

LA CULTURA DEL AHORRO EN SEGURIDAD SOCIAL Y COMO SE CONSTRUYE EN URUGUAY

T.A. Inés Núñez

La Cultura del Ahorro en Seguridad Social y como se construye en Uruguay

T.A Inés Núñez

Asesoría en Políticas en Seguridad Social

Octubre 2018

Resumen

Los estudios de población proyectan, para el corto plazo, una estructura demográfica más envejecida, con aumento de la esperanza de vida, dentro de un marco de políticas que orientan a la protección social, debiendo fortalecer las fuentes de financiación para cumplir en el acceso a derechos. El sistema de seguridad social mantiene un equilibrio entre las fuentes de financiación y la cobertura de las prestaciones, fundamentado en los principios equidad. El BID exhorta a los países de la región a promover diferentes alternativas y estrategias para conducir los cambios demográficos que se plantean y entre ellos propone optimizar la cultura del ahorro en seguridad social. Se analiza este proceso para Uruguay, evidenciando acciones en la cultura del ahorro, el que se complementa con análisis estadístico. Este documento introduce a la teoría de la economía del comportamiento orientado a políticas públicas e investigaciones relacionados con el ahorro previsional.

Palabras claves: cultura del ahorro en seguridad social – cotización – economía del comportamiento

1. Introducción

El envejecimiento poblacional en América Latina y El Caribe ha conllevado múltiples estudios y en la actualidad el desafío consiste en como cubrir en el futuro próximo las contingencias en la vejez.

El BID está advirtiendo a la región como el impacto del envejecimiento y la longevidad de la población va a incidir en el sistema de pensiones, exhortando orientar los estudios en la construcción de diferentes escenarios y el ensayo de aplicar diversos sistemas pensionales.

En este sentido propone a los países de la región investigar diferentes dimensiones, como calcular la tendencia demográfica a largo plazo para proyectar la expectativa de vida; identificar los actores que intervienen en el proceso pensional como el Estado, empleadores y trabajadores; cómo se construye la equidad según la trayectoria laboral entre género, formación educativa y nivel de ingresos, cómo incide la estabilidad del mercado laboral en el tiempo de cotización y relaciones labores formales; las diferentes formas de financiamiento, la solvencia y sostenibilidad financiera de las instituciones de seguridad social; proyectar las pensiones contributivas y dentro de un modelo de protección social el costo fiscal de las pensiones no contributivas.

Fundamentan que entre los desafíos que el Estado tiene de asegurar un sistema de pensiones a la población, el ahorro a largo plazo incide en el funcionamiento, diseño y cobertura de estos sistemas.

De los múltiples factores de estudio que constituyen los sistemas pensionales, se propone indagar sobre la cultura del ahorro en seguridad social, de cómo se viene aplicando en algunos países de la región y de qué forma se promueve desde el Estado uruguayo.

2. Situación planteada

América Latina y El Caribe ahorra entre 10 y 15 puntos porcentuales del producto interno bruto (PIB)¹, menos que los países más dinámicos de Asia emergente, según estudios realizados en el ámbito del BID². Este escenario se traduce en un ahorro bajo, lo que tiene relación con el crecimiento económico de la región y que en la actual coyuntura, donde los capitales no abundan, los tipos de interés están en alza y las inversiones son menos probables, la idea de recurrir al ahorro externo como paliativo a esta situación no es una alternativa viable.

Los sistemas de pensiones se concibieron en Alemania desde el siglo XIX y los beneficios sociales se iban a reservar para los individuos que contribuyesen con los mismos. Este modelo de carácter contributivo, no universal, se implantó en los sistemas de pensiones de América Latina. En el contexto actual, dentro de la directriz de protección social en la cual la cobertura se amplía hacia mayores sectores de la población, la importancia del ahorro previsional a largo plazo es vital para el sustento de este sistema, de allí la importancia de la cultura del ahorro como un instrumento a desarrollar.

Las proyecciones del BID plantean que la región debe aumentar las tasas de ahorro de manera razonable como sostenible, y cómo ese ahorro debe estar orientado a las actividades productivas, no debiendo relacionarlo con un ajuste fiscal, ni de conceder incentivos tributarios para el fomento de ciertos tipos de ahorros, tampoco fomentar políticas públicas paternalistas. Se proponen repensar algunas políticas públicas, mejorar la sostenibilidad y equidad en el área la seguridad social, ser eficientes en los gastos públicos, darle más protagonismo relativo a la inversión que al gasto corriente en la estructura del gasto público

El ahorro tiene una relación directa con las jubilaciones y las contribuciones previsionales componen el instrumento principal financiero al momento del retiro laboral. De los análisis proyectados por el BID se observa que los sistemas de protección social de la región, ya sean de capitalización o de reparto, deben proponer acciones relativas al aumento del ahorro, y en este aspecto no es relevante el tipo de sistema que rigen, sino encontrar alternativas al respecto. Si bien coexisten diferentes factores que se relacionan con el ahorro y de cómo fomentarlo a través de los sistemas financieros formales, existe un acuerdo en que es necesario crear una “cultura del ahorro financiero”.

En este documento se introduce la teoría de la economía del comportamiento, y específicamente referenciando a investigaciones orientados a entender que aspectos inciden en la persona al momento de decidir participar en un sistema de seguridad social. Las personas han internalizado que durante un período de la vida laboral “me quitan” a través de un ahorro, para que en otro momento de la vida, al envejecer me “dan” una

¹El ahorro nacional se define como el ingreso nacional bruto disponible menos el consumo total, a partir de datos de las cuentas nacionales. Este es el flujo de ahorro generado en un determinado período, normalmente un año. La tasa de ahorro suele definirse como la relación entre el ahorro nacional y el producto interno bruto (PIB).

² Ahorrar para desarrollarse – Cómo América Latina y El Caribe puede ahorrar más y mejor – Editado por Eduardo Cavallo y Tomás Serebrisky – BID – Año 2016.

pensión. No se preocupan o no se detienen a pensar cómo funciona el sistema y en algunos casos tampoco les despierta el interés de aprender. Y es así que subyace uno de los problemas más relevantes, porque las personas deben tomar muchas decisiones alrededor de cuánto ahorrar, cómo ahorrar y qué hacer, y por lo tanto, es importante que la población empiece a entender cómo funcionan los sistemas de seguridad social y tengan más información sobre los sistemas de pensiones.

Es a partir de esta visión que se construye el concepto de cultura del ahorro en seguridad social, en el sentido que el conocimiento adquirido y participar mediante el ahorro en seguridad social, contribuye a cubrir contingencias durante la vida laboral y asegurar una base de ingreso en la etapa de vejez.

3. La Economía del comportamiento y el ahorro en seguridad social

La economía conductual o economía del comportamiento es una teoría transversal a varias disciplinas, en la cual combina la micro-economía con otras ciencias como la psicología, neurociencia, y en algunos aspectos también refiere a la sociología y antropología.

Estudia como los componentes psicológicos, sociales, cognitivos y emocionales inciden en la toma de decisiones económicas de las personas. Entre sus objetivos se encuentra el interés de explicar por qué las personas se comportan de manera distinta a la de un ser racional, alejándose de uno de los supuestos fundamentales de la economía clásica, como las finanzas del comportamiento se alejan de los supuestos de las finanzas tradicionales.

Analistas del comportamiento estudian los procesos de toma de decisiones "reales" a nivel de individuos y organizaciones, sistematizando una cantidad importante de "sesgos" en estos procesos, que han derivado en lograr explicaciones sobre ellos.

