



Millas para el Retiro: hasta la última milla en la carrera contra el tiempo para evitar la pobreza en la vejez

Fernando Galindo,¹ Abraham Hernández² y Jorge López³

¹Asesor de VITALIS.

²Presidente y cofundador de VITALIS.

³Presidente y CEO de Millas para el Retiro y cofundador de VITALIS.

LAS ADVERTENCIAS DEL SEWOL

La mañana del 16 de abril de 2014 el ferry surcoreano Sewol naufragó. El transbordador se dirigía de la isla de Incheon a la de Jeju, a unas 250 millas de distancia; transportaba 476 pasajeros más la carga. 304 pasajeros permanecieron a bordo y perecieron. 250 eran estudiantes de secundaria junto con 12 profesores del instituto de Dawon. La tripulación dijo a los estudiantes y profesores que permanecieran dentro de sus camarotes a pesar de que la embarcación ya había volcado y las ventanas de los ojos de buey se agrietaban y el agua empezaba a entrar en el interior de las cubiertas. Sólo 75 estudiantes sobrevivieron.

El barco fue adquirido en 2012 tras haber sido puesto fuera de circulación por cuestiones de seguridad. El barco sufrió severas modificaciones con el objetivo de habilitarlo de nuevo; el resultado empero fue un rediseño ilegal y estructuralmente defectuoso del buque, como se estableció posteriormente.

El nuevo diseño añadió camarotes adicionales para los pasajeros, aumentó el peso del buque y alteró su centro de gravedad dando lugar a un desequilibrio permanente entre la sección izquierda y la derecha que debía ser balanceado con una cantidad extra de lastre. En el viaje fatal el buque estaba sobrecargado al doble de su capacidad de carga y con sólo la mitad del lastre necesario para una carga normal.

El comportamiento del capitán y su tripulación en las horas previas y durante el accidente fue imprudente. Debido a la espesa niebla, el buque zarpó el 15 de abril con dos horas y media de retraso del puerto de Incheon. Fue el único barco que salió del puerto esa tarde. El naufragio se produjo cuando el timonel ordenó un giro brusco en un paso complicado del canal de Manggol, giro imposible para un barco cargado y desequilibrado. Y precisamente ese día las corrientes submarinas, intensas normalmente, eran especialmente fuertes debido a la luna llena de la noche anterior.

En el momento crítico de la maniobra estaba a cargo un joven oficial de tercer rango con poca experiencia, y aunque los peligros del canal eran bien conocidos, en el momento de la maniobra fatal el capitán ni siquiera estaba en el puente. Además, el capitán sabía que el timón y el sistema de navegación eran deficientes: dos semanas antes había personalmente solicitado sin éxito la sustitución del sistema.

Una vez que el barco volcó, hubo una oportunidad para abandonar el barco desde las 8:50 hasta las 9:30 de la mañana aproximadamente. Pero el capitán tomó la decisión equivocada y ordenó a todos los tripulantes y enfáticamente a los estudiantes de secundaria que permanecieran dentro de sus camarotes. Fue hasta las 9:30 que el capitán dio la orden de abandonar el barco. A esa hora casi todas las salidas a cubierta estaban ya bajo el agua y muchos estudiantes quedaron atrapados. Sólo sobrevivieron los estudiantes que, desobedeciendo la orden directa, corrieron hacia las salidas al ver que el agua empezaba a entrar a los camarotes

El hundimiento del Sewol fue una tragedia que se gestó poco a poco y que era evitable. La pobreza en la vejez es también una tragedia en cámara lenta y es también evitable.

La pobreza en la vejez es uno de los males sociales más acuciantes en nuestros tiempos. De seguir los patrones económicos, políticos y sociales que hasta hoy se observan, esta condición, denigrante para la persona y peligrosa para la sociedad, afectará cada vez a más gente en las próximas décadas. La seguridad social como funciona en la actualidad únicamente cubrirá las necesidades de un reducido sector de la población mundial. La mayoría de las personas no gozarán de una pensión formal en su vejez.

DEFECTOS ESTRUCTURALES

Las fallas irreparables en los sistemas de seguridad social

contemporáneos preludian una inminente crisis social que amenaza tanto a los adultos en edad económicamente activa, como a sus hijos e incluso a sus nietos. Los niños de hoy, al llegar a la edad económicamente activa, se verán obligados a ser proveedores al mismo tiempo para sus hijos y para sus padres, fenómeno que ya pasa en cierta medida en la actualidad.

Cada sistema de seguridad social tiene sus propias particularidades, pero todos enfrentan desafíos comunes. El desafío más evidente es el envejecimiento de la sociedad. Otros desafíos significativos son: el debilitamiento de las instituciones religiosas que tradicionalmente han atendido a los ancianos; los cambios drásticos en los vínculos de familia nuclear y en la familia extensa vínculos cada vez más frágiles y pasajeros; cambios en los hábitos de empleo con la proliferación tanto del empleo independiente como del autoempleo; y por último el impacto de la economía digital y la automatización en la disminución de empleos en el sector industrial y profesional.

Muchos países miembros de la OECD rebasarán en los próximos diez a veinte años “la edad de la indiferencia” como la ha llamado el economista Hans-Werner Sinn (Sinn, 2005): aquella distribución de edad entre su población en la cual las reformas al sistema de pensiones aún beneficiarán a la mayoría de la población. Una vez pasado este punto de inflexión será enorme la brecha entre los beneficios otorgados a los ya retirados y aquellos a los que pueden aspirar los trabajadores jóvenes. Tal brecha tiene el potencial de generar fuertes conflictos intergeneracionales, sobre todo si tomamos en cuenta que los trabajadores jóvenes tendrán que pagar impuestos más altos y trabajar por más años para cubrir los beneficios de las generaciones mayores.

