



Quién participa, y quién no

Análisis sobre el acceso a los planes de jubilación que ofrecen los empleadores y el nivel de participación en los diferentes estados de Estados Unidos de América

Contents

- 1 Resumen
- 3 Acceso y participación a nivel nacional y en los estados
- 9 Factores vinculados al acceso a un plan y a la participación
 - Tamaño del empleador 9
 - Sectores Industriales 12
 - Ingresos salariales 14
 - Edad 16
 - Estudios 18
 - Raza y origen étnico 20
- 22 Implicaciones en la política
- 24 Conclusión
- 25 Anexo A: Síntesis de los resultados
- 28 Anexo B: Acceso a un plan de jubilación y participación por características incluidas
- 31 Anexo C: Acceso a un plan de jubilación y participación por género
- 32 Anexo D: Estimaciones de la población por estado

The Pew Charitable Trusts

Susan K. Urahn, *Vicepresidenta Ejecutiva*

Travis Plunkett, *Director Ejecutivo*

Equipo del proyecto

John Scott

Andrew Blevins

Theron Guzoto

Kevin Whitman

Agradecimientos

Este informe contó con las perspectivas y conocimiento de dos revisores generales: Andrew G. Biggs, académico residente en el Instituto Norteamericano de la Empresa (American Enterprise Institute) y Teresa Ghilarducci, profesora de Economía en Nueva Escuela (The New School). El equipo de ahorro para la jubilación también agradece a los siguientes expertos externos por sus aportaciones tanto en tiempo como en conocimiento y experiencia durante las varias etapas a lo largo de la preparación de este informe: Courtney Eccles, David C. John, Catherine Singley Harvey, Jules Lichenstein y Patrick Purcell. Sus contribuciones no implican necesariamente que ellos o sus organizaciones respalden los resultados o conclusiones de este informe.

El equipo de ahorros para la jubilación también agradece al personal de Pew, Diana Elliott y Jerry Lindrew, por sus valiosas sugerencias. Gracias también a colegas pasados y presentes que han hecho posible este trabajo.

Contacto: Ken Willis, encargado de Comunicaciones

Correo electrónico: kwillis@pewtrusts.org

Teléfono: 202-540-6933

Página web del proyecto: <http://www.pewtrusts.org/retirementsavings>

Contacto: Steven Abbott, encargado de Relaciones Gubernamentales

Correo electrónico: sabbott@pewtrusts.org

Teléfono: 202-540-6647

Página web del proyecto: <http://www.pewtrusts.org/retirementsavings>

The Pew Charitable Trusts hace del poder del conocimiento el motor para resolver los problemas más desafiantes de hoy. Pew opta por un enfoque riguroso y analítico para mejorar la política pública, informar al público y fortalecer la participación ciudadana.

Resumen

Muchos trabajadores en los Estados Unidos de América están preocupados pensando que no contarán con suficiente dinero para la jubilarse; teniendo en cuenta el envejecimiento de la población del país, la continua disminución de la disponibilidad de las pensiones tradicionales y la preocupación existente sobre el futuro que correrá el Seguro Social. La Encuesta de Confianza en la Jubilación de 2014 que lleva a cabo anualmente el Instituto de Investigación de Prestaciones de los Empleados (Employee Benefit Research Institute, EBRI) reveló que sólo un 22 % de los estadounidenses se sienten muy seguros de que contarán con dinero suficiente para una jubilación cómoda, mientras que el 36 % no se siente tan seguro y un 24 % no se siente para nada seguro.

Para responder a estas preocupaciones, los legisladores han hecho hincapié en la necesidad de ampliar el acceso a los planes conocidos como planes de pensiones de cotizaciones definidas ofrecidos por el empleador, como el plan 401(k)s. La capacidad de los empleados para poder contribuir en el plan directamente desde sus nóminas y el poder recurrir a opciones como la participación automática, hacen que el lugar de trabajo sea un lugar eficaz para fomentar el ahorro.¹ Estos planes, que ofrecen los empleadores, son la opción a la que recurren hoy en día los estadounidenses para acumular la mayoría de sus fondos privados de jubilación. Sin embargo, su disponibilidad es muy desigual.²

Hoy en día, tan solo alrededor de **la mitad de los trabajadores participan en un plan de jubilación en el lugar de trabajo, según un análisis de datos compilados por la organización The Pew Charitable Trusts**. En total, el 58 % de los trabajadores tienen acceso a algún plan, aunque sólo el 49 % participa en uno. Si interpretamos los números desde otra perspectiva vemos que hay más de 30 millones de trabajadores a tiempo completo, con contrato anual en el sector privado, de entre 18 a 64 años, que no tienen acceso a un plan de jubilación a través de su empleador.³

Con el objetivo de ayudar a que haya más personas que ahorren para su futuro, los legisladores en el Congreso han presentado iniciativas de ahorro para la jubilación.⁴ Por su parte, el Presidente Barack Obama presentó en 2014 su programa "myRA" (My Retirement Account), o mi Cuenta de Jubilación en español, que tiene un objetivo similar. Desde el 4 de noviembre de 2015, las personas que no cuentan con un plan de jubilación pueden acogerse al programa myRA para ahorrar para la jubilación.⁵

Los estados también empiezan a intervenir para aumentar los ahorros para la jubilación. Los legisladores de más de la mitad de los estados han presentado medidas para crear o estudiar planes de jubilación ofrecidos por el estado para trabajadores que no pueden optar por ese tipo de plan de jubilación en su ámbito laboral. En Illinois, por ejemplo, se creó el plan Plan de Ahorro Opción Segura (Secure Choice Savings Program), que para 2017 comenzará a inscribir a determinados trabajadores en una nueva deducción automática de nómina para cuentas de jubilación. El estado de Washington ha creado un mercado en el que las pequeñas empresas y los trabajadores autónomos pueden optar por contratar un plan de jubilación.

En un momento en el que los legisladores a nivel estatal y federal exploran nuevos programas para alentar a los trabajadores a que ahorren dinero para su jubilación, este informe analiza la situación de los planes de ahorro para la jubilación en los 50 estados y evalúa los desafíos a los que se enfrentan trabajadores y empleadores. Los datos muestran amplias diferencias entre los estados, tanto en el acceso, como en la participación en planes de jubilación ofrecidos por los empleadores. Las cifras ponen a relieve las diferencias en función del tamaño de la empresa, del sector laboral, así como también de los ingresos del trabajador, la edad, la educación, la raza y el origen étnico.⁶ Puede consultar información más detallada, que incluye un desglose estado por estado con visualización de datos interactivos, en la versión en línea del informe en <http://www.pewtrusts.org/retirementaccess>.

Éstas son algunas de las principales conclusiones:

- **Los índices de acceso y participación varían mucho entre los estados y las regiones.** Por ejemplo, el 61 % de los trabajadores de Wisconsin participan en algún plan de pensión o plan de ahorro para la jubilación que ofrece el empleador, mientras que en Florida es el 38 %. El acceso y la participación son mayores en la región de medio oeste, Nueva Inglaterra y partes del noroeste Pacífico y es menor en las regiones del sur y del oeste.
- **El acceso y la participación varían según el tamaño de la empresa y el tipo de sector.** Por ejemplo, solo el 22 % de los trabajadores en empresas con menos de 10 empleados reportaron contar con acceso a un plan de pensión o a un plan de ahorro para la jubilación, mientras que había un 74 % que sí cuenta con esa opción de los que trabajan en empresas de 500 empleados o más. Algunos sectores, como el ocio, la hostelería o la construcción tienen niveles de acceso y participación mucho más bajos que otros sectores. Estos factores influyen en las diferencias estatales y regionales.
- **El acceso al plan y la participación difiere considerablemente en función de los ingresos del trabajador.** A nivel nacional, solo el 32 % de los trabajadores con ingresos de sueldo y salario de menos de \$25 000 tienen acceso a un plan de jubilación en su lugar de trabajo. Esta cifra aumenta a un 75 % en el caso de los trabajadores con ingresos por encima de los \$100 000. Tan solo hay un 20 % en el grupo de los ingresos más bajos que participan en un plan, mientras que hay un 72 % de participación entre los trabajadores más pudientes.

Metodología

Los datos de este informe se basan en una versión que agrupa datos de diferentes proyectos del Centro de Población de Minnesota 2010-14: el Uso Público Integrado del Conjunto de Microdatos (*Integrated Public Use Microdata Series, IPUMS*), la Encuesta de Población Actual (*Current Population Survey, CPS*) y el Suplemento Económico y Social Anual (*Annual Social and Economic Supplement, ASEC*).⁸ Si no se menciona lo contrario, “trabajador” en este informe se refiere a un trabajador a tiempo completo todo el año, con sueldo y salario del sector privado, de entre 18 a 64 años.⁹

El lector ha de tener en cuenta que las estimaciones del acceso a los planes de jubilación y la participación en ellos varían en función de las diferentes fuentes de información. Por ejemplo, en un estudio se halló que entre los trabajadores a tiempo completo del sector privado, el índice de acceso según la Encuesta de Población Actual en 2012 era de 15 puntos porcentuales menos que en el índice de la Encuesta sobre Remuneración Nacional del Departamento de Trabajo (*Department of Labor’s National Compensation Survey*).¹⁰ Las diferencias metodológicas, como la elaboración de encuestas por muestreo o la redacción de las preguntas de la encuesta influyen en esas diferencias.¹¹ Además, los estudios anteriores sugieren que los encuestados tienden a no dar toda la información respecto al acceso a los planes de jubilación y la participación si lo comparamos con la información de los datos fiscales obtenidos a través del formulario W-2 (Formulario Anual sobre Sueldos y Retenciones).¹²

No hay una cifra de referencia definitiva sobre el acceso a los planes de jubilación y la participación. Pew utiliza el CPS porque nos permite ofrecer detalles geográficos. Puede consultar la descripción completa de los datos, sus limitaciones y nuestro enfoque de análisis en un documento con metodología disponible por separado en <http://www.pewtrusts.org/retirementaccess>.

Acceso y participación a nivel nacional y en los estados

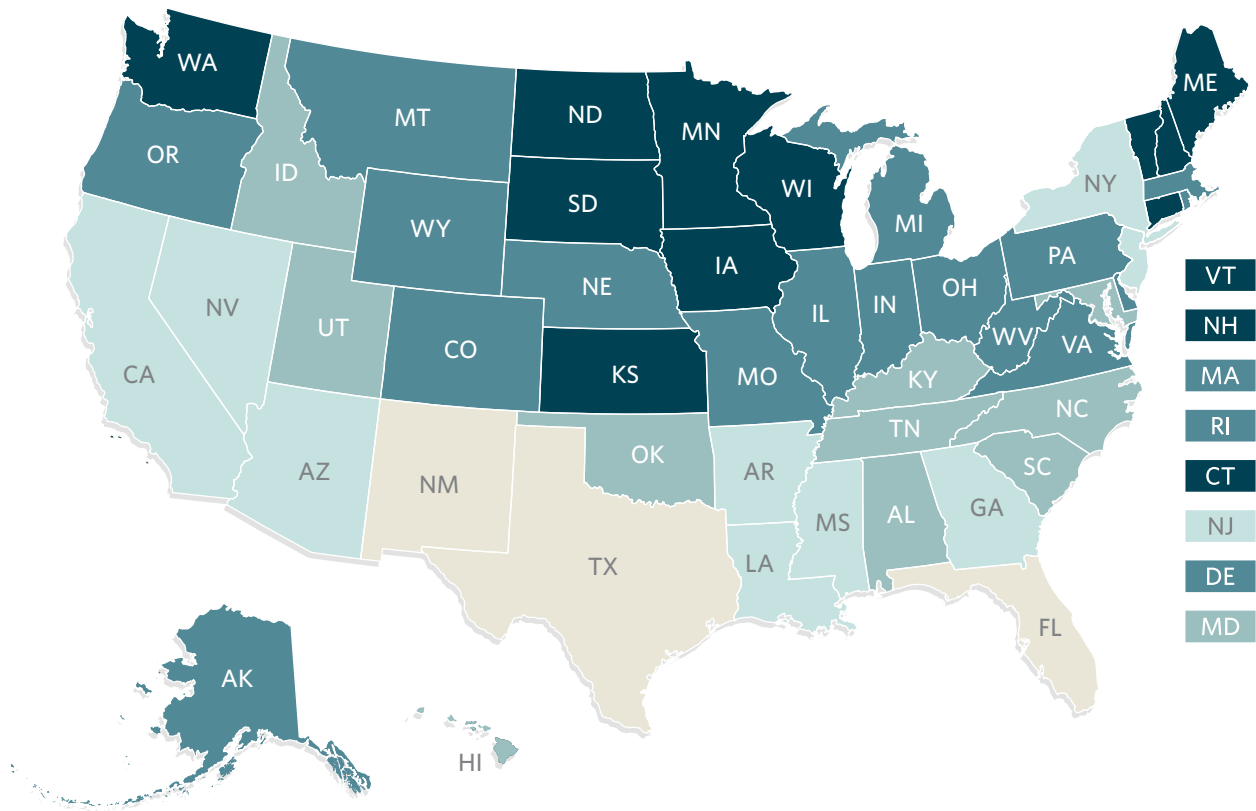
El 58 % de los trabajadores en los Estados Unidos informaron que tenían acceso a un plan de jubilación en su lugar de trabajo, mientras que el 49 % informó participar.¹³ Los porcentajes estatales varían considerablemente.

Los gráficos 1A y 1B muestran el acceso y la participación en los planes de jubilación de los trabajadores en cada estado.

Gráfico 1A

Acceso a un plan de jubilación

Los porcentajes son más altos en la región norte del medio oeste



■ menos del 50 % ■ 51-55 % ■ 56-60 % ■ 61-65 % ■ más del 66 %

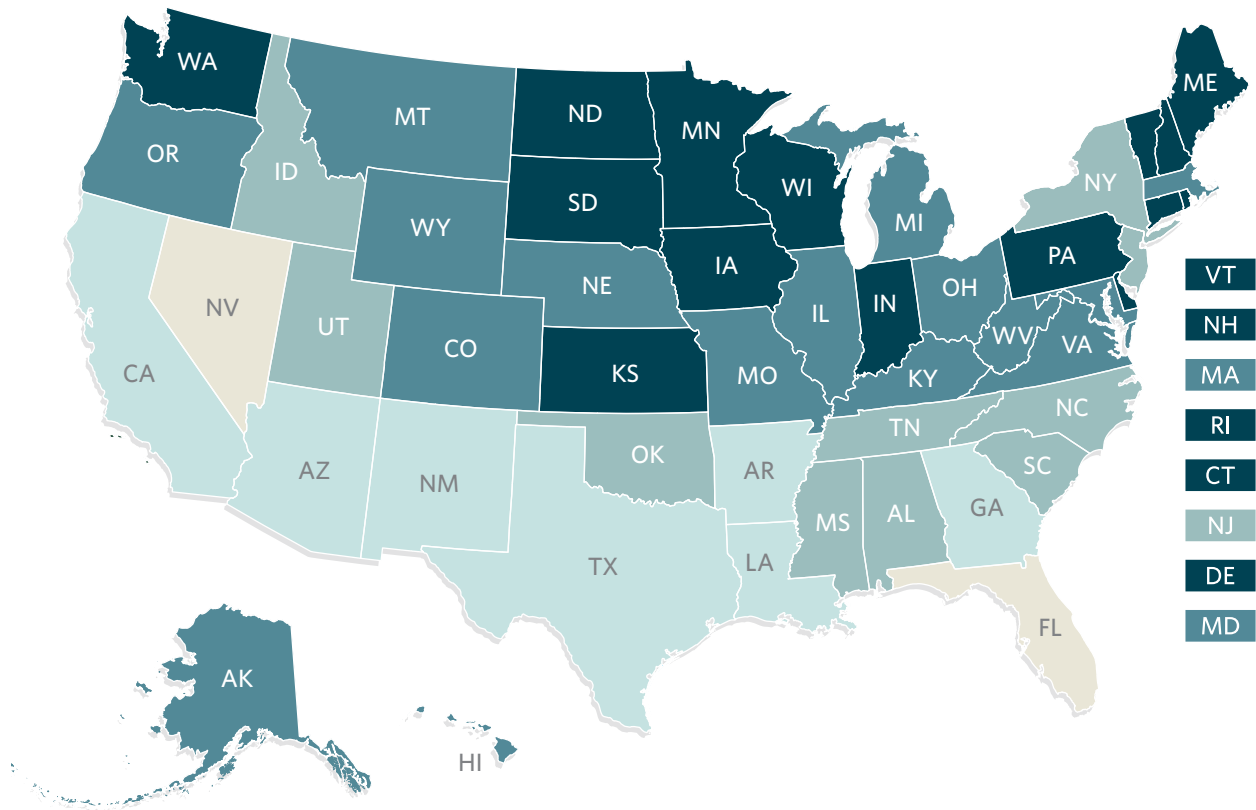
Nota: El índice de acceso para el conjunto de los 50 estados es de 58 %.