Desde el Banco Interamericano de Desarrollo – BID y a través de los cursos de formación y particularmente el de “Pensiones en América Latina” introduce al conocimiento de la economía del comportamiento y de cómo esta teoría puede colaborar en el aumento de la participación de los planes de ahorro para el retiro.

Se plantea que uno de los problemas recurrentes en los sistemas de pensiones es como resolver el consumo de la etapa productiva conciliada con el ciclo del consumo futuro, durante el período de jubilación, teniendo en cuenta que existen problemas de ahorro en el largo plazo.

A partir de conceptualizaciones basadas en la economía del comportamiento, se intentan explicar qué aspectos pueden relacionarse con el problema del ahorro: Uno de ellos se relaciona con el concepto de que “ahorrar para una pensión es difícil”, teniendo en cuenta que se plantea el dilema entre el “valor presente y el valor futuro” por lo cual las personas prefieren gastar hoy el dinero que destinarlo o depositarlo a un ahorro en el sistema de pensiones para una contingencia incierta. La segunda idea se relaciona con la falta de información, por lo que se ha comprobado que una cantidad importante de personas tiene poco conocimiento respecto a cómo se calculan las pensiones o cual es el proceso para obtener una. El tercer factor estudiado es el de “autocontrol”, relacionado con el comportamiento de consumo de las personas, existiendo en el mercado una amplia oferta de productos y servicios que colaboran con el sentido de adquirirlos e inhiben la conducta de control del gasto. Por último, un aspecto a considerar, que se encuentra en debate, es

la percepción de que las nuevas generaciones buscan la satisfacción inmediata, con baja tolerancia a las frustraciones, lo que implica un cambio en la cultura de la previsión futura y por ende del ahorro.

Según el BID crear una cultura del ahorro en América Latina y el Caribe es formar en la educación financiera, focalizada principalmente en los niños y los jóvenes, entendiendo que los hábitos de ahorro son más fáciles de incorporar durante los primeros años, cuando el cerebro todavía se está desarrollando y el aprendizaje es fácil. Esta formación impacta en el nivel de formalización y afiliación en seguridad social de la población trabajadora y posibilita adherir al ahorro previsional.

Se han comenzado a sistematizar experiencias en la aplicación de la Economía del Comportamiento en diferentes campos de estudios, como las relacionadas a Políticas Públicas a fin de re alinear políticas, programas y productos y específicamente para aumentar los ahorros para el retiro. Sobre este último tema se basan los principales hallazgos de una investigación realizada en México, para entender el estado actual y las necesidades del sistema de pensiones; analizar las barreras conductuales para ahorrar para el retiro. También surgen estudios aplicados al comportamiento al pago de impuestos en América Latina. Existen diferentes ámbitos que promueven la formación e investigaciones aplicadas en esta teoría como Thea Behavioural Insights Team (BIT) siendo la primera organización gubernamental a nivel mundial dedicada a la aplicación de las ciencias comportamentales a la política pública, la que se crea en el año 2010 en la oficina del Primer Ministro del Reino Unido. La Escuela de Negocios Rotman de la Universidad de Toronto desarrolla la guía “nudging” (empujones de comportamiento) habiendo aplicado estudios para “Incrementar la participación del ahorro”, “Auto-ayuda y la presión grupal como una manera de tener un compromiso de ahorro”. El Instituto Mexicano de la Economía del Comportamiento utiliza el método de Behavioural Design, aplicado la economía del comportamiento con la finalidad de mejorar políticas públicas, administrando cursos de formación, difundiendo manuales con investigaciones en esta línea, entre otros³. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) está implementando el Laboratorio de Ahorro para el Retiro, basado en la economía del comportamiento con el objetivo de generar un proyecto para conseguir que la población de América Latina ahorre para su vejez. En este proyecto se ha adherido Colombia, Chile y México⁴.

En Anexo se adjunta un esquema que sistematiza las dimensiones analizadas sobre el ahorro y propuestas de como estimularlo.

4. Como transita Uruguay hacia una cultura del ahorro previsional

Para el tratamiento de este apartado se consideran para Uruguay dos aspectos complementarios, que se relacionan con las acciones para facilitar institucionalmente, a través de la normativa, procedimientos y tecnología, el ahorro previsional y la formación, difusión y otras estrategias para acercar información de seguridad social a la población del país.

³ <http://www.ecomportamiento.org/>

⁴ <https://www.iadb.org/es/labor-and-pensions/paises-laboratorio-de-ahorro-para-el-retiro>

4.1 Acciones institucionales que facilitan el ahorro previsional

En nuestro país y en el corto plazo, se viene transitando por cambios a nivel social, financiero, informático, de extensión de acceso a la tecnología y de comunicación que impactan, entre otros, en la población económicamente activa, y en los roles que motivan a nuevas formas de participación del trabajador y el empleador, orientadas a generar una cultura del ahorro en seguridad social.

La seguridad social en Uruguay se conforma como un sistema mixto que recibe las contribuciones y otorga las prestaciones en forma combinada, coexistiendo regímenes de solidaridad intergeneracional y de capitalización basado en el ahorro individual, en la cual cada trabajador tiene una cuenta a la que se le acreditan sus aportes a las Administradora de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP).

En este sentido los ingresos personales posibilitan que se aporten a los dos sistemas, de solidaridad y ahorro en forma conjunta.

Además de la contribución laboral obligatoria, el trabajador puede realizar un ahorro voluntario o un tercero puede realizar un ahorro convenido a efectos de incrementar la cuenta personal para su retiro laboral⁵. Sin embargo, del estudio realizado por la Asociación Nacional de AFAP (ANAFAP) en el 2016 surge que este mecanismo de ahorro está muy poco desarrollado en el Uruguay, “los afiliados con depósitos voluntarios o convenidos son casi inexistentes (menos de 0,2% del total). De hecho, la mayor parte de los aportes voluntarios están compuestos por saldos excedentes que se generan en forma automática y no por un deseo explícito de ahorro voluntario”⁶.

La historia laboral se crea por la Ley N° 16.713 del 11/09/1995 y consiste en registrar por vía electrónica las actividades de trabajo de los afiliados activos⁷. El sistema de recaudación nominada posibilita la conformación de dicha historia laboral que contiene el detalle ordenado de todas las actividades comprendidas en el BPS, desarrolladas por cada trabajador (dependiente o no dependiente), las empresas para las que actuaron, el tipo de relación laboral, la calidad de los servicios prestados y las remuneraciones computables⁸. En Uruguay las empresas tienen la obligación de efectuar la declaración nominada antes mencionada, retener del ingreso del trabajador los aportes jubilatorios correspondientes y verter, de acuerdo al cálculo realizado por el Organismo, el importe del ahorro previsional, entre otros. Este régimen rige para todas las afiliaciones amparadas al BPS (públicos y privados) y para trabajadores dependientes y no dependientes.

El BPS calcula y recauda, además de los aportes a efectos del ahorro jubilatorio, otras obligaciones como ser el Impuesto a las Retribuciones Personales de las Personas Físicas (IRPF) a partir del 7/2007, el Fondo Nacional de Salud (FONASA) a partir de 1/2008, el Seguro para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del BSE (para algunas aportaciones) y Fondos Sociales para estatales que comprenden algunas industrias y servicios (construcción, metalúrgica, gráfica, trabajo doméstico), teniendo también estos últimos un fin de ahorro previsional para contingencias.

⁵ Artículo 48 y 49 – Título IV del Segundo Nivel – Capítulo I del Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio - Ley N° 16.713 Ley de Seguridad Social - 11/09/1995.