En países en vías de desarrollo como México, la mayoría de los ancianos dependen del apoyo familiar para sobrevivir y llevar una vida digna. Sin embargo, en las últimas décadas la estructura familiar se ha erosionado: las familias gradualmente se reducen

en número de miembros, o simplemente se desintegran a causa del divorcio u otros factores. Es más, las estructuras otrora familiares de las entidades domésticas se han diversificado en distintas formas de organización (padres e hijos, madre soltera, padre soltero, pareja joven sin hijos, parejas del mismo sexo, etc.).

DE UN ESQUEMA DE PENSIONES INSOSTENIBLES, A UN ESQUEMA DE PENSIONES INSUFICIENTES

El principal problema de los esquemas públicos de pensiones es su dimensión: el número de pensionados que ampara y los beneficios que aspira a conceder a cada uno de estos pensionados. Un número creciente de pensionados tiene derecho a beneficios que no pueden ser cubiertos con el dinero que estos pensionados aportaron en su momento. Por una parte, porque las contribuciones que hicieron en su momento no alcanzarían para cubrir los costos de sus beneficios en el presente y en los próximos años; pero además, esas aportaciones como tales ya se utilizaron para cubrir los beneficios de las generaciones anteriores en un sistema conocido como “pay as you go”. Sistema basado en la creencia de que las generaciones más jóvenes siempre serán más numerosas y productivas que las generaciones anteriores (Gordon, 2017).⁴ Lamentablemente la población económicamente activa es decreciente en muchos países, y también sus niveles de productividad, situación que además provoca que los Estados recauden menos recursos.

El esquema de pensiones públicas en la mayoría de los países es insostenible; el esquema de pensiones privadas es insuficiente: los beneficios que ofrecen son demasiado magros para asegurar estándares adecuados de vida digna.

Los primeros esquemas de pensiones privadas fueron fundados por algunas de las empresas más importantes de Estados Unidos y Canadá entre 1875 y 1929. American Express fue la primera compañía en Estados Unidos en ofrecer este tipo de planes a sus

⁴Cf. Rober J. Gordon (2017) Pg. 518.

empleados. (Georgetown University Law Center, 2010).

A partir de 1938 la práctica de ofrecer planes privados de pensión a los propios empleados se volvió común en compañías de todo el mundo. Como medida de seguridad social, el esquema tuvo un éxito sin precedentes que permitió el surgimiento de una clase media muy numerosa, estable y próspera sobre todo entre los trabajadores técnicos y profesionistas de los Estados Unidos y en los países ricos de la Unión Europea.

Para los primeros años del nuevo siglo empero, el impacto de la desindustrialización en los países desarrollados, entre otros factores, obligó a muchas empresas a replantear sus planes de pensiones y eliminar los planes de beneficios garantizados para substituirlo por un plan de beneficios de acuerdo con las aportaciones del trabajador.

Este sistema de aportaciones es ciertamente sostenible a largo plazo, pero la pensión que ofrecerá será insuficiente para que la mayoría de los empleados puedan mantener los estándares de calidad de vida similares a los que gozaron en su tiempo como empleados activos.

VIENTOS EN CONTRA

El clima financiero contemporáneo ha colocado nuevas cargas a los sistemas públicos y privados de pensiones, que de por sí ya estaban sobre exigidos. A causa de la crisis del 2008 hemos entrado a una era de crecimiento lento y escasas posibilidades de inversión. La situación se ha agravado drásticamente con la crisis provocada por la pandemia del COVID y la guerra que actualmente tiene lugar en Ucrania, dando lugar a una nueva era de inflación y al mismo tiempo contracción o reacomodo de las cadenas de suministro, y un clima global de incertidumbre política y económica.

Aunado a esto, y a pesar de todas sus bondades, la revolución digital a través de la automatización ha vuelto obsoletos muchos

empleos industriales e incluso profesionales. Muchas de las personas que perderán su empleo en el futuro cercano a causa de la pandemia, y la creciente automatización, carecerán también de los beneficios de un fondo de pensión público y privado; muchos de aquellos que trabajan por su cuenta se verán en una situación similar.

Podemos asumir por tanto que el número de aquellos trabajadores que se jubilarán con una pensión, será menor al número de los actuales contribuyentes a los sistemas de pensiones.

A esta problemática se añade la situación de todos aquellos trabajadores independientes y de los trabajadores informales, especialmente en los países en vías de desarrollo. Pues incluso en países que han tenido recientemente tasas de crecimiento notables, el empleo en el sector informal por lo general crece más rápido que el empleo en el sector formal. De acuerdo con la OECD más de la cuarta parte de los empleos no relacionados con la agricultura en Latinoamérica se encuentran en el sector informal (OECD et.al., 2019).

Los países desarrollados – aquellos que lograron volverse ricos antes de hacerse viejos – han implementado diversos mecanismos para imponer a sus poblaciones una cultura de ahorro para el retiro; pero los países en vías de desarrollo no tendrán el lujo de implantar estas políticas gradualmente y en el futuro lejano. China es el caso más alarmante en este sentido: su sociedad envejecerá antes de haber acumulado suficiente riqueza para asegurar un retiro digno a la mayoría de su población.

De no alterar radicalmente los sistemas de seguridad social y de pensiones, la mayoría de los países en vías de desarrollo, como México, enfrentarán escenarios similares a los de China: una población anciana y pobre.

Sumado a este cambio demográfico y social, la prevalencia del trabajo independiente, mal llamado informal, y la incapacidad (o falta de voluntad) de los gobiernos de países en vías de desarrollo para recaudar impuestos o cuotas suficientes de seguridad social, son dos de las principales causas del fracaso de los sistemas tradicionales de ahorro para el retiro.