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Gráfico 1B

Participación en un Plan de Jubilación

Patrón similar en el acceso, con índices más altos en la región norte del medio oeste



■ menos del 40 % ■ 41-45 % ■ 46-50 % ■ 51-55 % ■ más del 56 %

Nota: El índice de participación para el conjunto de los 50 estados es de 49 %.

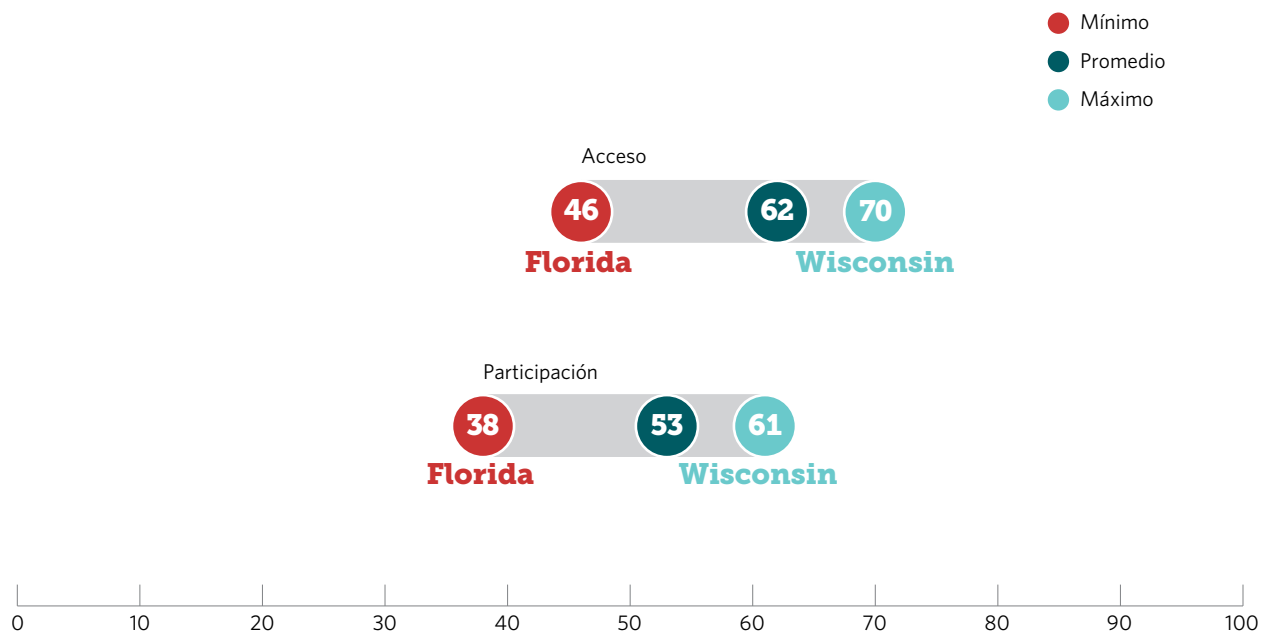
© 2016 The Pew Charitable Trusts

Los índices de acceso y de participación varían ampliamente (ver Gráfico 2). Florida tuvo el acceso más bajo con un 46 %, mientras que Wisconsin tuvo el más alto con 70 %, una diferencia de más de 20 puntos porcentuales. Los mismos estados tuvieron los índices de participación más bajos y más altos (38 % en Florida y 61 % en Wisconsin). Las diferencias regionales también fueron notables, con índices altos de acceso y participación en la región norte del medio oeste, junto a zonas de Nueva Inglaterra y el noroeste del Pacífico. El acceso y la participación fueron en general más bajos en el sur y en el oeste. El acceso por región osciló entre el 54 % en el sur y el 65 % en el medio oeste. La participación osciló entre el 46 % en el sur y el 56 % en el medio oeste. El anexo A incluye las cifras regionales.

Gráfico 2

Índices de acceso y de participación en todos los estados

Diferencia de más de 20 puntos porcentuales

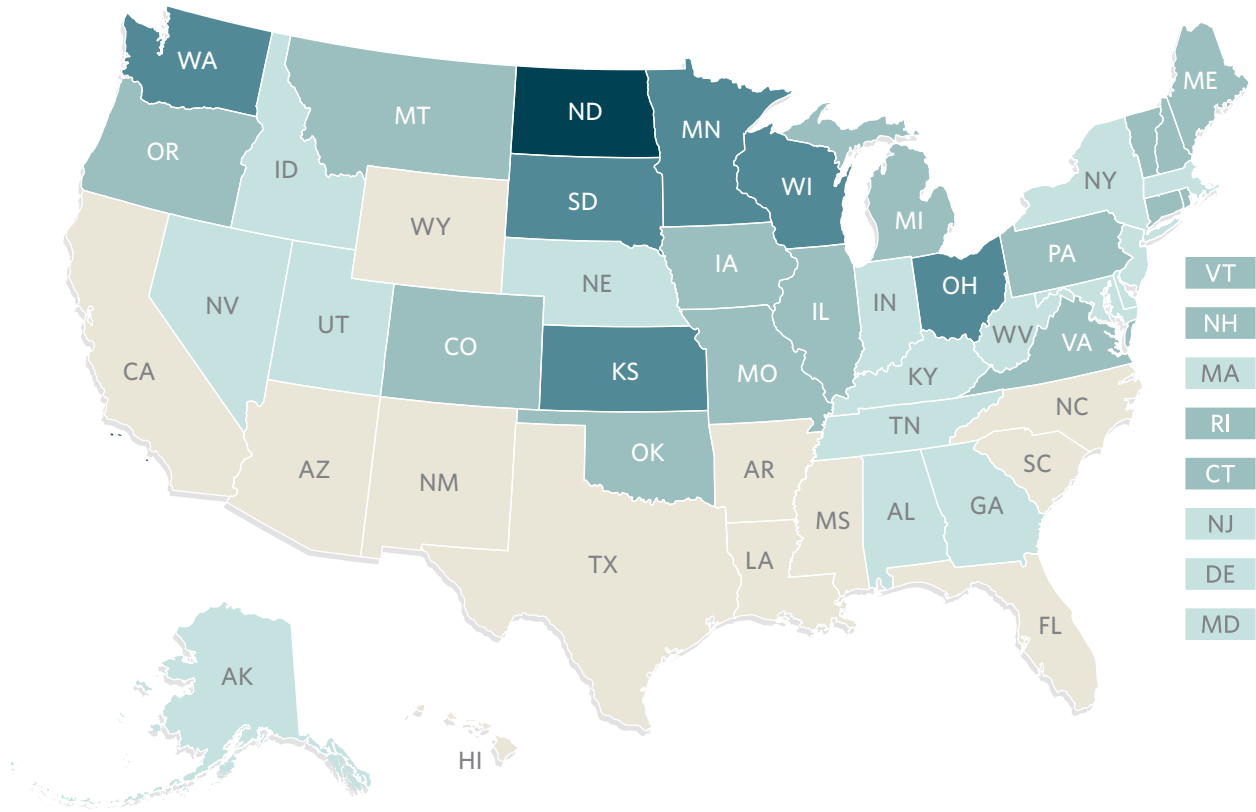


© 2016 The Pew Charitable Trusts

Incluso en estados con una tasa de acceso alta, muchos trabajadores no tenían acceso a planes de jubilación en su lugar de trabajo. Aunque una gran mayoría en Wisconsin, el 70 %, tenía acceso, más de 400 000 trabajadores no lo tenían. Además, la estimación del número de trabajadores sin acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo es conservador, porque el análisis se centra solo en los trabajadores a tiempo completo durante todo un año. Alrededor del 18 % de los que están empleados trabajan a tiempo parcial. Tanto el acceso a un plan de jubilación como la participación son considerablemente bajos entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores estacionales.¹⁴ En los gráficos 3A y 3B se muestra cómo varía el acceso y la participación en los planes de jubilación entre los trabajadores a tiempo parcial entre los diferentes estados.

Gráfico 3A

Acceso a un plan de jubilación entre los trabajadores a tiempo parcial Los índices son mucho más bajos para estos empleados



■ menos del 30 % ■ 31-35 % ■ 36-40 % ■ 41-45 % ■ más del 46 %

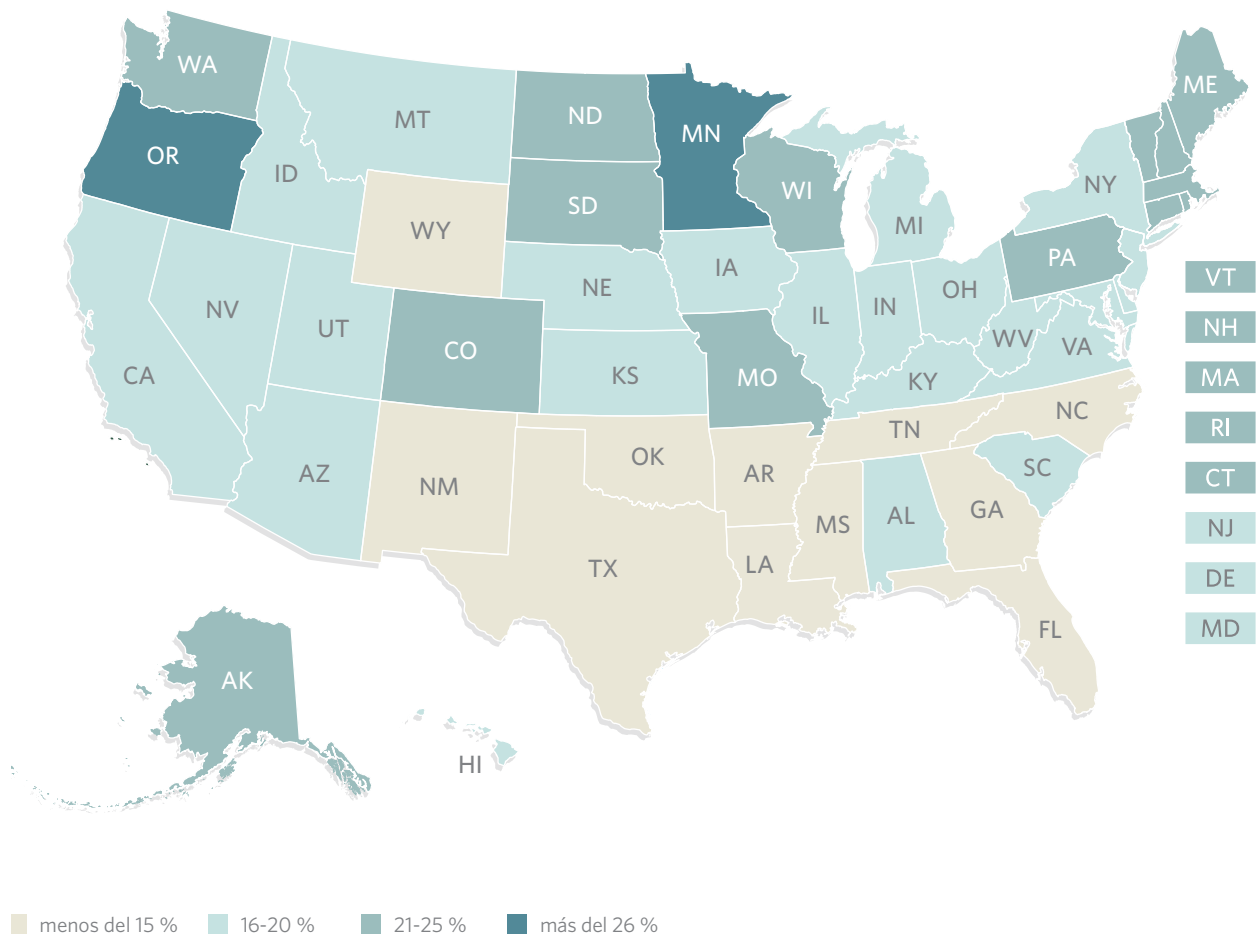
Nota: El índice de participación para los trabajadores a tiempo parcial en el conjunto de los 50 estados es del 33 %.

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Gráfico 3B

Participación en un plan de jubilación entre los trabajadores a tiempo parcial

La tasa está por debajo del 25 % en la mayoría de los estados



Nota: El índice de participación de los trabajadores a tiempo parcial en el conjunto de los 50 estados es del 18 %.

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Nivel de participación de los trabajadores que tienen acceso

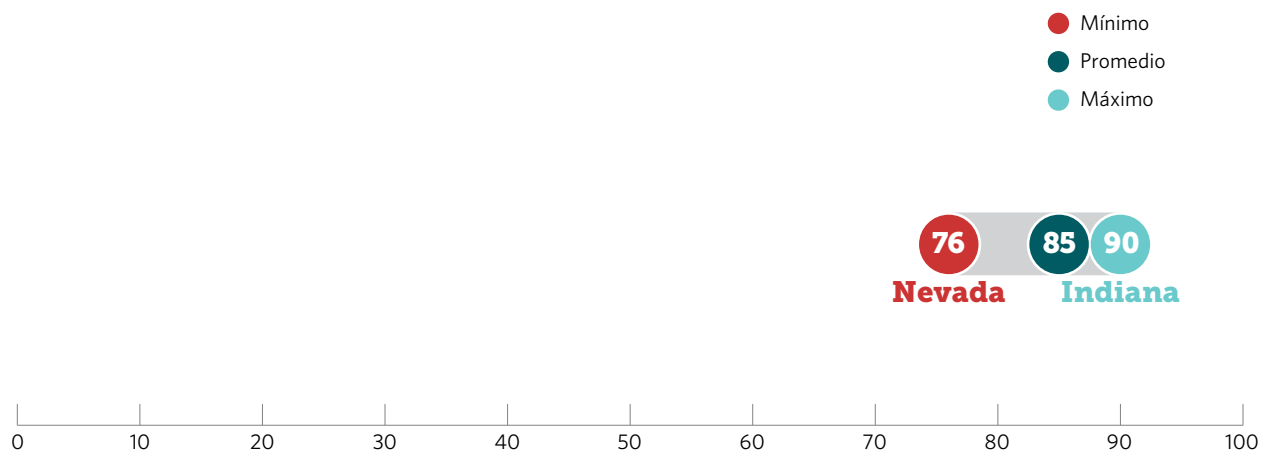
La “tasa de participación” representa el porcentaje de trabajadores que indicaron tener acceso a un plan de jubilación en su lugar de trabajo y participar en él (ver Gráfico 4). Nevada tuvo la tasa de participación más baja con un 76 %, mientras que Indiana tuvo la tasa más alta con un 90 %. Varios estados tuvieron tasas así de elevadas.¹⁵

Las tasas de participación más bajas en algunos estados apuntan a la necesidad de identificar y eliminar los obstáculos para que los trabajadores que tiene acceso a un plan puedan beneficiarse de ello. Sin embargo, algunos de estos trabajadores, como los más jóvenes o los que tienen ingresos más bajos, pueden decidir no participar porque tienen otras prioridades financieras o por las expectativas que tienen sobre su situación financiera futura.