⁶ Ahorro Previsional Voluntario: Una oportunidad de mejora para el sistema previsional uruguayo. ANAFAP. 2016

⁷ La Ley N° 16.190 de 12/08/1991 del Banco de Previsión Social establece normas para la inscripción de empresas y afiliaciones de trabajadores dependientes o por cuenta propia.

⁸ Ley N° 16.713 – Capítulo II – Artículo 86.

Este mecanismo que por un lado facilita, automatiza y da mayor certeza tiene como debilidad que en muchos casos el trabajador no tiene consciencia del proceso y de los ahorros generados. Se construye una herramienta informática “Servicio en Línea del BPS” que a partir del “Contrato Usuario Persona” habilita a la población, y en particular a los afiliados al BPS, a contar con el detalle electrónico de la Historia Laboral, entre múltiples funciones. Acceden al registro de sus datos laborales en el cual figura Nombre, Fecha de Nacimiento, Documento de Identidad, Régimen Jubilatorio, Prestador de Salud, la Empresa, Tipo de Aportación, Fecha de Ingreso, Vínculo Funcional, Aportes al BPS, con el objetivo de que se encuentren informados sobre su registro laboral a tiempo real, comprobando que corresponda con su desempeño y con su historia de trabajo, pudiendo efectuar un seguimiento en el acceso a sus derechos.

A efectos de facilitar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social y centralizando los requerimientos de los contribuyentes a una única base de información se implanta la Planilla de Trabajo Unificada según Decreto N° 278/017 de 10/10/2017 debiendo todo empleador del sector privado, con personal dependiente, registrar las condiciones de trabajo de la población en actividad en un único sistema, administrado por BPS. La información será de uso indistinto entre el MTSS y el BPS.

Se puede concluir que Uruguay cuenta con acciones normativas y ha evolucionado en procedimientos tecnológicos orientados a organizar y facilitar un sistema de ahorro en seguridad social. También es importante tener en cuenta que si bien los trabajadores realizan el aporte para el ahorro previsional la responsabilidad recae en la Empresa y en el Estado, en cuanto a retener y controlar que esto se efectivice. Las investigaciones realizadas para valorar los aportes a la seguridad social demuestran que los mecanismos de ahorro voluntario son poco utilizados en nuestro país.

También en los últimos años han jugado un rol importante las agrupaciones de trabajadores generando una consciencia de la necesidad de ahorrar a efectos de contingencias específicas, como es el caso de la implementación de fondos sociales.

Si tomamos en cuenta las explicaciones planteadas por el BID en cuanto aquellas que se relacionan con el problema del ahorro podemos observar que las dificultades que puedan incidir en cuanto a un comportamiento del ahorro son más complejas. En cuanto a 1)...valor presente vs valor futuro..., en la práctica no es tan claro que estas acciones cambien ese comportamiento aun cuando el ahorro es a efectos de una contingencia no tan futura sino presente (como es el caso de desempleo, maternidad, etc.); 2) El segundo problema se relaciona con la falta de información, la dificultad de entender el proceso y el cálculo. En Uruguay se han logrado integrar distintas formas de acceso a la información (la tradicional, la moderna, la cibernética) adaptándola a las necesidades y características particulares y se han automatizado las gestiones para facilitar la comprensión, como por ejemplo la historia laboral o simuladores para saber cómo se calcula el aporte. No obstante, aun cuando se ponen a disposición mecanismos para facilitar y estimular la participación del trabajador, en la práctica son poco utilizados, no habiendo una apropiación a no ser que parta de una necesidad concreta.

De este primer análisis se puede concluir que en la mayoría de los casos el ahorro no es consciente sino que se ha logrado, al menos en Uruguay, a partir de la obligatoriedad y la participación de terceros (empresas, sindicatos, estado).

4.2 La formación y difusión sobre seguridad social que impacta en la cultura del ahorro

En el año 2005 el país inicia la instrumentación de políticas públicas orientadas a la protección de la población con mayor vulnerabilidad, constatando que no accedían a prestaciones ni beneficios de seguridad social por falta de conocimiento por parte de este sector de la población. Comprender que el acceso a los derechos está relacionado, entre otros, con el conocimiento y alcance de la información, fue uno de los aspectos que impactó en la construcción de programas educativos en seguridad social.

4.2.1 Programa conoce tus derechos y obligaciones en Seguridad Social

El Programa de Educación en Seguridad Social se desarrolla en Uruguay desde el año 2007, promovido desde el BPS y con apoyo del Sistema Educativo. El objetivo es impartir conocimiento sobre derechos y obligaciones de la Seguridad Social a niños y jóvenes.

Teniendo en cuenta que el sistema de seguridad social uruguayo atiende diferentes contingencias durante todo el ciclo de vida de una persona, se proyecta la formación de este Programa con un enfoque participativo y constructivo. Se propone crear ciudadanía y concientizar a niños, adolescentes y jóvenes, quienes desde antes del nacimiento son sujetos de estos derechos y continuarán sustentando y siendo actores fundamentales de este sistema solidario.

Procura que este conocimiento se haga extensivo a las redes familiares y sociales, para que la información se difunda en los entornos familiares y en los contextos barriales y locales a nivel de todo el país (principio de “apropiación”).

El Programa incorpora ejes temáticos relativos a la Seguridad Social como materia obligatoria en la currícula de estudio de los planes de educación de todos los centros públicos y privados del país. Los contenidos del mismo se desarrollaron en equipos interdisciplinarios integrados por docentes de aula y funcionarios técnicos del BPS Instituto de Seguridad Social. Se contó además con el aporte de los propios alumnos, quienes intervinieron en la creación y validación de materiales.

Entre los Manuales se encuentran “Libro Interactivo de Educación Primaria”; “Libro Interactivo de Educación Secundaria Ciclo Básico”, “Manual Docente Talleres”, “Libro Interactivo Educación Secundaria y Segundo Ciclo”, “Inclusión Notebook Plan Ceibal y Web” incluyendo el primer E – book de Manual de Seguridad Social Escolar posibilitando el uso del PC en trámites web en seguridad social orientados a derechos y obligaciones.

4.2.2. Los Jóvenes en la Educación Laboral

Se promueven otras experiencias desde el BPS, en relación a acciones comunicativas dirigidas específicamente al público joven, orientadas a la educación de los derechos y obligaciones en seguridad social, en especial para la población joven que se inicia en el ámbito laboral. En el marco de la declaración de las Naciones Unidas en el segundo año internacional de la Juventud⁹, celebrada en el año 2010, en Uruguay se fomentan

⁹ El 12 de agosto de 2010 se inicia el segundo Año Internacional de la Juventud con el lema “El diálogo y el entendimiento mutuo”.

diferentes actividades y se promueve un acuerdo interinstitucional para formar a Jóvenes en la cultura de trabajo decente.

El BPS en coordinación con el INJU coincide en el objetivo de ayudar a los jóvenes y a la sociedad a identificar y combatir la situación de precariedad laboral, difundiendo los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social. Se evaluó cual era la mejor propuesta para llegar a los jóvenes que se inician en el trabajo utilizando códigos y lenguajes específicos para el público objetivo, generando la idea de difusión, a través de una historieta “Super Seba”, que busca mostrar en forma interactiva la importancia de cotizar a la seguridad social y las consecuencias de no hacerlo cuando se atraviesa por situaciones difíciles como ser accidentes laborales, enfermedad, etc.

La historia interactiva se cuenta desde la página web y permite realizar consultas sobre los derechos y las obligaciones en seguridad social. Es participativa en cuanto permite conocer diferentes trámites a través de un juego.