De la mano del afortunado aumento acelerado de la esperanza de vida a lo largo de todo el mundo, cobra forma en el horizonte no tan lejano una epidemia de pobreza en la vejez. Asegurar a la generación que actualmente compone la fuerza laboral fondos financieros suficientes para una vejez digna, es sin duda uno de los desafíos éticos, sociales y políticos más importantes de nuestro tiempo.

INDIFERENCIA Y FALTA DE INCENTIVOS PARA EL CAMBIO

Tres factores contribuyen al advenimiento de una futura crisis de pobreza en la vejez: un aspecto político, un aspecto financiero y un aspecto social.

En el ámbito político encontramos una discordancia crónica entre los objetivos electorales y de corto/mediano plazo de la mayoría de los partidos y grupos políticos, y la perspectiva de muy largo plazo respecto a las pensiones que demanda tomar decisiones costosas y reformas profundas para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones: El tema de la reforma al sistema pensionario solo es atractivo para quienes ya gozan de una pensión y quieren recibir aún más beneficios. Para votantes más jóvenes el tema es poco llamativo y hasta aburrido.

Desde una óptica financiera resulta poco atractivo para la mayoría de los intermediarios financieros promover una cultura de ahorro a largo plazo, ya que sus comisiones dependen sobre todo de la venta de productos de corto y mediano plazo. Por eso es mucho más popular vender créditos al consumo con intereses de más

de 20%, que promover el ahorro para el retiro, con costos por comisiones mucho más modestos.

En el ámbito social, más allá del hecho de que los seres humanos no tienden de manera espontánea al ahorro, encontramos también otras tendencias culturales recientes que juegan en contra del ahorro. Destacan al menos tres de estas tendencias:

La primera es la preferencia cada vez más extendida entre los profesionistas por el empleo independiente y la movilidad laboral. Es menos común que un profesionista haga toda su carrera en una sola compañía, permitiéndole así un ahorro continuo durante su vida profesional. La segunda tendencia consiste en la profunda y creciente desconfianza que muchos profesionistas y trabajadores sienten frente a las instituciones políticas y financieras; desconfianza que los lleva a mirar con recelo los vehículos de ahorro para el retiro públicos y privados. Muchos profesionistas dudan del manejo honesto y de la eventual posibilidad de cobro de sus pensiones, sobre todo en países con instituciones públicas aún en proceso de maduración.

La tercera tendencia es la promoción de un estilo de vida que demanda niveles de consumo y gasto altos y crecientes, muchas veces financiado con costosos créditos al consumo de tarjetas de créditos y otros esquemas; tales prácticas financieras y en general la promoción del consumismo obstaculizan el ahorro.

EL SISTEMA MEXICANO: ¿SEREMOS CAPACES DE LLEGAR A LA VEJEZ ANTES QUE LA POBREZA?

Como en el caso del Sewol el sistema de pensiones heredado en México hasta antes de la reforma de 1997 era apto para otra época: las familias eran más numerosas; los trabajadores solían permanecer la mayoría de su vida laboral contratados por la misma empresa, y la expectativa de vida era de menos años. Era también una época de crecimiento económico constante que siguió al

⁵Otras medidas que han sido propuestas por liderazgos empresariales y sindicales mexicanos desde finales del 2019 son: 1) Establecer el ahorro obligatorio para todos los trabajadores independientes.

Sector que incluye a los que consideramos “informales” y que comprende a la mayoría de las personas laborando actualmente.

Todas estas personas tendrían una garantía de cierto porcentaje mínimo de pensión al momento de su retiro. Este punto se omitió por completo en la propuesta del Ejecutivo. 2) Promover

esquemas de ahorro voluntario en las empresas. Esquemas que complementen (pero no sustituyan) al ahorro obligatorio.

Sistemas de opt in, en los que el colaborador elige entrar al plan de ahorro voluntario; y sistemas automáticos de opt out en los

que la trabajadora participa en el programa de ahorro voluntario de manera automática, a menos que decida salirse del programa. Tal

propuesta también fue omitida en la propuesta del Ejecutivo. Se trata de una omisión grave,

pues incluso un ahorro ideal de 15% en las mil semanas, es insuficiente para evitar la

pobreza en la vejez, cuando el ingreso promedio no fue alto, como sucede en la mayoría de los casos. 3) Promover

esquemas de pensiones con una visión de equidad de género: Como en tantos otros rubros,

en las pensiones las mujeres están en una situación poco favorable. Muchas de ellas son

trabajadoras independientes; y muchas también realizan trabajo no remunerado, como el trabajo doméstico. Como en cualquier

propuesta de equidad, no se trata de “privilegiar” a las mujeres; sino de definir mecanismos que

atienden a las inequidades e injusticias que se presentan por el modo en que funciona nuestra economía y nuestra sociedad. Este punto fue también omitido en la propuesta del Ejecutivo.

colapso que representó la Segunda Guerra Mundial.

En México históricamente y hasta antes de la reciente reforma, la aportación obligatoria mensual para el retiro era apenas de 6.5% sobre el salario base de cotización del trabajador. El patrón debía aportar 5.15%, el trabajador 1.125% y el gobierno 0.225% (Pensionisste. Blog. “¿Qué es una afore?”, 2020). A esto se suma la falta de modernización de la seguridad social que no siempre permite conservar el ahorro a través de diferentes etapas laborales y que distingue radicalmente entre trabajadores “formales” e “informales”. Con un sector “informal” mayoritario (54.6% a febrero de 2022 de acuerdo a INEGI, 2022), “informales” para efectos del ahorro, no son sólo quienes no pagan impuesto sobre la renta y operan en mercados grises; cualquier profesionista de la *gig economy* (chóferes de Uber, por ejemplo) y muchas otras actividades que demandan una alta preparación como diseño digital, periodismo freelance, creación artística de todo tipo, enseñanza de idiomas fuera de sistemas escolarizados, coachs de todo tipo; y por supuesto, trabajadoras y trabajadores domésticos. Todas estas personas carecen de un sistema de ahorro para el retiro barato, flexible, robusto y automático.

