



Acceso equitativo a Secure Choice: abordando los obstáculos para ahorrar para la jubilación para los trabajadores de Illinois

Noviembre de 2017

Información del informe

Autores del informe> Alexis Carella, doctorado y Suniya Farooqui

Equipo del proyecto: Katie Buitrago, Lindy Carrow, Michael Falk, Mary O'Brien, Sasha Pierson (anteriormente), Mauricio Lopez Mendez, David Li, y Amy Rynell.

Citación sugerida: Carella, A. & Farooqui, S. (noviembre de 2017). Igualdad de acceso a Secure Choice: Abordando los obstáculos para ahorrar para la jubilación de los trabajadores de Illinois. Chicago: Centro de investigación de impacto social. Disponible en www.heartlandalliance.org/research

Heartland Alliance, una de las organizaciones de lucha contra la pobreza más importantes del mundo, trabaja en comunidades de los Estados Unidos y en el extranjero para atender a los que están viviendo sin hogar, en la pobreza o buscando seguridad. Heartland Alliance ofrece una amplia gama de servicios en las áreas de seguridad, salud, vivienda, educación, oportunidades económicas y justicia, y lidera esfuerzos de políticas estatales y nacionales que tienen como objetivo un cambio duradero para las personas y avanzar hacia una sociedad justa con oportunidades para todos. Para obtener más información, visite www.heartlandalliance.org síganos en Twitter, [@HeartlandHelps](https://twitter.com/HeartlandHelps), o hágase fan nuestro en Facebook en www.facebook.com/heartlandalliance.

Centro de investigación de impacto social es un programa de Heartland Alliance. IMPACT realiza investigaciones que ayudan a los líderes a crear cambios. Colaboramos con los clientes para medir y hacer crecer su impacto social. Nuestro trabajo familiar permite que las organizaciones sin fines de lucro, las fundaciones y los gobiernos avancen en dirección a soluciones reales para la pobreza. Para obtener más información, visite www.heartlandalliance.org/research, síganos en Twitter [@IMPACTHeartland](https://twitter.com/IMPACTHeartland), o hágase fan nuestro en Facebook en www.facebook.com/social.impact.research.

Agradecimientos

Agradecemos el reconocimiento de la oficina de mujeres del departamento de trabajo de los Estados Unidos, cuyo generoso apoyo hizo posible este informe. También quisiéramos agradecer al grupo de desarrollo de activos de Illinois (IABG) por su asesoramiento sobre el tema y al Departamento del Tesoro del estado de Illinois por su compromiso continuo de implementar opciones de jubilación accesibles para los trabajadores en Illinois. Gracias a los participantes de la investigación y al personal que distribuyó encuestas y organizó grupos focales por su importante contribución a este estudio, particularmente a: Navicore Solutions, Lessie Bates Davis House, Instituto del Progreso Latino, SEIU Healthcare Illinois e Indiana, y LadderUp. Gracias a los siguientes expertos que participaron en entrevistas para ayudar a divulgar este trabajo: Theresa Gibbons, Marisabel Torres, Martin Noven, Alison Leipsiger, Pete Isberg, y Sabrina Bailey.

Asesores clave:

Jody Blaylock — asociado principal de políticas, política de igualdad financiera, Heartland Alliance

Courtney Eccles — gerente del programa Invest in Illinois, Departamento del Tesoro del estado de Illinois

Lucy Mullany (anteriormente) — directora principal de proyectos política de empoderamiento financiero en Heartland Alliance

Samantha Tuttle — directora de políticas y promoción en Heartland Alliance

Este producto fue financiado por una subvención otorgada por la oficina de mujeres del departamento de trabajo de los Estados Unidos. El producto fue creado por el destinatario y no necesariamente refleja la posición oficial del departamento del trabajo de los Estados Unidos. El departamento del trabajo de los Estados Unidos no asume ninguna responsabilidad, ya sea expresa o implícita, con respecto a tal información, incluida cualquier información en sitios web a los que dirigen los enlaces e incluyendo, sin limitación, la exactitud de la información o de su integridad, su puntualidad, su utilidad, su adecuación, su disponibilidad continua o su propiedad. Este producto es propiedad de la institución que lo creó. Está permitido el uso interno por parte de una organización y/o el uso personal por parte de un individuo para propósitos no comerciales. Todos los demás usos requieren la autorización previa del titular de los derechos de autor.

Índice

| | |
|--|-----------|
| Glosario de términos | 4 |
| Resumen ejecutivo | 5 |
| Contexto | 7 |
| Diseño y metodología del estudio | 15 |
| Hallazgos | 18 |
| Consideraciones de implementación de Secure Choice de Illinois | 30 |
| Notas finales | 35 |
| Anexo técnico..... | 37 |
| Grupos focales | 37 |
| Muestreo para encuestas | 37 |
| Estadísticas demográficas para encuestas | 39 |
| Ponderación..... | 40 |
| Guion para la encuesta..... | 41 |
| Guion para grupos focales | 42 |
| Cuestionario previo a la discusión..... | 43 |
| Encuesta | 45 |

GLOSARIO DE TÉRMINOS

401(k): El plan de jubilación patrocinado por el empleador más comúnmente utilizado en los Estados Unidos. Los empleadores pueden aportar aplazamientos salariales de los ingresos imponibles de los empleados directamente en la cuenta. Antes de llegar a los 55*, los retiros de estas cuentas son penalizados, a excepción de las exenciones por dificultades económicas y de ciertos préstamos.

Pobreza de activos: La pobreza de activos es la falta de ahorros financieros o de un colchón financiero. Afecta a la capacidad de un hogar de resistir a un contratiempo financiero temporal y subsistir en el nivel de pobreza durante tres meses sin ingresos.

Cuentas de emergencia, o "sidecar": Las cuentas de emergencia, o "sidecar", son cuentas de ahorros de reserva adjuntas a cuentas de jubilación que son mantenidas mediante deducciones automáticas hasta que alcanzan un determinado umbral. Tienen la intención de limitar las fugas previas a la jubilación ofreciendo una cuenta de ahorros separada en caso de dificultades financieras.

Planes de jubilación patrocinados por el empleador: generalmente se dividen en **planes de contribuciones definidas** y planes de beneficios definidos. El plan más común es el 401(k), que es un plan de contribución definido, donde el empleado o el empleador (o, en el caso de combinación, ambos) contribuye(n) a una cuenta basada en un porcentaje del salario del empleado. Estos fondos están en el mercado de inversión, y cualquier riesgo inherente es responsabilidad del empleado. Las instituciones educativas y sin fines de lucro tienen sus propias versiones de planes de contribución definidos que imitan las estructuras del plan 401 (k) (se invierte dinero antes de impuestos). Los planes de beneficios definidos se conocen más comúnmente como pensiones, y otorgan una cantidad fija o formulada basada en el salario y en cuánto tiempo un empleado ha estado con un empleador. Los empleados también pueden tener acciones u otros tipos de planes de contribución definidos, dependiendo del empleador.

Desviación: La desviación se refiere a cualquier retiro de fondos de jubilación antes de llegar a la edad de jubilación. Muchas veces estos retiros son gravados a una tasa más alta para desalentar la práctica, pero los planes IRA y 401(k) tienen excepciones en casos de extrema dificultad junto con opciones para usar fondos para una primera casa o necesidades educativas.

Pobreza de activos líquidos: La pobreza de activos líquidos se define como la falta de ahorros o activos líquidos suficientes (artículos que son fáciles de vender o convertir en efectivo) para subsistir por encima del nivel de pobreza durante tres meses sin ingresos.

Bajos ingresos: En este informe, definimos los hogares de Illinois de bajos ingresos como aquellos con un jefe de familia mayor de 18 años con un ingreso familiar entre 100 y 199 por ciento del nivel de pobreza federal.

Emparejamiento: Cuando un empleador iguala la contribución de un empleado a un plan de contribución definida como incentivo para participar y/o ahorrar más.

Portabilidad: La portabilidad, en términos de jubilación, significa que un participante en un plan patrocinado por un empleador puede transferir sus beneficios acumulados de una empresa a otra en los casos de cambio de trabajo, pérdida o retiro en sí.

Brecha de riqueza racial: La brecha de riqueza racial comprende las disparidades en la acumulación de riqueza y el acceso entre comunidades blancas y comunidades de color. La brecha de riqueza es mayor que la brecha salarial o de ingresos; la riqueza representa la capacidad para el ahorro futuro, la inversión, la jubilación, la obtención de viviendas estables y equitativas, y la seguridad frente a los tiempos de dificultades financieras. Las comunidades de color tienen mayores tasas de activos y pobreza de activos líquidos, y las personas de color son más propensas a ser sub-bancarizadas o no bancarizadas. Además, hay más hogares por institución financiera en las comunidades de color.

Roth IRA: Roth IRA es un plan donde los ingresos después de impuestos pueden depositarse en una cuenta. Estos tipos de cuentas se pueden abrir independientemente de si un participante tiene o no un plan patrocinado por el empleador, y se pueden mantener de manera independiente. Los límites de contribución para tales cuentas son \$ 5,500 o \$ 6,500 por año para participantes que tengan más de 55 años* Estos planes son el vehículo preferido para los programas estatales de jubilación, como Secure Choice.

No bancarizado: Un hogar es considerado no bancarizado si ningún miembro tiene una cuenta corriente o de ahorros.

Sub-bancarizado: Un hogar es considerado sub-bancarizado si al menos un miembro tiene una cuenta en un banco asegurado, pero también utiliza servicios financieros alternativos (AFS), incluidos los préstamos del día de pago, las tarjetas de débito prepagas, los servicios de cambio de cheques y los préstamos sobre el título del auto.

* La edad oficial de jubilación ha cambiado a 59,5 desde que se redactó este informe.

RESUMEN EJECUTIVO

Contexto: Illinois es uno de los primeros estados en la nación que aprueba la legislación de ahorro para la jubilación utilizando Secure Choice. Con la implementación de Secure Choice, los trabajadores en Illinois en empresas calificadas sin acceso a un plan de jubilación basado en el empleo serán automáticamente inscritos en un programa de ahorro para la jubilación. Se estima que 1,3 millones de personas de Illinois que actualmente no tienen acceso a planes de jubilación en el lugar de trabajo se verán potencialmente impactados por Secure Choice. Sin embargo, a medida que Illinois avanza hacia la implementación de Secure Choice, hay una serie de preguntas clave que deben responderse para ayudar a garantizar que el programa aborde las barreras que impiden la participación, especialmente entre trabajadores de bajos ingresos, mujeres, inmigrantes y trabajadores de color. Esta investigación tiene como objetivo entender mejor estos obstáculos.

Contexto A pesar de la base establecida por la seguridad social, los ingresos adicionales de jubilación son necesarios para que las familias puedan llegar a fin de mes durante la jubilación. Un preocupante 92% de las familias trabajadoras de los EE.UU no cumplen con una meta conservadora de ahorro para la jubilación (tasa de ahorro del 10-15%) para mantener su nivel de vida durante la jubilación. Además, solo el 36% de los trabajadores en Illinois que ganan menos de \$ 25.000 al año tienen acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo, con una tasa de aceptación del 22%. Y del 60% de los trabajadores en Illinois que ganan entre \$ 25.000- 49.999 al año, solo el 50% participa en un plan de jubilación en el lugar de trabajo. Tales disparidades afectan en gran medida a los trabajadores de bajos ingresos, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de color. Para este grupo de personas de Illinois, algunos de los obstáculos más consistentes para ahorrar para la jubilación incluyen los siguientes:

- **La falta de opciones de ahorro accesibles:** Muchos empleadores no ofrecen vehículos para el ahorro, lo que obliga a las personas a navegar en el complejo escenario financiero de manera independiente. En Illinois, el 62% de los asalariados o trabajadores con contratos laborales a tiempo completo, del sector privado de 18 a 64 años de edad tienen acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo (en 26 de los 50 estados).¹ De este grupo, solo el 53% participa en un plan de jubilación en el lugar de trabajo (en 22 de los 50 estados).²
- **Fugas de la cuenta:** Aproximadamente el 71% de los estadounidenses informan que luchan para ahorrar debido a gastos no planificados; de los que ahorran, el 26% luchan para ahorrar a una frecuencia de "cada" mes o "casi todos" los meses.³ Quienes no tienen ahorros de emergencia tienen seis veces más probabilidades de solicitar un préstamo de sus planes de jubilación. En general, esto equivale al hecho de que, por cada \$ 1 que aporten los ahorradores menores de 55 años a una cuenta de jubilación en los EE. UU. se pierden \$ 0,40 por fugas.⁴
- **Brechas en el conocimiento financiero:** Los recursos de educación financiera están más disponibles en las comunidades blancas que en las comunidades de color y el acceso no equitativo a la educación financiera es un obstáculo importante para el ahorro.

Métodos: Esta evaluación de las necesidades de los trabajadores económicamente vulnerables en Illinois utilizó un enfoque de métodos mixtos para entender mejor los obstáculos para ahorrar para la jubilación. Incorporamos datos primarios y secundarios en esta consulta. Las fuentes de datos incluyen lo siguiente: 1) datos secundarios del Departamento del Tesoro de Illinois sobre empleados elegibles para Secure Choice; 2) encuestas cerradas; 3) grupos focales semiestructurados; 4) cuestionarios; y 5) entrevistas de expertos semiestructuradas.

Hallazgos clave:

- **Hallazgo 1-** Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois no pueden ahorrar para la jubilación debido a la falta de planes de jubilación patrocinados por el empleador.
- **Hallazgo 2-** Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois luchan para poder ahorrar para la jubilación debido a la falta de fondos o de apoyo adecuado de planificación financiera.
- **Hallazgo 3-** Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois tienen la misma necesidad de cuentas de ahorro de emergencia que de cuentas de ahorro para la jubilación.
- **Hallazgo 4-** Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois experimentan desconfianza hacia las instituciones financieras, los empleadores y el gobierno.
- **Hallazgo 5-** Existen características prometedoras de Secure Choice que se relacionan directamente con las necesidades de los trabajadores de bajos ingresos en Illinois.

Consideraciones de implementación de Secure Choice

- Haga que las características del programa sean claras.
- Limite el número de opciones de inversión y proporcione orientación sobre las diferencias entre las opciones existentes.
- Aproveche la temporada de impuestos.
- Incluya discusiones sobre portabilidad en las entrevistas de salida.