4.2.3. Comunicación Institucional

El BPS utiliza la publicidad institucional para dar a conocer prestaciones y concientizar sobre derechos y obligaciones en seguridad social, que impacten en la población y a nivel nacional, utilizando para ello diferentes canales de comunicación (radio, televisión, gráfica, vía pública, cartelería, prensa escrita, folletería, etc.) tanto en formato publicitario como periodístico.

Se busca así asesorar integralmente al ciudadano, utilizando instrumentos de creatividad y lenguaje cercano, que lo familiarice con la terminología de las diferentes prestaciones, logre mayor acercamiento y le dé seguridad a la hora de realizar los diferentes trámites.

Otro canal de publicidad institucional fue la de convenir con las organizaciones o instituciones que reciben apoyo económico del BPS para diferentes eventos (olimpiadas, vuelta ciclista, seminarios de corte científico o de la sociedad civil, expresiones artísticas, entre otros) que a cambio de este sponsor difundan las prestaciones y obligaciones del Instituto.

El BPS se ha integrado al sistema de Unidades Móviles que recorren los lugares más alejados de los departamentos, acercando los trámites de distintas unidades estatales, cumpliendo en dar a conocer a la población los diferentes tipos de coberturas.

4.2.4. Tecnología al alcance de la población

Las comunicaciones institucionales sobre obligaciones de los contribuyentes, difusión de nuevas normativas de acceso a beneficios, clarificación de trámites, plazos a cumplir, han sido comunicadas históricamente por el Instituto a través de distintos medios, facturas, recibos de pago, etc.

Actualmente existen otras vías de comunicación como ser la del servicio de Teleconsultas del BPS que, además de evacuar consultas puntuales a nivel país promueve el conocimiento en derechos y obligaciones.

En este año se ha avanzado con las Notificaciones Electrónicas, pudiendo cada contribuyente constituir un domicilio electrónico legal al cual el BPS remitirá las notificaciones y comunicaciones que correspondan.

Se dispone de funcionalidades, a través de aplicativos móviles (apps) que incorpora nuevas formas de tramitación y comunicación haciendo uso de la tecnología¹⁰.

Se ha puesto a disposición de la población un Simulador de aportes de dependientes, por el cual este servicio permite simular los aportes personales y patronales correspondientes a un dependiente de Industria y Comercio o Servicio Doméstico en base a su salario nominal o líquido, facilitando la tarea de empleadores para gestionar los aportes en relación al sueldo percibido. En el caso de los trabajadores es una herramienta que contribuye al conocimiento de sus derechos.

El BPS ha buscado a su vez tener un rol proactivo en la comunicación, dando avisos, comunicando modificaciones, etc. (mails, sms, etc.), a efectos de motivar al conocimiento y a la apropiación de la información, aplicando para ello los avances tecnológicos a su alcance.

4.2.5. Monitoreo de gestión del BPS expuesta a la opinión pública para medir acceso a las prestaciones

La Encuesta de Opinión Pública y de Usuarios que el BPS aplica como evaluación y valoración de las prestaciones y servicios del Instituto en Seguridad Social, se levanta mediante encuesta de opinión a la población en general y a beneficiarios específicos como jubilados, trabajadores, entre otros. Este sistema de Monitoreo de Gestión del BPS se implementa desde el año 1997 y se actualiza en diferentes períodos como recientemente en el año 2018. El análisis de estos datos posibilita, entre otros, redefinir las acciones estratégicas del Instituto y visualizar que información se debe ampliar a la población, para que esté en conocimiento de cómo acceder en derechos de protección social.

4.2.6. Marco institucional de protección social

A partir del espacio de dialogo social instaurado en nuestro país en el año 2005, que cuenta con la participación de diferentes actores (organismos del Estado, sociedad civil, organizaciones empresariales y sindicales, entre otros) se ha instalado como un tema de agenda la universalización de los derechos. A partir del 2005 el BPS implementa planes estratégicos que orientan sus acciones desde una perspectiva ya no solo de seguridad social sino de protección social.

El Plan Estratégico del BPS para el período 2016-2020 propone diferentes acciones, citando para este estudio las que promueven la cultura del ahorro en seguridad social: “Facilitar a los ciudadanos la gestión ante el BPS”, “Mejorar la información y la atención brindada” “Mejorar la accesibilidad a servicios presenciales o a distancia” “Simplificar sistemas y procedimientos”. Teniendo en cuenta que el BPS gestiona múltiples programas para distintos usuarios se propone efectuar una atención más personalizada como forma de atender su necesidad, realizar un seguimiento y utilizar este espacio para dar a conocer y promover información en seguridad social, racionalizar procesos, simplificar procedimientos, acortar tiempos de espera en la atención y en agendas de trámites.

Por otro lado se busca “Mejorar la gestión tributaria promoviendo la inclusión y formalización”; “Mejorar la gestión facilitando la inscripción, el pago de las obligaciones y el recupero de las deudas”, “Potenciar mecanismos que desestimen la evasión, sub-

¹⁰ <https://www.bps.gub.uy/10004/aplicaciones-moviles.html>

declaración y el incumplimiento”, todas ellas acciones orientadas al estímulo y formalización en el sistema de seguridad social, el control con el cumplimiento, la inclusión a fin de asegurar los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios.

En general, BPS instrumenta programas educativos para “Crear la cultura de la seguridad social” proponiéndose en esta etapa ampliar y consolidar los mismos a fin de “...dar el salto cualitativo del saber-conocer a integrar-ser”, generando así una conciencia de lo indivisible entre trabajo, afiliación y derechos a la seguridad social.

Se podría concluir que el BPS habilita el espacio institucional en la interacción con la sociedad civil, ha acumulado experiencia en transmitir conocimiento de seguridad social a la población, adaptando diferentes modalidades de comunicación según las necesidades y perfiles de las personas.

Por lo que estos grandes esfuerzos que se vienen realizando, al igual que lo mencionado para el caso normativo/tecnológico, son procesos de largo plazo que demoran en incidir en el cambio del comportamiento o mejor dicho la cultura en el ahorro previsional.

5. Algunos indicadores que nos acercan a la cultura del ahorro en seguridad social en el Uruguay

Teniendo en cuenta que en las bases de información internacional o de estadísticas nacionales no existe una batería de preguntas específicas sobre la cultura del ahorro, se utiliza para este trabajo la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS). Este tipo de encuestas de panel se utilizan para el análisis de los mercados laborales y los sistemas de seguridad social y han sido aplicadas en distintos países de América Latina y El Caribe, posibilitando el diagnóstico y evaluación de políticas públicas.

Dentro de la población activa la participación de los trabajadores en seguridad social se formaliza a partir de su afiliación a un organismo de seguridad social y la cotización le posibilita el acceso a prestaciones en su etapa “activa” de la vida y al ahorro previsional jubilatorio. En base a ello, se realiza una caracterización general de los trabajadores para introducirnos luego al análisis de algunos indicadores que miden el grado de cultura en el ahorro.

Las preguntas consultadas en la Encuesta Longitudinal de Protección Social en Uruguay, en la primer ola (2012/2013), relevan información entre los trabajadores entrevistados y levantan datos en relación a si conocen los programas de seguridad social, por lo cual estudiar estos dos pilares de datos posibilita indagar aspectos que hacen al objeto de estudio.

Entre los módulos diseñados para la ELPS Uruguay, se seleccionan los que levantan información más específica sobre la cultura del ahorro en seguridad social. El Módulo D contiene preguntas de conocimiento sobre las prestaciones brindadas desde el Estado, eligiendo las relativas a protección social y la respuesta dada por los trabajadores encuestados como forma de medir el nivel de información. Del Módulo E, que refiere a Trayectoria Laboral, se procesa información considerando los entrevistados que respondieron que tienen un trabajo principal actual y segundo trabajo más importante.