Gráfico 4

La tasa de participación oscila entre los estados

La gran mayoría de los que tienen acceso a un plan participa en él



© 2016 The Pew Charitable Trusts

Dado que muchos estadounidenses utilizan los ahorros de los planes de jubilación para otros fines que no tienen que ver con la jubilación, estas diferencias en la participación merecen una consideración más a fondo. Muchas personas retiran antes los ahorros de la jubilación para cubrir gastos grandes, como comprar o reparar una casa, consolidar cuentas o para pagar gastos de educación o médicos.¹⁶ Los investigadores y los legisladores expresan sus preocupaciones sobre la “fuga” de ahorros para la jubilación debido a retiros anticipados y préstamos a cargo del plan. Algunos han recomendado aumentar las penalizaciones y otras trabas para reducir este drenaje de los ahorros.

Aún así, tener la capacidad de recurrir a una cuenta en un momento de necesidad puede ayudar a que los trabajadores eviten estrategias costosas a la hora de hacer frente a un problema financiero, como préstamos costosos.¹⁷ Esta capacidad para gestionar gastos inesperados es una gran preocupación para muchos estadounidenses.¹⁸ Un informe reciente de Pew mostró que el 60 % de los hogares habían experimentado algún

tipo de sacudida financiera en los 12 meses anteriores. La mitad de este grupo informó que el problema les dificultaba poder llegar a fin de mes.¹⁹ Esto es acorde con el análisis de los datos de Pew sobre la Encuesta de Finanzas del Consumidor (Survey of Consumer Finances) que reveló que el 55 % de los hogares tenían “ahorros limitados”, es decir, no podían reemplazar un mes de ingresos por lo disponible en sus cuentas corrientes, su dinero en efectivo y el de la cuenta de ahorros.²⁰

“ No nos engañemos. ... El único factor más importante que determina si los trabajadores, independientemente del rango de ingresos en el que se encuentren, ahorran para la jubilación o no es si cuentan con la posibilidad de optar por un plan de jubilación en su lugar de trabajo. Si la meta es aumentar la seguridad financiera y la jubilación, la manera de conseguirlo es aumentar la disponibilidad de planes de ahorro en el lugar de trabajo”.

Scott F. Betts, vicepresidente senior, National Benefits Services LLC, declaraciones ante el Comité de Finanzas del Senado de los Estados Unidos en 2014

Factores vinculados al acceso a un plan y a la participación

Existen muchos factores asociados con el acceso y la participación de los planes de ahorro para la jubilación en el lugar de trabajo. Tanto las características de la empresa como las del trabajador desempeñan un papel importante. Hay grandes diferencias con base en el tamaño de la empresa, sector profesional, ingresos, edad, educación, raza y origen étnico. Todos estos factores influyen en las grandes diferencias entre los estados y las regiones.²¹

El hecho de que muchos trabajadores con características diferentes no tengan acceso a un plan de jubilación puede reflejar circunstancias y preferencias individuales. Puede que haya quien prefiera ahorrar a través de un plan en el lugar de trabajo pero que no consiga un puesto de trabajo en una empresa que ofrezca uno. Para otros, esto puede que no sea una prioridad ya sea por su poca capacidad de ahorro, por la etapa vital en la que se encuentran o por otras consideraciones. Por lo tanto, quizás tengan mayor tendencia a considerar empresas que no ofrezcan planes.²² Pew no intenta separar estos efectos ni cuantificar el rol de cualquier factor en particular a la hora de prever el acceso o la participación.²³ Sin embargo, sí hablamos de estudios anteriores en los que estas características pueden afectar el acceso y participación en un plan de jubilación.²⁴

Tamaño del empleador

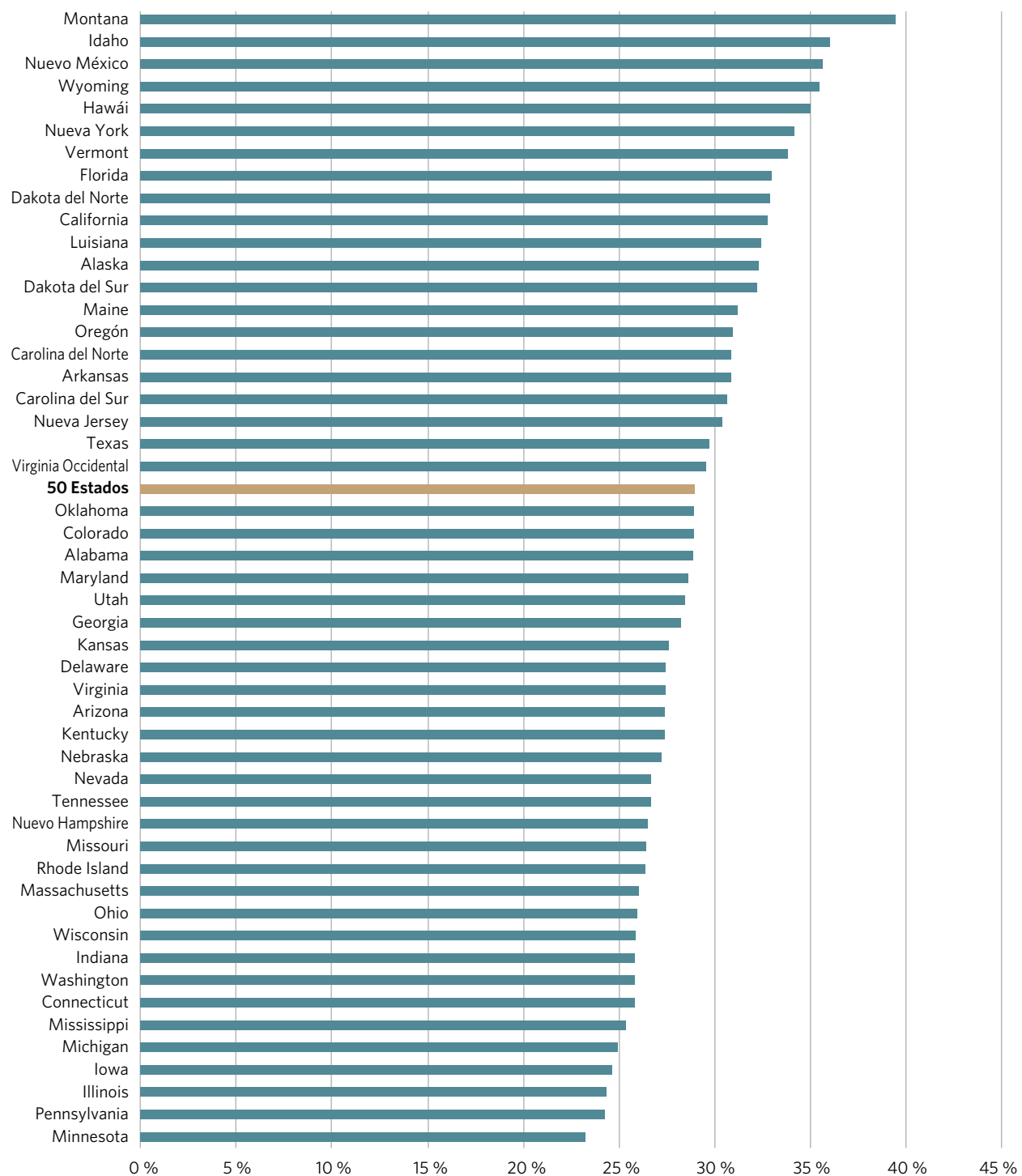
Algunas de las diferencias más importantes en el acceso y participación en un plan de jubilación residen en el tamaño de la empresa. Por ejemplo, solo el 22 % de los trabajadores en empresas con menos de 10 empleados informaron tener acceso a un plan de ahorro o pensión en el lugar de trabajo. Entre los trabajadores de empresas con más de 500 empleados el índice fue del 74 %.²⁵

La concentración de trabajadores en pequeñas empresas varía ampliamente entre todos los estados. A nivel nacional, el 29 % afirmó que trabajaba en empresas con menos de 50 empleados. Los porcentajes en cada estado oscilaron entre el 39 % en Montana al 23 % en Minnesota²⁶ (ver Gráfico 5).

Gráfico 5

Porcentaje de trabajadores contratados en empresas con menos de 50 empleados

Los empleados en los estados del oeste son más propensos a trabajar en empresas pequeñas



- **Los trabajadores más jóvenes y los que tienen menos educación formal cuentan con menos probabilidades de tener acceso a un plan de jubilación en su lugar de trabajo.**⁷ Además, los trabajadores más jóvenes tienen menos probabilidades de participar incluso cuando tienen la opción. Para algunos de estos trabajadores pueden existir otras prioridades que entran en conflicto con los ahorros para la jubilación.
- **Algunas de las mayores diferencias se deben a la raza y el origen étnico.** Entre los trabajadores hispanos, el acceso a un plan es alrededor de unos 25 puntos porcentuales por debajo de los trabajadores blancos no hispanos. Los trabajadores negros y asiáticos también cuentan con una tasa inferior de acceso que los trabajadores blancos. Esta diferencia se debe probablemente a diferencias económicas subyacentes como la edad, el tipo de trabajo e ingresos aunque también pueden influir otros factores como sentirse incómodo con las instituciones financieras.

Debido a las diferencias en el acceso a un plan de jubilación y en la participación en todo el territorio de los Estados Unidos, los legisladores deberían tener en cuenta las características sociales y económicas distintivas de cada estado a la hora de intentar ampliar las opciones de ahorro para la jubilación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en algunos estados hay más trabajadores en pequeñas empresas o en sectores industriales donde hay una alta rotación. Los legisladores tendrán que encontrar un equilibrio entre el objetivo de aumentar el ahorro para la jubilación y los desafíos y las preocupaciones a las que se enfrentan esas empresas. Otros estados tienen una mayor proporción de trabajadores que pertenecen a minorías y que pueden beneficiarse de material de divulgación específico con el objetivo de ampliar la participación en planes nuevos o ya existentes. Si las tienen en cuenta, este tipo de particularidades pueden ayudar a los políticos a la hora de mejorar seguridad para la jubilación, si al mismo tiempo se encuentra un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Las pequeñas empresas se enfrentan a potenciales barreras o impedimentos para ofrecer planes de jubilación, que incluyen el costo, la complejidad y las preocupaciones sobre la responsabilidad. En una encuesta de Main Street Alliance/American Sustainable Business Council de 2013, más de la mitad de los propietarios de pequeñas empresas que no ofrecían planes afirmaron que el obstáculo principal era el costo.²⁷ Crear un plan de jubilación incluye generalmente costos fijos y un costo mínimo para los empleados que participan en él. Debido a su tamaño, las pequeñas empresas se enfrentan a costos fijos relativamente elevados. Estas preocupaciones financieras son consistentes a través del tiempo. La encuesta de retiro al empleador pequeño (Small Employer Retirement Survey) realizada por el EBRI en 2003 midió los obstáculos a los planes de jubilación entre las empresas, con 5 a 100 empleados a tiempo completo.²⁸ Los temores financieros que se citaron más



Muchos de los empleadores pequeños con los que se puso en contacto [la Oficina General de Contabilidad del gobierno (Government Accountability Office)] afirmaron sentirse abrumados por el número de opciones de plan, los requisitos administrativos de los planes y las responsabilidades fiduciarias”.

Charles A. Jeszeck, declaraciones en el Senado del director de GAO (Oficina General de Contabilidad) en asuntos de educación, mano de obra y seguridad de ingresos, ante la Comisión de salud, educación, trabajo y pensiones en el 2013

frecuentemente y por los que no ofrecían un plan fueron que “los ingresos de la empresa son muy inestables o muy bajos” y “cuesta mucho crear los planes y gestionarlos”.²⁹ Un gran porcentaje afirmó que cualquier cambio financiero positivo como “un aumento en las ganancias del negocio” haría que fuera más probable que ofrecieran un plan.³⁰ Una encuesta de 2005 de la Federación Nacional de Negocios Independientes (National Federation of Independent Businesses, NFIB) señaló que las empresas más pequeñas tienden más a ofrecer un seguro de salud antes que un paquete de ahorro para la jubilación.³¹

Los legisladores han emprendido iniciativas para hacer que los planes de jubilación sean más atractivos financieramente para los pequeños empleadores, ofreciendo créditos fiscales para los costos iniciales o creando instrumentos de ahorros, como el plan Simple IRA y el plan Simplified Employee Pension (SEP), con menos requisitos administrativos onerosos.³² A pesar de todo, la creación de un plan en las pequeñas empresas es limitada y los legisladores siguen explorando nuevas iniciativas como planes multiempresariales que permitan que diferentes empresas no relacionadas participen en un plan de jubilación administrado de manera central. Pew explorará estos problemas el año que viene cuando evalúe las barreras a las que se enfrentan los empleadores a la hora de ofrecer planes de jubilación.

De acuerdo con la encuesta de retiro al empleador pequeño de 2001, los trabajadores suelen preferir que se dedique más dinero al sueldo, otra razón que a veces mencionan los empleadores para explicar porque no ofrecen un plan de jubilación, especialmente en el caso de las empresas más pequeñas.³³ Este planteamiento se corresponde con otro estudio que pone de manifiesto que la gran diferencia en la disponibilidad de un plan de jubilación respecto al tamaño de la empresa puede atribuirse a las características subyacentes del personal, como salarios bajos en empresas pequeñas.³⁴ El trabajo futuro del proyecto de ahorro para la jubilación de Pew explorará las preferencias y comportamiento de los trabajadores respecto al ahorro para la jubilación.