Consideraciones de planificación financiera:

- Abordar la falta de apoyo para la planificación financiera.
- Remitir a los trabajadores a instituciones revisadas que puedan ayudar con las cuentas de ahorros de emergencia.
- Recordar a los trabajadores sobre la portabilidad.
- Proporcionar demostraciones sobre cómo navegar por el sitio en línea para Secure Choice.

Consideraciones para mensajes:

- Todos los mensajes deben escribirse a un nivel de lectura accesible.
- Aclare los roles de las partes interesadas.
- Defina 'información significativa' para el contenido mensual de la declaración.
- Sea persistente
- Sea creativo con el vehículo de los mensajes.
- Sea culturalmente pertinente.
- Incluya diversas tácticas de alcance para mensajes.

Una discusión completa de los hallazgos y consideraciones se incluye en este informe.

CONTEXTO

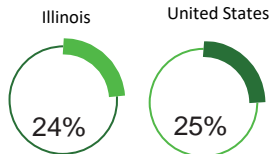
El objetivo de este informe es triple: 1) proporcionar recomendaciones para la implementación exitosa de Secure Choice; 2) participar en una metodología de investigación rigurosa en el examen de los obstáculos para ahorrar para la jubilación de los trabajadores de bajos ingresos en Illinois; y 3) disponibilizar hojas informativas accesibles de alto nivel en varios idiomas sobre los temas tanto de Secure Choice como de recomendaciones para los ahorradores de bajos ingresos. El informe incluye un glosario de términos clave y un apéndice técnico para guardar el protocolo de investigación complementaria, la metodología de investigación y los documentos de análisis de datos. Los hipervínculos a los recursos secundarios se incluyen cuando proceda.

¿Por qué ahora?

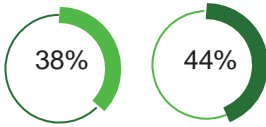
El programa de ahorro Secure Choice de Illinois (Secure Choice), un programa de ahorro para la jubilación administrado por el estado, va a iniciar la inscripción de trabajadores de Illinois en negocios calificados en un programa piloto en la primavera de 2018, con todos los trabajadores elegibles inscriptos hasta fines del 2020. Secure Choice permite que los trabajadores sin una pensión, 401(k) u otra opción de ahorro similar en el trabajo ahorren sus ingresos para la jubilación. A medida que el Departamento del Tesoro de Illinois finaliza la concepción del programa de Secure Choice y se prepara para la implementación, no hay más tiempo crítico que el presente para comprender mejor los obstáculos para participar que los trabajadores de bajos ingresos enfrentarán una vez que el programa esté en marcha. Los activos, como la educación universitaria, los ahorros de emergencia, los ahorros para la jubilación y ser propietario de vivienda son los componentes básicos de la estabilidad financiera a largo plazo para las personas en todos los niveles de ingresos. Sin embargo, existen importantes disparidades en las oportunidades y herramientas disponibles para las personas en el extremo inferior del espectro de ingresos y las correspondientes brechas en la riqueza y la propiedad. **Una cuenta de ahorro para la jubilación es una herramienta vital para reducir la brecha de riqueza para los trabajadores de bajos ingresos y los trabajadores de color.**

Existen importantes diferencias demográficas y de ingresos entre los trabajadores que tienen acceso a los planes de jubilación basados en el empleador y los que no. Las ganancias anuales promedio para los habitantes de Illinois son \$ 10.204 menos para aquellos que no tienen acceso a planes patrocinados por el empleador que la fuerza de laboral total.⁵ Esta disparidad afecta a las mujeres de manera desproporcionada: **el ingreso promedio para mujeres sin acceso a planes basados en el empleador es de \$ 20.917 menos que los hombres sin acceso a planes basados en el empleador.**⁶ Las ganancias anuales promedio para los empleados sin acceso a un plan de jubilación patrocinado por el empleador es de \$ 8.498 menos que la fuerza laboral total y las mujeres (que no tienen acceso a ahorros para la jubilación basados en el empleador) ganan un sueldo promedio anual de \$ 16.707 menos que los hombres (que no tienen acceso a los ahorros de jubilación basados en el empleador).⁷ Las mujeres están subrepresentadas

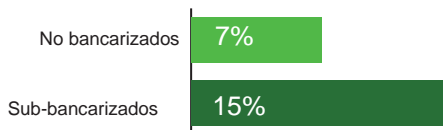
Tasa de pobreza de activos



Pobreza de activos líquidos



Los hogares de Illinois son, en promedio ...



Fuente: [Tarjeta de puntajes de Prosperity Now IL](#)

en su acceso a planes de jubilación patrocinados por su lugar de trabajo. Las trabajadoras representan el 48,8% de la fuerza de trabajo, pero representan el 50,3% de los trabajadores sin acceso a un plan de jubilación patrocinado por el empleador.⁸

La edad no mejora el acceso para las mujeres; **las mujeres en Illinois actualmente tienen menos acceso a los planes patrocinados por el empleador que los hombres en todas las edades.**⁹

Según las estimaciones de 2016, la tasa de pobreza de activos -el porcentaje de hogares sin suficiente patrimonio para subsistir en el nivel de pobreza sin tres meses de ingresos- es del 24% en Illinois.¹⁰ La pobreza de activos líquidos se refiere al efectivo disponible para cubrir los gastos básicos de tres meses en caso de que ocurra una pérdida repentina de trabajo, una emergencia médica u otra crisis financiera que conduzca a la pérdida de ingresos estables. En Illinois, la tasa de pobreza de los activos líquidos es del 38%.¹¹ Además, el 7% de los hogares de Illinois, en promedio, no tienen cuentas bancarias (sin cuentas corrientes ni de ahorros) y un 15% tienen un acceso restringido a los servicios bancarios.¹² En Chicago, estas medidas son mucho peores: Chicago tiene una tasa de pobreza de activos del 33%, una tasa de pobreza de activos líquidos del 49%, una tasa de hogares no bancarizados del 13% y una tasa de hogares con servicios bancarios limitados del 21%.¹³

Ahorro actual del estado de jubilación en los EE. UU.: A pesar de la base establecida por la seguridad social, al ser un beneficio garantizado y progresivo para los trabajadores en todos los niveles de ingresos, los beneficios son modestos y se necesitarán ingresos de jubilación adicionales para las familias de bajos ingresos para poder llegar a fin de mes durante la jubilación. A partir de 2010, el saldo promedio de la cuenta de jubilación era de solo \$ 3.000 y el 45% de los hogares estadounidenses en edad laboral informaron no tener activos de jubilación.¹⁴ **Un preocupante 92% de las familias trabajadoras de los EE.U.U no cumplen con una meta conservadora de ahorro para la jubilación (tasa de ahorro del 10-15%) para mantener su nivel.**¹⁵ Además, muchos ahorradores potenciales no tienen la oportunidad de hacerlo a través de planes patrocinados por el empleador. Género, tipo de trabajo, e ingresos son los mejores indicadores del acceso desigual a los ahorros de jubilación para los trabajadores en Illinois y en todo el país. Además, la disponibilidad por sí sola difiere de la inscripción; como se analiza a continuación, la tasa de aceptación de los ahorros para la jubilación es en realidad mucho menor que la que tendría el acceso.

Las disparidades en el ahorro para la jubilación entre las comunidades blancas y las comunidades de color están enraizadas en una historia repleta de desigualdad racial en el empleo, la vivienda, el crédito y los mercados de consumo.

A nivel nacional, el valor neto medio blanco es de \$ 142.000 y el valor neto no blanco es de \$ 18.100, y esta brecha se ha ido ampliando constantemente desde 2010.¹⁶ Además, solo el 26% de los hogares en el cuartil inferior tienen activos de cuentas para la jubilación comparado al 89% de los hogares en el cuartil de ingresos más altos.¹⁷ Las mujeres también tienen dificultades singulares para ahorrar para la jubilación; **solo el 33% de las mujeres en todo el país cree que van a llegar a tiempo o antes de lo previsto a ahorrar para la jubilación.**¹⁸

La seguridad social, que enfrenta financiación precaria hasta el 2034, es la principal fuente de ingresos para las personas mayores de 65 años y, muchas veces, es insuficiente para obtener un ingreso de jubilación adecuado. De hecho, el déficit nacional de jubilación se estima en \$ 4,13 billones para las personas de 25 a 64 años.¹⁹ El ingreso promedio de las personas de 65 años o más sin un plan de ahorro para la jubilación es de \$ 19,000 y salta a \$ 60,000 para quienes tienen un plan de ahorro para la jubilación.²⁰ Confiar exclusivamente en la seguridad social puede resultar en que los jubilados se queden sin trabajo con fondos insuficientes para mantener incluso una mínima calidad de vida. Un estudio nacional reciente de 235 familias de ingresos bajos y moderados²¹ descubrió que solo el 7% de las personas informaron haber cumplido sus metas generales de ahorro y la mitad no tuvo ningún ahorro a corto plazo.²² **Con pocas personas ahorrando o ahorrando adecuadamente para la jubilación, cada vez más personas confían solo en la seguridad social y se jubilan en la pobreza.** Aunque los beneficios de la seguridad social son progresivos y representan una mayor proporción de las ganancias previas de un trabajador para los trabajadores con niveles de ingresos más bajos, los beneficios siguen siendo modestos.²³ El beneficio promedio de jubilación por seguro social en junio de 2017 fue de aproximadamente \$ 1.322 por mes, o un poco menos de \$ 16.000 por año. Asimismo, la mayoría de los jubilados se inscriben en el seguro médico complementario de Medicare y debido a que los costos de atención médica continúan superando la inflación general, esas primas representan una deducción significativa de los cheques del seguro social.

Obstáculos para ahorrar para la jubilación: Para millones de personas que viven en la pobreza en todo el país, los costos de la vida cotidiana a menudo se priorizan necesariamente antes de ahorrar. El objetivo del presente estudio es examinar específicamente los obstáculos para ahorrar para la jubilación de los trabajadores de bajos ingresos en Illinois. Para este grupo, algunos de los obstáculos más consistentes para ahorrar para la jubilación incluyen los siguientes: **1) la falta de opciones de ahorro accesibles; 2) fugas de la cuenta; y 3) brechas en el conocimiento financiero.**

Trabajadores a tiempo completo ganando...

Menos de \$ 25.000

36%

\$25.000 - \$49.999

60%

Más de \$ 100.000

76%

tienen acceso a planes de jubilación patrocinados por su lugar de trabajo.

La falta de opciones de ahorro accesibles para la jubilación:

Muchos empleadores no ofrecen vehículos para el ahorro, lo que obliga a las personas a navegar en el complejo escenario financiero de manera independiente. En Illinois, el 62% de los asalariados o trabajadores con contratos laborales a tiempo completo, del sector privado de 18 a 64 años de edad tienen acceso a un plan de jubilación en el lugar de trabajo (en 26 de los 50 estados).²⁴ De este grupo, solo el 53% participa en un plan de jubilación en el lugar de trabajo (en 22 de los 50 estados).²⁵

Tanto el acceso como la tasa de aceptación (el porcentaje de empleados con acceso a planes que se inscriben en ellos) de los planes de jubilación en el lugar de trabajo se ven muy diferentes en los distintos niveles de ingresos. **Treinta y seis por ciento de los trabajadores que ganan menos de \$ 25.000 tienen acceso a un plan de jubilación, pero solo el 22% de ellos participan en el plan.**²⁶ **Para los trabajadores en Illinois que ganan entre \$ 25,000-49,999 al año, solo el 50% participa en un plan de jubilación en su lugar de trabajo, aunque el 60% de los trabajadores en este nivel de ingresos tienen acceso a un plan de jubilación.**²⁷

Aquellos que no tienen acceso a los planes de jubilación en su lugar de trabajo tienen la tarea de formar su propia relación con el sector financiero y, esencialmente, obtener la experiencia suficiente para tomar decisiones financieras fundamentadas para su futuro. Esta no es una tarea fácil. Si bien tomar decisiones financieras independientes relacionadas con la jubilación es más fácil para quienes tienen acceso a asesores financieros, cuentas corrientes y otros

servicios financieros, más del 27,7% de los hogares estadounidenses y el 22% de los hogares de Illinois no (7.4%) tienen acceso o tienen acceso limitado a servicios bancarios (14,6%).²⁸ De nuevo, estos hogares son desproporcionadamente de bajos ingresos o son hogares de personas de color. En todo el país, en comparación con el 76,6% de los hogares de personas blancas, solo el 45,5% de los hogares de personas negras y el 48,9% de los hogares están totalmente bancarizados.²⁹

"La realidad es que esperamos que las personas se conviertan en expertos en inversión y participen en encontrar una solución o querer aprender más sobre las inversiones, pero no estoy seguro de por qué, ya que eso es como pedirme que me convierta en mi propio servicio de ayuda de TI."

*- Sabrina,
experta en jubilación*

Las mujeres y los inmigrantes tienen dificultades excepcionales para ahorrar para la jubilación. Una quinta parte de las mujeres informa sentirse preparada para tomar decisiones financieras sabias; de ellas, el 36% no sabe cómo evaluar sus opciones financieras.³⁰ Además, el 56% de las mujeres informan ser conocedoras de IRA, en comparación con el 67% de los hombres.³¹ El nivel de ingresos y el acceso de las mujeres a los planes de jubilación en todos los grupos de edad también es significativamente menor en comparación con los hombres y se presenta en la sección siguiente.

Los inmigrantes pueden enfrentar obstáculos lingüísticos y/o culturales adicionales que pueden complicar aún más la navegación independiente por el sistema financiero de EE. UU. Además, un creciente conjunto de pruebas advierte que el inminente déficit de ahorros para la jubilación afecta desproporcionadamente a los latinos.³² A mediados de siglo, un tercio de la fuerza laboral estadounidense será de latinos. Los datos del censo de 2016 indican que los latinos han superado a las personas negras en la población y se convertirán en el segundo grupo racial y étnico más grande en Chicago después de los blancos, constituyendo un tercio de la población total de la ciudad.³³ Actualmente, los latinos representan el 17% de la población de Illinois y se prevé que este porcentaje crezca sustancialmente hasta mediados del siglo.³⁴

Illinois puede aprender de los esfuerzos en marcha en California, específicamente en lo que respecta a los obstáculos para los ahorros para la jubilación de los latinos. Utilizando datos del censo y comentarios de grupos focales con consumidores latinos, Unidos US (anteriormente NCLR) evaluó la preparación para la jubilación de latinos en California y el potencial de California para servir como modelo para estados que buscan extender los planes de ahorro para jubilados a trabajadores del sector privado cuyos empleadores no ofrezcan esa opción. California fue seleccionada porque refleja la composición demográfica futura de los Estados Unidos y actualmente está diseñando un programa de ahorros para personas que no tienen un plan de jubilación en el trabajo — la mayor parte de las cuales son latinos.³⁵ A medida que Illinois se prepara para implementar Secure Choice, se debe prestar mucha atención al hallazgo de los Estados Unidos que reveló las bajas tasas de participación incluidos los latinos trabajadores cuyos empleadores ofrecieron planes de jubilación patrocinado por el empleador.

