la aportación voluntaria al ahorro para el retiro. Existen varias modalidades para hacerlo.

1. Aportaciones voluntarias a una Afore. Los trabajadores con una cuenta individual pueden hacer aportaciones voluntarias extras con el fin de complementar su ahorro previsional (contribución obligatoria), mientras que los trabajadores independientes pueden abrir una cuenta en una Afore y aportar voluntariamente. Existen tres tipos de aportaciones voluntarias a una cuenta de Afore:

- a. Corto plazo: permanencia mínima del ahorro entre 2 a 6 meses después del primer depósito o último retiro. Al retirar aplica una retención de impuestos por intereses ganados.

- b. Largo plazo: permanencia superior a los 5 años, se retira transcurridos 5 años de realizado el depósito, aplican retenciones de impuestos por los intereses ganados.

- c. Complementarias de retiro: estas aportaciones únicamente se pueden disponer al momento del retiro.
2. Fondos de previsión social: son los fondos de entidades públicas y privadas creados para financiar pensiones o jubilaciones de su personal, primas de antigüedad y fondos de ahorro de sus trabajadores, que pueden ser administrados por las Afores. Tal es el caso de los distintos institutos de seguridad social de los estados y municipios, e inclusive, de organismos subsidiarios de PEMEX.
3. Planes ocupacionales: son desarrollados por empresas como planes de pensiones para sus empleados, formalmente no pertenecen al SAR, pero la CONSAR lleva un registro de éstos.

De acuerdo con el Reporte Nacional de Inclusión Financiera No. 9 (CONAIF, 2018), al cierre de 2017 el ahorro voluntario en las Afores ascendió a 57,567 millones de pesos, lo cual representa un incremento del 32% respecto de 2016, y del 341% respecto de 2012. A su vez, en 2018 el monto del ahorro voluntario fue de 68,570 millones de pesos (CNBV, 2019), un aumento del 19% respecto del año anterior. De enero a julio de 2019 dicho monto se reporta en 82,563 millones de pesos, monto 24% superior respecto del observado en el mismo período de 2018 (Albarrán, 2019b).

No obstante, el monto de ahorro voluntario de 2017 correspondió solamente al 1.8% del monto total administrado por las Afores. Para el período de enero a julio de 2019 el ahorro voluntario representó el 2.2% del monto total que administran las Afores, en comparación con el 1.9% para el mismo período de 2018 (Albarrán, 2019b). Ello indica que el ahorro voluntario para el retiro está teniendo un modesto ascenso.

De acuerdo con dicho Reporte (CONAIF, 2018), de las tres formas en que se pueden hacer aportaciones voluntarias a las Afores, 73% de las aportaciones han sido para el corto plazo, 24% para el largo plazo y solamente el 3% han sido para complementar el retiro. De acuerdo con la CNBV (2019), las razones reportadas por los adultos que tienen cuenta para el retiro; pero no hacen aportaciones voluntarias, se dan en las razones siguientes: desconfianza, el 9%; ahorra de otra manera, el 10%; desconoce cómo hacerlo, el 14%; desconoce ventajas del ahorro, el 15%; y dinero insuficiente para ahorrar, el 45%.

Es decir, aún hay mucho camino por recorrer para fomentar un mayor nivel de ahorro voluntario para el retiro, como un mecanismo para aumentar la tasa de contribución y con ello mejorar la tasa de reemplazo.

Importancia del ahorro

Una manera de concebir el ahorro es como la diferencia que hay entre el monto de los ingresos y el consumo de una persona, un hogar o una empresa, trasladando así consumo hacia el futuro, para cumplir un objetivo determinado o bien, satisfacer una determinada necesidad.

El ahorro es de suma importancia para la economía nacional. En la medida en que aumenta el ahorro, también lo hacen la formación de capital y la inversión, aportando a que haya crecimiento económico (Aguilar, 2015). Al cierre de 2018, de acuerdo con cifras del INEGI (2019), el ahorro a nivel agregado del país ascendió al 23% del PIB.

