

# Ahorros en América: ayudando a las personas a proveer para su propio retiro

Pocos empleadores están proporcionando pensiones tradicionales y muchos empleados sienten que no pueden contar con la Seguridad Social. ¿Están las personas a la altura para asegurar su propia seguridad financiera durante el retiro? ¿Cómo pueden ayudar los empleadores?

Investigación de Brigitte C. Madrian

**Según la investigación de Brigitte C. Madrian, profesor asistente de economía en la escuela de negocios de la Universidad Chicago, y Dennis F. Shea, vicepresidente de remuneraciones de United Health Group en Minneapolis, la dilación evita a menudo que los empleados usen planes 401(k)<sup>1</sup> patrocinados por el empleador para ahorrar para su retiro.**

Mientras que la inscripción automática ayuda a contrarrestar esta inercia, más que duplicando la participación en programas 401(k) entre nuevos empleados, en poco tiempo la dilación se impone de nuevo. Muchos empleados no se molestan en elegir una tasa de contribución o de asignación de fondos. En cambio, mantienen la tasa de contribución y de asignación de fondos por defecto elegida por el empleador. En muchos casos, esto significa que pierden el recibir el beneficio completo de igualación de contribuciones por parte de sus empleadores y de opciones de inversión que podrían proporcionar mejores retornos de largo plazo.

La Investigación de Madrian, "La energía de la sugerencia: inercia en la participación en planes 401(k) y en el comportamiento de los ahorros",<sup>2</sup> examina el impacto de la inscripción automática en el comportamiento de los ahorros en los planes 401(k). Su investigación destaca los importantes efectos que las alternativas por defecto tienen en el comportamiento individual y contribuye a la discusión permanente de cómo las compañías pueden crear mejores incentivos de ahorros para sus empleados.

Por ejemplo, los empleadores pueden aumentar dramáticamente la fracción de los empleados que ahorran para el retiro simplemente haciendo que la participación en planes 401(k) sea el defecto, en vez de la no participación. También pueden ayudar a contrarrestar las causas subyacentes de la dilación en decisiones de retiro, tales como la complejidad de tomar la mejor decisión, encontrando maneras de hacer a estas decisiones más simples u ofreciendo educación financiera.

## Los viejos hábitos son difíciles de cambiar

---

<sup>1</sup> Un plan 401(k) es un plan de jubilación privada de contribución definida.

<sup>2</sup> "The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior"

Paradójicamente, las tasas de contribución y de asignación de fondos predefinidas pueden trabajar en contra de los empleados que se inscriben automáticamente. Entre todos los participantes en planes 401(k) en la compañía estudiada, la tasa de contribución media era 6.4 por ciento de la remuneración. Sin embargo, para los empleados contratados bajo inscripción automática, la tasa de contribución media era mucho más baja, un 4.4 por ciento de la remuneración. Madrian atribuye esto al hecho de que un 76 por ciento de estos participantes contribuyeron a una tasa de un 3 por ciento, la tasa por defecto a la cual habían sido inscriptos automáticamente. En total, Madrian concluye que la inscripción automática dio lugar a una disminución de un 2.9 por ciento en la tasa promedio de contribución de los participantes del plan, extendiéndose a través de todos los grupos demográficos.

La inscripción automática también conduce a una asignación muy distinta de fondos entre los participantes de planes 401(k). Quince meses después de que cambió el plan, tres cuartos de los participantes empleados bajo inscripción automática tenía el total de sus balances 401(k) invertidos en el fondo de mercado monetario, la opción implícita, aunque podían optar por otros ocho fondos. En contraste, los otros empleados de la compañía repartían sus inversiones; menos del 25 por ciento tenían sus balances 401(k) invertidos en solamente un fondo. También asignaron más de 70 por ciento de sus contribuciones a acciones, con menos de un 10 por ciento entrando al mercado monetario.

Estos resultados destacan una consecuencia importante de la inscripción automática, muchos participantes se mantuvieron en las tasas de contribución y de asignación de fondos por defecto de la inscripción automática. Según Madrian, "la inscripción automática aumenta la participación en los planes 401(k), pero muchos de estos nuevos participantes son lo que llamaría ahorristas pasivos, renuentes a tomar decisiones de ahorros por su propia cuenta". Estos ahorristas pasivos son el mismo tipo de gente que es menos probable de participar en ausencia de la inscripción automática: empleados jóvenes, empleados de menores ingresos, y empleados negros e hispanos.

Madrian sugiere varias razones por las que muchos participantes en los planes 401(k) aceptaron la tasa de contribución y asignación de fondos por defecto. Dado que el empleador definió el defecto, los empleados pueden interpretarlo como un consejo acerca de los ahorros de retiro. Pueden también dar preferencia al defecto al sopesar sus opciones de ahorros porque es la única opción con la cual tienen experiencia. Finalmente, los empleados pueden dilatar su decisión de desviarse del defecto de la misma forma en que posponen su participación en el plan en ausencia de la inscripción automática.

Madrian destaca que "dado un cierto tiempo, muchos individuos parecen reconocer que el defecto de la inscripción automática no es su estrategia óptima de ahorro y optan cambiar". No obstante, investigaciones posteriores han demostrado que incluso más de dos años después de la inscripción automática, más de un tercio de los participantes todavía están en el defecto de la inscripción automática.

Madrian cree que su investigación sugiere varias maneras en que los empleadores pueden ayudar para animar a sus empleados a que ahorren. Ella sugiere una tarifa de contribución por defecto más alta, o una que aumente en el tiempo, y un fondo por defecto menos conservador. La simplificación de opciones de inversión y ofrecer educación sobre inversiones también pueden ayudar.

Agrega que "algunos empleados se sienten cómodos realizando ahorros para el retiro y haciendo decisiones de inversión, pero muchos se abruma cuando enfrentan muchas opciones, estos son las personas que terminan dilatando su decisión".

La investigación en curso de Madrian incluye la corroboración de sus actuales resultados en otras dos compañías, el estudio de los efectos de la inscripción automática en planes 401(k) sobre el comportamiento de los ahorros sobre un período más largo, y mirar si las opciones financieras de los empleados son afectadas por sus pares. Otros proyectos exploran la eficacia de la educación financiera en cambiar el comportamiento de los ahorros y otras características de los planes 401(k) que los empleadores pueden utilizar para promover los ahorros.

*Brigitte C. Madrian es profesor asistente de economía en la escuela de negocios de la Universidad de Chicago.*