Latinos en California ...

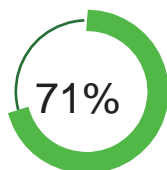
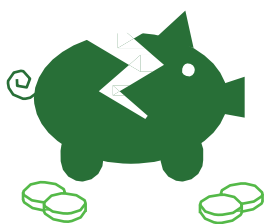
- son los menos propensos a trabajar para un empleador que ofrece un plan de jubilación;
- tienen acceso a un plan en el trabajo, la participación y los ahorros son relativamente bajos;
- la preparación para la jubilación podría mejorarse con el programa de ahorros para la jubilación Safe Choice de California



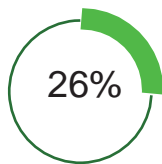
"Puedes decirles a las personas hasta el hartazgo que [una retirada anticipada] no es una buena decisión financiera y que terminarán pagando impuestos dos veces, pero el dinero está allí y tienen una emergencia. Probablemente sea mejor que recurrir a un prestamista del día de pago o que remolquen su auto o que su hijo no se gradúe de la escuela. Cuando las personas no tienen acceso a un buen crédito o a un crédito barato, entonces [la fuga] se convierte en una opción atractiva."

- Theresa, experta en Educación financiera

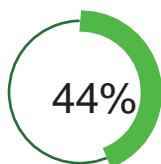
Fuga de la cuenta: Un obstáculo común para ahorrar para la jubilación son los gastos inesperados, que pueden tomar la forma de "fugas" de una cuenta de ahorro individual o de ahorro para la jubilación y, a menudo, se asocian a una sanción financiera considerable. Aproximadamente el 71% de los estadounidenses informan que luchan para ahorrar debido a gastos no planificados; de los que ahorran, el 26% lucha para ahorrar a una frecuencia de "casi todos" o "la mayoría" de los meses.³⁶ La tragedia nunca es conveniente, pero algunos costos inesperados tienen la capacidad de destruir vidas por completo. Debido a que los ingresos que lleva a su casa fluctúan con las programaciones de nómina, los trabajadores por hora y por contrato, en particular, son más susceptibles a tener que desviar ahorros planificados o sacar dinero de las cuentas de jubilación. Los datos de la encuesta sobre finanzas de familias americanas de Pew Charitable Trust de 2015 indican que el costo promedio de los gastos inesperados por hogar es de \$ 2.000, y solo la mitad de los hogares recuperan sus gastos.³⁷ Los costos inesperados más altos promedio de los hogares de bajos ingresos son el equivalente a 31 días de ingresos, tres veces mayor que los de los hogares de altos ingresos.³⁸ De hecho, se estima que el 44% de los hogares estadounidenses no tienen un ahorro de \$ 400 para emergencias.³⁹ **Aquellos que carecen de ahorros de emergencia tienen seis veces más probabilidades de obtener un préstamo de sus planes de jubilación que los que tienen ahorros.**⁴⁰ Casi un tercio (30%) de los hogares sin ahorros de emergencia han incumplido sus planes de jubilación.⁴¹ Y en tiempos de crisis, las personas de bajos ingresos pueden depender de opciones de emergencia menos aconsejables financieramente (préstamos de día de pago, tarjetas de crédito, etc.). Además, los hogares que no califican para los ahorros para jubilación basados en el empleador también pueden no calificar para la atención médica basada en el empleador, lo que puede agravar aún más las dificultades de ahorro en caso de que aparezcan costos relacionados con la salud.



de estadounidenses informan que luchan para ahorrar debido a gastos no planificados.



de estadounidenses informan tener dificultad de Ahorra a una frecuencia de 'casi todos' o 'la mayoría' de los meses.



de hogares estadounidenses estudiados no tenía \$ 400 ahorrados para emergencias.

A medida que más estadounidenses experimentan volatilidad de los ingresos, una serie de estudios ha demostrado el impacto de las fugas en los ahorros para la jubilación. En 2013, se retiraron \$ 70 mil millones a nivel nacional de las cuentas 401(k), el 24% de todas las contribuciones de empleados y empleadores en ese año.⁴² De los \$ 25 billones que los estadounidenses han ahorrado, \$ 15 billones están en planes de contribución definida, que permiten que el dinero ahorrado se use para fines no vinculados con la jubilación.^{43, 44} Una de cada cuatro personas en los EE. UU. que tienen un plan de contribución definida tienen la intención de usar una parte o la totalidad de sus ahorros para "necesidades no relacionadas con la jubilación, como pagar una factura, comprar una casa, lidiar con una

emergencia médica, o enviar a un hijo a la universidad ".⁴⁵ En total, esto equivale al hecho de que, **por cada \$ 1 que aporten los ahorradores menores de 55 años a una cuenta de jubilación en los EE. UU. se pierde \$ 0,40 por fugas.**⁴⁶ Un estudio nacional reciente de 1.069 adultos descubrió que 1 de cada 5 personas que tomaron una suma fija de un beneficio definido (pensión) o plan de contribución definida agotó su suma fija, en promedio, en 5 años y medio.⁴⁷ Es importante destacar que los que reciben menos ingresos son los más afectados por esta tendencia, ya que son los más propensos a retirar fondos anticipadamente de las cuentas de jubilación. Los trabajadores de bajos ingresos que retiran fondos tienen menos probabilidades de lograr una jubilación segura.

"Por algún motivo tenemos esta creencia de que las personas pueden y deben convertirse en expertos financieros capaces de entender cómo administrar su propia jubilación cuando en otras industrias facilitamos a las personas la obtención de la ayuda que necesitan".

- Martin, experto en jubilación

Brechas en la educación financiera: La educación financiera no se experimenta por igual. Tanto el acceso como el conocimiento adquirido de la educación financiera varía drásticamente para las comunidades de color, las mujeres, los adultos solteros y los inmigrantes recientes en los Estados Unidos. Los recursos de educación financiera están más disponibles en las comunidades blancas que en las comunidades de color y el acceso no equitativo a la educación financiera es un obstáculo importante para el ahorro.⁴⁸ Aunque las familias de bajos ingresos han encontrado maneras de ahorrar cuando se les brinda acceso a oportunidades de educación financiera, tales ganancias a menudo están vinculadas a un producto financiero. Si bien la combinación de educación financiera con un producto final (como una cuenta de ahorro) se considera una mejor práctica, desafortunadamente también es utilizada únicamente en la desconfianza significativa de las instituciones financieras especializadas para comunidades de color, mujeres e inmigrantes recientes, que se describirán en los hallazgos siguientes.

Ejemplo de programas prometedores de jubilación

1. [R2A \(reembolsos a los activos\)](#)
2. [R2S \(reembolsos al ahorro\)](#)
3. [Demostración del sueño americano](#)
4. [Oregon ahorra](#)
5. [Secure Choice de California](#)
6. [Secure Choice de Illinois](#)
7. [Junta de seguridad para la jubilación de Connecticut](#)
8. [Programa de ahorros para la jubilación de pequeñas empresas de Maryland y fideicomiso](#)
9. [NEST \(UK\)](#)
10. [Cuentas de desarrollo individual](#)

Programas innovadores de ahorro para la jubilación: Todos los datos muestran que se necesita más innovación y capacidad de respuesta en la forma en que abordamos y estructuramos las opciones de ahorro para la jubilación, especialmente para el mercado laboral de bajos ingresos que no ofrece vehículos de jubilación en general.

De hecho, los estados se han convertido en laboratorios para la innovación del ahorro para la jubilación. Los defensores y los legisladores a nivel estatal están tomando medidas para garantizar que los trabajadores tengan acceso a herramientas de ahorro para la jubilación y treinta y un estados han promulgado o propuesto una legislación que garantizaría que los trabajadores ahorren para la jubilación, ya sea que sus empleadores patrocinen o no un plan de jubilación. Se atribuye al Brookings Institute y a la Heritage Foundation⁴⁹ el lanzamiento de la conversación sobre los programas de ahorro automático de jubilación en todo el país como una solución para hacer frente a la creciente crisis de ahorro para la jubilación. Inscribir automáticamente a los trabajadores en un plan IRA combinado a través de un empleador se contempló como una forma de ayudar a los trabajadores a ahorrar fácilmente para su futuro. Durante la década de 2000, se presentaron varios proyectos de ley en el Congreso y en varios estados para crear dichos programas.



myRA: El ya desaparecido programa myRA, anunciado por el presidente Obama en 2014 e implementado en 2015,⁵⁰ ofrece un modelo y lecciones aprendidas para los programas automáticos IRA. El programa de ahorro para la jubilación estaba dirigido a trabajadores con ingresos bajos o moderados que no tenían acceso a un plan de jubilación en el lugar de su trabajo. En el momento de su cancelación, alrededor de 30.000 estadounidenses habían invertido \$ 34 millones en el programa. myRA fue cancelado el 28 de julio de 2017 por el Departamento del Tesoro debido a los costos elevados y la baja participación, y actualmente se está retirando paulatinamente.⁵¹ El Departamento del Tesoro estima que los estadounidenses han gastado \$ 70 millones en el programa.⁵² Uno de los factores que contribuyen al costo elevado de myRA era que la inscripción no era automática, una característica clave de Secure Choice.⁵³ No obstante, myRA ofrecía un vehículo nacional para trabajadores con ingresos bajos y moderados para ahorrar donde existiera una necesidad

Secure Choice de Illinois

Illinois fue uno de los primeros estados en aprobar la legislación de ahorro para la jubilación. **Con la implementación de Secure Choice, los trabajadores en Illinois en negocios calificados sin acceso a un plan de jubilación basado en el empleo serán automáticamente inscritos en un programa de ahorro para la jubilación.**

Características principales de Secure Choice:

- Requiere que las empresas con 25 o más empleados durante todo el año que han estado en el negocio por dos o más años, y actualmente no tienen una opción de ahorro calificado para la jubilación, ofrezcan un plan de ahorro para la jubilación a sus trabajadores.
- Inscribe automáticamente a los trabajadores elegibles en un programa para acumular ahorros en una cuenta de jubilación individual Roth (IRA) a través de una deducción de nómina.
- Permite a los trabajadores optar por no participar en el programa.
- La tasa de ahorro predeterminada se establece en 5% (según lo determinado por el consejo de Secure Choice) y los trabajadores podrán ajustar el importe como mejor les parezca.
- El plan es portátil. Los ahorros de jubilación pueden transferirse cuando los trabajadores cambian de trabajo.
- El programa es administrado por una junta de siete personas del Departamento del Tesoro de Illinois que brinda apoyo administrativo y de personal, y el Tesorero ocupa el cargo de presidente de la junta.

La propuesta de IRA automática de Illinois, Secure Choice, se introdujo por primera vez en la Asamblea General de Illinois en 2010 y finalmente se aprobó en noviembre de 2014. ** Entre los hallazgos clave que respaldan el proyecto de ley se encuentra un informe de 2012, quedando sin dinero: El alcance de la inseguridad de la jubilación entre los trabajadores de Illinois, reveló que **más del 50% de los trabajadores del sector privado en cada distrito legislativo no tenían acceso a un plan de jubilación patrocinado por el empleador**.⁵⁴

La ley entró en vigencia el 1 de junio de 2015, iniciando un cronograma de implementación de varios años para permitir la aceleración adecuada y la resolución de problemas con el objetivo de un lanzamiento efectivo de Secure Choice. La implementación será gradual, con un programa piloto en la primavera de 2018 y tres oleadas subsiguientes de inscripción que comenzarán en el otoño de 2018. Todos los trabajadores elegibles se inscribirán hasta fines del 2020.

El Departamento del Tesoro de Illinois, en asociación con el laboratorio de pobreza de la universidad de Chicago, examinó datos de empleadores con más de 25 empleados con sede en Illinois para aproximarse al panorama de los residentes de Illinois potencialmente impactados por Secure Choice, que posteriormente analizamos como datos secundarios. Los datos revelaron que el **32,5% (un estimado de 1,3 millones) de residentes de Illinois que actualmente no tienen acceso a planes de jubilación en el lugar de su trabajo se verán potencialmente impactados por Secure Choice**.⁵⁵ Al comparar el acceso y las tasas de aceptación entre grupos raciales, las comunidades históricamente desatendidas en Illinois tienen menos acceso que sus contrapartes blancas a los planes de jubilación patrocinados por el empleador. Entre los que potencialmente se verán afectados por la implementación de Secure Choice, los trabajadores negros representan el 13.2% de la fuerza de trabajo, pero

** El senador Biss y el Representante Estatal Currie patrocinaron el proyecto de ley de 2014.

representan una mayor cantidad de trabajadores sin acceso a un plan de jubilación patrocinado por un empleador: 14,2%.⁵⁶ Esta tendencia continúa con los trabajadores latinos, que constituyen el 13,6% de la fuerza de trabajo, pero el 14,7% de aquellos sin acceso a planes de jubilación patrocinados por el empleador.⁵⁷ Por el contrario, los trabajadores blancos suelen tener acceso a un plan de jubilación patrocinado por el empleador y tener un menor número de personas sin acceso que su participación total en la fuerza de trabajo. Los trabajadores blancos representan el 67% del total de la fuerza de trabajo y solo el 65,1% de aquellos sin acceso a un plan patrocinado por el empleador.⁵⁸ La implementación de Secure Choice puede disminuir la brecha de acceso al plan de jubilación para diversas comunidades.

El estado de Illinois está trabajando activamente para implementar Secure Choice a partir de 2018. A medida que Illinois avanza hacia la implementación de Secure Choice, hay una serie de preguntas clave que deben responderse para ayudar a garantizar que el programa aborde las barreras que impiden la participación, especialmente entre trabajadores de bajos salarios y trabajadores de color. Esta investigación tiene como objetivo entender mejor estas barreras.