El ahorro constituye un círculo virtuoso. A partir del ahorro de los trabajadores se pueden financiar diversas actividades y proyectos productivos, lo cual a su vez aporta a la creación de empleos formales, generando rendimientos a los trabajadores y aumentando sus recursos futuros; contribuyendo al crecimiento económico (CONSAR, 2018a). Existe evidencia del impacto positivo del ahorro de largo plazo, particularmente del ahorro para el retiro, en el crecimiento económico (CONSAR, 2018b).

En la cuestión social, según el CONEVAL (2018) existe evidencia de que el ahorro genera un impacto positivo en los indicadores de bienestar de las personas, contribuye a disminuir el endeudamiento de los hogares; así como su dependencia de las remesas. También mejora la percepción imperante en los hogares respecto de su situación financiera, aumentando también al empoderamiento de las mujeres y el mejoramiento de las calificaciones escolares de los niños.

El ahorro para el retiro debería ser una decisión de relevancia para las personas, se va construyendo a lo largo de toda su vida, en función de las condiciones específicas de cada una de las etapas de la misma. Es así que usualmente los análisis sobre el ahorro para el retiro y del consumo y el ahorro en el tiempo se fundamentan en el modelo de ciclo de vida de Modigliani y Brumberg (1954) y Modigliani (1986). Este modelo plantea que, a lo largo de la vida de una persona, las trayectorias de su ingreso y su consumo son diferentes entre sí, por lo que las personas, siendo racionales y previsoras en torno a sus expectativas de vida en el futuro y de sus niveles de ingreso variables a lo largo de su vida, ahorrarían durante su vida laboral activa para financiar el consumo durante su retiro, suavizando su consumo en el tiempo.

El modelo también propone que el flujo máximo de ingresos y activos ocurre entre los 45 y 50 años de edad de la persona, momento a partir del cual comienza a decaer la acumulación de activos para enfrentar la edad de retiro y posterior etapa de desahorro (Agüero, 2016), es decir, ya de financiamiento del retiro.

Villagómez (2014) enfatiza que lo que importa no es la tasa de ahorro en un momento dado, sino más bien, el monto de riqueza acumulado a lo largo de la etapa laboral activa de modo que la persona pueda financiar un nivel de consumo dado en la etapa de su retiro.

Hay otros dos enfoques desde los cuales se puede analizar el comportamiento de las personas en lo que refiere al ahorro para el retiro. Uno es el de la economía del comportamiento (Thaler, 1994), que recurre a conceptos psicológicos para plantear que todos nosotros tomamos decisiones con base en información incompleta, con diversos sesgos, con habilidades cognitivas limitadas y recurriendo a heurísticas o al tanteo, en síntesis, el comportamiento humano es muy distinto de aquel supuesto por la teoría económica convencional.

El otro es el enfoque de la educación financiera, la cual proporciona a las personas herramientas tales que les permite contar con conocimientos, actitudes y comprensión sobre conceptos fundamentales de economía y finanzas, de manera que desarrollan ciertas capacidades para una mejor toma de decisiones en torno al uso de servicios y productos financieros, reflejándose en sus niveles de ahorro, consumo e inversión.

La educación financiera (Comité de Educación Financiera, 2017) es el conjunto de acciones necesarias para que la población mexicana adquiera aptitudes, habilidades y conocimientos que le permitan administrar y planear sus finanzas personales, así como usar de manera óptima los productos y servicios ofrecidos por el sistema financiero mexicano, en beneficio de sus intereses personales, familiares, laborales, profesionales y de negocio.

Respecto de la educación financiera, el CONEVAL (2018) señala que tiene un efecto positivo en el comportamiento de las personas respecto del ahorro y el endeudamiento. Por su parte, Lusardi y Mitchell señalan que mayores niveles de educación financiera contribuyen a que las personas puedan prever mejor su futuro y administren sus recursos de tal manera que aportan para su retiro (Lusardi y Mitchell, 2011).

Para el caso de nuestro país, aunque aún hay escasa evidencia de la relación entre la educación financiera y el ahorro para el retiro, en uno de sus estudios Villagómez (2014) encontró que el alfabetismo financiero conlleva un impacto positivo en el ahorro para el retiro. Adicionalmente, para el contexto de los países de Latinoamérica existe evidencia que señala que la educación financiera en los niños tiene un efecto positivo en sus decisiones financieras e, inclusive, el efecto se amplía hacia los demás miembros de la familia, como los padres (Agüero, 2016).