Gracias a la reforma de 2020 el sistema actual es sostenible y atiende deficiencias de los sistemas anteriores: A partir de enero de 2023 la aportación obligatoria es de 7.6% y aumentará paulatinamente hasta llegar en 8 años a 15%. La aportación obligatoria será cubierta por el sector patronal, el aumento será paulatino para incentivar a la operación empresarial formal.

La reforma también reduce el número de semanas obligatorias de 1250 a 750 en 2021, aunque ese número aumentará paulatinamente hasta llegar a mil semanas. Lo ideal sería que se mantuviera el límite de 750 semanas que permitiría que 75% de la población económicamente activa alcanzara una pensión; en lugar de 23% actual con el límite de las 1250 semanas.⁵

Gracias a numerosos esfuerzos contamos con un sistema de

cuentas individuales obligatorias para todos los trabajadores que pagan ISR llamado Afores. Un sistema obligatorio, robusto y relativamente flexible; que además es barato, competitivo (comparado con esquemas internacionales) y confiable respecto a los criterios de inversión y de manejo del capital.

El sistema de Afores tiene más de 70 millones de cuentas — personas que aportan para su retiro de manera obligatoria, automática y sencilla.

En el ahorro, como en otros aspectos del sistema financiero mexicano, nuestra larga y dolorosa historia de crisis y descalabros nos ha vuelto precavidos: Nuestro ahorro financiero total llegó a 92.0% del PIB en el segundo trimestre de 2022; y el ahorro financiero interno a 69.2% del PIB en el mismo periodo. (CNBV, 2022).

Nuestro sistema de Afores también es un pilar de las finanzas públicas con 4.5 millones de millones de pesos invertidos de una u otra forma en el sector público: 50% en bonos de deuda soberana; 25% en bonos corporativos y 25% en mercados de capitales nacionales, extranjeros y alternativos.

En 2022 se jubiló la primera generación de trabajadores que cotizaron en el sistema de las Afores. Tendremos la oportunidad de medir y estudiar las fortalezas y deficiencias de este sistema.

Tras años de un funcionamiento deficiente en el sistema de pensiones públicas, y de disminuciones en los beneficios tanto de los planes privados como de los públicos, en décadas recientes algunas organizaciones no gubernamentales recomendaron establecer un sistema sostenido por tres pilares:

El primer pilar sería el sistema manejado por el gobierno y estaría fondeado por aportaciones obligatorias; el segundo pilar serían los planes privados de ahorro para el retiro; y el tercer pilar serían las aportaciones voluntarias de los trabajadores (Gráfica 21.1)

Gráfica 21.1

El sistema de tres pilares



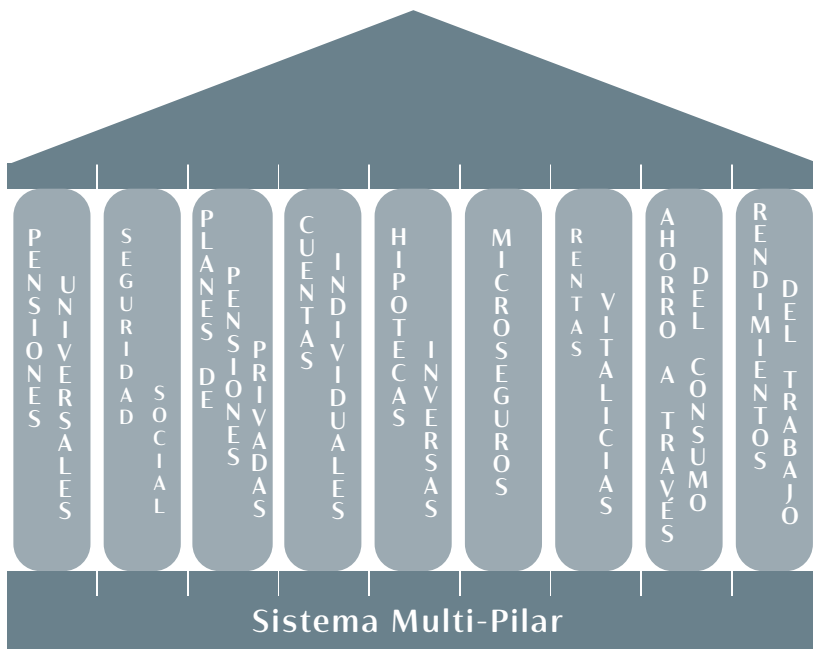
FUENTE: elaboración propia.

En los últimos años el sistema de tres pilares se ha transformado en un sistema de múltiples pilares incluyendo pensiones universales, cuentas individuales de ahorro para el retiro, microseguros, seguros para el retiro, hipotecas inversas, plataformas de ahorro a través del gasto e incluso iniciativas que promueven la reinserción de pensionados en actividades económicamente productivas.