CONCEPCIÓN Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Esta evaluación de las necesidades de los trabajadores económicamente vulnerables en Illinois utiliza un enfoque de métodos mixtos para comprender mejor las barreras al ahorro para la jubilación. Incorporamos datos primarios y secundarios en esta consulta. Las fuentes de datos incluyen lo siguiente: 1) datos secundarios del Departamento del Tesoro de Illinois sobre Secure Choice empleados elegibles; 2) encuestas cerradas; 3) grupos focales semiestructurados; 4) cuestionarios; y 5) entrevistas semiestructuradas de expertos.

Población(es) de interés: mujeres y hogares encabezados por mujeres, inmigrantes, personas económicamente vulnerables, trabajadores no bancarizados y sub-bancarizados, trabajadores de color y trabajadores de bajos ingresos en Illinois.

Preguntas clave de la investigación:

RQ1: ¿Cuáles son los únicos obstáculos a los ahorros de jubilación para los trabajadores de bajos ingresos en Illinois? RQ2: ¿Qué estructuras de programas podrían ayudar a superar los obstáculos para ahorrar para la jubilación?

RQ3: ¿Qué mensajes que alientan los ahorros para la jubilación resuenan entre los trabajadores de bajos ingresos, los trabajadores de color, los inmigrantes y las mujeres?

RQ4: ¿Cuáles son las brechas en el conocimiento financiero para las mujeres, los inmigrantes, los trabajadores de color y los trabajadores de bajos ingresos?

Revisión de literatura: Se llevó a cabo una revisión de la literatura para examinar el estado actual de los obstáculos y los matices del ahorro para la jubilación tanto a nivel nacional como estatal.

Fuentes de datos: Las cuatro fuentes principales de datos analizados para este estudio incluyeron las siguientes: 1) grupos focales; 2) entrevistas de expertos; 3) encuestas; y 4) cuestionarios previos a la discusión. Debido a que los hallazgos fueron consistentes en todas las fuentes de datos, los hallazgos cuantitativos y cualitativos se combinan en la siguiente sección. Los datos fueron ampliamente analizados y examinaron los obstáculos únicos relacionados con los ahorros para la jubilación de trabajadores de bajos ingresos en Illinois, donde se prestó atención a las brechas en el conocimiento financiero y a las características de los mensajes para ahorrar para la jubilación que resuenan entre los trabajadores de bajos ingresos, los trabajadores de color, los inmigrantes, y las mujeres.

Encuesta: Se crearon y realizaron encuestas cerradas a trabajadores de bajos ingresos de Illinois para evaluar la experiencia relativa, las actitudes y las necesidades hacia los programas de ahorro para la jubilación y el conocimiento financiero. Se recogieron un total de 359 encuestas en formato electrónico e impreso en todo el estado de marzo a mayo de 2017.

Consulte el apéndice técnico para conocer las limitaciones, el muestreo de la encuesta, las descripciones de los sitios, la cuota de la encuesta y el retorno de la encuesta.

Metodología de la encuesta: Recolectamos 359 encuestas de los cinco sitios, con una tasa de respuesta del 80%. Treinta y cuatro encuestas fueron descartadas por las siguientes razones: 1) el encuestado hizo clic en el enlace de la encuesta, pero no contestó las preguntas de la encuesta; 2) finalización parcial de la encuesta (solo respondió preguntas demográficas, pero no las preguntas de resultados de ahorros para la jubilación); 3) encuestas duplicadas; y 4) los encuestados no respondieron a las variables utilizadas en la ponderación (nacimiento, nivel educativo y raza). También tuvimos que ocultar algunas opciones de respuesta para aumentar el número de respuestas dentro de cada celda para que coincidan con las opciones de respuesta propuestas en la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS) de la Oficina del Censo. Por ejemplo, a los encuestados se les dio la opción de responder "No sé" si nacieron o no en los Estados Unidos. Sin embargo, esta opción no está disponible para los encuestados en la ACS y era importante reflejar la ACS para un protocolo de ponderación adecuado. Esto nos llevó a descartar las encuestas en las que los encuestados seleccionaron la opción de respuesta "No sé". Se ocultaron las siguientes variables de elección de respuesta: 1) logro educativo; 2) nacimiento; y 3) raza. Después de estos pasos de depuración, nos quedaron 325 encuestas y decidimos no imputar los datos faltantes porque, de acuerdo con el análisis

preliminar de las respuestas de la encuesta y de los grupos focales, los datos no faltaban por completo aleatoriamente. La baja respuesta a las preguntas sobre el ahorro para la jubilación podría atribuirse al desempleo, a la falta de acceso y conocimiento de las cuentas de ahorro para la jubilación, y a la insatisfacción con la incapacidad actual para ahorrar para la jubilación. De hecho, en los grupos focales, los participantes describieron cómo el proceso de completar la encuesta los hizo más conscientes de su falta de conocimiento sobre los ahorros para la jubilación. Algunos participantes expresaron que el hecho de no tener respuestas a las preguntas que les hacían los hacía darse cuenta de lo poco que habían estado pensando sobre la jubilación. El análisis de las respuestas de la encuesta y las discusiones de los grupos focales explican con más detalle estos puntos. Consulte el apéndice técnico para conocer los datos demográficos y los ajustes de ponderación de la encuesta.

Entrevistas de expertos semiestructuradas: Una serie de reuniones informales con miembros del grupo de desarrollo de activos de Illinois (IABG) ayudó a informar la concepción de la investigación. IABG es una coalición y proyecto estatal de Heartland Alliance que aborda la brecha de riqueza racial mediante la creación de conciencia, la promoción de mejores prácticas y la promoción de cambios de políticas que respalden un apoyo permanente hacia la estabilidad económica de las familias en Illinois. Además de las contribuciones de los miembros de la IABG, se realizaron seis entrevistas semiestructuradas adicionales con expertos en el área de contenido para obtener información sobre los obstáculos para el ahorro para la jubilación y recomendaciones clave para implementar un programa exitoso de Secure Choice en Illinois. Las carreras de los encuestados expertos representaron diversas perspectivas en los sectores financiero, de educación financiera, político y de ahorro para la jubilación. Todos los entrevistados firmaron formularios de consentimiento informado. Las entrevistas variaron en duración de 40 a 80 minutos y se registraron, transcribieron y codificaron en Atlas.ti. Ver apéndice técnico para el guion de la entrevista.

Grupos focales semiestructurados: A los encuestados que completaron la encuesta se les dio la opción de suscribirse para obtener más información sobre un grupo focal. Los participantes que expresaron interés fueron seleccionados al azar para participar en un grupo focal posterior. Se reunieron cuatro grupos focales en total, en ciudades geográficamente diversas de todo el estado de Illinois. Todos los participantes del grupo focal firmaron el consentimiento informado para su participación voluntaria y recibieron como incentivo una tarjeta de regalo de \$ 100 por su asistencia. Los grupos focales se registraron, transcribieron y codificaron en Atlas. Ti para su análisis. Ver apéndice técnico para el guion de grupos focales.

- Grupo focal de Peoria: (n=10), realizado en inglés en una biblioteca pública en Peoria, IL. Los participantes se involucraron en servicios con Navicore Solutions.
- Grupo focal de Pilsen: (n=10), realizado en dos idiomas (inglés y español) en el Instituto del Progreso Latino (IDPL) en el vecindario de Pilsen en Chicago. Los participantes se involucraron en servicios con el IDPL.
- Grupo focal de Chicago: (n = 6), conducido en inglés en la Biblioteca Harold Washington en el centro de Chicago. Los participantes se involucraron en servicios con LadderUp.
- Grupo focal de East St. Louis: (n = 10), conducido en inglés en Lessie Bates Davis House en East St Louis, IL. Los participantes se involucraron en servicios con Lessie Bates Davis House.

Todos los participantes del grupo focal completaron un cuestionario previo a la discusión en el grupo focal. El cuestionario les preguntó a los participantes sobre el estado de empleo, el lugar de nacimiento, el ingreso mensual, si estaban ahorrando para la jubilación, y los servicios financieros que utilizan. Consulte el apéndice técnico para ver las descripciones de los sitios participantes y el cuestionario previo a la discusión.

Análisis de datos: Los datos cuantitativos se exportaron desde la plataforma de encuestas a Excel y se analizaron en PSP y R. Para implementar el ajuste posterior a la estratificación, utilizamos la encuesta del paquete R y su función rake (). Esto permitió utilizar las distribuciones proporcionales derivadas de los datos demográficos de la población en IPUMS USA para calcular las ponderaciones.⁵⁹ El algoritmo utilizado por la función se denomina adaptación proporcional iterativa (IPF). Este algoritmo intenta hacer coincidir los datos con las distribuciones proporcionales ajustando repetidamente las filas y columnas de las celdas de datos. IMPACT no recortó las ponderaciones. Los datos cualitativos pasaron por muchas iteraciones de codificación (abierto, axial y selectiva) y se agruparon y analizaron utilizando el software de análisis de datos cualitativos atlas. Ti. Todas las citas incluidas se presentan sin alteración aparte de algunos comentarios que fueron traducidos del español al inglés. Los datos cualitativos pasaron por varias fases de análisis (abierto, axial y selectivo) hasta que surgieron los siguientes códigos:

Conteos de frecuencia de código cualitativo

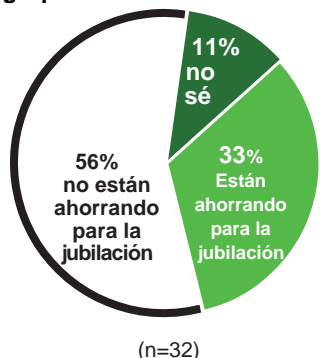
| CONTEOS DE FRECUENCIA DE CÓDIGO | EXPERTOS | GRUPO FOCAL |
|---|----------|-------------|
| Administración | 102 | 1 |
| Cultura/ahorro | 12 | 34 |
| Desconfianza/obstáculos | 35 | 163 |
| Educación y alcance | 60 | 93 |
| Necesidad de educación financiera | 5 | 82 |
| Planificación/ahorro | 0 | 79 |
| Términos de jubilación | 137 | 41 |
| Ahorro/motivación | 0 | 141 |
| Puesta en funcionamiento de Secure Choice | 64 | 0 |

Los recuentos de frecuencia de los códigos tanto en los grupos focales como en las entrevistas aclaran las diferentes formas en que los expertos y los trabajadores de bajos ingresos hablan sobre la jubilación. Muchas de estas diferencias están justificadas en base a la experiencia y a las diferencias en preguntas semiestructuradas dirigidas a cada grupo, pero hay ciertos temas emergentes (es decir, desconfianza/obstáculos, planificación/ahorro) que pueden referirse a una mayor desconexión entre los gerentes de cuenta de jubilación/tomadores de decisiones y los usuarios de cuentas, lo cual se analiza en los hallazgos siguientes.

Este estudio recibió la aprobación IRB de la Junta de evaluación institucional de Heartland Alliance.

HALLAZGOS

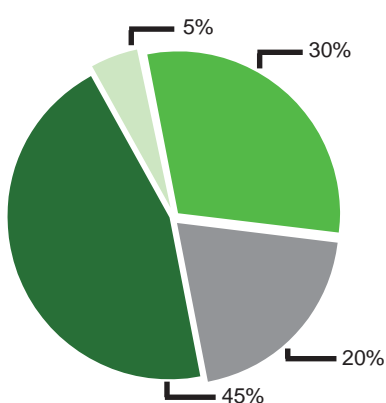
estado de ahorro para la jubilación de participante de grupo focal



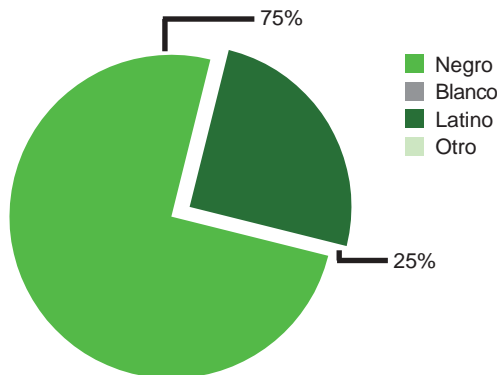
Características del participante del grupo focal: Uno de los objetivos de la investigación actual era identificar los obstáculos a la participación en el programa de ahorro para la jubilación de Secure Choice que enfrentan los trabajadores de bajos ingresos. Los grupos focales brindaron la oportunidad de comprender si un incentivo aumentaría las tasas de ahorro, qué características evitarían retiros anticipados o "fugas", y qué tipos de mensajes y educación sobre ahorros para la jubilación y la capacidad financiera podría dar lugar a una mayor participación y tasas de ahorro.

Con el fin de proporcionar contexto a los grupos focales, los cuestionarios previos a la discusión se distribuyeron a los participantes del grupo focal y se usaron como fuente de datos para el análisis. Notablemente, el 56% de los participantes del grupo focal informaron que actualmente no estaban ahorrando para la jubilación. Los ahorradores informados en los grupos focales trabajaban a tiempo completo (59%) o a tiempo parcial (33%). Los no ahorradores auto declarados trabajaban a tiempo completo (25%), a tiempo parcial (20%) o informaron que trabajaban por cuenta propia (25%) o no trabajaban (30%). En términos de distribución racial y étnica

Participación en el grupo focal raza/etnia



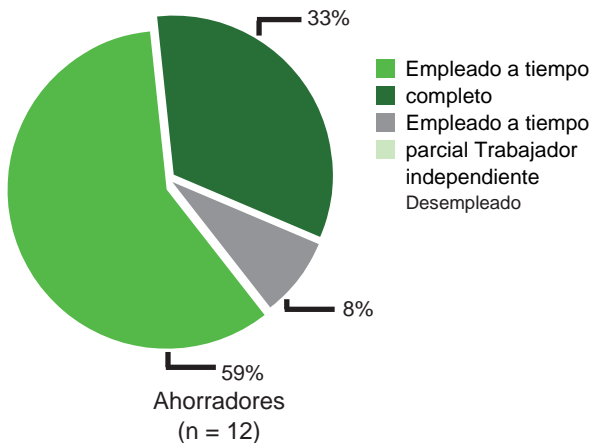
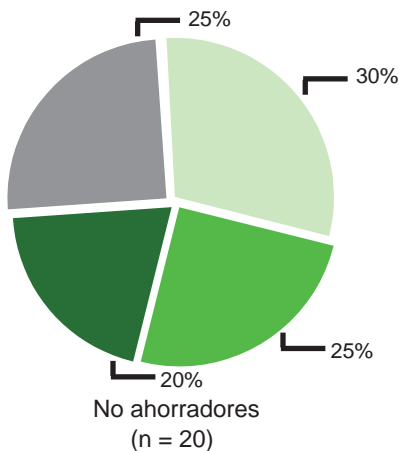
No ahorradores (n=20)



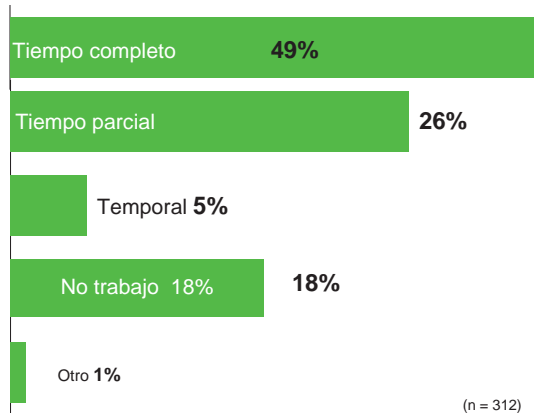
Ahorradores (n=12)

de los participantes del grupo focal, el 75% de los ahorradores auto informados eran negros en comparación con el 25% de los ahorradores latinos. Para los que no informaron sus propios ahorros, el 45% eran latinos, el 30% eran negros, el 20% eran blancos y el 5% se identificó a sí mismo como "otro". Tanto los no ahorradores como los ahorradores informaron un uso intensivo de cuentas corrientes, cuentas de ahorros o del mercado monetario, y tarjetas de crédito (ver apéndice técnico para el uso de cuentas por parte de no ahorradores y ahorradores). Alrededor del 60% de los ahorradores también informaron tener préstamos estudiantiles.