Sectores Industriales

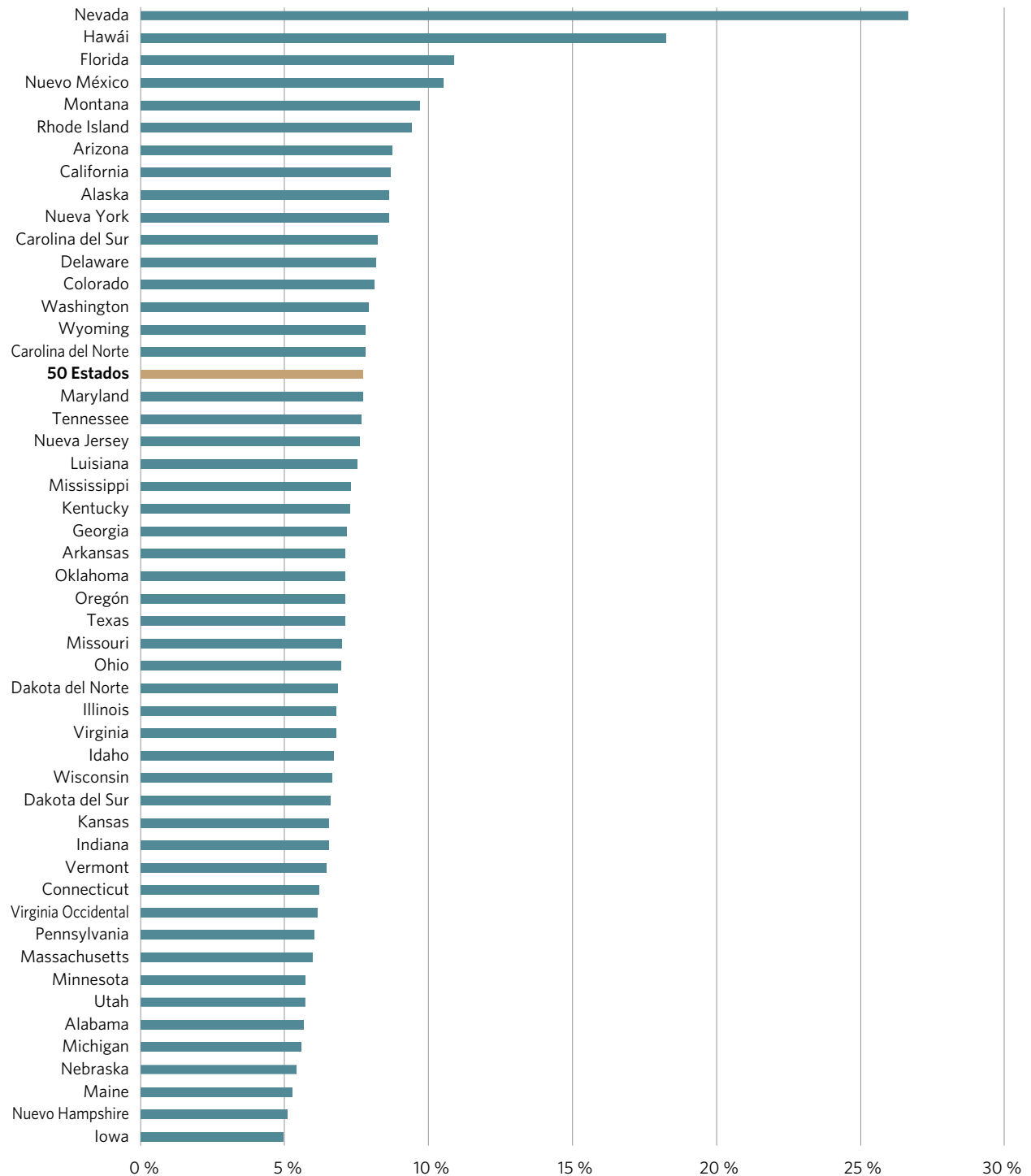
El tipo de sector también puede suponer una gran diferencia en si los empleadores ofrecen planes de jubilación o no. Entre los sectores que Pew analizó de manera independiente, el sector de la fabricación y el de servicios financieros eran los más proclives a ofrecer estas prestaciones, un 69 % y un 68 % de trabajadores respectivamente a los que se les ofreció un plan.³⁵ En la escala inferior se encontraban los sectores del ocio y la hostelería con un 34 % y la construcción con un 40 %.³⁶ Estos sectores también tuvieron índices de participación más bajos. Menos de un cuarto de los trabajadores en empleos de ocio y hostelería, que incluyen restaurantes, hoteles y trabajos similares, informaron de que participaban en un plan.³⁷

En este caso las diferencias regionales también tienen su peso dado que ciertos sectores, como el ocio y la hostelería están más concentrados en ciertas áreas del país. A nivel nacional, alrededor del 8 % de los trabajadores tenían empleos en estos sectores. Ellos conforman el 27 % del grupo de análisis en Nevada pero tan solo un 5 % en Iowa (ver Gráfico 6). Las diferencias regionales también pueden aportar mayor perspectiva para saber en qué lugares los trabajadores tienden a tener más acceso a las opciones de ahorro para la jubilación. En Connecticut, el 15 % de los trabajadores tenían empleos en el sector de los servicios financieros, un campo más propenso a ofrecer planes. En cambio, ese sector tan solo representa el 5 % de los puestos de trabajos en Wyoming.

Gráfico 6

Porcentaje de trabajadores en el sector del ocio y el sector hotelero

Nevada y Hawái cuentan con gran parte de estos trabajadores.



El tipo de sector industrial puede afectar el acceso a un plan de jubilación de múltiples maneras. Algunos sectores cuentan con más trabajadores con sueldos bajos, con contratos a media jornada o a corto plazo, o trabajadores estacionales, el tipo de trabajo en el que es menos frecuente que se ofrezca un plan de jubilación. Por ejemplo, la industria del ocio y la hostelería tiene niveles elevados de rotación, con una tasa de separación de casi el doble del total del empleo no agrícola.³⁹ Desde enero de 2014, el promedio de tenencia de los trabajadores de la industria del ocio y la hostelería era de 2,3 años. Mientras que el promedio de los trabajadores del sector de la manufactura era de 5,9 años.⁴⁰ Las estadísticas federales también muestran que los empleados en la industria del ocio y la hostelería trabajan una media de 10 horas menos por semana en enero de 2015 que los trabajadores en servicios profesionales y de negocios: 26 en comparación a 36 horas, respectivamente.⁴¹

Los planes de ahorro para la jubilación requieren a menudo un mínimo de horas trabajadas para que un empleado pueda participar, unas 1000 horas por año. Estas reglas limitarán la participación en general en industrias con más empleados a tiempo parcial. Incluso para algunos trabajadores a tiempo completo y de larga duración, la prevalencia de los empleos a corto y medio plazo en sus campos profesionales puede reducir el acceso si los empleadores consideran que hay poca necesidad o demanda de planes de jubilación entre la mayoría de su personal y optan por no ofrecerlos.

Además, algunos sectores industriales pueden que se enfrenten a desafíos económicos que reducen la probabilidad de que los empleadores ofrezcan planes de jubilación. Parámetros tales como el margen de beneficios y el rendimiento de capitales y el capital varían considerablemente según el tipo de negocio.⁴² Los empleadores que no son globalmente rentables o que tienen diferencias considerables en las ganancias en función de la temporada, se enfrentan a mayores dificultades para cubrir los costos financieros o para dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para administrar los planes de jubilación de los empleados.

En determinados sectores industriales el nivel de trabajadores sindicados es mucho mayor. Por ejemplo, los datos de la Oficina de Estadística Laboral (Bureau of Labor Statistics) muestran que el 21 % de los trabajadores a sueldo y salario en la industria de transporte y servicios públicos están representados por sindicatos, a diferencia de casi el 4 % de los trabajadores del sector del ocio y la hostelería.⁴³ Los índices de acceso a un plan de jubilación son considerablemente más altos para los trabajadores sindicados ya que en las negociaciones de convenios colectivos se suelen incluir prestaciones de jubilación.⁴⁴

Los índices de sindicación varían considerablemente según el estado, en parte debido a la concentración de ciertas industrias. En Nueva York, por ejemplo, los sindicatos representan el 26 % de los trabajadores de sueldo y salario en 2014, comparado con el 3 % en Carolina del Sur.⁴⁵ Otras investigaciones sugieren que los índices de sindicación a nivel estatal están vinculados con la proporción de trabajadores que tienen acceso a los planes de jubilación.⁴⁶

Las características de los empleados como la edad, educación, ingresos y raza, todos examinados ampliamente más adelante, también varían según el sector industrial. Los trabajadores del sector del ocio y de la hostelería suelen ser más jóvenes, con una media de edad de 32 años en comparación con la media de edad del conjunto de todos los trabajadores que es 42 años.⁴⁷ Los trabajadores más jóvenes o con menos ingresos tienen menos probabilidades de tener acceso a un plan de jubilación o a participar en uno.

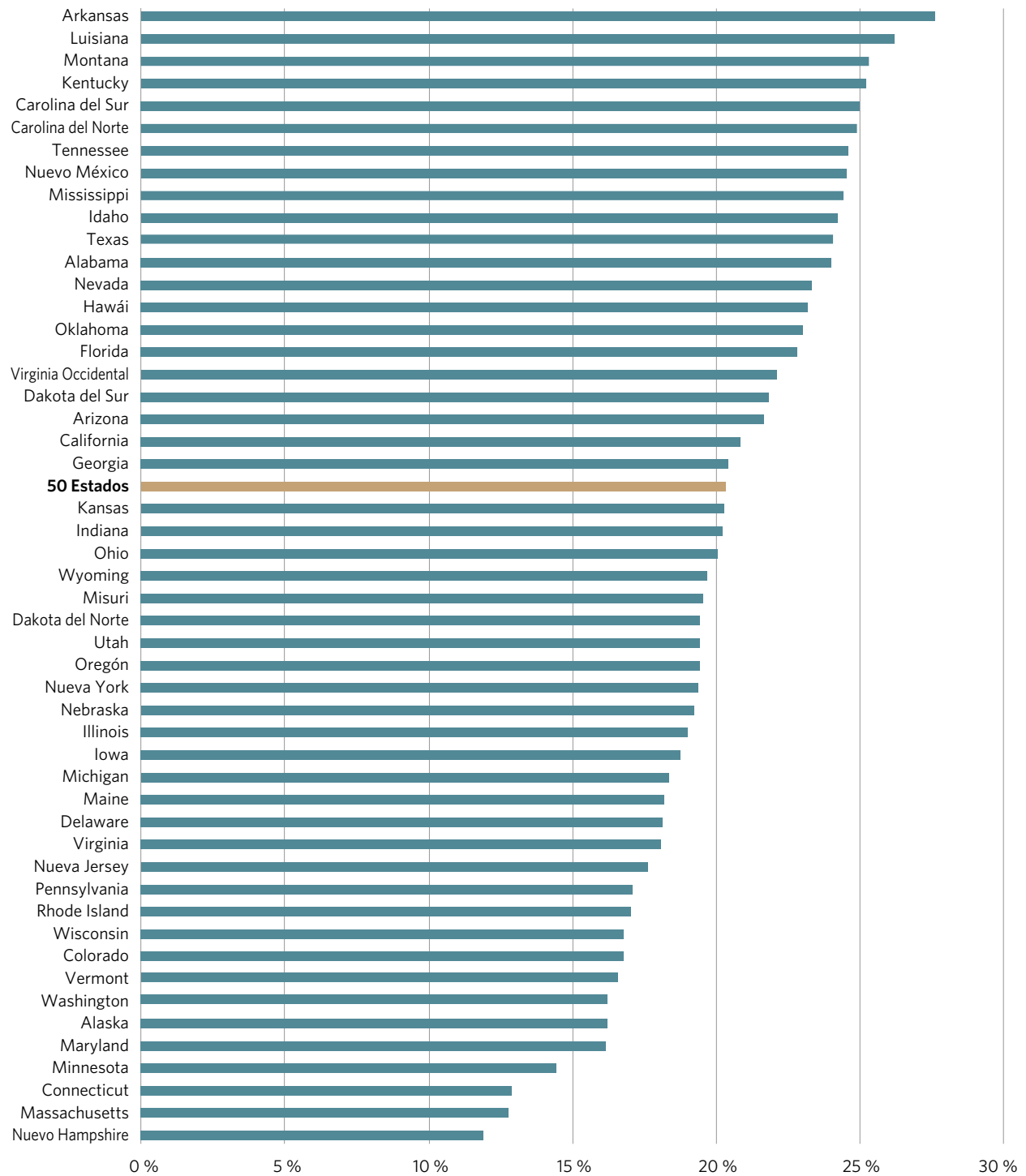
Ingresos salariales

El acceso y la participación también varían ampliamente según los ingresos salariales del trabajador. De entre los que ganan menos de \$25 000, alrededor de un 32 % informó tener acceso a un plan de jubilación. De entre los que ganan más de \$100 000, el 75 % afirmó tener acceso a un plan. La brecha aumenta cuando se tiene en cuenta la participación. Solo el 20 % de los trabajadores con ingresos por debajo de los \$25 000 comunicaron

Gráfico 7

Porcentaje de trabajadores con menos de \$25 000 de ingresos salariales

El sueldo tiende a ser más bajo entre los trabajadores del sur



que participaban en un plan de jubilación en su lugar de trabajo, comparado con un 72 % del grupo con ingresos por encima de los \$100 000, una brecha de más de 50 puntos porcentuales.

Los niveles de ingresos varían considerablemente en los Estados Unidos (ver Gráfico 7). A nivel nacional, 1 de cada 5 trabajadores informó contar con unos ingresos salariales anuales por debajo de los \$25 000. En Arkansas, el 28 % declaró ese mismo nivel de ingresos, a diferencia de solo el 12 % en Nuevo Hampshire. Los ingresos más bajos son más frecuentes en el sur y suroeste, aunque el costo de la vida también es más bajo por lo general.

Los ingresos salariales pueden indicar la “calidad laboral”.⁴⁸ Los empleos con sueldo más bajo tienden a pertenecer a los sectores donde los empleadores son menos propensos a ofrecer pensiones o planes de ahorro para jubilación.⁴⁹ Por ejemplo, los empleados en los servicios de alimentación tienen sueldos medios más bajos que los que trabajan en finanzas y tienen menos probabilidades de tener acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo.⁵⁰

Los ingresos también determinan si los trabajadores pueden participar en un plan de jubilación. Los trabajadores que tienen ingresos más bajos pueden necesitar la totalidad de su paga, o más, para cubrir sus gastos corrientes. En una encuesta reciente de Pew sobre la economía familiar, el 20 % de los encuestados afirmaba gastar más de lo que ganaba la mayoría de los meses.⁵¹ Además, como menciona Pew en otros documentos, los ingresos familiares pueden fluctuar mucho de año a año. Casi la mitad de los hogares estadounidenses han experimentado un aumento o descenso de ingresos de más del 25 % en un periodo de dos años. Eso puede hacer que muchos trabajadores de ingresos bajos a moderados no tengan suficientes ahorros para emergencias o a corto plazo.⁵² Algunos de estos trabajadores no están dispuestos a comprometerse a realizar contribuciones para un plan de jubilación cuando se enfrentan a este tipo de inestabilidad.⁵³



Creo que primero optamos por la supervivencia. Osea, el alquiler o la hipoteca. O bien comida, la factura de la electricidad o ese tipo de cosas. Y si queda algo, entonces lo ponemos en los ahorros”.