Sin embargo, hasta el momento no se ha logrado promover el hábito de ahorro individual para el retiro en las cantidades requeridas y entre la inmensa mayoría de las personas económicamente activas. (Gráfica 21.2)

Gráfica 21.2

El sistema de pilares múltiples



FUENTE: Elaboración propia

Para evitar el desenlace de una tragedia en cámara lenta, es indispensable fortalecer dos aspectos del sistema multipilar: promover por diversas vías el hábito del ahorro por medio de cualquiera de los pilares; y fortalecer el pilar de las aportaciones voluntarias individuales. Estamos a tiempo de preocuparnos por nuestro ahorro para el retiro, primero a nivel personal y familiar; pero también a nivel institucional y nacional. Estamos a tiempo de llegar al futuro antes que la pobreza

MILLAS PARA EL RETIRO Y LA PSICOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO PARA (NO) AHORRAR

La intuición central detrás de la plataforma de Millas para el Retiro (Millas) es: si a las personas les gusta gastar en el presente en lugar de ahorrar para el futuro, debe ser posible incluir el ahorro

futuro como una forma de gasto presente. Y substituir el displacer o la incomodidad de ahorrar para el futuro, por la satisfacción de gastar hoy...gastar hoy en el ahorro, ahorrar a través del consumo.

Algunos de los socios fundadores de Millas discutieron esta idea por primera vez en 2008. La economía del comportamiento desarrollada en las últimas décadas ofrece los fundamentos de esta intuición, que eventualmente se convertiría en la guía para el modelo de negocio de Millas.

La economía del comportamiento estudia el efecto de los factores psicológicos, sociales, cognitivos y emocionales en las decisiones económicas de las personas. Durante el periodo clásico de la economía, algunos estudios sobre microeconomía estaban estrechamente relacionados con la psicología.⁶

Sin embargo, la rama de la economía neoclásica vino a reconfigurar la disciplina tomando el comportamiento económico como fundamentalmente racional. Aun así, hubo varias explicaciones psicológicas empleadas por los economistas de la época.

La psicología económica surgió en el siglo XX. Los modelos de utilidad esperada y de utilidad descontada comenzaron a ganar aceptación asumiendo la incertidumbre y el consumo intertemporal, respectivamente, como factores de comportamiento. El Premio Nobel Maurice Allais dio nuevos pasos en este campo, y refutó la hipótesis de la utilidad esperada: la idea de que la única decisión racional, y la más propia del ser humano, es aquella que sigue un estricto cálculo de utilidad, en el que puede ponderarse de manera cuantitativa más o menos exacta, qué decisión traerá la mayor utilidad esperada.

En los años 60 la psicología cognitiva comenzó a ganar popularidad y especialistas en el campo como Amos Tversky y Daniel Kahneman (Premio Nobel, y autor de *Thinking Fast and Slow*) comenzaron a ganar influencia y reconocimiento en el campo de la economía comparando sus modelos con los

⁶Adam Smith en su tratado clásico *The Theory of Moral sentiments* explica el comportamiento individual y medidas de política pública con conceptos psicológicos.

modelos económicos de comportamiento racional.⁷

La combinación de la psicología y la economía es ahora aceptada en ambos campos y es común pensar en ellas no como opuestas sino complementarias. Es también comúnmente aceptado que las decisiones económicas se ven afectadas por distintos instintos y afectos que complementan la capacidad humana para conocer la realidad y reaccionar a riesgos, amenazas y peligros.

Respecto a nuestro comportamiento financiero, los seres humanos no solemos tomar las mejores decisiones de gasto y ahorro para nuestro futuro. Se han dado muchas explicaciones a ese patrón natural, algunas de ellas ofrecidas por la economía del comportamiento (véase la excelente contribución de Akerlof y Shiller 2015).

En Millas solemos usar la metáfora del “chip de la ardillita”: carecemos de un instinto que nos mueva a ahorrar durante periodos de bonanza en preparación para periodos de escasez. Somos mucho más aptos para reaccionar ante peligros inminentes y desconocidos, que para prepararnos para dificultades que con certeza tendremos que enfrentar, pero en un futuro lejano.

Por lo general nos gusta pensar en el futuro como un mejor periodo que el presente. La vejez se concibe muchas veces como un periodo de decadencia, dependencia y dolor; y muchos preferimos por eso no pensar al respecto. Además nos cuesta trabajo renunciar a una gratificación presente (de gasto) a fin de poder obtener una gratificación en un futuro distante (una pensión). Estamos demasiado “atados” al presente en muchas de nuestras decisiones y al mismo tiempo somos excesivamente optimistas respecto a nuestro futuro. Curiosamente tendemos a considerar como incierta la posibilidad de disfrutar en la vejez de un ahorro que hagamos hoy: muchas cosas no previstas pueden pasar en un lapso amplio. Si a esto sumamos, al menos en México, la falibilidad de las instituciones, puede parecernos

⁷El estudio de procesos mentales como la atención, el lenguaje, la memoria, la percepción, la resolución de problemas, la creatividad y el pensamiento; procesos que suelen estar vinculados a otras disciplinas como la psicología de la educación, la psicología del desarrollo, la toma de decisiones, el desarrollo social y la economía.

descabellado confiar en que el dinero que ahorremos hoy, estará disponible para nosotros en 25 años.

Ha sido difícil convertir algunas ideas de la economía del comportamiento en buenas políticas públicas, pero un éxito contundente ilustra el potencial de la economía del comportamiento, y es precisamente en el campo de las pensiones y el ahorro.

Los economistas R. Thaler y S. Benartzi incorporaron elementos de la economía del comportamiento para diseñar e implementar un programa prescriptivo para planes de retiro de contribución definida — aquellos en los que la pensión del trabajador depende directamente de las aportaciones patronales, gubernamentales o individuales que se hayan hecho a su cuenta. Su hipótesis es que la mayoría de las personas tenemos problemas para ahorrar hoy el dinero que necesitaremos en el futuro, por diversos factores, como la racionalidad atada al momento presente, la falta de auto control, la procrastinación (del latín *procastinare*, literalmente “para mañana”) que deriva en inercia (dificultad para cambiar un comportamiento) y la aversión a la pérdida; además de la confusión entre pérdidas nominales y pérdidas reales. (Thaler, 2004).⁸

La idea central de ambos autores es utilizar la tendencia a procrastinar a favor del trabajador permitiéndole decidir hoy aumentar “mañana” el ahorro para su retiro. “Mañana” serán todos los sucesivos incrementos salariales que reciba el trabajador a lo largo de su vida laboral. De una forma similar, la idea central de Millas es utilizar la tendencia espontánea al gasto en el presente a favor del trabajador: substituir el *displacer* del ahorro futuro, por la satisfacción de gastar hoy en el retiro, ahorrar a través del consumo.