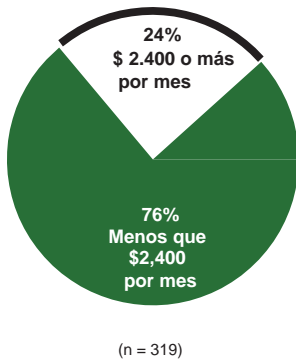
Estado de empleo del participante de grupo focal



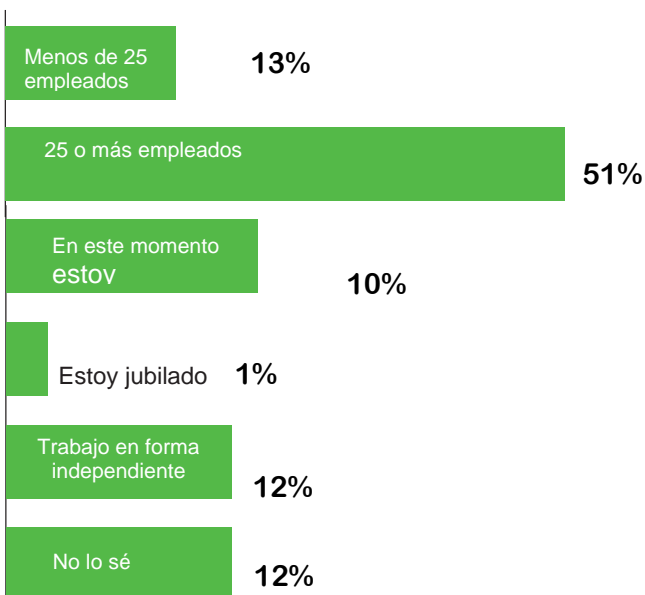
Estado de empleo del encuestado



Ingresos de los encuestados



Número de empleados en los lugares de trabajo de los encuestados

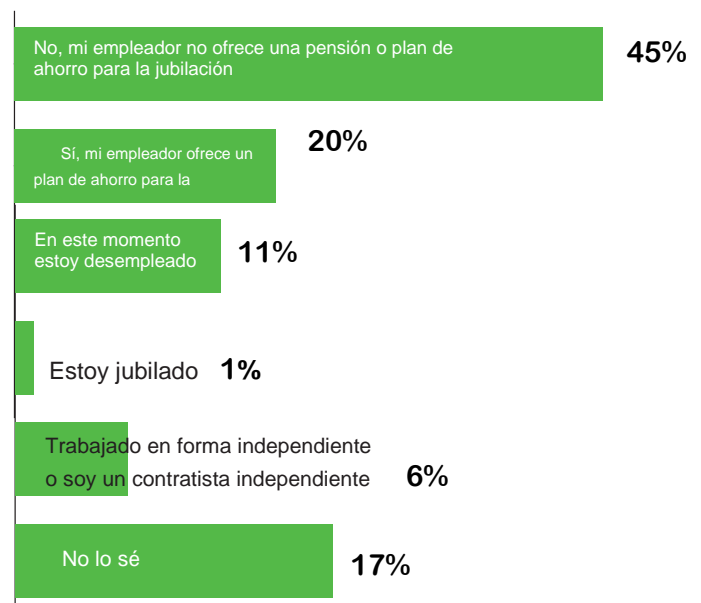


(n = 303)

Características del encuestado: Casi la mitad (49%) de todos los encuestados (n = 359) trabaja a tiempo completo y el 26% de los encuestados trabaja a tiempo parcial. Solo el 5% de los encuestados trabajan estacionalmente y el 18% no trabaja. La mayoría de los empleadores de los encuestados tenían 25 o más empleados (51%) y de este grupo, el 84,4% de los encuestados informaron que su mayor ingreso mensual en los últimos 12 meses fue de entre \$ 0- \$ 3.000. En general, el 76% de todos los encuestados tenían un ingreso familiar de menos de \$ 2.400 por mes. Los servicios financieros más comunes utilizados en los últimos tres años por los encuestados

los encuestados empleados que fueron empleados por una empresa de 25 o más empleados informaron que sus empleadores ofrecieron una pensión o plan de ahorro para la jubilación. El ochenta por ciento de los encuestados que trabajaban para un empleador con menos de 25 empleados no tenían un plan de pensión o jubilación patrocinado por el empleador.

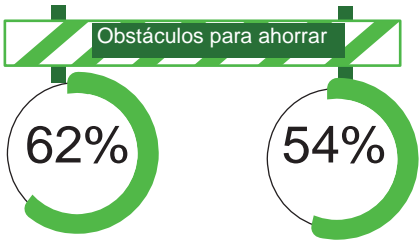
El encuestado tiene acceso al plan de ahorro para la jubilación a través de su empleador



(n = 301)

"Y cuando saltas, literalmente tienes que saltar al aire libre y decir 'Creo que tengo alas'. Espero aprender a volar. Y si aún no se volar, que alguien me atrape". - Participante del grupo focal de Peoria

Encuestados cuyos empleadores no ofrecen un plan de jubilación



La falta de planes patrocinados por el empleador

No tener suficiente dinero para ningún tipo de ahorro; vivir de cheque en cheque

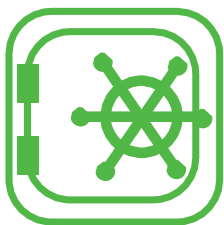
"Cuantos menos planes, mejor. La idea de que conseguiremos que todos los estadounidenses se conviertan en expertos financieros para que puedan administrar sus propias inversiones es un concepto escandaloso".
- Martin, experto en jubilación

Hallazgo 1- Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois no pueden ahorrar para la jubilación debido a la falta de planes de jubilación patrocinados por el empleador. La implementación de Secure Choice debería impactar esto. **En su forma actual, tal vez el obstáculo más importante para ahorrar para la jubilación sea la falta de una opción de jubilación patrocinada por el empleador o la falta de comprensión asociada con dicho plan.** De hecho, el 37% de todos los encuestados informaron que no entienden cómo elegir un plan de ahorro para la jubilación es un gran obstáculo para ahorrar. Para los encuestados cuyos empleadores NO ofrecieron planes de pensión o de jubilación, el 62% consideró que la falta de un plan patrocinado por el empleador es un gran obstáculo para ahorrar.

La falta de conocimiento sobre las cuentas de ahorro para la jubilación fue sustancial entre los encuestados cuyos empleadores no ofrecieron una pensión o un plan de ahorro para la jubilación: para este grupo, el 62% de los encuestados no estaba familiarizado con IRA, y el 47% no sabía si el dinero invertido en una cuenta IRA seguiría creciendo con el tiempo (12% de este grupo sintió que el dinero en una cuenta IRA NO aumentaría a lo largo del tiempo). Por el contrario, tener acceso a los ahorros para la jubilación en el trabajo parecía aumentar un tanto la conciencia de las opciones de ahorro para la jubilación: el 62% de los encuestados informó que estaba familiarizado con IRA, y el 49% dijo que pensaba que el dinero invertido en cuentas IRA probablemente crezca a lo largo el tiempo.

Los encuestados que tenían planes de ahorro para la jubilación o pensiones ofrecidas en su lugar de trabajo, muchas veces no tenían el conocimiento para usarlos. **El treinta y nueve por ciento de los encuestados que tuvieron acceso a planes patrocinados por el empleador informaron que no conocer suficientemente los planes de ahorro para la jubilación era una gran barrera para ahorrar.** La

característica más importante de un plan de ahorro para la jubilación para encuestados cuyos empleadores ofrecieron planes de pensión o jubilación fue la capacidad de retirar fondos en caso de otras necesidades de inversión a largo plazo (40%) como matrícula universitaria, depósito inicial para adquirir casa, para niños y para uno, etc., lo que sugiere que la fuga de ahorros para la jubilación podría ser un riesgo. Para los encuestados con acceso a un plan de ahorro para la jubilación patrocinado por el empleador, la variedad de opciones ofrecidas en sus planes complicó el proceso. De hecho, la característica de los planes de jubilación patrocinados por el empleador que este grupo encontró menos importante fue la posibilidad de elegir entre varias opciones de inversión (el 22% calificó esta característica como la menos importante). Tales hallazgos también estuvieron presentes en los grupos focales, en donde los participantes describieron sentimientos de confusión cuando llegó el momento de dar sentido a los planes que sus empleadores estaban ofreciendo.



40% de los encuestados cuyos empleadores ofrecieron un plan de jubilación valoraron la posibilidad de retirar fondos en caso de otras necesidades de inversión a largo plazo

de los encuestados cuyos empleadores ofrecieron un plan de jubilación, las principales prioridades de ahorro fueron las siguientes:

57% ahorrar para una emergencia

44% ahorrar para la jubilación

"Nadie me había contado eso. Tuve que aprenderlo cuando llegué a mi trabajo al hablar con mis colegas".

- Participante del grupo focal de Peoria

67% de todos los encuestados & 65% de los encuestados cuyos empleadores no ofrecieron un plan de pensión o jubilación



nunca habían tomado una clase de educación financiera.

Hallazgo Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois luchan por ahorrar para la jubilación debido a la falta de fondos o de apoyo adecuado de planificación financiera.

Nuevamente, el obstáculo más grande para ahorrar para todos los encuestados no era tener suficiente dinero para ningún tipo de ahorro debido a tener que vivir de cheque en cheque (54%). Además de la falta de ingresos que permitiría un ahorro adicional, los encuestados y los participantes del grupo focal hablaron sobre otros obstáculos para el ahorro y describieron su comportamiento financiero personal. **No tener suficiente dinero para ningún tipo de ahorro debido a tener que vivir de cheque en cheque era el mayor obstáculo para ahorrar para los encuestados cuyos empleadores ofrecen una cuenta de pensión o de ahorro para la jubilación (54%), cuyos empleadores no ofrecen ahorros para la jubilación (54%), y encuestados que están desempleados actualmente (59%).** El cuarenta y cuatro por ciento de los encuestados que trabajan para un empleador que ofrece una pensión o un plan de jubilación han pensado en ahorrar para la jubilación, pero aún no se han dedicado a ahorrar. Es probable que haya muchas barreras que contribuyen a "no dedicarse" a ahorrar, como la priorización del costo de vida diario, la falta de un plan de ahorro y la falta de conocimiento sobre cómo funciona un plan de ahorro. Cuarenta y dos por ciento de los encuestados que actualmente están desempleados

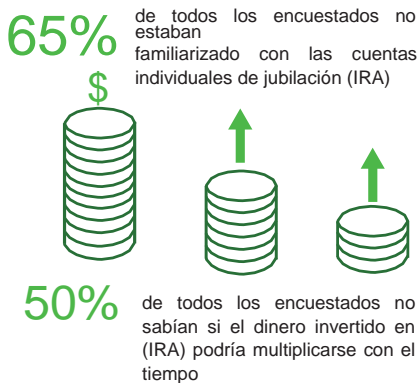
también informaron que aún no pensaron acerca de sus necesidades durante la jubilación.

La falta de conocimiento financiero experimentado por los trabajadores de bajos ingresos es un síntoma de ambos: 1) la falta de acceso al apoyo de planificación financiera y 2) la ausencia de mensajes que se dirijan adecuadamente a las mujeres, las personas de color, los inmigrantes y los trabajadores de bajos ingresos.

Es importante destacar que los participantes de la encuesta y de los grupos focales eran de organizaciones que ofrecen cursos de educación financiera, por lo que las siguientes estimaciones de las necesidades de educación financiera son probablemente más conservadoras que las de los trabajadores de bajos ingresos. En su totalidad, sesenta y siete por ciento de todos los encuestados y 65%

de los encuestados cuyos empleadores no ofrecieron un plan de pensión o jubilación nunca habían tomado una clase de educación financiera. Asimismo, el 75% de los encuestados cuyos empleadores ofrecían planes de jubilación nunca habían tomado clases de educación financiera, mientras que el 89% de los encuestados actualmente desempleados no habían tomado una clase de educación financiera. Un asombroso 17% de los encuestados informaron que no recibieron información sobre ahorros para la jubilación por parte de sus empleadores. Es posible que los encuestados, de hecho, hayan recibido información en algún momento, pero no lo recuerden. En general, los métodos más comunes que los encuestados aprendieron sobre las cuentas de ahorro para la jubilación ofrecidas por sus empleadores fueron a través de información o papeleo entregado en el momento en que fueron contratados (13%) o mediante correos electrónicos de sus empleadores con información (10%). Sin embargo, en todos los grupos focales, los participantes también hablaron de la gran insuficiencia de sus empleadores para ayudarlos a comprender sus opciones de jubilación. En muchos casos, los participantes mencionaron que si bien ocasionalmente se ofrecían sesiones de información en el lugar de trabajo, se les ofrecían durante sus descansos u otras horas durante el día que dificultaban y/o imposibilitaban la asistencia. Además, los participantes del grupo focal sintieron en gran medida que tenían que buscar información de manera independiente.