Miembro de la zona de Boston del Grupo sobre seguridad financiera de Pew

Edad

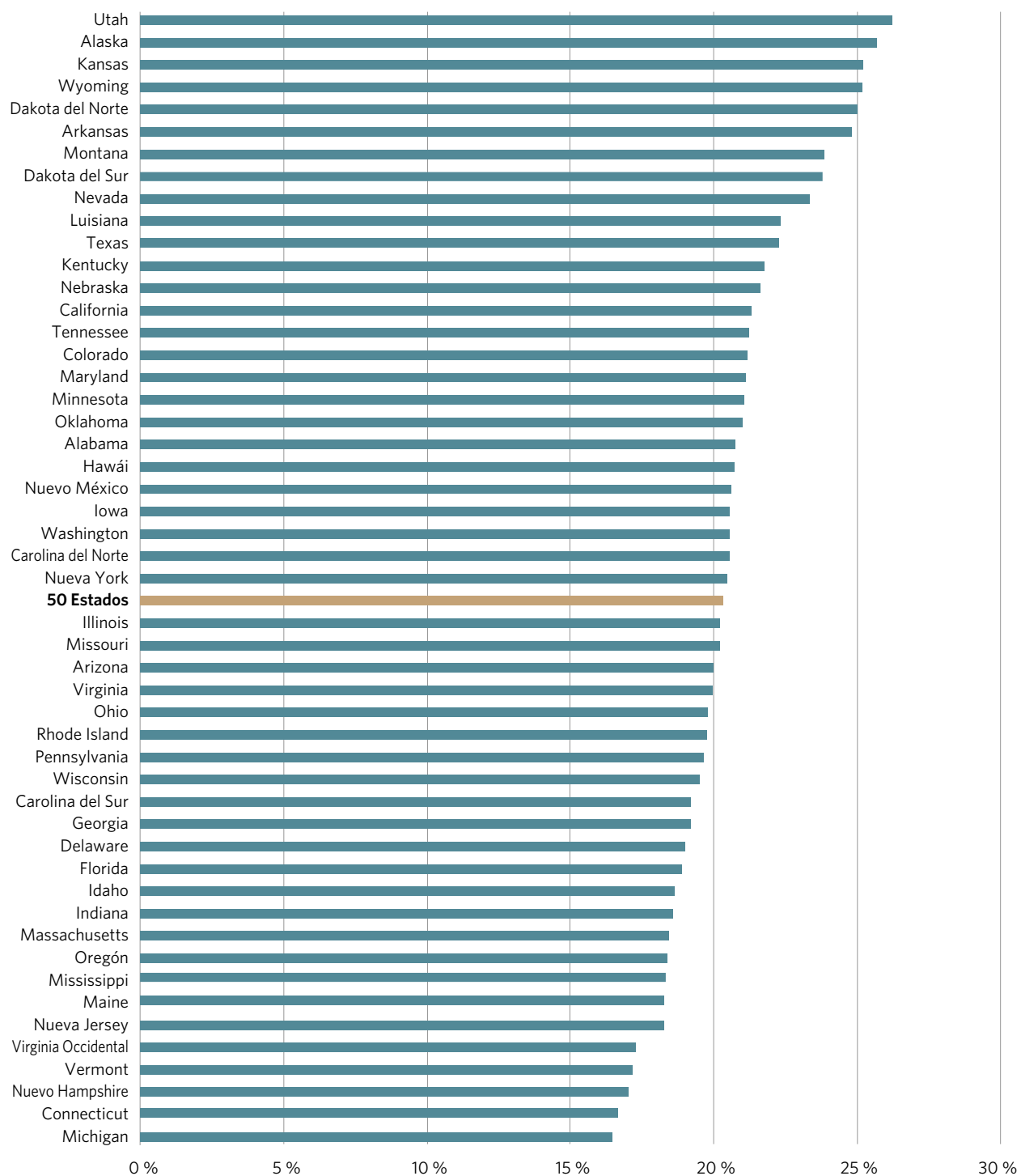
El acceso y la participación también varían según la edad. Un 47 % de trabajadores de entre 18 a 29 años dijeron que tenían acceso a un plan. Cifra que alcanza el 63 % entre los trabajadores de entre 45 a 64 años. La tasa de participación sigue un patrón similar. La brecha entre el acceso y la participación es mayor entre los trabajadores más jóvenes, muchos de los cuales hacen frente a desafíos a la hora de ahorrar incluso cuando tienen acceso a los planes de jubilación.

El análisis muestra que aproximadamente el 20 % de los trabajadores a nivel nacional tienen menos de 30 años (ver Gráfico 8). Sin embargo, los trabajadores más jóvenes predominan más fuera de la costa este. Utah, Alaska, Kansas, Wyoming, y Dakota del Norte tienen los porcentajes más altos, cuentan con un cuarto de trabajadores a tiempo completo del sector privado por debajo de los 30 años. Los estados del noreste, que incluyen Connecticut, Maine y Nuevo Hampshire, tienen un porcentaje mayor de trabajadores de más edad, desde los 45 a 64 años. En Connecticut, por ejemplo, casi la mitad están dentro de esa categoría de edad, comparado con el 33 % en Utah.

Gráfico 8

Porcentaje de trabajadores menores de 30 años

Muchos estados occidentales tienen mayor concentración de trabajadores jóvenes



La edad puede ser un factor para el ahorro para la jubilación de diversas maneras. Por ejemplo en la capacidad de ahorrar. De media, los trabajadores más jóvenes tienen menos ingresos que los de más edad. Desde la perspectiva de su etapa vital, ahorrar para la jubilación puede que no sea razonable o racional.⁵⁴ La deuda también puede ser una preocupación. Aunque la proporción de hogares más jóvenes (por debajo de los 35 años) que tienen deudas es menor que la proporción en los grupos de mayor edad, en estos hogares encontramos una más alta de deuda media no asegurada.⁵⁵ Como esta deuda es probable que esté sujeta a un tipo de interés elevado, puede que la mejor opción para algunos trabajadores sea saldar la deuda en vez de ahorrar para la jubilación. La investigación de Pew sugiere que la deuda de educación es una preocupación especial para la generación del milenio (los nacidos entre 1980-2000 para la mayoría de científicos): el 41 % de este grupo tiene una deuda de este tipo y la cantidad media que debe es de \$20 000.⁵⁶ La deuda puede reducir la demanda de planes de jubilación entre los trabajadores jóvenes y puede limitar la participación incluso cuando se puede optar por un plan de jubilación.

Los trabajadores más jóvenes también pueden tener otras prioridades para los ahorros.⁵⁷ Por ejemplo, algunos pueden estar más interesados en ahorrar para una casa, para financiar educación o para contar con liquidez personal. Los datos del Sistema de Reserva Federal (Federal Reserve System) sobre la Encuesta de finanzas del consumidor 2013 (Survey of Consumer Finances) revela que de los hogares que notificaron haber ahorrado durante el año pasado, el porcentaje que mencionaba la jubilación como su meta principal de los ahorros era mucho más bajo en los hogares en los que la cabeza de familia tenía menos de 35 años que en los otros hogares con personas de más edad.⁵⁸ Los trabajadores de mayor edad con más riqueza e ingresos y más enfocados hacia la jubilación puede esperarse que busquen con más frecuencia un empleador que ofrezca un plan de jubilación y que participen en él si se les brinda la oportunidad.

Estudios

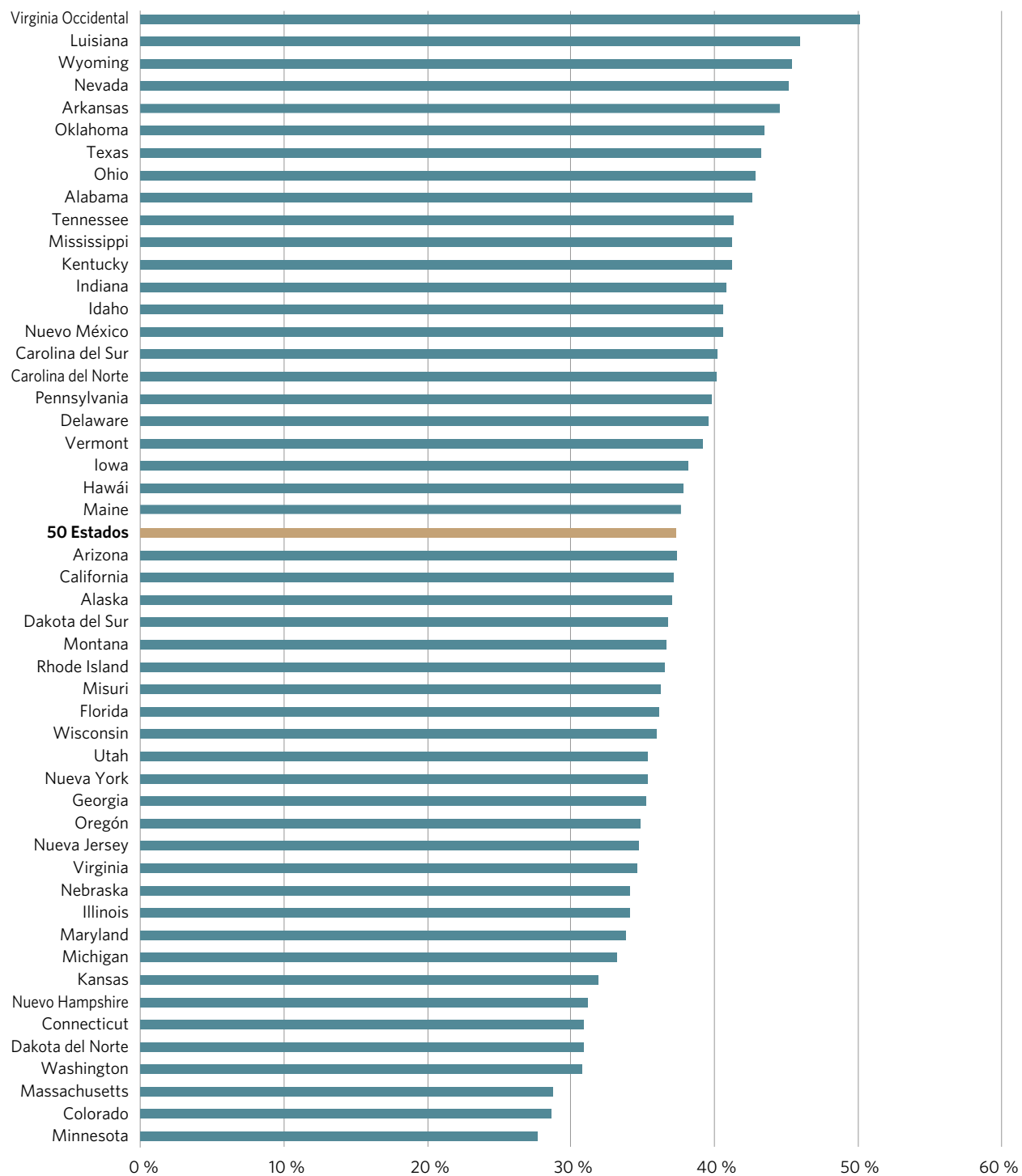
Los trabajadores con menos cualificaciones tienen menos probabilidades de tener acceso y de participar en un plan de ahorro o de pensión que ofrezca el empleador. Solo el 29 % de los trabajadores que no finalizaron la secundaria ha informado tener acceso a un plan de jubilación en su lugar de trabajo. Más del doble, un 69 %, de los que sí contaban con una titulación universitaria dijeron tener acceso. En términos generales, las diferencias en la participación según el nivel de educación tuvieron un patrón similar.

En conjunto, el 37 % de los trabajadores a tiempo completo del sector privado indicaron tener un diploma de secundaria o menos nivel de educación. En los estados, Virginia Occidental obtuvo el porcentaje más alto de trabajadores de esta categoría, un 50 %. En general, los estados del sur y del sudoeste obtuvieron porcentajes más altos de trabajadores con menos educación formal que en el resto del país (ver Gráfico 9).

Gráfico 9

Porcentaje de trabajadores con nivel de estudios de secundaria o menos

Estados como Minnesota, Colorado y Massachusetts están por debajo del promedio nacional



El nivel de estudios puede afectar al acceso a un plan de jubilación y a la participación de múltiples maneras. Típicamente, el nivel de estudios incide en los resultados económicos como la calidad del puesto de trabajo o los ingresos. Por ejemplo, la media de los ingresos de toda una vida de un trabajador con un diploma de secundaria es de alrededor de 1 millón de dólares menos que en el caso de los trabajadores con una licenciatura.⁵⁹ Y tener recursos económicos limitados hace más difícil ahorrar para la jubilación. El nivel de estudios influye el lugar donde una persona puede encontrar trabajo, así como también el tipo de sector industrial y la profesión.⁶⁰

El nivel de estudios también se refleja en el conocimiento financiero y la disposición para afiliarse a un plan de jubilación.⁶¹ Por ejemplo, las personas con un nivel de estudios más elevado o con estudios en ciertas materias, como matemáticas o economía, pueden sentirse más cómodos con conceptos sobre el ahorro y los beneficios de participación.⁶² En términos generales, muchos trabajadores pueden no contar con conocimientos básicos de cómo prepararse para la jubilación. Según la encuesta sobre Capacidad Financiera de 2012 (Financial Capability Survey), organizada por la Fundación para la Educación del Inversor de la Autoridad Reguladora de la Industria Financiera (Financial Industry Regulatory Authority, FINRA, Investor Education Foundation), sólo un 37 % de los encuestados había intentado alguna vez calcular sus necesidades de ahorro para la jubilación. Entre los que no había terminado la secundaria la proporción era de solo un 15 %.

Raza y origen étnico

El acceso a un plan de jubilación y la participación también varía de manera significativa según la raza y el origen étnico. El 63 % de los trabajadores blancos no hispanos afirmaron tener acceso a un plan de jubilación. La tasa de acceso de los trabajadores negros no hispanos y asiáticos no hispanos fue 7 u 8 puntos porcentuales más baja, un 56 % y 55 % respectivamente. La diferencia aumentó a 25 puntos porcentuales cuando se compararon los trabajadores blancos con los hispanos. Solo el 38 % de los trabajadores hispanos dijo que tenía acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo. Los patrones de participación correspondieron en gran parte con los índices de acceso.

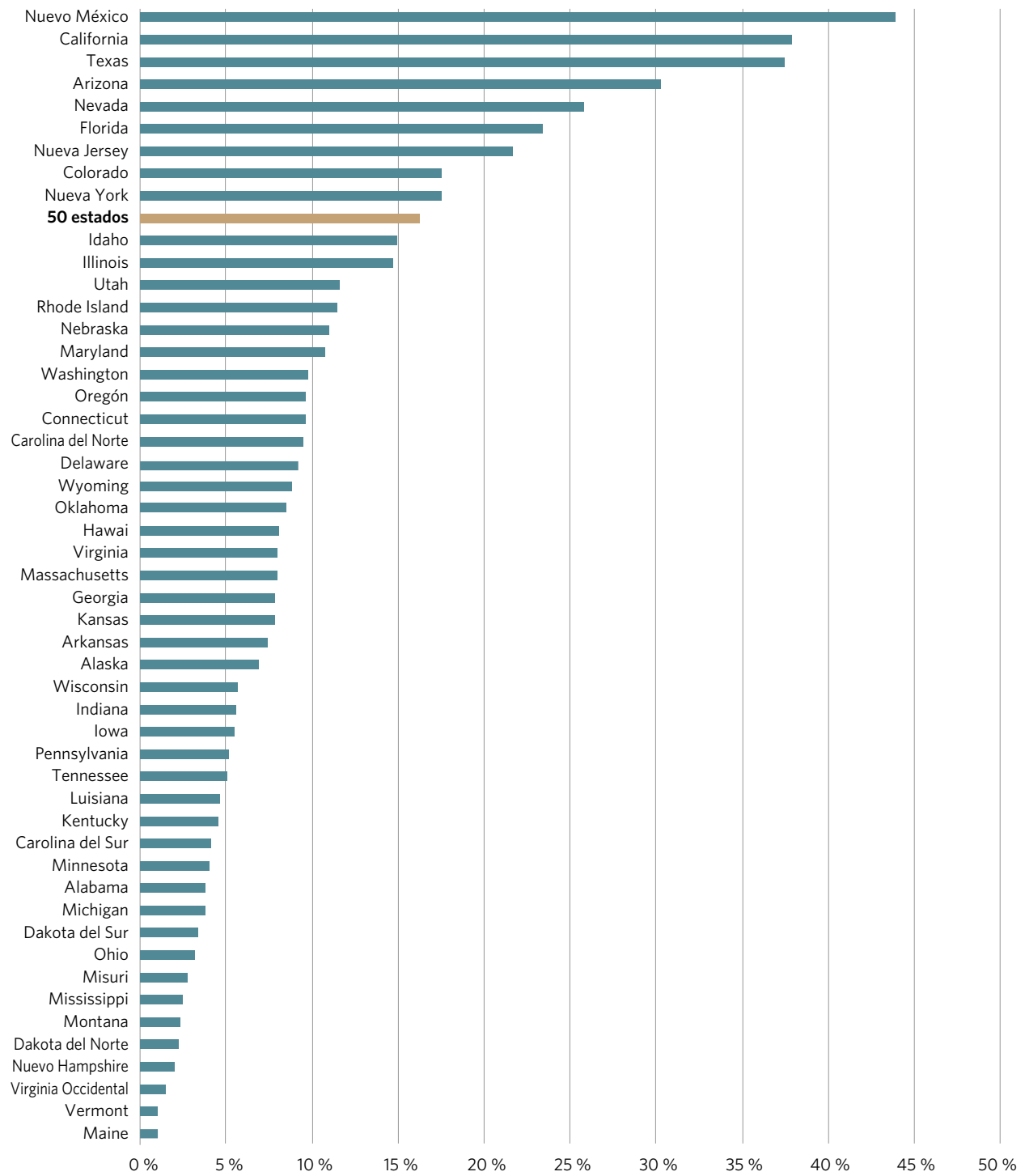
Los grupos de población minoritarios no están repartidos de igual forma en el conjunto de los Estados Unidos. Por ejemplo, los hispanos conforman el 16 % de los trabajadores de la muestra a nivel nacional pero suponen más de un tercio de la mano de obra del sector privado a tiempo completo en Nuevo México, California y Texas (ver Gráfico 10). Por el contrario, en estados como Maine y Vermont, los hispanos eran menos del 5 % de los trabajadores. A nivel nacional, los asiáticos constituyeron alrededor del 6 % de los trabajadores en el grupo de análisis, pero en Hawái este grupo representaba casi a la mitad. Los trabajadores negros se concentraban principalmente en el sur. Por ejemplo, el 32 % de los trabajadores en Mississippi eran negros, mientras que en el conjunto de Estados Unidos eran aproximadamente un 10 %.