Como forma de orientar el tema de estudio se cree pertinente comenzar por brindar datos generales sobre el sector de población que participa de la actividad económica del país y que será objeto de análisis en este documento.

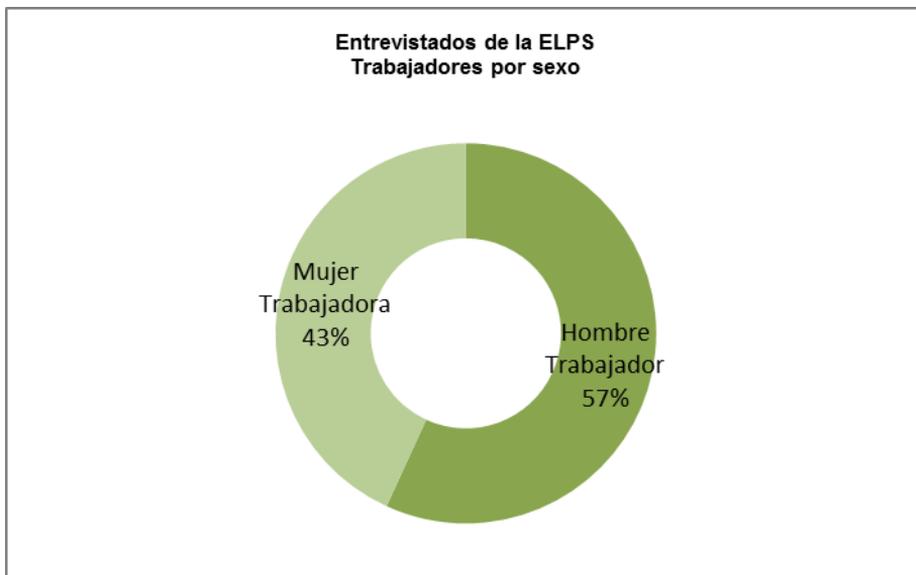
Gráfica 1.
Porcentaje de personas entrevistadas por la ELPS que declaran estar trabajando en el total de la población – en %



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

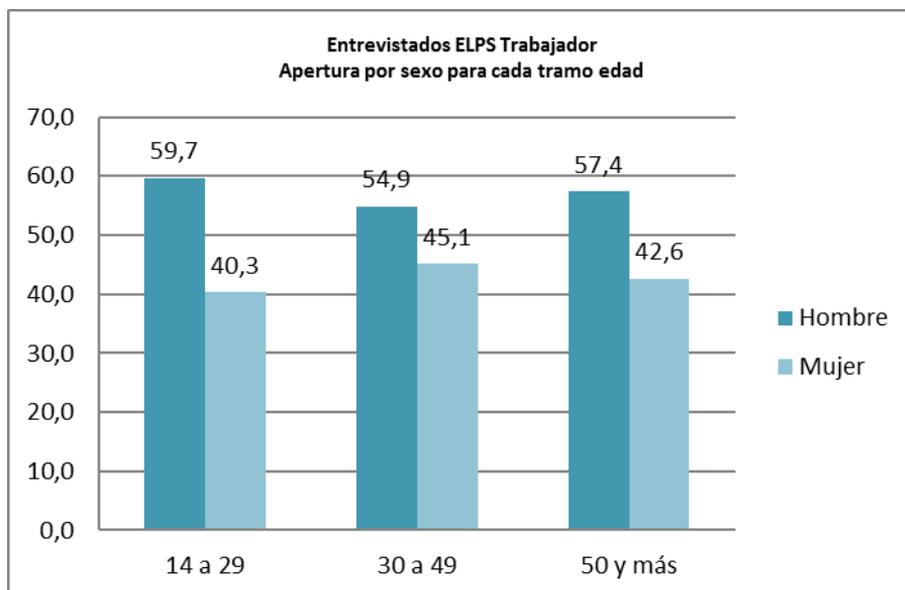
El 56% de la población entrevistada en la ELPS declara estar trabajando y de ellos la mayoría son de sexo masculino.

Gráfica 2.
Porcentaje de personas entrevistadas por la ELPS que declaran estar trabajando por sexo – en %



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Gráfica 3.
Distribución de personas entrevistadas por la ELPS que declaran estar trabajando por sexo y tramo de edad- en %



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Si analizamos los entrevistados de la ELPS que se integran a la actividad laboral, según sexo y para cada tramo de edad, se observa que los trabajadores hombres tienen mayor participación en la actividad económica que las mujeres en todos los tramos. Si analizamos donde se encuentra la mayor distancia de participación laboral entre hombre y mujeres para cada tramo de edad, es entre los 14 a 29 años donde se plantea la mayor brecha.

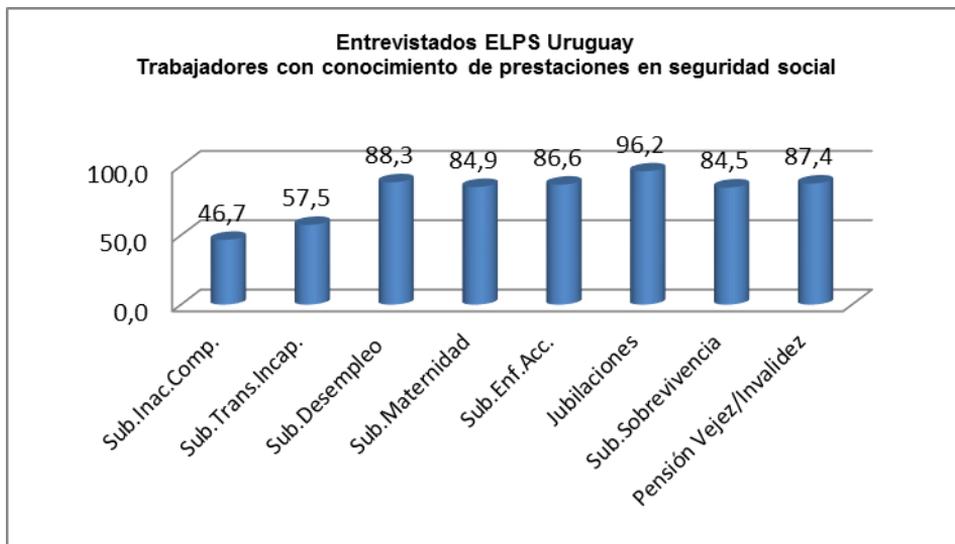
5.1. Conocimiento sobre prestaciones de seguridad social

El módulo D de la ELPS realiza la siguiente consulta ¿Ud. conoce o ha escuchado hablar de... y despliega una serie de prestaciones y servicios orientados a la población en general (d1_a a d1_m).

Para este estudio se selecciona de esa pregunta algunos programas del BPS que están relacionadas a prestaciones contributivas y de carácter asistencial, que cubren eventos presentes y futuros (como por ejemplo subsidio desempleo, jubilación, entre otras).

Como se mencionara, el análisis se centra en el conocimiento sobre las prestaciones y beneficios de la población trabajadora.

Gráfica 4.
Conocimiento en los trabajadores entrevistados por la ELPS en relación a las prestaciones en seguridad social servidas por el Estado



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Jubilación es la prestación de mayor conocimiento por parte de los trabajadores uruguayos, con un 96,2%. En segundo nivel de conocimiento se encuentran otras prestaciones como:

Subsidio por Desempleo, Pensión Vejez e Invalidez, Subsidio de Enfermedad o Accidente y Pensión Sobrevivencia y Maternidad.