"Cuando comencé [mi trabajo] me dieron el folleto y me dijeron 'revisalo' y estoy sentado allí pensando ¿Qué es lo que supuestamente debo reparar? - Participante del grupo focal de de Chicago

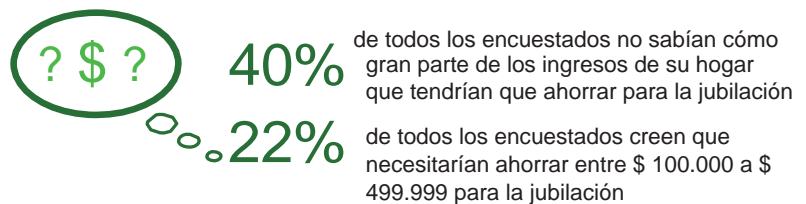


"Un compañero de trabajo me contó lo siguiente. Se estaban preparando para la jubilación y estaban hablando de dinero, y yo dije: '¿cómo conseguiste hacerlo porque también me jubilaré pronto y los números no me cierran y sé que deberíamos haber ahorrado prácticamente lo mismo?' ' Y entonces él comenzó a contarme sobre la contribución voluntaria y dije, 'bien, ¿por qué nadie más me contó sobre esto? ¿Por qué esta información no está incluida en el proceso de admisión?' " - Peoria Focus Participante del grupo

En general, el 65% de los encuestados no estaban familiarizados con las cuentas de retiro individual (IRA) y el 50% no sabía si el dinero invertido en las cuentas (IRA) se multiplicaría a lo largo del tiempo. Muchos encuestados (40%) no sabían cuánto de los ingresos de su hogar necesitarían ahorrar para la jubilación, mientras que el 42% (de todos los encuestados) creían que necesitarían ahorrar menos de \$ 499.999 para la jubilación. Los expertos financieros sugieren que las personas necesitan de 8 a 11 veces la cantidad de sus ingresos en activos de jubilación a fin de mantener su nivel de vida durante la jubilación. Finalmente, el 76% de los encuestados actualmente desempleados no estaba familiarizado con las cuentas IRA, y el 56% no sabía si el dinero invertido en una cuenta IRA probablemente se multiplicaría a lo largo del tiempo. La falta de educación financiera se reflejó en los grupos focales, donde los participantes comentaron que intentaron alcanzar a miembros de su comunidad con el objetivo de aprender más sobre cómo administrar sus finanzas, a menudo sin éxito. Un participante del grupo focal describió este proceso de difusión como "un proceso de charlas interrumpidas con gente en bancarrota". El deseo de tener acceso al apoyo de la planificación financiera estuvo presente en gran medida en los grupos focales. Con la falta de apoyo en la planificación financiera, muchos participantes también compartieron cómo presenciar las dificultades financieras de quienes los rodeaban era, de hecho, el factor de motivación clave para aprender a ahorrar.

Los expertos en jubilación, los participantes del grupo focal y los encuestados coincidieron en que la creación de mensajes accesibles sobre los ahorros para la jubilación es fundamental para el éxito. Mensajes accesibles en

estos sentidos incluyen el idioma, el medio, el tono, el contenido y el lugar geográfico. Mientras que los expertos en jubilación generalmente hablan más sobre el medio y el contenido de la educación financiera, los participantes de los grupos focales estaban mucho más preocupados con el tono de tales esfuerzos de divulgación. En términos del vehículo más prometedor para la divulgación, como, por ejemplo



"Tal vez es por eso que mi familia nunca me explicó como ahorrar para la jubilación porque nunca tuvieron acceso a nada aquí en los EE. UU. porque nunca fue accesible en su idioma, es decir el español ". - Participante del grupo focal de Chicago

"Pude ver cómo mis padres pasaron dificultades económicas y dije que no iba a pasar por lo mismo. Así que ahorro todo el tiempo ". - Grupo focal de Chicago Participante

"En el modelo de programa de jubilación Secure Choice, existe un elemento de educación que conocemos que deberá explicarse en detalle de maneras culturalmente relevantes...un espacio seguro para que las personas sepan que tienen control sobre la cantidad que se deducirá y que será una parte regular de cada cheque de pago ". - Marisabel, Experta en jubilación

extractos bancarios mensuales, la mayoría de los expertos y participantes estuvieron de acuerdo en que la información accesible de forma electrónica era importante. Las aplicaciones que podrían ser accesibles en un teléfono inteligente, las infografías fáciles de leer y los videos bilingües eran sugerencias posibles ofrecidas tanto por expertos como por participantes. Debido a la frecuencia de los movimientos físicos (especialmente entre los trabajadores de bajos ingresos) y la duración de los programas de jubilación, la información accesible de forma electrónica es fundamental. Los expertos en jubilación, sin embargo, temen que los participantes rara vez se tomen el tiempo para leer dicha información y los expertos en educación financiera advirtieron sobre la dependencia excesiva de la tecnología cuando trabajan en comunidades empobrecidas o con participantes mayores. En términos de apoyo a la planificación financiera, los participantes del grupo focal creyeron que los talleres llevados a cabo en sus comunidades (en iglesias, centros comunitarios, escuelas, etc.) por organizaciones dignas de confianza y facilitadas por hombres y mujeres les ayudaría a participar en la planificación financiera. Y a pesar de que tanto los expertos en jubilación como los participantes estuvieron de acuerdo en que la información importante debe ser compartida, no está tan claro qué información se puede considerar exactamente importante entre las fuentes de datos.

Independientemente del contenido de la educación financiera, los participantes de los grupos focales estuvieron muy de acuerdo en que el tono de tales esfuerzos tenía que ser respetuoso y creíble para poder ser accesible. La mayoría de los expertos compartieron la opinión de que se deben tener en cuenta los mensajes culturalmente relevantes y apropiados para el idioma. Además, los participantes creían que las personas que proporcionaban la educación necesitaban comprender mejor la realidad de su situación financiera actual antes de poder brindar asesoramiento sobre cómo tomar decisiones financieras.

"No he visto personalmente nada dirigido a ese grupo demográfico (trabajadores de bajos ingresos). Puedo contarte que quien crece en una familia que no tenía mucho, la educación será más exitosa si la realizan personas que pueden relacionarse con su situación. Por lo tanto, si alguien viene de un registro, un establecimiento de servicios sociales o la alta gerencia para ayudarlos a alentarlos hoy; en mi opinión, no va a ser efectivo porque estaría sentado en la audiencia pensando 'Usted no tiene que preocuparse de poner comida en la mesa la próxima semana para su familia. Usted gana lo suficiente. No es una preocupación que usted tenga". Sabrina, experta en jubilación

"Necesitamos que los participantes sepan cuánto ingreso mensual creemos que necesitan y ayudarlos a establecer metas de jubilación razonables para ayudarlos a mantener su nivel de vida en la jubilación. Necesitamos informar a los participantes si están en vías de alcanzar su meta de jubilación, cuánto ingreso mensual han ganado y qué beneficios de cuidado de la salud de jubilación han ganado ". - Martin, experto en jubilación

"Es muy, muy difícil convencer a las personas que no tienen ningún ahorro a separar dinero para colocarlos en una cuenta con riesgos. Cuando uno menciona que es posible perder dinero, las personas sienten que van a perder dinero ". - Theresa, experta en educación financiera

"Supongo, de alguna manera, si hubiera una manera en que las personas o los educadores sobre el tema pudieran hacer que el tema pareciera no tanto de una práctica social de la alta sociedad o incluso una obligación o actividad que es practicada por las comunidades ricas; es algo que se puede compartir con todos ". - Participante del grupo focal de Chicago

"Creo que lo más importante es simplemente hacerlo creíble a través de alguien que se parezca a mí y no con alguien que me hable con desprecio. Creo que va a ser un éxito". - Participante del grupo focal de Peoria

"Leer información que uno no comprende, debe redactarse de una forma más fácil para que uno pueda hacer las contribuciones adecuadas, crecer y enseñar a la familia... Pero si estamos tratando de dejar las luces encendidas, ¿cómo podemos hacer eso? " - Participante del grupo focal de Peoria

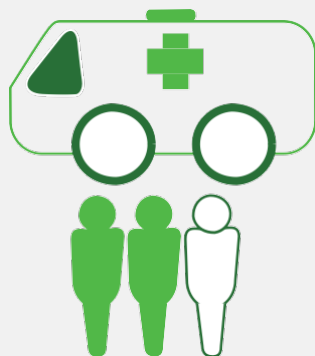
Hallazgo 3- Los trabajadores de bajos ingresos en Illinois tienen la misma necesidad de cuentas de ahorro de emergencia que de cuentas de ahorro para la jubilación.

Una y otra vez a lo largo de este estudio, los trabajadores de bajos ingresos mencionaron su necesidad de ahorros de emergencia. Las cuentas de ahorro de emergencia podrían servir para ayudar a las personas a alcanzar los objetivos de jubilación y, lo que es más importante, para que los fondos estén disponibles para su uso en momentos de emergencia. De hecho, **la prioridad de ahorro más importante para todos los encuestados fue tener fondos de emergencia disponibles en caso de pérdida de empleo, gastos médicos, etc. (60%)**. Esto fue así entre aquellos con acceso a ahorros para la jubilación en el trabajo (el 57% dijeron que los ahorros de emergencia eran su prioridad principal) y aquellos que no tenían acceso a los ahorros para la jubilación en el trabajo (60% de los cuales se incluyen en las emergencias como su prioridad principal de ahorro). Solo el 46% de todos los encuestados usaron una cuenta de ahorros en los últimos tres años, por lo que, en caso de emergencia, existe el riesgo de que se produzcan fugas en las cuentas de jubilación junto con una fuerte

"Uno de los principales obstáculos para el tipo de preparación es que la gente no puede ahorrar lo suficiente para ayudarse a sí misma. Es necesario tener algunos ahorros mínimos en el hogar. Se ha trabajado mucho para ver cómo podemos implementar automáticamente sidecar, cuentas de ahorro menores. Otros sistemas casi siempre permiten que los empleados abran múltiples cuentas y muchos de ellos lo hacen. No cuesta nada. Es muy fácil decir 'Quiero que mi sueldo vaya aquí, pero usted puede separar \$ 50 o 10% y depositarlo allí o cualquier otra cantidad". - Pete, Experto en jubilación

"Conozco personas que han pasado por situaciones en la vida en que tuvieron que comenzar de nuevo. Tuvieron que dejar sus trabajos para poder obtener su plan 401k o su pensión porque tenían que ocuparse de la situación momentánea y posteriormente buscar otro trabajo. Por lo tanto, es bueno que su trabajo lo separe por usted porque lo necesitamos; sé que sí. Y al no poder tocarlo me hace pensar en el motivo por el cual lo tocaría. ¿Es realmente tan importante? Y luego, ya sabe, vamos a ver si podemos obtener un préstamo aquí o lo que sea que tengamos que hacer para ver si podemos tratar de obtener este dinero extra. Pero cuando uno tiene esos obstáculos que dicen

"No, no puedes tener eso", según cuán grande sea tu necesidad -perder la casa de uno o la muerte de un familiar- las personas toman medidas extremas sobre cosas que sienten que son extremas. Y si esos obstáculos no se levantan, lo obtendrás porque tu necesidad parece ser de gran importancia en ese momento. Entonces, ¿cómo te aferras a ello para comenzar de nuevo cuando tienes miedo de lo que sucedió que te colocó en esa situación?" - Participante del grupo focal de Peoria



Las cuentas de emergencia o Sidecar son cuentas vinculadas a cuentas de jubilación que retiran un porcentaje del dinero que se deduce y separa automáticamente para la jubilación. Las cuentas Sidecar están destinadas a limitar las fugas previas a la jubilación al ofrecer una cuenta de ahorro separada como amortiguador en caso de dificultades financieras.⁶⁰ Dichas cuentas son una defensa prometedora contra fugas, que se derivan de una colisión entre la volatilidad de los ingresos y los ahorros limitados. Aunque muchos planes de ahorro para la jubilación tienen multas por retiro anticipado, a menudo son los únicos activos que las familias tienen en tiempos de emergencia. Las cuentas Sidecar son vistas favorablemente tanto por los empleados como por los empleadores. Estudios recientes muestran que más de 2/3 de los trabajadores expresan interés en una cuenta de ahorro automática, y el 89% de los empleadores están interesados en poner a prueba un programa similar.⁶¹ La composición de estas cuentas es crucial para evaluar su beneficio para los trabajadores con ingresos bajos a moderados. Desde el plan 401(k) y Roth Las cuentas IRA tienen protecciones fiscales para fomentar el ahorro a largo plazo; si las cuentas sidecar reciben un tratamiento similar, su uso no evitará que las familias reciban beneficios públicos al tiempo que contribuyen a sus cuentas...

"No existe 'paguemos todo y seamos felices'. Estoy eligiendo mis cuentas a la carte. Voy a pagar esto aquí. No voy a pagar esto otro. Esto aquí se lo daré a Jesús y eso solo va a esperar hasta el próximo semestre ". - Participante del grupo focal de Peoria

"Todavía tienes esa cantidad desproporcionada de personas que no están teniendo esas charlas sobre dinero. O no están en posición de siquiera tener esa charla sobre dinero porque no tienen dinero para ahorrar. No tienen dinero para pagar el alquiler. No tienen dinero para comprar alimentos. Ellos no tienen dinero ". - Participante del grupo focal Peoria

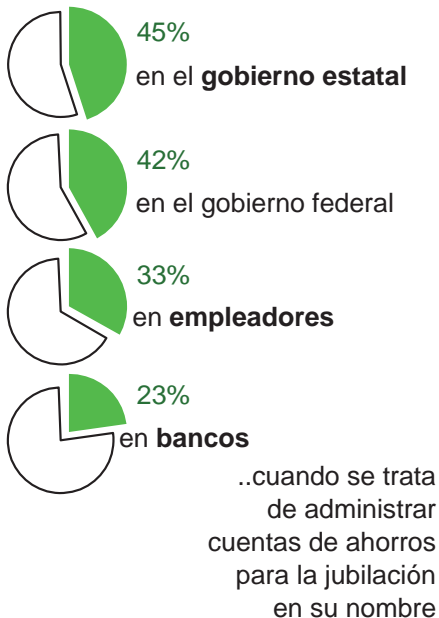
pena. El cincuenta y seis por ciento de todos los encuestados no tenían ningún ahorro para la jubilación y el 19% de los encuestados solo habían reservado una cantidad total de \$ 1 a \$ 5,000 de ahorros para la jubilación. El cincuenta y cinco por ciento de los encuestados tenían cero ahorros no relacionados con la jubilación, mientras que el 32% de los ahorros totales no relacionados con la jubilación de los encuestados oscilaba entre \$ 1 y \$ 5.000. Esto representa una situación en la que los trabajadores de bajos ingresos tienen un largo camino por recorrer para lograr la seguridad financiera durante la jubilación y las emergencias. Consulte el apéndice técnico para conocer las prioridades de ahorro de los encuestados.