Algunas medidas para promover el ahorro voluntario para el retiro

Como ya se comentó, hay varias formas de mejorar el nivel de pensión que los trabajadores tendrán en su retiro, una de ellas, el punto central de esta ponencia, es la promoción del ahorro voluntario para el retiro, como complemento a la aportación obligatoria.

Un camino para fomentar el ahorro en general, y el ahorro voluntario como parte integrante de aquel, es mediante el establecimiento de incentivos a los ahorradores. Dichos incentivos pueden ser desde un esquema *pari passu* en el cual por cada peso de ahorro voluntario que aporte el trabajador, el patrón deposite también esa cantidad. Una forma de potenciar este esquema es otorgando incentivos fiscales al empleador, por una proporción determinada de su aportación.

Otra posibilidad radica en otorgar incentivos fiscales a los ahorradores, este mecanismo es importante para fomentar el ahorro de largo plazo. Sin embargo, en el caso de nuestro país, está ocurriendo lo contrario, ya que en el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2020 que presentó al Congreso de la Unión la Secretaría de Hacienda el pasado 8 de septiembre, se establece un aumento en la tasa de retención de intereses que se pagan en las cuentas de ahorro, la cual para 2020 se propone sea del 1.45% comparada con el 1.04% de 2019, el 0.46% de 2018 y el 0.58% de 2017 (Leyva, 2019). Es decir, los ahorradores formales van a pagar más impuestos en 2020. Esta propuesta puede desincentivar el ahorro a la vez que desacelerar uno de los motores del crecimiento económico del país.

Otra opción disponible, la cual es muy importante, es multiplicar los esfuerzos por elevar el nivel de educación financiera de la población en general, ciertamente con mayor énfasis en los trabajadores y, entre estos, en las nuevas generaciones de trabajadores. Lo anterior en función de que la evidencia empírica ya mencionada nos dice que la promoción de la educación financiera entre la población contribuye a un aumento del ahorro para el retiro, teniendo también diversos beneficios sociales y económicos para las personas y sus hogares.

Finalmente, es indispensable seguir trabajando en el análisis y diseño de las políticas para fomentar el ahorro desde una perspectiva conductual, identificando las barreras conductuales que impiden a las personas aportar voluntariamente a su retiro, y diseñando mecanismos conductuales acordes con cómo son en realidad las personas y teniendo en consideración sus motivaciones y decisiones personales en torno a ahorrar para el retiro.

Se trata de que con pequeños pero significativos empujoncitos recordarles a las personas la importancia de su retiro y llevarlos a la acción. Esta es un área de mejora muy importante y

con mucho potencial para promover el ahorro voluntario para el retiro, cuyo monto como se recomienda que sea entre un 10 y un 15% del ingreso del trabajador.

Conclusiones

Si no queremos ser un país de ancianos pobres, es impostergable promover un mayor ahorro voluntario para el retiro, uno de los mecanismos es fomentando la educación financiera de la población, de los trabajadores con énfasis en los más jóvenes. Recordemos que un mayor nivel de alfabetismo financiero contribuye a un mayor ahorro para el retiro, entre otros beneficios sociales y económicos en las personas y sus hogares. Es vital para el desarrollo social fomentar la cultura del ahorro y de la inversión.

Es también necesario profundizar en las ciencias del comportamiento para que, con base en la realidad y contexto del trabajador mexicano, se tengan los diseños conductuales adecuados para un mayor ahorro voluntario.

Tenemos un conjunto de sistemas de pensiones disperso, fragmentado y desigual, adolece de insostenibilidad fiscal derivado de los compromisos inherentes a las pensiones del sistema de reparto, aunado a la necesidad de aportar más a las del sistema de contribución definida. La alta presión sobre las finanzas públicas puede ser controlada si se hace una reforma hacendaria progresiva que pueda aportar los recursos para el financiamiento de las pensiones, a la par de dirigir mayor inversión pública al desarrollo de capacidades de las nuevas generaciones de mexicanos.