⁸El profesor Benartzi explica esta tesis de manera sencilla en una charla TED de 2011. (Benartzi, 2011) Daniel Kahneman también ha demostrado esta tesis con una teoría psicológica alternativa. Desgraciadamente, conocer estos hechos no ayuda a la gente a ahorrar más y el problema de motivar el hábito del ahorro sigue vigente. (Kahneman, 2011)

LOS PRIMEROS PASOS, SON LOS MÁS DIFÍCILES

Estas ideas estaban en la mente de los fundadores de Millas en el 2008: el primer esbozo de Millas proponía una especie de

programa de lealtad, como los que ofrecen numerosas tarjetas de crédito. Un programa cuyos puntos pudieran cobrarse hasta que el usuario alcanzara una edad determinada: 55, 6000 65 años. Y que esos mismos puntos generaran algún tipo de interés para el usuario. Esto permitiría tener un novedoso programa de lealtad y de ahorro para el retiro al mismo tiempo. Ya en este primer documento se sugería también añadir en cada cargo a la tarjeta de crédito un porcentaje extra para la cuenta de retiro: una especie de propina para uno mismo en el futuro.

En ese primer esbozo del proyecto determinaron también qué elementos necesitarían para hacer funcionar un sistema de ahorro a través del consumo: A estos elementos habría que añadir un cierto esquema de conectividad que permitiera llevar el dinero del punto de venta a la Afore individual de cada contribuyente, una cuenta individual de ahorro voluntario para el retiro; una interfaz sencilla y de fácil acceso que aún no existía, pues es el equivalente a lo que hoy conocemos como apps de un smartphone; numerosos puntos de venta, es decir lugares donde al pagar pudiera destinarse un porcentaje al ahorro para el retiro. Tal conectividad tampoco existía en ese momento.

Algunos de los fundadores retomaron el proyecto en el 2011 y el 2012, pero aún pesaba en el sistema financiero la crisis del 2008, y no era fácil conseguir capital para el proyecto. En 2016 algunos de los futuros socios de Millas fueron invitados al Senado de la República para participar como expositores en la Semana de la Seguridad Social. Era la tercera ocasión que recibían una invitación similar, después de haber hablado sobre el tema en el 2001 en la Cámara de Diputados y en el 2003 frente al Secretario de Hacienda.

A pesar de los años transcurridos, la situación no había cambiado significativamente en lo que concernía al ahorro voluntario. Por eso aprovecharon la ocasión propicia que se ofrecía en el 2016 para presentar en un foro tan importante el proyecto de Millas

para el retiro. Esta estrategia de “emprender la huida hacia adelante” tuvo éxito:

Para el 2017 ya estaban en su lugar las piezas que permiten la operación de Millas: existían más de 65 millones de cuentas individuales que permiten el ahorro voluntario. Desde 2014 el órgano regulador de las Afores en México, la Consar, permite depositar a la cuenta de ahorro a través de redes comerciales y ya existían más de cinco mil comercios para realizar esos depósitos.

El 25 de abril de 2017 se firmaron las escrituras constitutivas de Millas. Y el lanzamiento oficial de Millas tuvo lugar en noviembre de 2017 con la participación de la Sub-secretaria de Hacienda, Vanessa Rubio, el Presidente de la Consar, Carlos Ramírez; el Director de Pensiones de la Secretaría de Hacienda, Oscar Vela; el Presidente de Amafore Carlos Noriega, y la Presidente del IMEF, Adriana Berrocal.

La misión de Millas declara la razón de la razón de ser de la empresa: colaborar a disminuir la pobreza en la vejez. Y presenta la intuición original que dio origen a la empresa: la idea de que el hábito para el consumo (placentero, fácil de desarrollar y muy común entre las personas) puede armonizarse con el hábito de ahorrar (que no es placentero, ni fácil de desarrollar, ni común)

Misión: En Millas para el Retiro reconocemos que disminuir la pobreza en vejez es una prioridad para la sociedad actual y creemos fielmente que podemos lograrlo uniendo el hábito de consumo con el hábito de ahorro para el retiro.

La visión contiene algunos aspectos clave de la idea de negocio: promover el ahorro individual para el retiro con una herramienta digital fácil de usar y que permita el ahorro a través del gasto.

Visión: Ser la herramienta digital que promueve y facilita el ahorro para el retiro a través de distintas experiencias (educación financiera, sorteos, ahorro por consumo gratis

y fácil) para atraer recurrentemente a más usuarios y convertírnos en un canal atractivo de ventas para las marcas.

El objetivo del negocio es ofrecer distintas formas para ahorrar para el retiro a través del gasto. Tanto el uso de la herramienta digital o *app*, así como la inscripción al servicio serán gratuitas para el usuario. Los ingresos para Millas vendrán por parte de las comisiones que el SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro) otorga a las redes comerciales que envían aportaciones.

TODOS LOS CAMINOS CONDUCEN AL FUTURO: FORMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

La finalidad de Millas es ofrecer maneras de ahorrar para el retiro. La vía más importante es una plataforma digital y sobre todo una aplicación digital o *app* que puede descargarse y usarse desde cualquier smartphone.