Cuadro 1.
Conocimiento en los trabajadores entrevistados por la ELPS para cada tipo de prestación según respuesta y tramo de edad

Prestaciones de Seguridad Social	Medición de Conocimiento por tramo edad		
	14 a 30	31 a 49	50 y más años
Subsidio Incapacidad	39,3	49,2	49,9
Subsidio Transitorio Incapacidad	48,0	60,5	62,0
Subsidio Desempleo	83,4	90,3	89,8
Subsidio Maternidad	77,8	88,2	86,2
Subsidio Enfermedad/Accidente	82,2	88,2	88,0
Jubilaciones	95,3	96,5	96,5
Subs Sobrevivencia	80,7	85,1	87,3
Pensión Vejez/Invalidez	81,4	89,3	90,0

Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

En todos los tramos de edad presentan un muy alto conocimiento, mayor al 80% sobre las prestaciones de jubilaciones, subsidios por desempleo, maternidad, enfermedad, sobrevivencia, pensión vejez e invalidez y en menor medida, Subsidio por Incapacidad y Transitorio por Incapacidad.

De todos modos, se observa cierta correlación de la edad del trabajador con el grado de conocimiento de prestaciones de seguridad social. Por ejemplo Subsidio por Maternidad tiene mayor información entre los trabajadores de 31 a 49, teniendo en cuenta que se encuentran con más probabilidad de contar con hijos. Es más alto el porcentaje que no conocen sobre Pensión Invalidez/Vejez en la edad joven de 14 a 30 años y de forma inversa la población de 50 y más años se encuentra mayor informada en jubilaciones y pensiones.

Este módulo permite confirmar que casi la totalidad de la población trabajadora conoce sobre Jubilaciones y en un alto grado sobre otros beneficios de protección social ante contingencias que ocurren (accidente de trabajo, desempleo, etc.).

De ello se deduce que los trabajadores tienen conocimiento de las prestaciones de seguridad social, pero no se puede inferir si conocen cuales son los requisitos de acceso a los mismos y por ende si relacionan el concepto aportación a seguridad social (ahorro) con el acceso a estas prestaciones.

En conclusión, si bien se registra entre los trabajadores un avance en el conocimiento de las prestaciones que gestiona el Instituto, sería necesario realizar otras mediciones para saber si impactan en el comportamiento de las personas, en cuanto a internalizar la importancia del ahorro para la cobertura de las contingencias y en qué medida el conocimiento de los requisitos es un estímulo real al ahorro.

5.2. Comportamiento sobre aportación a seguridad social

A efectos de una aproximación a la existencia o no de un ahorro previsional entre los trabajadores se utiliza el módulo E (Trayectoria Laboral) que contiene una batería de preguntas orientadas a conocer la actividad laboral de la población uruguaya y en específico la afiliación y cotización a seguridad social.

Este módulo pregunta, para el trabajo principal actual y segundo trabajo más importante si está afiliado a una Caja de Jubilaciones, a cuál y cuánto hace que está aportando a la misma, en caso de no estarlo se indaga sobre el principal motivo por el cual no está afiliado. A su vez se pregunta si los aportes los realiza por la totalidad de sus ingresos y en caso de no hacerlo, el motivo.

Se analizan algunas de las consultas realizadas en este módulo que se complementa con datos en tramo de edad y sexo. Con relación al tramo de edad se busca relacionar si este incide en el comportamiento frente al ahorro para contingencias presentes y futuras.

Se analiza la condición de estar afiliado a una Caja de Jubilaciones por el principal trabajo (e15) para el total de trabajadores por tramo edad y sexo.

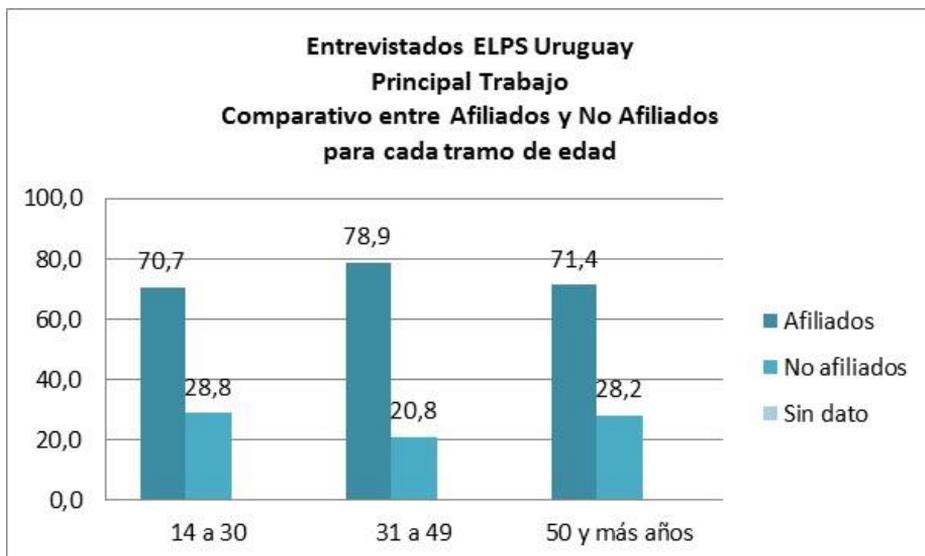
Gráfico 5.
Distribución de personas (trabajadoras) entrevistadas por la ELPS por condición de afiliación– en %



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

El 75% de los trabajadores uruguayos se encuentran afiliados a un Organismo de Seguridad Social.

Gráfico 6.
Distribución de personas (trabajadoras) entrevistadas por la ELPS por condición de afiliación y tramo de edad– en %



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Se constata una mayor afiliación para aquellos trabajadores que están en el tramo de 31 a 49 años aunque las diferencias con los otros tramos es relativa, es decir la edad parecería influir pero no de forma concluyente.

Gráfico 7.
Distribución de personas (trabajadoras) entrevistadas por la ELPS por condición de afiliación y sexo – en %

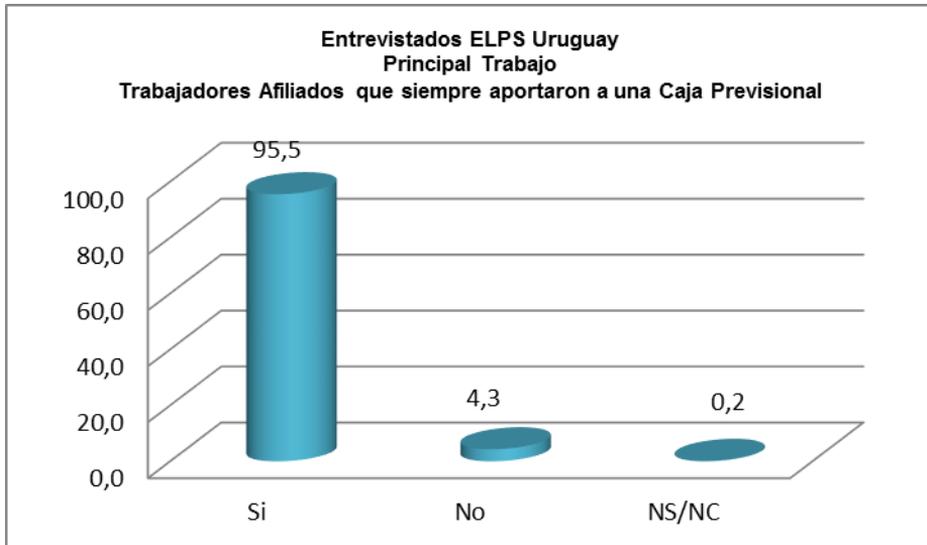


Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Al estudiar para cada sexo el nivel de afiliación a un organismo de seguridad social existe una similar distribución entre hombres y mujeres.