En el contexto del ahorro para la jubilación, la raza y el origen étnico pueden ser indicadores para las variables económicas de ingresos, riqueza, tipo de empleo o sector industrial del trabajo. Las diferencias en estas características según raza y origen étnico pueden ser muy marcadas. Por ejemplo, un análisis previo de los datos de CPS halló que en 2012, los ingresos medios de las familias blancas no hispanas era de \$57 009. En el caso

Gráfico 10

Porcentaje de trabajadores hispanos

Hay más presencia de trabajadores hispanos en el oeste



© 2016 The Pew Charitable Trusts

de las familias negras e hispanas, las cifras equivalentes fueron de \$33 321 y \$39 005 respectivamente.⁶³ Con el tiempo, estas diferencias pueden resultar en grandes desigualdades de riqueza según la raza y el origen étnico.⁶⁴



También hay asuntos para la jubilación exclusivos a ciertos grupos, particularmente los afroamericanos y los hispanos. ... Su relación con nuestra industria de servicios financieros se puede caracterizar por ser insuficiente y la necesidad de más atención”.

Declaraciones de Luis A. Aguilar, *comisionado de la Comisión de Bolsa y Valores en la Cumbre de Invierno de la Iniciativa Jubilación Estadounidense (American Retirement Initiative) en 2014*

Además de las consideraciones económicas, la raza y el origen étnico pueden afectar al comportamiento de ahorro para la jubilación de otras formas, como una menor confianza y comodidad en las instituciones financieras y en el proceso de inversión en general. Por ejemplo, una encuesta de inversores de 2008 encontró que las familias negras estaban muy interesadas en los pasos a dar para estimular la confianza y el conocimiento en cuestiones monetarias, como consultas personales organizadas por el empleador con asesores financieros.⁶⁵ Un mayor porcentaje de familias negras que blancas afirmó que este tipo de acción de divulgación los animaría a aumentar las inversiones en planes de contribuciones definidas.⁶⁶ Además de la falta de confianza en las instituciones financieras, los hispanos han señalado otros factores como la barrera del idioma y problemas al utilizar formas de identificación no convencionales como razones para mantenerse al margen de los servicios financieros convencionales.⁶⁷ Otros factores como las diferencias en la estructura familiar o la distribución por la edad según la raza y el origen étnico también pueden incidir en las desigualdades del ahorro para la jubilación.⁶⁸

Implicaciones en la política

Los estados están explorando iniciativas para impulsar el acceso a los planes de ahorro para la jubilación en el puesto de trabajo y la participación en estos programas. Los legisladores podrían sacar partido de las características de los empleadores y de los empleados relevantes en sus estados o jurisdicciones a la hora de diseñar la legislación y las políticas.

Dado que la mayor parte del ahorro para la jubilación se da en el contexto de los planes de jubilación en el lugar de trabajo, muchos de los esfuerzos para aumentar este ahorro se centran en los tipos de empleadores (principalmente pequeñas empresas) o en los sectores industriales que tienen índices más bajos de oferta de planes de jubilación. Los estados con índices bajo de acceso podrían necesitar encontrar un equilibrio entre los objetivos políticos y las preocupaciones de las pequeñas empresas que, a menudo, se enfrentan a enormes desafíos de competencia y rentabilidad.

Por ejemplo, hay muchas iniciativas nuevas de ahorros para la jubilación que exigen que el empleador tenga un número mínimo de empleados para se les pueda incluir en un programa obligatorio y así excluyen a empresarios y empresas muy pequeñas. En Illinois, por ejemplo, el plan se aplica tan solo a empresas que cuenten con al menos 25 trabajadores.⁶⁹ Estos umbrales, sin embargo, pueden suponer que un programa de ahorro para la jubilación puede no contar con muchos empleados, en especial en los estados donde hay un alto porcentaje de trabajadores en empresas pequeñas, como Montana y Wyoming. Estos tipos de compensaciones merecen un mayor estudio. Pew llevará a cabo una investigación en la que se analizarán las propuestas de reformas de los estados con un énfasis en el estudio de las empresas pequeñas y las razones por las que ofrecen o no planes de ahorro para la jubilación.

Las características de los empleados también pueden afectar al diseño y a la puesta en práctica de la política. Por ejemplo, los legisladores de California y Nuevo México pueden considerar estrategias que respondan a las necesidades específicas de las grandes poblaciones hispanas. Para impulsar la participación, se podría hacer un esfuerzo para crear mayor confianza en las instituciones financieras, a través de actividades que impliquen la participación de estas comunidades o asegurándose de que hay material explicativo en español de forma generalizada.⁷⁰ Además, puede haber consideraciones financieras específicas para esta población que los legisladores podrían abordar explícitamente con mensajes en programas. Por ejemplo, la investigación revela que algunos hispanos son reacios a participar en los programas de ahorro para la jubilación debido a la inseguridad sobre si pueden acceder a los fondos si se jubilan en otro país.⁷¹ Si se abordaran estas preocupaciones se podría mejorar la participación en los planes ya existentes, así como también en cualquier programa nuevo nacional o estatal.

Además, si se depende principalmente de las características de los planes automáticos para aumentar los ahorros puede quedarse corto en ciertas situaciones hipotéticas. Por ejemplo, una investigación del EBRI muestra que dentro de un marco automático de IRA, un 3 % de índice de contribución (como en los planes Secure Choice de Illinois y en propuestas legislativas en varios estados) tendría solo un ligero efecto en la idoneidad de los ahorros a largo plazo.⁷² Los legisladores pueden optar por utilizar un índice de base de contribución más alto o un índice que aumente gradualmente a lo largo del tiempo, conocido como progresividad automática, a menos que el empleado decida no participar.

Los legisladores y los investigadores también podrían considerar si mejorar los conocimientos financieros puede alentar a que haya más trabajadores que permanezcan en un programa o si puede aumentar su nivel de ahorro más allá de lo que establece el programa. Los indicios sobre la efectividad de la educación financiera para aumentar los ahorros familiares son controvertidos. Algunas investigaciones muestran que ofrecer información en el lugar de trabajo puede resultar útil.⁷³ Además, algunos expertos sostienen que los patrocinadores de un plan pueden aumentar la participación al elegir el momento oportuno para que los esfuerzos de la formación financiera se correspondan con otras oportunidades importantes de toma de decisiones o eventos, como por ejemplo la inscripción inicial a un plan.⁷⁴ Otra investigación ha revelado que los esfuerzos de formación financiera no llevan a un aumento de ahorro en los hogares.⁷⁵ En resumen, se necesitan más investigaciones para determinar cuándo y para quién es eficaz la formación financiera a la hora de cambiar el comportamiento sobre el ahorro.

A nivel nacional, las propuestas de políticas públicas tienen como objetivo inscribir un gran segmento de la población trabajadora. Pero incluso con las nuevas iniciativas de ahorros para la jubilación a nivel estatal o federal, probablemente seguirá habiendo brechas en la participación. La encuesta de la Federal Reserve Board's Survey of Household Economics and Decisionmaking le pidió a los trabajadores que no invertían en un plan de ahorros para la jubilación en el lugar de trabajo que explicaran por qué no lo hacían. El 42 % explicó que: "El empleador no ofrece un plan", pero la segunda respuesta más común fue que "no estaban en situación de permitirse pagar las contribuciones de un plan de jubilación" (29 %).⁷⁶

Estas repuestas sugieren que sólo aumentar el acceso puede que no lleve a un aumento en los ahorros de estos trabajadores. Los legisladores deben considerar las opciones de ahorro para la jubilación en el contexto de los grandes desafíos financieros a los que se enfrentan las familias de ingresos bajos a moderados. Ofrecer oportunidades para un ahorro a corto plazo o acceso a fondos ahorrados antes de la jubilación de alguna forma limitada, como a través de préstamos, puede alentar una mayor participación entre los más reacios a depositar dinero en una cuenta de ahorros para la jubilación.⁷⁷ Las políticas públicas que ayudan a algunas familias de bajos ingresos a gestionar mejor sus sacudidas financieras, también pueden mejorar el bienestar a largo plazo y las potenciales ganancias. Y eso podría aumentar la capacidad de estos hogares para ahorrar dinero para su jubilación.⁷⁸

Conclusión

En un momento donde la mayoría de los ahorros para la jubilación se dan en el lugar de trabajo, hay más de 30 millones de trabajadores a tiempo completo del sector privado que no tienen acceso a un plan de jubilación en su trabajo. Los datos analizados en el presente informe ponen de manifiesto diferencias significativas respecto al acceso y a la participación en los estados y entre los trabajadores y empleadores con características distintas.

Muchos estados están considerando o implementando reformas para alentar a que haya más empresas que ofrezcan planes de ahorro para la jubilación y que haya más trabajadores que participen en ellos. A la hora de diseñar estos programas, los legisladores deben tener en cuenta las características más relevantes de los empleadores y de los trabajadores en los diferentes estados o jurisdicciones. La visualización de datos en línea que complementa este informe incluye información detallada por estado.

Los legisladores a nivel federal y estatal continúan explorando las estrategias para mejorar la seguridad para la jubilación. Para ello, va a ser fundamental entender las barreras al ahorro y los potenciales resultados asociados a las nuevas iniciativas. También será crucial entender los impactos potenciales de estas políticas públicas en los empleadores y en los contribuyentes. La información que se obtenga a través de la investigación constante y del diálogo entre empleadores, trabajadores, expertos y otras partes interesadas puede ayudar a garantizar que las políticas están bien diseñadas y son eficaces para ayudar a los estadounidenses a hacer frente a los desafíos de la jubilación futura.

Anexo A: Síntesis de los resultados

Acceso a un plan de jubilación y participación

Estado	Acceso	Participación	Estado	Acceso	Participación
50 Estados (excluye DC)	58 %	49 %	MT	61 %	51 %
AL	58 %	49 %	NE	64 %	54 %
AK	62 %	53 %	NV	51 %	39 %
AZ	52 %	41 %	NH	66 %	58 %
AR	55 %	45 %	NJ	53 %	47 %
CA	51 %	44 %	NM	49 %	41 %
CO	62 %	52 %	NY	55 %	49 %
CT	66 %	58 %	NC	58 %	49 %
DE	63 %	56 %	ND	68 %	59 %
FL	46 %	38 %	OH	65 %	55 %
GA	53 %	45 %	OK	60 %	50 %
HI	59 %	52 %	OR	64 %	55 %
ID	58 %	49 %	PA	65 %	56 %
IL	62 %	53 %	RI	64 %	56 %
IN	63 %	57 %	SC	57 %	48 %
IA	68 %	59 %	SD	67 %	56 %
KS	66 %	56 %	TN	59 %	49 %
KY	59 %	51 %	TX	50 %	42 %
LA	53 %	44 %	UT	59 %	50 %
ME	67 %	56 %	VT	66 %	56 %
MD	60 %	51 %	VA	63 %	55 %
MA	61 %	55 %	WA	67 %	56 %
MI	62 %	53 %	WV	62 %	53 %
MN	69 %	61 %	WI	70 %	61 %
MS	55 %	47 %	WY	63 %	53 %
MO	64 %	55 %			

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación por región

Región	Acceso	Participación
Noreste	59 %	52 %
Medio oeste	65 %	56 %
Sur	54 %	46 %
Oeste	55 %	47 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación de trabajadores a tiempo parcial

Estado	Acceso	Participación	Estado	Acceso	Participación
50 Estados (excluye DC)	33 %	18 %	MT	37 %	16 %
AL	32 %	17 %	NE	35 %	18 %
AK	33 %	21 %	NV	33 %	16 %
AZ	27 %	17 %	NH	39 %	22 %
AR	28 %	12 %	NJ	31 %	16 %
CA	28 %	16 %	NM	24 %	13 %
CO	36 %	22 %	NY	31 %	16 %
CT	40 %	23 %	NC	30 %	14 %
DE	35 %	18 %	ND	47 %	24 %
FL	26 %	13 %	OH	41 %	20 %
GA	34 %	15 %	OK	36 %	15 %
HI	29 %	18 %	OR	40 %	26 %
ID	31 %	18 %	PA	39 %	22 %
IL	36 %	19 %	RI	38 %	22 %
IN	33 %	19 %	SC	30 %	16 %
IA	38 %	19 %	SD	45 %	22 %
KS	42 %	19 %	TN	32 %	14 %
KY	33 %	18 %	TX	25 %	12 %
LA	26 %	13 %	UT	33 %	16 %
ME	40 %	23 %	VT	39 %	22 %
MD	34 %	16 %	VA	39 %	19 %
MA	35 %	21 %	WA	41 %	22 %
MI	36 %	19 %	WV	31 %	17 %
MN	45 %	27 %	WI	41 %	25 %
MS	27 %	13 %	WY	28 %	14 %
MO	36 %	21 %			

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Anexo B: Acceso a un plan de jubilación y participación por características incluidas

Acceso a un plan de jubilación y participación por tamaño del empleador

	Acceso	Participación
< 10 empleados	22 %	19 %
10-49 empleados	37 %	31 %
50-99 empleados	52 %	43 %
100-499 empleados	63 %	53 %
+500 empleados	74 %	64 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación por sector industrial

	Acceso	Participación
Construcción	40 %	34 %
Manufactura	69 %	61 %
Comercio mayorista y minorista	56 %	46 %
Actividades financieras	68 %	62 %
Sector empresarial y profesionales	56 %	48 %
Servicios de educación y de salud	64 %	55 %
Ocio y hostelería	34 %	23 %
Transporte y servicios públicos	61 %	54 %
Otros sectores industriales	50 %	43 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación por ingresos salariales

	Acceso	Participación
< \$25 000	32 %	20 %
\$25 000-\$49 999	56 %	47 %
\$50 000-\$99 999	71 %	65 %
+\$100 000	75 %	72 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación por edad

	Acceso	Participación
18-29	47 %	34 %
30-44	58 %	49 %
45-64	63 %	57 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación por nivel de estudios

	Acceso	Participación
Menos de Secundaria	29 %	21 %
Secundaria o equivalente	51 %	42 %
Diplomatura o similar	59 %	50 %
Licenciatura o superior	69 %	62 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Acceso a un plan de jubilación y participación por raza y grupo étnico

	Acceso	Participación
Blancos no hispanos	63 %	55 %
Negros no hispanos	56 %	45 %
Asiáticos no hispanos	55 %	48 %
Otros no hispanos	59 %	48 %
Hispanos	38 %	30 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Anexo C: Acceso a un plan de jubilación y participación por género

	Acceso	Participación
Hombres	57 %	49 %
Mujeres	58 %	49 %

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Los hombres y las mujeres tuvieron índices comparables de acceso a un plan de jubilación y participación. Sin embargo, las similitudes reflejan el grupo de análisis específico. Este informe se centra en trabajadores a tiempo completo, con contrato anual y sueldo y salario del sector privado. Al examinar el conjunto de trabajadores hombres y mujeres con sueldo y salario del sector privado aparecen patrones un tanto diferentes. Un factor que influye es la mayor cantidad de mujeres que trabajan a tiempo parcial. La Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics) señala que entre las mujeres empleadas, un 26,5 % informó que generalmente trabaja a tiempo parcial, alrededor del doble que en caso de los hombres.⁷⁹

Los archivos de IPUMS CPS revelan cifras similares. En el conjunto de la información compilada a lo largo de cinco años, alrededor del 29 % de las mujeres empleadas afirmaron trabajar a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres era solo el 15 %. Nuestro enfoque en los trabajadores a tiempo completo redujo la cantidad de mujeres de un 51 % en todo el archivo a un 43 % en la muestra de análisis limitada.