Además de la obvia relevancia de la calidad de la interfaz de la *app* y las posibilidades de descarga en todas las tiendas digitales importantes (especialmente la *Apple App Store* y la *Google Store*), también el proceso de inscripción al servicio de Millas debe ser transparente, sencillo y rápido:

Una vez descargada la *app* basta con tener a la mano el Registro Federal del Contribuyente o “RFC”, un número de identificación oficial compuesto por las iniciales de la persona, la fecha de su nacimiento, el lugar de nacimiento y el sexo. Este número de identificación lo reciben todos los mexicanos al registrarse su nacimiento. Además del RFC hace falta también tener una tarjeta de crédito o débito a la cual se harán las eventuales contribuciones al retiro.

Al ingresar al *app* la pantalla de inicio muestra la cantidad ahorrada a través de Millas, y tiene la opción de enviar un ahorro extra, recurrente a la cuenta de ahorro. El ahorro extra puede ser desde 50 pesos (alrededor de dos dólares) hasta 3,500 (alrededor de 175 dólares).

En la pantalla de inicio está también la opción de “configura tu ahorro”: La *app* permite fijar una aportación semanal, que funciona de la misma forma que un “cargo automático” recurrente a una cuenta de crédito o débito. Con la radical diferencia de que no se trata de un gasto, sino de un ahorro: el cargo se manda directamente a la cuenta de ahorro individual Afore. Los límites mínimos y máximos de las aportaciones semanales son los mismos que los del ahorro extra.

En la misma sección donde se configura el ahorro semanal, se puede elegir también si la aportación semanal es para el retiro que, legalmente, se puede pedir a partir de los 65 años; o si se trata de un ahorro previsional para retirar a partir de los próximos 6 meses o 5 años, dependiendo de las condiciones que pone cada Afore para el ahorro previsional. Y también hay la opción de suspender el ahorro semanal, en caso de que sea necesario. Como la inscripción en el programa de ahorro y el uso de la *app* no tiene costo, ni tampoco es necesario dar una aportación mínima para mantener el servicio, la mayoría de los usuarios permanecen afiliados al programa.

Las aportaciones no van a una cuenta de Millas, ni son administradas por Millas; la plataforma únicamente es el conducto para enviar la aportación a la cuenta administrada por las instituciones bancarias autorizadas para manejar las Afores.

Una vez que el usuario ha programado y enviado aportaciones durante al menos ocho semanas, la plataforma le permite también usar los beneficios de su *marketplace*: Un mercado para productos y servicios de diversas marcas que, en lugar de otorgar un porcentaje de descuento por comprar en este mercado, ofrecen como recompensa un porcentaje del costo de la compra o una bonificación específica a la cuenta del usuario. Por ejemplo, quien compra una tarjeta de Amazon con valor de 1,000 pesos, recibe una bonificación en su Afore de 25 pesos.

El *marketplace* funciona con los principios de un programa de lealtad, pero las bonificaciones en lugar de usarse para comprar otros productos o “experiencias”, se invierten a través del ahorro en la futura pensión.

Otra forma de ahorro es con descuentos quincenales en la nómina del usuario: Previa alianza entre la empresa y Millas, todos los colaboradores de la empresa reciben información sobre el programa por correo o mensaje de texto. Quienes deseen participar en el programa, definen una cantidad mensual de ahorro y son notificados por correo electrónico cada vez que la empresa deposita la aportación respectiva de cada colaborador en Millas. Los colaboradores también tienen acceso al *marketplace* y al resto de los servicios de Millas. Los sistemas de descuento automático a la nómina son muy comunes en México, pero se usan sobre todo para pagar créditos, desde créditos al consumo ordinarios hasta pagos de vacaciones.

CON LA MIRADA EN LA META

Millas para el retiro no es una iniciativa gubernamental, ni tampoco el trabajo de una ONG o una fundación; se trata de un negocio de vocación decididamente social que aspira a ofrecer un servicio de intermediación y un ecosistema digital y mediático que promueva el ahorro automático e “indoloro” para el retiro. Como todo negocio Millas debe ser eventualmente autosustentable y debe generar rendimientos: el capital financiero invertido debe generar un retorno positivo una vez cubiertos los gastos de operación y la amortización de las deudas.

La mayoría de los elementos esenciales de la estrategia de negocio ya los hemos presentado, pero vale la pena revisarlos de nuevo para tener una idea, siquiera somera, de las perspectivas de crecimiento:

La finalidad del negocio es ofrecer vías de ahorro para el

retiro. El mercado potencial inicial son los más de 73 millones de mexicanos que tienen una cuenta individual Afore. Millas gana dinero por las comisiones que recibe del SAR, por eso es indispensable para la viabilidad del negocio incrementar el número de usuarios, y promover también que los usuarios ahorren mayores cantidades para su retiro.

Parte del atractivo de la plataforma es la posibilidad de establecer alianzas con marcas, tiendas (puntos de venta) y socios del programa (desde empresas que promueven el ahorro entre sus colaboradores, hasta asociaciones civiles u ONGs) que promuevan el ahorro voluntario para el retiro y ofrezcan beneficios a los usuarios: la mayoría de los beneficios serán bonificaciones a la cuenta de ahorro.

Otra línea estratégica para aumentar el número de usuarios es la promoción de educación financiera: sensibilizar a todas las personas en el mercado laboral sobre la imperiosa necesidad de ahorrar para su retiro, entre más pronto y más ahorro, mejor. El principal desafío de la educación financiera es generar el hábito del ahorro: aprender a resistir el impulso de disfrutar ahora de algún bien o servicio, e invertir el dinero para obtener un mayor beneficio a mediano o largo plazo. Millas permite a sus usuarios generar el hábito del ahorro a través del mismo mecanismo que hace tan fácil el gasto.