A efectos de ahondar en la cultura del ahorro se analizó, de la población actualmente afiliada, si es un comportamiento permanente en el tiempo.

Gráfico 8.
Distribución de personas (afiliadas) entrevistadas por la ELPS por condición de aportación – en %

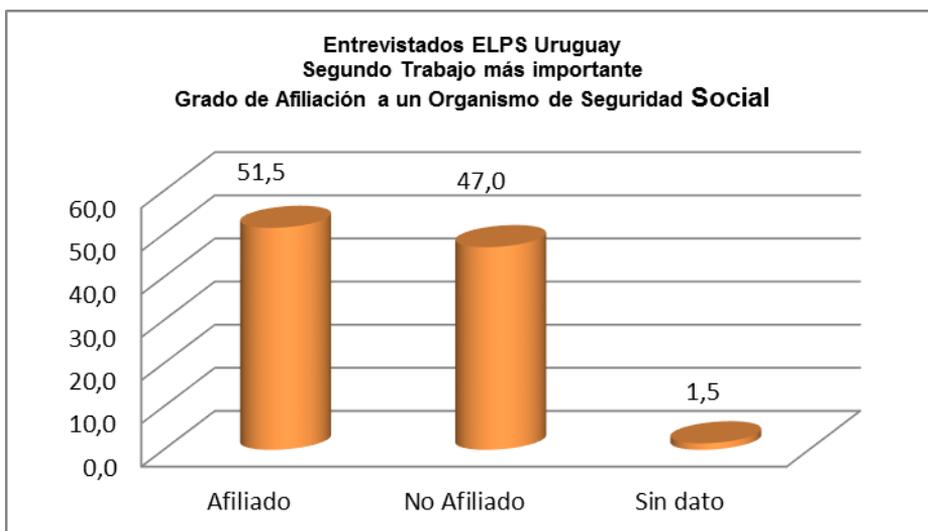


Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Casi el 96% de los trabajadores afiliados aportaron siempre a un Organismo de seguridad social.

Comparando la afiliación al sistema de seguridad social de trabajadores que cuentan con un segundo trabajo se observa que el nivel de afiliación es menor, un 51,5% de afiliación en el segundo trabajo contra 74,7 en el primer trabajo.

Gráfico 9.
Distribución de personas (trabajadoras) entrevistadas por la ELPS por condición de afiliación en el segundo trabajo – en %



Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Del 47% que tienen un segundo trabajo y no están realizando aportes a seguridad social el 68% está afiliado por el primer trabajo. Es posible que la decisión de no aportar esté asociada a que ya está cubierto por el primer trabajo, esto podría estar denotando que hay cierto entendimiento sobre la necesidad de estar afiliado, sobre todo para contingencias actuales (como es el caso de salud), pero no previendo el valor futuro de la prestación.

A los que no aportan a un Organismo de Seguridad Social se les consulta porque motivo no lo hacen, se presentan las respuestas ya estructuradas en la ELPS dando como resultado que los principales motivos son “Los descuentos son muy altos para mi sueldo” (32,8%), lo que denota nuevamente el valor presente vs valor futuro, y “tengo otro tipo de seguro que me proporciona un ingreso a mi vejez” (10,9%), que en cierta medida habla de una cultura de previsión.

Cuadro 2.
Principal motivo de no afiliación – en %

Por qué motivo principal no está afiliado?	Porcentaje
los descuentos son muy altos para mi sueldo	32,8
tengo otro tipo de seguro que me proporciona un ingreso a mi vejez	10,9
su empleador se lo impuso como condición	7,5
le parece que los beneficios no son adecuados al aporte que debe realizar	6,9
no le interesa pagar, aportar a una Caja de Jubilaciones	5,5
cree que no va a poder cumplir con los requisitos que le pedían	2,1
no confía en el sistema	1,3
es un trabajo no remunerado	1,2
ya está jubilado	0,9
sabe que igual sin aportes accede a una Jubilación o Pensión	0,5
piensa que cuando se jubile el sistema no existirá	0,4
otro motivo	25,0
NS/NC	5,0
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base a ELPS Uruguay – Ronda 1 – 2012/2013

Por último, si se analiza la pregunta si “aporta por la totalidad del salario dentro de esta ocupación”, como complemento a comprender el comportamiento ante el ahorro, se observa que el 92% de los trabajadores asalariados privados o cooperativistas que se encuentran afiliados en su trabajo principal actual (que es a quienes se aplica la pregunta) aportan por la totalidad de su salario. Del 5,15% que aporta por menos el 39% declara que “su empleador se lo impuso como condición” mientras un 31% dice que “los descuentos son muy altos para su sueldo”, lo que refuerza las consideraciones ya planteadas.

6. Medición del impacto de los cursos de formación del BPS a niños y jóvenes

Como se mencionó, el Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración del BPS coordina el Programa de Seguridad Social en convenio con los organismos de educación pública.

En la siguiente Tabla se especifica información del Programa, según el nivel de educación en la que se imparte como asignatura, el año de lanzamiento y la finalidad para cada grado de formación.

Tabla 1.
Programa Conoce tus derechos y obligaciones en Seguridad Social

Año Lanzamiento	Nivel Educación	Finalidad
2016	<i>Educación Inicial</i> Niños de 5 años	Orientado en comprender el valor del trabajo en relación a la solidaridad, cooperación e integración, estando en la etapa de incorporación de hábitos.
2007	<i>Primaria</i> 4° y 5° años	Introduce al sistema de seguridad social enmarcado dentro del principio de solidaridad
2009	<i>Ciclo Básico</i> <i>Secundaria y UTU</i> Nivel 1 (Incluye alumnos 6to. Primaria)	Generar una conceptualización profunda sobre seguridad social.
2010	<i>Ciclo Básico</i> <i>Secundaria y UTU</i> Nivel 2	Conduce a crear una ciudadanía responsable y activa en seguridad social, involucrando a jóvenes y adultos de este ciclo.

Fuente: Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración del BPS

El Programa se inicia en el año 2007 con el ciclo de formación para el nivel de educación primaria. A partir del año 2009 hasta el año 2016 se han incorporado otros grados de formación y en la actualidad abarca desde el nivel inicial a cursos de formación extra edad.

Cuadro 3.
Cantidad de Manuales entregados por año, según edición del curso

	Educación Inicial	Primaria	Ciclo Básico	Segundo Ciclo	Extra edad	Total
2007		180000				180000
2008						
2009		120000	55000			175000
2010			60000	45000		105000
2011		110000	50000	40000		200000
2012		60000	60000	67000		187000
2013		59000	58000	58000		175000
2014						
2015						
2016	38000	42000	48000	40000	8000	176000
2017	34000	42000	48000	40000	4000	168000
Total	72.000	613.000	379.000	290.000	12.000	1.366.000

Fuente: Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración del BPS

Nota: Los datos están relacionados con el año de lanzamiento de cada nivel de formación y de acuerdo con las ediciones realizadas.

Al año 2017 se han publicado 1.366.000 manuales que colaboran con la formación impartida en seguridad social. Las publicaciones se distribuyen a personas que cursan los diferentes niveles y que además impacta en otras poblaciones teniendo en cuenta que el programa integra a docentes, familiares y a la comunidad.

7. Consideraciones Generales

Se propone desde el BID a los países de América Latina y El Caribe promover estudios sobre el impacto del envejecimiento en relación a la protección social, observando que el ahorro previsional es bajo y pone en riesgo la cobertura en prestaciones de seguridad social a corto plazo.