La característica que los encuestados (en general) más apreciaron en un plan de jubilación fue la capacidad de retirar fondos en caso de dificultades (40%). El cincuenta y nueve por ciento de los encuestados cuyos empleadores ofrecieron una cuenta de jubilación y el 54% de los encuestados cuyos empleadores no ofrecieron una cuenta de jubilación descubrieron que la capacidad de retirar fondos para una emergencia es la característica más importante o muy importante de una cuenta de jubilación. Los encuestados desempleados también informaron que la característica "muy" y "más importante" de un plan de ahorro para la jubilación era la posibilidad de retirar fondos en caso de dificultades (70%). **La época del año jugó un papel importante tanto en la necesidad de ahorrar como en la amenaza de fugas de la cuenta para los encuestados.** En consonancia con la revisión de la literatura, fue más fácil para los encuestados ahorrar en la temporada de devolución de impuestos (24%) y extremadamente difícil ahorrar durante las vacaciones de invierno (77%) y el verano (53%). Los expertos en jubilaciones y los participantes del grupo focal tuvieron respuestas un tanto variadas sobre la necesidad de poder acceder a los ahorros de jubilación para acontecimientos de la vida. Los expertos hablaron sobre la necesidad de dividir los fondos para la jubilación que estaba completamente fuera de los límites, al tiempo que también se abre una cuenta de ahorros de emergencia paralelamente. Los participantes parecieron estar de acuerdo con que esta era una buena idea, pero les preocupaba que este enfoque no siempre fuera realista, según el grado de dificultad financiera.

Hallazgo 4 - Muchos trabajadores de bajos ingresos en Illinois experimentan desconfianza hacia las instituciones financieras, los empleadores y el gobierno.

"Es muy difícil para personas como yo que no hablan bien el inglés y no entienden todo por completo, así que cuando voy a hablar sobre la jubilación no conozco muchas normas o reglas, entonces hay personas que se aprovechan de mi situación". - Participante del grupo focal de Chicago

Niveles de desconfianza ...



Desconfianza del gobierno estatal y federal: En general, los encuestados tenían mayores niveles de desconfianza hacia el gobierno estatal (45%) y el gobierno federal (42%) que hacia los bancos (23%) y los empleadores (33%) con respecto a administrar sus ahorros para la jubilación.

Curiosamente, el 39% de todos los encuestados informaron sentirse neutrales sobre la confiabilidad hacia el gobierno estatal, y el 37% de todos los encuestados informaron sentirse neutrales sobre la confiabilidad hacia el gobierno federal. Los altos niveles de respuestas neutrales muestran una incertidumbre sobre la confiabilidad del gobierno.

A través de los grupos focales, los participantes expresaron inquietudes sobre la actual administración, además de la crisis presupuestaria antigua de Illinois, y se mostraron cautelosos de confiar en el gobierno estatal o federal con su dinero. De nuevo, en los grupos focales, muchos más participantes latinos experimentaron desconfianza que los participantes blancos o negros. Además de los obstáculos lingüísticos, los participantes expresaron su preocupación sobre la percepción de un mayor escrutinio de los inmigrantes y los expertos en la jubilación se refirieron al hecho de que las poblaciones de inmigrantes pueden cambiar de trabajo con más frecuencia, creando tensión adicional para mantener un plan de jubilación consistente. En un estado de desconfianza de este tipo, muchos participantes hablaron sobre ahorrar dinero en casa o con miembros de la familia (aunque algunos mencionaron que habían sido robados y/o habían tenido un incendio en la casa y perdido todos sus ahorros). Curiosamente, el 56% de todos los encuestados informaron que "no confío en poner mi dinero en un plan de ahorro para la jubilación" no era un obstáculo para ahorrar. Sin embargo, dada la desconfianza asociada con el ahorro, parece que el obstáculo puede tener más que ver con dónde se guarda el dinero que con el hecho de ahorrar.

Desconfianza de bancos y asesores financieros: El 23% de todos los encuestados "estaba muy en desacuerdo o algo en desacuerdo" con la confiabilidad de los bancos (el 41% de los encuestados eran neutrales). La confiabilidad de los asesores financieros se dividió equitativamente. Treinta y tres por ciento de todos los encuestados "estaban muy en desacuerdo o algo en desacuerdo" de que eran confiables mientras que, al contrario, 34% "de acuerdo o muy de acuerdo" con la confiabilidad de los asesores financieros (33% de los encuestados eran neutrales).

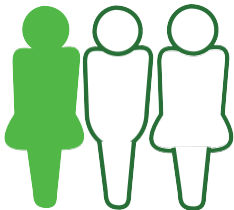
Desconfianza de los empleadores: En general, el 33% de todos los encuestados "estaba muy en desacuerdo o algo en desacuerdo" con la confiabilidad de sus empleadores (el 44% de los encuestados eran neutrales). La desconfianza en los empleadores también se mencionó en los grupos focales. Una mujer describió cómo creía que había estado contribuyendo a un plan de jubilación durante los casi 20 años que trabajó para una popular cadena de hoteles internacionales en Chicago y cuando fue despedida, perdió todo. Otra mujer, en Peoria, habló sobre sus años de trabajo para una empresa de maquinaria popular que vio ser allanada por las autoridades federales y ahora está en el proceso de cerrar su sede, lo cual es un gran golpe económico para la comunidad. Casos

"Yo, como latina, es cultural. Muchos latinos no confían en el sistema, pero si son guiados, o escuchan hablar de alguien que es confiable, entonces lo harán".
- Participante del grupo focal de Chicago

"Creo que es algo cultural. Siempre tenemos miedo". - Participante del grupo focal de Chicago

así solo fortalecen los niveles de desconfianza que los empleados pueden tener hacia sus empleadores.

Los participantes del grupo focal comentaron sentirse reticentes a confiar en cualquier persona con su dinero. Sin embargo, estaban mucho más dispuestos a confiar en las organizaciones sin fines de lucro y comunitarias que no tenían la intención de venderles un producto para administrar su dinero que en los bancos o el gobierno. Un participante del grupo focal explicó cómo sentía que las visitas al banco se resumían a un "interrogatorio de preguntas", mientras que sus visitas a una organización comunitaria de confianza lo ayudaban a "aprender más". Los participantes del grupo focal explicaron que querían trabajar junto a personas que "invierten en su aprendizaje". En los grupos focales, la mayoría de los participantes que experimentaron los niveles más altos de desconfianza en general eran latinos, muchos de los cuales eran inmigrantes. Gran parte de su desconfianza correspondía a un obstáculo lingüístico.



1 de cada 3 encuestados no cambiaría su tasa de contribución de Secure Choice si fuera elegible para participar en Secure Choice.

Pero...

47%

de los encuestados aumentaría su tasa de contribución a 4-6% por ciento o más.

"Entonces para mí, la contribución voluntaria lo hace fácil porque sale directamente de mi sueldo. Mi trabajo se ocupa de ello. No puedo conseguirlo porque, si pudiera, podría haber desaparecido". - Participante del grupo focal de Peoria

Motivaciones para ahorrar: Los mensajes solicitan ahorrar con un programa como Secure Choice

- *'Con Secure Choice, usted es propietario absoluto de su cuenta desde el primer día, y puede llevar sus ahorros de un trabajo a otro'.*
- *'Haga el compromiso de ahorrar ahora y disfrute de los beneficios durante la jubilación'.*
- *'Personas de 65 a 74 años que tienen ahorros para la jubilación tienen, en promedio, tres veces más ingresos que aquellos que solo reciben seguridad social'.*
- *'Desea el mismo nivel de vida en la jubilación del que disfruta hoy? Comience a ahorrar ahora para hacer eso realidad'.*
- *Ahorrar con Secure Choice le da la tranquilidad de que tendrá suficiente en sus ahorros para jubilarse cómodamente.*

"Empecé cuando comencé mi trabajo. Básicamente porque mi trabajo me lo ha ofrecido, seguí en frente (y) lo hice, pero si mi trabajo no me lo hubiera ofrecido, no puedo decir que lo hubiera hecho necesariamente. He estado en mi trabajo por cerca de 28 años". - Participante del grupo focal de Peoria

Hallazgo 5- Existen características prometedoras de Secure Choice que se relacionan directamente con las necesidades de los trabajadores de bajos ingresos en Illinois. Los datos en todas las fuentes resaltan algunos puntos fuertes clave de Secure Choice que pueden tener un impacto positivo en los trabajadores de bajos ingresos en Illinois. Un tercio de los encuestados encuestados no cambiaría su tasa de contribución automática de Secure Choice si fuera elegible para participar en Secure Choice. **Además, el 47% de todos los encuestados elevaría su tasa de contribución a 4-6% o más.** El acceso aquí es clave. **La característica más importante de una cuenta de ahorro para la jubilación para los encuestados que trabajaban para empleadores que no ofrecían una cuenta de jubilación era la posibilidad de tener acceso a la cuenta y realizar transferencias de forma remota usando un teléfono inteligente (33%).** El treinta y cinco por ciento de los encuestados cuyos empleadores ofrecían un plan de ahorro para la jubilación consideraron muy importante la posibilidad de tener acceso a la cuenta y hacer transferencias usando teléfonos inteligentes.

Cuando se solicitó a los encuestados que respondieran a los motivadores positivos para ahorrar, la mayoría de los mensajes tuvieron muy pocos impactos negativos (2-4%), pero los encuestados sí informaron estar positivamente motivados (muy positivos y algo positivos) para ahorrar con un programa como Secure Choice por poder tener plena posesión de su cuenta desde el primer día y la capacidad de trasladar sus ahorros de un trabajo a otro (79%); y la sensación de que ahorrar con Secure Choice les daría la tranquilidad de que tendrían suficiente en sus ahorros para jubilarse cómodamente (74%). La posibilidad de mantener un nivel de vida de calidad, ahorrar para costos inesperados de salud y no ser una carga para la familia fueron motivadores de ahorros adicionales y hallazgos significativos en los grupos focales.

Las características adicionales de Secure Choice que los participantes de los grupos focales mencionaron como positivas incluyen la inscripción automática en el programa y la oportunidad de aprender más sobre las necesidades personales de jubilación de los empleadores o las personas que administran sus cuentas. A los participantes del grupo focal también les gustó el concepto de que los ahorros para la jubilación están "fuera de la vista, fuera de la mente" y luego disponibles cuando sea necesario más adelante en la vida. Los participantes más jóvenes no estaban tan comprometidos con los ahorros para la jubilación como los participantes mayores de los grupos focales, pero sus pensamientos sobre el tema parecían evolucionar en tiempo real, a medida que las conversaciones de los grupos focales se llevaban a cabo. Los participantes del grupo focal también se preguntaron si Secure Choice ofrecería o no equiparación de las contribuciones del empleado y mencionaron que tal incentivo aumentaría en gran medida su aceptación del programa. *** En otro recordatorio importante de que las cuentas de ahorros de emergencia son vitales, **casi la mitad de los encuestados creen que tener una cuenta de ahorros para fines generales aumentaría la probabilidad de utilizar el plan de ahorro para la jubilación de Secure Choice (46%).**

*** Por ley, los empleadores no podrán realizar contribuciones equivalentes como incentivos al ahorro para empleados en Secure Choice. Sin embargo, este hallazgo resalta la necesidad de programas de ahorro adicionales para realizar contribuciones equivalentes como incentivos al ahorro.

SECURE CHOICE DE ILLINOIS

CONSIDERACIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Cómo abordar los obstáculos para ahorrar para los trabajadores de bajos ingresos en Illinois: Al implementar Secure Choice, el estado lidera el esfuerzo nacional para crear espacio para un plan de ahorro para la jubilación para trabajadores de bajos ingresos. Gran parte de la concepción del programa en sí, en particular la inscripción automática y la portabilidad, son características prometedoras que probablemente contribuyan al éxito general de Secure Choice. Y aunque dos hallazgos notables están más allá del alcance de Secure Choice -la gran necesidad de que los trabajadores de bajos ingresos tengan acceso a una cuenta de ahorros de emergencia y la opción de que los empleadores igualen las contribuciones de los empleados- hay algunos pasos claros que deben tenerse en cuenta al implementar el programa. Dichas recomendaciones son para aclarar las funciones de las diferentes partes interesadas clave en la inscripción y gestión de los fondos de jubilación y, lo que es más importante, la claridad y la intención de los mensajes y el alcance asociados con tal esfuerzo. Las recomendaciones se han dividido temáticamente al alinear llamamientos a la acción.

Consideraciones de implementación de Secure Choice

- **Haga que las características del programa sean claras.** Los trabajadores de bajos ingresos experimentan volatilidad en los ingresos. Al discutir los beneficios de este tipo de cuenta, los trabajadores de bajos ingresos deben entender, con absoluta claridad, que las deducciones se realizarán con la misma periodicidad y se descontará el mismo importe mensualmente. También necesitan comprender el porcentaje de dinero y la cantidad correspondiente en dólares ganados que irá a su cuenta de jubilación y si este porcentaje

El Teachers Insurance and Annuity Association (TIAA) College Retirement Equities Fund (un fondo de pensiones para los profesores de los Estados Unidos) una serie de características que podrían guiar

una implementación efectiva de los programas estatales de jubilación como Secure Choice. Sus recomendaciones de implementación incluyen las siguientes:

Diseño del programa:

- Exija que los empleadores participen en el programa
- Implemente la inscripción automática
- Introduzca el programa de aumento anual automático
- Limite los retiros antes de la jubilación
- Establezca objetivos para el reemplazo de los ingresos y aliente la anualización

Soluciones de inversión

- Ofrezca un menú de inversión de opción limitada

- Seleccione la opción predeterminada del programa para aquellos que no realizan una elección específica
- No lo complique (menú de inversión simplificado de opciones cuidadosamente seleccionadas)
- Incluya opciones de ingresos de bajo costo y de por vida
- Seleccione un encargado de contabilidad con un fuerte historial de inversiones

Compromiso del empleado

- Ofrezca a los participantes un enfoque holístico para el bienestar financiero (ofreciendo productos financieros aprobados por el estado)
- Elimine el formato impreso tanto como sea posible
- Aborde la gestión y la gobernanza del programa
- Controle los costos
- Haga un compromiso a largo plazo
- Aproveche los recursos del estado para ayudar a los proveedores de servicios a reducir considerablemente las cargas administrativas de los empleadores

Fuente: TIAA (2016), Mejores prácticas para crear programas exitosos de jubilación patrocinados por el estado para empleados del sector privado, ©2016 Teachers Insurance and Annuity Association of America-College Retirement Equities Fund (TIAA-CREF).

aumentará automáticamente para que estén preparados para un cambio en el ingreso neto. Cualquier tarifa asociada con las fugas de las cuentas de ahorro para la jubilación también deben explicarse detalladamente.