Fuentes Consultadas

- Aguilar, Alberto. Valles, Yearim. (2015). El ahorro en México: evidencia en hogares. Estudios Económicos CNBV, vol. 3. México, D.F.
- Agüero Rodríguez, Emilio (2016). El ahorro doméstico y el ahorro para el retiro en México. El caso del ahorro voluntario con base en factores de inclusión financiera. Tesis de Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México. Ciudad de México.
- Albarrán, Elizabeth. (2019). El pago de pensiones será mayor a 1 billón de pesos a partir del 2021. Recuperado el 4 de septiembre de 2019 desde <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/El-pago-de-pensiones-sera-mayor-a-1-billon-de-pesos-a-partir-del-2021-20190818-0055.html>
- Albarrán, Elizabeth. (2019b). Ahorro voluntario no tendrá incentivos fiscales en el 2020. Recuperado el 9 de septiembre de 2019 desde <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/Ahorro-voluntario-no-tendra-incentivos-fiscales-en-el-2020-SHCP-20190829-0012.html>
- AMAFORE. (2019). El sistema de pensiones basado en cuentas individuales es la única alternativa viable. Recuperado el 8 de septiembre de 2019 desde <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/El-sistema-de-pensiones-basado-en-cuentas-individuales-es-la-unica-alternativa-viable-20190827-0084.html>
- CIEP (2017). Pensiones en México. 100 años de desigualdad. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. Ciudad de México.
- CIEP (2019). Modificaciones propuestas a la Ley del SAR. Recuperado el 10 de septiembre de 2019 desde <https://ciep.mx/modificaciones-propuestas-a-la-ley-del-sar/>
- CNBV (2019). Panorama Anual de Inclusión Financiera 2019. Comisión Nacional Bancaria y de Valores. Ciudad de México.
- Comité de Educación Financiera (2017). Estrategia Nacional de Educación Financiera. Ciudad de México.
- CONAIF (2018). Reporte Nacional de Inclusión Financiera 9. Consejo Nacional de Inclusión Financiera. Ciudad de México.
- CONAPO (2004). Envejecimiento de la población en México. Reto del Siglo XXI. Ciudad de México.

- CONEVAL (2018). ¿Qué funciona y qué no funciona en la inclusión financiera? Guía práctica de políticas públicas. Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Ciudad de México.
- CONSAR (2018). Expectativa de vida y edad de retiro en México y el mundo. Documento de Trabajo No. 15. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Ciudad de México.
- CONSAR (2018a). ¿Por qué suben y a veces bajan los rendimientos de las Afore? Blog. No. 15, publicado en CONSAR (2018). *Las pensiones en México y el mundo*. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Ciudad de México.
- CONSAR (2018b). ¿Cuánto crecerá el ahorro para el retiro de los mexicanos en la próxima década? Blog. No. 6, publicado en CONSAR (2018). *Las pensiones en México y el mundo*. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Ciudad de México.
- CONSAR (2018c). Diagnóstico del sistema de ahorro para el retiro en México. Funcionamiento, beneficios y retos. Documento de Trabajo No. 11. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Ciudad de México.
- Holtzman, R., Hinz, R. et al. (2005). Old age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform. Washington, D.C. The World Bank.
- INEGI. (2019). Indicador trimestral del ahorro bruto. Recuperado el 4 de septiembre de 2019 desde <https://www.inegi.org.mx/temas/itab/>
- Leyva, Jeanette. (2019). Si eres un ahorrador formal pagarás más impuestos con el Paquete Económico 2020. Recuperado el 9 de septiembre de 2019 desde https://amp.elfinanciero.com.mx/economia/si-eres-un-ahorrador-formal-pagaras-mas-impuestos-con-el-paquete-economico-2020?__twitter_impression=true
- Lusardi, Annamaria; Mitchell, Olivia S. (2011b). Financial literacy around the World: an overview. *Journal of Pension Economics and Finance* 10 (4).
- Modigliani, Franco (1986). Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations. *American Economic Review*. American Economic Association, 76(3).
- Modigliani, Franco; Brumberg, Richard. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. *Post Keynesian Economics*. Rutgers University Press.
- Thaler, Richard (1994). Psychology and savings policies. *American Economic Review*, 84.
- Villagómez, Alejandro (2014). El ahorro para el retiro. Una reflexión para México. *El Trimestre Económico*, Vol LXXXI, num. 323. México, D.F.