Anexo D: Estimaciones de la población por estado

Proporción estimada de la población de trabajadores a tiempo completo, con contrato anual e ingresos del sector privado de entre 18 a 64 años en cada estado sin acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo de acuerdo con los datos agrupados de IPUMS CPS

Estado	Proporción sin acceso	Estado	Proporción sin acceso
50 estados (sin incluir DC)	30 000 000	MT	70 000
AL	400 000	NE	100 000
AK	50 000	NV	300 000
AZ	700 000	NH	100 000
AR	300 000	NJ	1 000 000
CA	4 000 000	NM	100 000
CO	400 000	NY	2 000 000
CT	300 000	NC	800 000
DE	80 000	ND	50 000
FL	2 000 000	OH	900 000
GA	1 000 000	OK	300 000
HI	100 000	OR	200 000
ID	100 000	PA	1 000 000
IL	1 000 000	RI	80 000
IN	500 000	SC	400 000
IA	200 000	SD	60 000
KS	200 000	TN	600 000
KY	400 000	TX	3 000 000
LA	400 000	UT	200 000
ME	100 000	VT	50 000
MD	500 000	VA	700 000
MA	600 000	WA	500 000
MI	800 000	WV	100 000
MN	400 000	WI	400 000
MS	200 000	WY	40 000
MO	500 000		

Nota: Todas las estimaciones se han redondeado a la baja.

© 2016 The Pew Charitable Trusts

Anotaciones

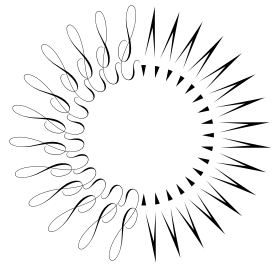
- 1 Melissa A.Z. Knoll, "The Role of Behavioral Economics and Behavioral Decision Making in Americans' Retirement Savings Decisions," *Social Security Bulletin* 70, n.º 4 (2010): 1-23, <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v70n4/v70n4p1.pdf>; Richard H. Thaler y Shlomo Benartzi, "Behavioral Economics and the Retirement Savings Crisis," *Capital Ideas* (summer 2013), <http://www.chicagobooth.edu/capideas/magazine/summer-2013/retirement-savings?cat=more>.
- 2 Véase Investment Company Institute, "Quarterly Retirement Market Data," consultado el 10 nov., 2015, para la información sobre la parte del total de los activos de jubilación de EE.UU. de fuentes diferentes, <http://www.ici.org/research/stats/retirement>. Aunque los activos en cuentas de jubilación individuales (IRAs) son mayores que los de los planes de contribución definidos, los activos de IRA provienen en gran medida del traspaso de los planes de contribución definidos. Véase Craig Copeland, "Individual Retirement Account Balances, Contributions, and Rollovers, 2011: The EBRI IRA Database," *Employee Benefit Research Institute Issue Brief* N.º 386 (2013): 1, http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI_IB_05-13.No386.IRAs.pdf.
- 3 De aquí en adelante, en este informe las referencias a los "trabajadores" se refieren a los trabajadores a tiempo completo, con contrato anual e ingresos de entre 18 a 64 años, a menos que se mencione lo contrario.
- 4 Comunicados de prensa del Senado de EE.UU., "Hatch Unveils Bill to Overhaul Pension Benefit System, Secure Retirement Savings," 2013, consultado el 16 sept. 2015, <http://www.hatch.senate.gov/public/index.cfm/2013/7/hatch-unveils-bill-to-overhaul-pension-benefit-system-secure-retirement-savings>; "Senators Collins, Nelson Introduce Bill to Encourage Retirement Savings," 2014, acceso 16 sept., 2015, <http://www.aging.senate.gov/press-releases/senate-bill-introduced-to-encourage-retirement-savings>; "Sen. Whitehouse and Rep. Neal Introduce Retirement Savings Bill," 2015 consultado el 16 Sept, 2015, <http://www.whitehouse.senate.gov/news/release/sen-whitehouse-and-rep-neal-introduce-retirement-savings-bill>; "Harkin Unveils Legislation to Address Retirement Crisis, Rebuild Private Pension System," 2014, consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.help.senate.gov/ranking/newsroom/press/harkin-unveils-legislation-to-address-retirement-crisis-rebuild-private-pension-system>.
- 5 Véase "myRA/my Retirement Account," U.S. Department of the Treasury, resumen de cómo funciona el programa myRA, <https://myra.gov/>.
- 6 Aunque no hemos puesto a prueba los efectos independientes de estos factores, las investigaciones sugieren varias maneras en las que pueden influir en los patrones que encontramos en los estados.
- 7 Todos estos factores están frecuentemente interrelacionados.
- 8 Sarah Flood, Miriam King, Steven Ruggles, y J. Robert Warren, *Integrated Public Use Microdata Series, Current Population Survey: Versión 4.0*, [Machine-readable database], Minneapolis, University of Minnesota, 2015, <https://cps.ipums.org/cps/>.
- 9 La mayoría de los gráficos de análisis se centran en trabajadores de 18 a 64 años del sector privado, que trabajan a tiempo completo todo el año. Por consiguiente, el lector ha de ser consciente de que las cifras que se incluyen no muestran un panorama completo de la cobertura de los planes de ahorro de jubilación a nivel nacional, regional o estatal. Por ejemplo, no se incluyen los trabajadores del sector público que tienen índices más altos de cobertura. Nos centramos en los trabajadores a tiempo completo, con contrato anual del sector privado con ingresos para reflejar la población que más le interesa a los legisladores en el contexto de la cobertura de los planes de ahorro para la jubilación.
- 10 Alicia H. Munnell y Dina Bleckman, "Is Pension Coverage a Problem in the Private Sector?" *Center for Retirement Research at Boston College Brief* 14-7, 2014, 3, http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2014/04/IB_14-7-508.pdf.
- 11 Por ejemplo, el U.S. Bureau of Labor Statistics realiza the National Compensation Survey (Encuesta Nacional de Ingresos) entre las empresas y no en los hogares.
- 12 Irena Dushi, Howard M. Iams, y Jules Lichtenstein, "Assessment of Retirement Plan Coverage by Firm Size, Using W-2 Tax Records," *Social Security Bulletin* 71, n.º 2 (2011): 53-65, <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n2/v71n2p53.pdf>; U.S. Government Accountability Office, "Retirement Security: Federal Action Could Help State Efforts to Expand Private Sector Coverage" (2015), 16, <http://www.gao.gov/assets/680/672419.pdf>.
- 13 Todas las cifras nacionales y regionales tanto aquí como en los anexos incluyen información de los 50 estados, excluyendo el Distrito de Columbia (DC). Aunque se modificara el análisis y se incluyera el Distrito de Columbia no cambiarían los resultados redondeados que presentamos.
- 14 U.S. Bureau of Labor Statistics, "The Employment Situation," consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.bls.gov/news.release/pdf/empst.pdf>.
- 15 Estas cifras puede que no reflejen con exactitud el porcentaje de trabajadores que activamente toman la decisión de participar en un plan en su lugar de trabajo, porque puede que algunos no cumplan con los requisitos para hacerlo. La encuesta Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement no les pregunta a los encuestados si cumplen o no los requisitos.

- 16 Aon Hewitt, "Leakage of Participants' DC Assets: How Loans, Withdrawals, and Cashouts Are Eroding Retirement Income, 2011," consultado el 16 de sept., 2015, http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/survey_asset_leakage.pdf; Annika Sundén y Brian Surette, "Household Borrowing from 401(k) Plans," *On Retirement Issues* n.º 1, Center for Retirement Research at Boston College (2000), http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2000/06/jtf_1.pdf.
- 17 Robert Argento, Victoria L. Bryant, y John Sabelhaus, "Early Withdrawals From Retirement Accounts During the Great Recession," Finance and Economics Discussion Series, Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs, Federal Reserve Board (2013), <http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2013/201322/201322pap.pdf>; Ellen Chang, "When Consumers Should Tap Into Their IRA for Additional Money," *MainStreet*, 21 de mayo, 2015, <https://www.mainstreet.com/article/when-consumers-should-tap-into-their-ira-for-additional-money>.
- 18 The Pew Charitable Trusts, "Americans' Financial Security: Perception and Reality," 2015, 5-6, http://www.pewtrusts.org/-/media/Assets/2015/02/FSM-Poll-Results-Issue-Brief_ARTFINAL_v3.pdf. Por ejemplo, las dos preocupaciones financieras más mencionadas entre las familias en una encuesta de Pew de 2015 fueron la falta de ahorros y no tener dinero suficiente para cubrir gastos.
- 19 *Ibíd.* El informe define las sacudidas financieras "como disminución de los ingresos, visitas al hospital, pérdida del cónyuge o pareja, o un gran arreglo del automóvil o de la vivienda en el último año".
- 20 The Pew Charitable Trusts, "The Precarious State of Family Balance Sheets," 2015, 1, http://www.pewtrusts.org/-/media/Assets/2015/01/FSM_Balance_Sheet_Report.pdf. En el estudio de capacidad financiera de 2012 de FINRA Investor Education Foundation's 2012 Financial Capability Study, alrededor de un 40 % de los trabajadores no estaban seguros de poder "contar con \$2000 si surgiera una necesidad inesperada el mes siguiente". En algunos estados como Misisipi y Arkansas, esta cifra alcanza casi el 50 %. FINRA Investor Education Foundation, National Financial Capability Study (Estudio de Capacidad Financiera Nacional), consultado el 15 de julio, 2015, <http://www.usfinancialcapability.org/>.
- 21 Muchos de estos factores están interrelacionados y este informe tan solo ilustra ampliamente los complejos marcos demográficos, económicos, sociales y psicológicos que pueden influir en la manera en la que los trabajadores enfocan el tema de la jubilación. Además, el lector debe tener en cuenta que este análisis estudia cada variable por sí sola y que los resultados pueden variar si se estudiaran otros factores.
- 22 Peter Brady y Michael Bogdan, "Who Gets Retirement Plans and Why, 2013," *ICI Research Perspective* 20, n.º 6 (2014): 6, <http://www.ici.org/pdf/per20-06.pdf>. En apoyo a esta hipótesis Brady y Bogdan encuentran numerosas diferencias en las características del empleado entre las empresas que ofrecen planes de jubilación y las que no. Los trabajadores de empresas sin planes de jubilación son más jóvenes, tienen ingresos más bajos y son más proclives a trabajar a tiempo parcial, en comparación con los trabajadores en empresas que sí ofrecen planes de jubilación.
- 23 Para un análisis detallado sobre el porcentaje de empresas que ofrecen planes de jubilación a nivel estatal, véase Teresa Ghilarducci y Joelle Saad-Lessler, "Explaining the Decline in the Offer Rate of Employer Retirement Plans Between 2003 and 2012," *ILR Review* 68, n.º 4 (2015): 807-832 <http://ilr.sagepub.com/content/68/4/807>.
- 24 Para más información sobre cómo existen varios factores que influyen en las contribuciones de los planes de jubilación, véase Christopher R. Tamborini, Patrick Purcell, y Howard M. Iams, "The Relationship Between Job Characteristics and Retirement Savings in Defined Contribution Plans," Bureau of Labor Statistics *Monthly Labor Review* (May 2013): 3-16, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2013/article/retirement-savings-in-defined-contribution-plans.htm>.
- 25 Existen otras investigaciones que utilizan datos administrativos y no información de encuestas que muestran índices más altos de acceso pero patrones similares respecto al tamaño de la empresa. Irena Dushi, Howard M. Iams y Jules Lichtenstein, "Retirement Plan Coverage by Firm Size: An Update," *Social Security Bulletin* 75, n.º 2 (2015): 45, <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v75n2/v75n2p41.html>. Los autores examinaron los trabajadores del sector privado con ingresos de entre 21 y 64 años en la 2012 Survey of Income and Program Participation (Encuesta sobre Participación en Programas e Ingresos) y encontraron índices de acceso del 28 % de trabajadores en empresas con menos de 10 empleados y un 73 % de los trabajadores en empresas de 50 a 99 empleados. Los autores también detectaron que el acceso a un plan de jubilación de los trabajadores de empresas con menos de 10 empleados había caído de manera significativa a partir de 2006, cuando era de un 34 %.
- 26 Estos resultados reflejan hallazgos de otras fuentes. Por ejemplo, según los datos de Census Bureau's Statistics of U.S. Businesses (las estadísticas de las empresas de EE.UU. de la Oficina del Censo), el porcentaje de los trabajadores en empresas con menos de 10 empleados varía del 8,9 % en Nevada al 18,9 % en Montana.
- 27 Main Street Alliance and American Sustainable Business Council, "Poll Report: Small Business Owners' Views on Retirement Security," 2013, http://asbcouncil.org/sites/default/files/library/docs/asbc_retirement_poll_report_june2013.pdf.
- 28 Además del Employee Benefit Research Institute, la encuesta fue coorganizada por el American Savings Education Council y Mathew Greenwald & Associates.