La armonización entre los incentivos de Millas para crecer y los intereses de sus clientes puede pasar desapercibida, y representa la gran novedad de este modelo de negocio:

Todas las marcas tienen un obvio incentivo para aumentar el número de sus consumidores y también el dinero que estos consumidores gastan en los productos de la marca. Este incentivo puede presionar a las marcas a generar estrategias de manipulación para que las personas compren productos que no necesitan, o más productos de los que necesitan. Esta es una

de las consecuencias de los aprendizajes de la “economía del comportamiento” sobre todo en la elaboración de Akerlof y Shiller (Akerlof, 2015). Este incentivo no está presente en el modelo de Millas, porque no se trata de un gasto, sino de un ahorro.

Se puede, por ejemplo, consumir bebidas alcohólicas o azucaradas en exceso, pero es difícil pensar una situación en la que alguien “ahorre de más” para su retiro. Sobre todo si consideramos que tal ahorro, es en realidad una inversión, pues el dinero de las Afores da rendimientos. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con el gasto, en el cuál el dinero gastado no se puede recuperar más que con una pérdida; en el caso de Millas el dinero ahorrado se puede gastar después, sin pérdida para el usuario e incluso con una eventual ganancia.

Millas utiliza el conocido impulso consumista irreflexivo tan promovido por estrategias comerciales contemporáneas a favor del propio consumidor. Y solo obtiene rendimiento cuando el usuario ahorra.

HASTA LA ÚLTIMA MILLA

Un mundo sin pobreza en la vejez es posible, y es uno de los retos más importantes de nuestra época. Ningún actor social es capaz de atender esta problemática por sí solo. Es indispensable generar una intensa colaboración entre todos los actores sociales: gobierno, sociedad civil, iniciativa privada, comunidad académica, medios de comunicación y organismos internacionales.

Millas tiene el potencial para convertirse en un gran apoyo en la promoción del ahorro voluntario. Enfrenta sin embargo como todos los emprendimientos y empresas algunos desafíos:

El principal riesgo es de tipo jurídico-político: Millas y cualquier plataforma similar necesitan un marco jurídico estable que garantice la concesión para funcionar como red comercial intermediaria entre el ahorrador y la cuenta de Afore. Como

sucede con las radiodifusoras o las televisoras, Millas depende de una concesión para operar. Afortunadamente y como ha sucedido en otros países, también en México políticos y servidores públicos están cada vez más comprometidos con la promoción del ahorro individual voluntario para el retiro.

La fortaleza del sistema de Afores y su capacidad para incorporar cada vez a más trabajadores es una de las principales ventajas para una plataforma como Millas. Por eso es clave continuar el crecimiento de la economía formal, para que cada vez más trabajadores y patrones destinen parte de su capital a una inversión un futuro próspero de personas y familias gracias al ahorro para el retiro.

Toda plataforma fintec enfrenta riesgos crecientes de ciberseguridad. Millas debe continuar a la vanguardia en la protección de datos y el blindaje de transacciones de intermediación financiera, y así mantener la confianza de clientes actuales y ganar la de clientes futuros.

La interconectividad con la banca tradicional es otro de los factores clave: entre más canales para el ahorro existan, mayores serán las aportaciones individuales — toda contribución es valiosa.

La interconectividad con plataformas sociales es igualmente importante, tanto para promover el ahorro voluntario como para facilitar la incorporación en un programa como Millas.

El papel de la academia y los medios de comunicación no debe minusvalorarse: investigar sobre los comportamientos de ahorro y gasto, y buscar iniciativas que nos ayuden a pensar en el futuro hoy.

Es importante que todos los involucrados tomen las decisiones correctas y actúen oportunamente. En primer lugar los más afectados: aquellos que ya están en el mercado laboral y que ingresarán en el próximo año. Como los estudiantes prudentes del Sewol, debemos reconocer que el “agua ya está en la cubierta”, y que es momento de saltar de una inercia de consumo y poco

ahorro que no conducirá a buen puerto.

Es también muy conveniente que las autoridades continúen con la promoción del ahorro individual y otras medidas, como las que hemos mencionado en una nota al pie; que promuevan la apertura de la banca tradicional a herramientas de fintec que han mostrado ser útiles para la promoción del ahorro voluntario.

La tragedia del Sewol se desarrolló en cámara lenta, y era posible evitarla en distintos momentos de su travesía fatal. Ahora, estamos a tiempo de acelerar el paso en la carrera para hacer de la pobreza en la vejez una realidad del pasado.

REFERENCIAS

- Akerlof, G. e. (2015). *Phishing for Phools*. Princeton: Princeton University Press.
- Benartzi, S. (2011). *Saving for tomorrow, tomorrow*. TED Talk .
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores. (2022)..Ahorro financiero y financiamiento en México. Junio..
- Georgetown University Law Center. (2010). *A Timeline of the Evolution of Retirement in the United States*. Retrieved February 02, 2017, from <http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049&context=legal>
- Gordon, R.J. (2017). *The Rise and Fall of American Growth*. Princeton: Princeton University Press.
- INEGI. (1 de Marzo de 2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOE)*. Obtenido de *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOE)*: www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_0222.pdf
- Kahneman, D. (2011). *Thinking Fast and Slow*. Nueva York: Farrar, Straus and Giroux.
- OECD et.al. (2019). *Latin America Economic Outlook 2019 Developement in Transition*. Paris: OECD Publishin. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/g2g9ff18-en>.
- Pensionisste (2020). *¿Qué es una afore?* Blog, 16 de Junio.: https://www.gob.mx/pensionisste/articulos/que-es-una-afore-245550?idiom=es#_ftn1
- Sinn, H.-W. (2005). *Europe's Demographic Deficit: A Plea for a Child Pension System*. *The Economist*, 45.
- Thaler, H. R. (2004). *Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving*. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164-S187. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/10.1086/380085>