Los escenarios de análisis se basan en la teoría de la economía del comportamiento como una herramienta a ser utilizada para valorar aspectos que inciden en la cultura del ahorro en seguridad social.

Para Uruguay se estudia cómo se establece el sistema de ahorro previsional, la existencia de una formación en seguridad social y de esta manera se analiza la conformación de una cultura del ahorro en seguridad social.

En nuestro país el sistema permite el ahorro voluntario, no obstante es bajo el porcentaje de población que hace uso de este mecanismo como forma de ahorro previsional.

En línea con la teoría de las “barreras conductuales” y las acciones necesarias para mitigar las mismas desde el Estado uruguayo, además de cumplir con un rol de control en cuanto a orientar a la formalización laboral y evitar la evasión de los aportes, se ha avanzado en el uso de sistemas informáticos y coordinación entre organismos responsables para facilitar la afiliación a la seguridad social.

Los trabajadores afiliados al BPS pueden acceder a su información laboral, como por ejemplo años de cotización, aportes registrados, etc. lo que lo habilita a apropiarse y controlar sus registros, que en definitiva conforman el ahorro previsional y son la base de las prestaciones futuras.

Uruguay ha incorporado formalmente la educación en Seguridad Social dentro de la currícula de los centros de estudio desde el año 2007, habiendo impactado a un porcentaje muy alto de la población. Este programa, cogestionado entre BPS y los centros de enseñanza, imparte el conocimiento sobre seguridad social en edades muy tempranas (desde los 5 años) y se integra a niños, jóvenes y adultos.

El conocimiento también se expande, considerando de forma extensiva la forma de transmitir la información, a través del uso de otros espacios como los medios masivos de comunicación, así como desde la propia institución a través de sus diferentes y múltiples servicios, integrando a los medios tradicionales el uso de internet, celular, entre tantos otros.

Estas acciones están presentes desde la concepción misma de la estrategia de gestión del BPS, que establece en su plan directriz la necesidad de fortalecer el ahorro en seguridad social y propender a una formación educativa sobre la importancia de la protección social.

Si bien no se cuenta con estadísticas nacionales específicas para medir la cultura del ahorro, a través de la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS) que el BPS

aplica desde el año 2012, y registros administrativos del organismo se pueden analizar algunos aspectos que acercan a la temática de estudio. Se analiza así el comportamiento en cuanto a la aportación a seguridad social de la población trabajadora, el conocimiento de la misma sobre las prestaciones y desde los registros administrativos se evalúa la formación en seguridad social en la población de niños, jóvenes y adultos.

El 75% de los trabajadores uruguayos se encuentran afiliados a un Organismo de Seguridad Social y casi la totalidad de los que participan en un trabajo principal han aportado siempre al sistema. En menor proporción se afilian los trabajadores que ocupan un segundo trabajo, pero un alto porcentaje de estos están cubiertos por el primer trabajo. Entre los trabajadores que no están afiliados manifiestan como motivo principal que los descuentos son muy altos en relación a los ingresos.

Evaluated el nivel de información de los trabajadores en relación a las prestaciones de seguridad social se evidencia un alto grado de conocimiento, para todos los tramos de edad analizados, en cuanto a que el 96% está informado sobre jubilación, el 88% sobre subsidio por desempleo y en esa proporción conocen los otros programas, salvo para los subsidios transitorios (inactividad compensada e incapacidad) que se presenta una menor frecuencia que oscila en el 50%.

Se puede concluir que nuestro país ha hecho esfuerzos conscientes orientados a fortalecer, o al menos minimizar las barreras, para motivar la cultura del ahorro en seguridad social. Los resultados son alentadores en cuanto al nivel de afiliación pero debe tenerse en cuenta que se trata de un sistema obligatorio con una fuerte participación de terceros actores (empresas, sindicatos, estado) por lo que no es posible comprobar si estos altos niveles de afiliación responden a una cultura del ahorro adjudicable a la voluntad del propio trabajador.

Anexo

Matriz metodológica de Economía de la Conducta aplicado al ahorro previsional



Fuente: Guía de Economía del Comportamiento Vol. 1: Políticas Públicas - Construir un mejor retiro a través de diseños conductuales -Instituto Mexicano de Economía del Comportamiento.

Resumen de los principios de diseño

La siguiente tabla presenta un resumen de los conceptos de diseño conductual para aumentar las aportaciones a las cuentas para el retiro y ejemplos ilustrativos para ponerlos en práctica. En las secciones correspondientes de este informe se encuentran descripciones más detalladas de cada concepto.

Concepto de diseño	Descripción
 Hacerlo automático y sin esfuerzo	Crear un sistema con cláusula de no participación que vincule los pagos de salario con las cuentas de Afore y transfiera de inmediato un porcentaje determinado como aportación voluntaria. Cuando esto no sea posible, establecer un producto de ahorro automático para deducir el monto establecido de la cuenta bancaria. Ofrecer un inicio postergado, aumentos graduales o un periodo de cancelación para aumentar la comodidad.
 Hacer que el retiro se sienta palpable	Usar ejercicios de visualización y ejercicios de establecimiento de objetivos, incluyendo el etiquetamiento de cuentas, los recordatorios personalizados y la retroalimentación regular.
 Disminuir el sentimiento de pérdida	Empatar las aportaciones con beneficios, tales como puntos por premios o participación en una lotería. Redefinir los mensajes para enfatizar la importancia para la familia, demostrar los beneficios de empezar a ahorrar para el retiro pronto, incluyendo cómo cantidades pequeñas se acumulan con el tiempo, y enfocarse en el gasto futuro.
 Hacerlo visible y común	Demostrar que la mayoría de la gente en la comunidad (p. ej., gente como yo) tiene la creencia de que debería ahorrar o está ya tomando pasos para ahorrar más para un retiro cómodo.
 Establecer nuevos hábitos para el personal	Crear una lista de control, textos, folletos para guiar al personal en las conversaciones con los titulares de cuentas y motivar aportaciones voluntarias regulares.
 Inscripción atada o en paquete	Inscripciones atadas o en paquete con trámites ya existentes del gobierno, tales como solicitar una licencia de conducir o inscribirse en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fuente: Guía de Economía del Comportamiento Vol. 1: Políticas Públicas - Construir un mejor retiro a través de diseños conductuales -Instituto Mexicano de Economía del Comportamiento.

8. Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) , Ahorrar para desarrollarse – Cómo América Latina puede ahorrar más y mejor, Editado por Eduardo Cavallo y Tomás Serebrisky.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Mejores Pensiones, Mejores Trabajos hacia la cobertura universal en América Latina y El Caribe – Autores Mariano Bosch, Ángel Melguizo y Carmen Pagés – Capítulo 3 Por qué la cobertura es tan baja referenciando la Teoría de Economía del Comportamiento.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Laboratorio de Ahorro para el Retiro.
- Instituto Mexicano de Economía del Comportamiento – Guía de Economía del Comportamiento – Volumen 1 Políticas Públicas – Editores Emiliano Díaz y Carlo del Valle – 2006
- Banco de Previsión Social - Centro de Estudios en Seguridad Social, Salud y Administración - Programa de Conocimiento sobre Derechos y Obligaciones en Seguridad social – 2018
- Banco de Previsión Social – Plan Estratégico 2016 -2020
- Banco de Previsión Social – Intranet – Selección y consulta sobre programas y actividades de difusión
- Banco de Previsión Social - Encuesta Longitudinal de Protección Social – ELPS Uruguay – Primera Ronda 2012/2013