- 29 Employee Benefit Research Institute, "Small Employers Without Plans," Small Employer Retirement Survey, 2003, consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.ebri.org/pdf/surveys/sers/2003/03sersf1.pdf>.
- 30 Employee Benefit Research Institute, "Small Employers Without Plans."
- 31 William J. Dennis Jr. (ed.), "Retirement," NFIB National Small Business Poll, vol. 5, issue 3 (2005): 1, <http://411sbfacts.com/files/RetirementpollFINAL%5B1%5D.pdf>.
- 32 U.S. Department of Labor, "Choosing a Retirement Solution for Your Small Business," consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.dol.gov/ebsa/publications/choosing.html>.
- 33 Employee Benefit Research Institute, "The 2001 Small Employer Retirement Survey (SERS) Summary of Findings," consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.ebri.org/pdf/surveys/sers/2001/01serses.pdf>.
- 34 William E. Even y David A. Macpherson, "Improving Pension Coverage at Small Firms," in *Overcoming Barriers to Entrepreneurship*, ed. Diana Furchtgott-Roth (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2008), <http://www.trinity.edu/dmacpher/Pdfs/covg%20and%20firm%20size.pdf>.
- 35 Hemos reunido varias categorías de pequeñas industrias que aparecen en el IPUMS CPS dentro de nuestro encabezado "otros sectores industriales". Véase el documento de metodología para los detalles.
- 36 En los datos de las industrias más importantes de referencia, los trabajadores agrícolas tenían los índices más bajos de acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo. Sin embargo, un porcentaje pequeño de trabajadores dentro de nuestro grupo específico de análisis se encontraba en este sector industrial, y en nuestras medidas sinópticas hemos combinado el grupo agrícola con otras categorías de sectores industriales donde había poca representación de trabajadores.
- 37 La lista completa de trabajos que se incluyen en ocio y hostelería: artistas independientes, artes escénicas, deportes televisados e industrias relacionadas; museos, galerías de arte, lugares históricos e instituciones similares; boleras; otras actividades de entretenimiento, juegos y apuestas y sector recreativo; alojamiento; hospedaje para viajeros; campings y aparcamientos para caravanas, pensiones y casas de huéspedes; restaurantes y otros servicios de comida; bares, bebidas alcohólicas.
- 38 John L. Bishow, "The Relationship Between Access to Benefits and Weekly Work Hours," U.S. Bureau of Labor Statistics *Monthly Labor Review* (Junio 2015), <http://www.bls.gov/opub/mlr/2015/article/pdf/the-relationship-between-access-to-benefits-and-weekly-work-hours.pdf>.
- 39 U.S. Bureau of Labor Statistics, "Job Openings and Labor Turnover—September 2015," news release, <http://www.bls.gov/news.release/pdf/jolts.pdf>.
- 40 Bureau of Labor Statistics, comunicado de prensa económico, "Table 5: Median Years of Tenure With Current Employer for Employed Wage and Salary Workers by Industry, Selected Years, 2004-14", última modificación 18 de sept., 2014, <http://www.bls.gov/news.release/tenure.t05.htm>.
- 41 Los datos de los diferentes sectores industriales están disponibles en BLS' "Industries at a Glance," consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.bls.gov/iag/home.htm>.
- 42 Véase "The Least Profitable U.S. Industries," Sageworks, para las diferentes medidas de los resultados económicos por sector industrial, consultado el 16 de sept., 2015, https://www.sageworks.com/pdf/Data_Release_04272015.pdf; and Damodaran Online, "Data: Current," consultado el 16 de sept., 2015, http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/New_Home_Page/datacurrent.html.
- 43 Bureau of Labor Statistics, comunicado de prensa económico, "Table 3: Union Affiliation of Employed Wage and Salary Workers by Occupation and Industry," última modificación el 23 de enero, 2015, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>.
- 44 George I. Long, "Differences Between Union and Nonunion Compensation, 2001-2011," Bureau of Labor Statistics *Monthly Labor Review*, abril 2013, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2013/04/art2full.pdf>; Government Accountability Office, "Pension Plans: Characteristics of Persons in the Labor Force Without Pension Coverage," Informe a los Solicitantes del Congreso, 2000, <http://www.gao.gov/assets/230/229464.pdf>. Estar sindicado, por supuesto, no es lo único que explica el acceso a un plan de jubilación y la cobertura. Por ejemplo, el índice de cobertura del sindicato comparable para los trabajadores en el sector de las "actividades financieras" fue del 2,4 % y los trabajadores de este sector tienen uno de los índices más altos de acceso y cobertura en el análisis de IPUMS CPS. Como destaca Long: "Las diferencias entre los pagos y los beneficios de los sindicatos y de los que no lo están, pueden reflejar otros factores a parte de la presencia de un sindicato".
- 45 Bureau of Labor Statistics, comunicado de prensa económico, "Table 5: Union Affiliation of Employed Wage and Salary Workers by State," última modificación 23 de enero, 2015, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t05.htm>.
- 46 Ghilarducci y Saad-Lessler, "Explaining the Decline in the Offer Rate," 807-832.
- 47 Bureau of Labor Statistics, "Labor Force Statistics From the Current Population Survey, 18b: Employed Persons by Detailed Industry and Age," última modificación 12 de febrero, 2015, <http://www.bls.gov/cps/cpsaat18b.htm>.

- 48 Harry J. Holzer et al., "Where Are All the Good Jobs Going? What National and Local Job Quality and Dynamics Mean for U.S. Workers," Russell Sage Foundation, 2011; Arne Kalleberg, "Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s," Russell Sage Foundation, 2013. Véase Holzer et al. para una exposición sobre calidad de trabajo y las últimas tendencias en este área. Kalleberg también expone la calidad del trabajo como una función del sueldo, las condiciones laborales y el acceso a la sanidad y las prestaciones de jubilación.
- 49 Congressional Budget Office, "The Distribution of Major Tax Expenditures in the Individual Income Tax System," consultado el 16 de sept., 2015, https://www.cbo.gov/sites/default/files/113th-congress-2013-2014/reports/43768_DistributionTaxExpenditures.pdf. Los sueldos promedio más altos en una empresa pueden que haga más atractivo la oferta de un plan de jubilación y otras prestaciones, en parte debido a que los incentivos fiscales asociados son, por lo general, mayores para los de ingresos más altos.
- 50 Bureau of Labor Statistics, "May 2014 National Industry-Specific Occupational Employment and Wage Estimates," última modificación 25 de marzo, 2015, <http://www.bls.gov/oes/current/oesrsci.htm>.
- 51 The Pew Charitable Trusts, "Survey of American Family Finances, Top-Lines Accompanying 'Americans' Financial Security: Perception and Reality," 2015, 4, http://www.pewtrusts.org/-/media/assets/2015/03/fsm-poll-results-toplines_artfinal_v3.pdf.
- 52 The Pew Charitable Trusts, "The Precarious State of Family Balance Sheets," 3.
- 53 Los trabajadores que menos ganan de por vida necesitan menos ahorros para mantener su forma de vida antes de la jubilación debido a la fórmula progresiva de los beneficios de el Seguro Social.
- 54 Scott A. Wolla, "Smoothing the Path: Balancing Debt, Income, and Saving for the Future," Federal Reserve Bank of St. Louis Page One Economics Newsletter (November 2014): 1-5, <https://research.stlouisfed.org/pageoneeconomics/uploads/newsletter/2014/PageOne1114NEW.pdf>; Barry Bosworth, Gary T. Burtless, y C. Eugene Steuerle, "Lifetime Earnings Patterns, The Distribution of Future Social Security Benefits, and the Impact of Pension Reform," Center for Retirement Research at Boston College, http://www.urban.org/research/publication/lifetime-earnings-patterns-distribution-future-social-security-benefits-and-impact-pension-reform/view/full_report.
- 55 Marina Vornovytssky, Alfred Gottschalck, y Adam Smith, "Household Debt in the U.S.: 2000 to 2011" (2013), U.S. Census Bureau, <https://www.census.gov/people/wealth/files/Debt%20Highlights%202011.pdf>.
- 56 The Pew Charitable Trusts, "The Complex Story of American Debt," 2015, 3, http://www.pewtrusts.org/-/media/Assets/2015/07/Reach-of-Debt-Report_ARTFINAL.pdf.
- 57 Alicia H. Munnell, Annika Sunden, y Catherine Taylor, "What Determines 401(k) Participation and Contributions?" Social Security Bulletin 64, n.º 3 (2001/2002): 64-75, <http://ssa.gov/policy/docs/ssb/v64n3/v64n3p64.pdf>.
- 58 Los autores usaron para su análisis la herramienta en línea para documentos de encuesta y análisis (Survey Documentation and Analysis, SDA), disponible en <http://www.federalreserve.gov/econresdata/scf/scfindex.htm>; para obtener más detalles sobre los motivos de ahorro y el comportamiento véase Jing J. Xiao, "Saving Motives and 401(k) Contributions," *Financial Counseling and Planning* 8, n.º 2 (1997), <https://afcpe.org/assets/pdf/vol828.pdf>.
- 59 Anthony P. Carnevale, Stephen J. Rose, y Ban Cheah, "The College Payoff: Education, Occupations, Lifetime Earnings," Georgetown University Center on Education and the Workforce (2014), consultado el 16 de sept., 2015, <https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/collegepayoff-complete.pdf>. A tener en cuenta que las diferencias en las ganancias a lo largo de la vida no se pueden atribuir enteramente al título en sí, y pueden en parte reflejar las capacidades y características subyacentes de aquellos individuos que obtienen educación formal adicional.
- 60 Bureau of Labor Statistics, "Educational Attainment for Workers 25 Years and Older by Detailed Occupation," última modificación 19 de dic., 2013, http://www.bls.gov/emp/ep_table_111.htm.
- 61 Annamaria Lusardi y Olivia S. Mitchell, "How Ordinary Consumers Make Complex Economic Decisions: Financial Literacy and Retirement Readiness," National Bureau of Economic Research, Documento de Trabajo N.º 15350 (2009), <http://www.nber.org/papers/w15350.pdf>; Julie R. Agnew et al., "Do Financial Literacy and Mistrust Affect 401(k) Participation?," Center for Retirement Research at Boston College Brief, 7-17 (2007), http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2007/11/IB_7-17.pdf.
- 62 Annamaria Lusardi y Olivia S. Mitchell, "Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth," National Bureau of Economic Research, Documento de Trabajo No. 12585 (2006), <http://www.nber.org/papers/w12585.pdf>. Las investigaciones anteriores han mostrado que, en comparación con grupos con menos formación, los trabajadores adultos con una licenciatura o otro título superior son más capaces de responder de manera correcta a varias preguntas de conocimientos financieros, como, por ejemplo, calcular el interés compuesto, que es un concepto clave para entender los beneficios de los ahorros a largo plazo.
- 63 Carmen DeNavas-Walt, Bernadette D. Proctor, y Jessica C. Smith, "Income, Poverty and Health Insurance Coverage in the United States: 2012," U.S. Census Bureau (2013), <https://www.census.gov/prod/2013pubs/p60-245.pdf>.

- 64 Rakesh Kochhar y Richard Fry, "Wealth Inequality Has Widened Along Racial, Ethnic Lines Since End of Great Recession," Pew Research Center (2014), <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/12/12/racial-wealth-gaps-great-recession/>.
- 65 Ariel Investments LLC/The Charles Schwab Corp., "The Ariel/Schwab Black Investor Survey: Saving and Investing Among Higher Income African-American and White Americans," 2008, consultado el 16 de sept, 2015, <https://www.arielinvestments.com/landmark-surveys/>.
- 66 Tristan Mabry, "Black Investors Lack Trust in Brokers, Shy Away From Investing in Stocks," *The Wall Street Journal*, 14 de mayo, 1999, <http://www.wsj.com/articles/SB926636527156960101>; U.S. Department of Labor, "Disparities for Women and Minorities in Retirement Savings," 2010, consultado el 16 de sept., 2015, <http://www.dol.gov/ebsa/publications/2010ACreport3.html>. Otra investigación sugiere que la confianza por motivos históricos y los problemas de comodidad son una preocupación constante para algunas poblaciones de minorías. Además, Agnew et al. (2007) revelan que la desconfianza es un indicador negativo e importante para la participación en el plan 401(k) dentro de una estructura de inscripción automática. Pero que no es tan importante en un programa voluntario (Julie R. Agnew et al., "Do Financial Literacy and Mistrust Affect 401(k) Participation?"). La Corporación Federal de Seguro de Depósitos (Federal Deposit Insurance Corp.) informó de que aproximadamente un tercio de las personas que no tienen cuenta bancaria afirmaron desconfiar o que les desagradaban los bancos como una de las razones por las que no los utilizaban. (Lee "2013 FDIC National Survey of Unbanked and Underbanked Households," 2014, <https://www.fdic.gov/householdsurvey/2013report.pdf>.)
- 67 Federal Deposit Insurance Corp., "2013 FDIC National Survey of Unbanked and Underbanked Households." Alliance for Stabilizing our Communities, "Banking in Color: New Findings on Financial Access for Low- and Moderate Income Communities," 2014, http://publications.nclr.org/bitstream/handle/123456789/1203/bankingincolor_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 68 Para consultar los efectos de los niños sobre acumulación de riquezas, léase, por ejemplo, a John Karl Scholz y Ananth Seshadri, "Children and Household Wealth," 2009, <http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Research/Children.pdf>.
- 69 Antes de la enmienda, el plan de legislación de Illinois fijó el umbral en 10 empleados o más. Illinois General Assembly, "Bill Status of S.B. 2758," accedida el 16 de septiembre de 2015, <http://www.ilga.gov/legislation/BillStatus.asp?DocTypeID=SB&DocNum=2758&GAID=12&SessionID=85&LegID=78572>.
- 70 National Council of La Raza, "Latino Financial Access and Inclusion in California," 2013, http://publications.nclr.org/bitstream/handle/123456789/1123/CA_Latino_Financial_Access_ReportWeb.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 71 Prudential, "The Hispanic American Financial Experience," 2014, https://www.prudential.com/media/managed/hispanic_en/prudential_hafe_researchstudy_2014_en.pdf.
- 72 Jack VanDerhei, "Auto-IRAs: How Much Would They Increase the Probability of 'Successful' Retirements and Decrease Retirement Deficits? Preliminary Evidence from EBRI's Retirement Security Projection Model," EBRI Notes 36, n.º 6 (2015): 11-29, http://www.ebri.org/pdf/notespdf/EBRI_Notes_06_June15_SI-AutoIRAs.pdf
- 73 William G. Gale, Benjamin H. Harris, y Ruth Levine, "Raising Household Saving: Does Financial Education Work?" *Social Security Bulletin*. 72 n.º 2 (2012): 39-48, <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v72n2/v72n2p39.pdf>; Aimee D. Prawitz y Judith Cohart, "Workplace Financial Education Facilitates Improvement in Personal Financial Behaviors," *Journal of Financial Counseling and Planning*. 25, publicación 1 (2014): 5-26, http://afcpe.org/assets/pdf/volume_25_1/04088_pg5-26.pdf.
- 74 Para tener una perspectiva sobre la evidencia mixta sobre la educación financiera y el caso de la enseñanza "just in time", léase a Daniel Fernandes, John G. Lynch Jr., y Richard G. Netemeyer, "Financial Literacy, Financial Education, and Downstream Financial Behaviors," *Management Science*, 2013, http://www.researchgate.net/profile/Daniel_Fernandes6/publication/259763070_Financial_Literacy_Financial_Education_and_Downstream_Financial_Behaviors/links/54ad6dc30cf2213c5fe3f890.pdf.
- 75 Annamaria Lusardi y Olivia S. Mitchell, "The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence," *Journal of Economic Literature* 52, n.º 1 (2014): 5-44, <http://www.umass.edu/preferen/You%20Must%20Read%20This/Financial%20Literacy%20JEP%202014.pdf>.
- 76 Board of Governors of the Federal Reserve System, *Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2014* (2015), 40, <http://www.federalreserve.gov/econresdata/2014-report-economic-well-being-us-households-201505.pdf>.
- 77 Por ejemplo, la Government Accountability Office (Oficina de Contabilidad del Gobierno) considera que la disponibilidad de préstamos impulsa la participación en los planes 401(k). Véase Government Accountability Office, "401(k) Pension Plans: Loan Provisions Enhance Participation but May Affect Income Security for Some," Report to the Chairman, Senate Special Committee on Aging and Senator Judd Gregg, 1997, <http://www.gao.gov/assets/230/224713.pdf>. Para más investigación relacionada con este asunto, leer John Beshears et al., "Optimal Illiquidity," National Bureau of Economic Research, 2014, http://eml.berkeley.edu/~webfac/seminars/Optimal_Illiquidity_2014.pdf; and Munnell, Sunden, and Taylor, "What Determines 401(k) Participation and Contributions?" 64-75.
- 78 Robert Lerman y Signe-Mary McKernan, "The Effects of Holding Assets on Social and Economic Outcomes of Families: A Review of Theory and Evidence," the Urban Institute, 2008, <http://aspe.hhs.gov/hsp/07/poorfinances/Effects/report.pdf>.
- 79 U.S. Bureau of Labor Statistics, "Women in the Labor Force: A Databook," Informe 1040, 2013, consultado el 16 de sept., 2015, 74-76 <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook-2012.pdf>.



THE
PEW
CHARITABLE TRUSTS