Prácticas prometedoras para aumentar el ahorro al momento de declarar los impuestos:

1. Comunicarse con los consumidores sobre el ahorro antes de que ingresen al sitio fiscal
2. Ofrecer la opción de ahorro más de una vez en el sitio de impuestos
3. Asegurarse de que los preparadores de impuestos sepan cómo ayudar a los consumidores a ahorrar a la hora de declarar los impuestos
4. Asignar a personal o voluntarios a promover el ahorro
5. Utilizar el "fondeo" y las pautas para ayudar a los consumidores a enfocarse en un objetivo de ahorro
6. Asegurarse de que todo el personal y los voluntarios estén comprometidos al fomento de ahorros
7. No abrumar a los consumidores con demasiados tipos diferentes de opciones
8. Proporcionar incentivos para fomentar el ahorro
9. Proporcionar múltiples opciones de ahorro
10. Haga que el ahorro sea algo divertido

Fuente: [La Oficina de Empoderamiento Financiero de CFPB, aumentando el ahorro en tiempo de impuestos y prácticas prometedoras para el área](#)

- **Limite el número de opciones de inversión y proporcione orientación sobre las diferencias entre las opciones existentes.** Los expertos en jubilación, los encuestados y los participantes de los grupos focales hablaron sobre lo confusos que pueden ser los planes de jubilación. Una de las variables que contribuyen a esta confusión es tener demasiadas opciones para elegir y no tener suficientes apoyos de planificación financiera para informar la elección.
- **Aproveche la temporada de impuestos.** Aproveche la temporada de impuestos para aumentar el ahorro durante los períodos de alto flujo de efectivo. Asíciense con programas que ayudan a los trabajadores de bajos ingresos con ayuda para la preparación gratuita de impuestos (por ejemplo, LadderUp, programa voluntario de asistencia impositiva - VITA, asesoramiento fiscal para personas mayores, sitios de TCE, el centro de progreso económico, etc.) y aproveche esa oportunidad hablar con la gente acerca de Secure Choice y alentar a las personas a utilizar parte de su reembolso para ahorrar para casos de emergencia o para la jubilación. Adapte los mensajes a las necesidades de cada persona (es decir, "teniendo en cuenta sus ingresos, tendrá que ahorrar antes de cumplir años para su calidad de vida durante la jubilación. ¿Le gustaría colocar ahora parte de su cheque de reembolso de impuestos en su plan de ahorro para la jubilación? Aquí está cómo hacerlo").
- **Incluya discusiones sobre portabilidad en las entrevistas de fin de servicio.** Cuando un empleado deja de trabajar para un empleador elegible para Secure Choice, es imperativo que entienda que sus ahorros de jubilación pueden transferirse a otro empleador. Los empleados también necesitan saber qué sucederá con sus cuentas de jubilación si van a un empleador inelegible o si aún no tienen un nuevo trabajo. Los empleadores deben incluir este mensaje en el protocolo de salidas desde un puesto y comunicarse adecuadamente con los gerentes de cuentas.

Consideraciones de planificación financiera:

- **Abordar la falta de apoyo de planificación financiera.** Aunque los empleadores, los recursos humanos y los administradores de cuentas parecen haber definido roles en Secure Choice, la responsabilidad de los apoyos de planificación para la jubilación no está clara. Si bien nadie puede tener legalmente la responsabilidad de ofrecer apoyo de planificación y capacitación, existe la responsabilidad de garantizar el acceso a la información. Proporcionar información, sin embargo, no es suficiente. ¿Quién transmitirá la información para hacerla accesible a todos los trabajadores? ¿Quién será responsable de proporcionar a los empleados apoyo de planificación apropiado sobre los ahorros para la jubilación? ¿Qué temas tendrá que abordar cada parte interesada? ¿Cómo se verá la consistencia y accesibilidad de estos apoyos?

- **Remitir a los trabajadores a las instituciones revisadas que pueden ayudar con las cuentas de ahorros de emergencia.** Uno de los hallazgos más significativos de este estudio pone de manifiesto la necesidad de cuentas de ahorro de emergencia para trabajadores de bajos ingresos. Dado que este hallazgo está más allá del alcance de las obligaciones de Secure Choice, recomendamos que los empleados reciban información adicional de instituciones convenientes (bancos, organizaciones comunitarias, etc.) que puedan ayudarlos a establecer cuentas sidecar. Una vez más, los mensajes aquí deben ser muy claros (es decir, "su cuenta de jubilación es solo para ahorrar para la jubilación; se le cobrará una tarifa si la usa". Además de su cuenta de jubilación, le recomendamos que tenga una cuenta de ahorros para cubrir los costos inesperados, de modo que no tenga que pagar una tarifa para retirar de su cuenta de jubilación. Estas son algunas instituciones locales que pueden ayudarlo a hacer eso y aquí hay algunas preguntas que debe hacer al abrir su cuenta ").
- **Recuerde a los trabajadores sobre la portabilidad.** Los trabajadores de bajos ingresos y los inmigrantes deben entender claramente que su plan de ahorro para la jubilación se trasladará con ellos si eligen buscar un nuevo trabajo, siempre que se trasladen a un empleador calificado. Haga que este mensaje sea lo más claro posible, especialmente divúlguelo a los ahorradores más jóvenes. Nuevamente, sea lo más claro posible (es decir, "Si sale de este lugar de empleo, su plan de jubilación se transferirá automáticamente a su nuevo empleador si es elegible para Secure Choice". Aquí le explicamos a donde puede ir para ver si son elegibles para Secure Choice. Al comenzar su nuevo trabajo, aquí está el número al que puede llamar y se asegurarán de que todo se transfiera. Si su empleador no ofrece Secure Choice, puede abrir su propia cuenta de jubilación. Aquí hay una lista de contactos que pueden ayudarlo con eso. Si aún no ha encontrado una nueva posición, esto es lo que sucederá, mientras tanto, con sus ahorros de jubilación ").
- **Proporcione demostraciones sobre cómo navegar por el sitio en línea para Secure Choice.** Tanto los expertos como los participantes del grupo focal comentaron sobre la necesidad de tener recursos en línea de fácil acceso sobre Secure Choice. Proporcione demostraciones sobre cómo navegar por el sitio en línea de Secure Choice para que los empleados puedan acceder a la información que necesitan de manera independiente.

Consideraciones para mensajes:

- **Todos los mensajes deben escribirse a un nivel de lectura accesible.** Hay una gran cantidad de jerga financiera confusa que se incluye en los informes y divulgaciones del plan de jubilación. Los empleados necesitan entender lo que están leyendo para poder tomar decisiones bien fundamentadas. Esto significa que debe abordarse el nivel de lectura de cualquier mensaje a los empleados. Encuentre una forma de lenguaje legal que esté en las declaraciones escritas en un nivel que sea accesible.
- **Aclare las funciones de los interesados.** Los trabajadores de bajos ingresos deben entender claramente la diferencia entre quién los inscribe en la cuenta de jubilación y quién administra la cuenta. En caso de que surjan preguntas, la comunicación (en múltiples idiomas) debe ser lo más eficiente

posible para que los participantes sepan exactamente a qué parte interesada deben contactar. Cuando los empleados vean la deducción en el primer cheque, necesitan saber exactamente a quién llamar en caso de preguntas sobre la deducción. Considere una línea de asistencia gratuita de 24 horas para atender a los empleados con horarios no estándar.

- **Defina 'información significativa' para el contenido mensual de la declaración.**

Los expertos en jubilación se preocupan con el hecho de que los trabajadores no leen sus extractos bancarios mensuales. Los participantes del grupo focal dijeron que leer las declaraciones mensuales es confuso. Para hacer que las declaraciones mensuales sean significativas, los expertos en jubilación sugieren analizar la información de una nueva manera. En lugar de enfocarse en la suma global de dinero que los trabajadores han ahorrado, muestre este número en comparación con cuánto más necesitan ahorrar para una jubilación segura. Concéntrese en el reemplazo de los ingresos como resultado. Cuando existan brechas, proporcione opciones para los trabajadores de bajos ingresos y mensajes mensuales que recuerden a los trabajadores que contribuyan a sus cuentas de ahorros de emergencia y considere aumentar su porcentaje de jubilación si pueden hacerlo. Recuerde reunirse con los empleados en el punto en el que se encuentran, en lugar de obligarlos a contribuir a un ritmo superior al que les resulta razonable. Considere si los extractos bancarios deben ser mensuales, o trimestrales durante los primeros seis meses, mientras que los planes se están solidificando. Luego los extractos bancarios deben ser trimestrales.

- **Sea persistente** Independientemente de la función de inscripción automática, sea persistente en los mensajes para alcanzar a los empleados que tienen dificultades de ahorrar para la jubilación. A los expertos les preocupaba que las personas no leyeran sus extractos bancarios, pero esta preocupación no significa que se deba desestimar el alcance. Un [estudio](#) reciente de la Oficina Nacional de Investigación Económica descubrió que las empresas que enviaron postales a los empleados para inscribirse en los planes de jubilación patrocinados por el lugar de trabajo aumentaron las tasas de participación en los siguientes años: El 10% que no se inscribió en el primer año se inscribió en el segundo y, al finalizar el tercer año, el 45% de los empleados que no participaban se inscribieron.⁶³

- **Sea creativo con el vehículo de los mensajes.** Los expertos en jubilación están en gran parte de acuerdo en que los mensajes electrónicos son vitales para el éxito de Secure Choice. Los educadores financieros, sin embargo, advierten que los mensajes impresos todavía se utilizan para las personas que viven en la pobreza y/o para las generaciones de más edad. Los participantes en los grupos focales estaban muy interesados en poder acceder a información sobre su jubilación a través de aplicaciones en sus teléfonos inteligentes, videos informativos cortos en las redes sociales, y más. Evite utilizar jerga financiera y todo aquello que pueda parecer un idioma inaccesible o "elitista". Sea lo más claro, motivador y relacionable posible.

Los 5 idiomas principales que se hablan en Illinois sin ser el inglés son

1. español
2. polaco
3. chino (incluido mandarín y cantonés)
4. tagalo (incluido filipino)
5. árabe

Fuente: Análisis del Centro de Investigación Social IMPACT de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense 2016 de la Oficina del Censo de EE. UU. Programa de estimaciones del 1 año

- **Sea culturalmente pertinente.** Conozca a los posibles participantes en el punto en que se encuentran; interactúe con mujeres, inmigrantes, trabajadores de color y trabajadores de bajos ingresos de una manera culturalmente relevante. Dada la amplia evidencia sobre el obstáculo adicional para el ahorro de los hablantes de inglés no nativos, proporcionar mensajes en múltiples idiomas es primordial. Además, debido a los obstáculos únicos para ahorrar que tienen las mujeres, disponibilice a más mujeres que faciliten los mensajes y la educación sobre los ahorros para la jubilación.

Es importante destacar que el tono de tales esfuerzos debe ser atractivo y abierto a discusión. Los participantes potenciales de Secure Choice necesitan saber que no solo se han abordado sus preocupaciones, sino que se han tenido en cuenta sus luchas diarias.

- **Incluya diversas tácticas de alcance para mensajes.** Además de proporcionar información a los empleados en lugares de trabajo calificados, considere investigar cómo los otros estados están llevando a cabo actividades de ahorro para la jubilación. Considere trabajar con los medios de comunicación u organizaciones comerciales y elabore carteles e infografías, disponibles tanto en formato impreso como en línea. [La Oficina de Protección Financiera del Consumidor \(CFPB\)](#) también tiene diez prácticas para alentar el ahorro durante la temporada de devolución de impuestos que pueden ser útiles para guiar la implementación.⁶⁴ Considere el momento oportuno de tales mensajes (es decir, la temporada de impuestos, las vacaciones, etc.) y la ubicación de los mensajes (el transporte público, las instituciones de confianza, las bibliotecas públicas, las organizaciones comunitarias, oficinas de asistencia pública, etc.).

La implementación de Secure Choice ocurrirá gradualmente, con los primeros trabajadores inscritos en 2018 y todos los trabajadores elegibles inscritos hasta fines de 2020. Dado este cronograma, este informe es oportuno y puede usarse como un recurso para guiar la implementación del programa. Secure Choice ha posicionado a Illinois como líder en ahorros para la jubilación en la nación. Con el propósito de garantizar que este emocionante programa sea accesible para todos los residentes de Illinois, deben tratarse las necesidades únicas de los trabajadores de bajos ingresos, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de color. Al brindar una base de evidencias, esperamos que este informe se utilice para garantizar que Secure Choice sea equitativo y accesible para todos los residentes de Illinois

NOTAS FINALES

1 The Pew Charitable Trusts. (enero de 2016). Acceso y participación en el plan de jubilación basado en el empleador en los 50 estados. *The Pew Charitable Trusts*. [Disponible aquí](#).

2 *Ibid.*

3 The Pew Charitable Trusts. (enero de 2016). El papel de los ahorros de emergencia en los obstáculos de seguridad financiera familiar para ahorrar y las oportunidades políticas. *The Pew Charitable Trusts*. [Disponible aquí](#).

4 Mitchell, D. y Lynne, G (agosto de 2017). *Impulsando la innovación de la jubilación: ¿Pueden las cuentas de Sidecar satisfacer las necesidades financieras de los consumidores a corto y largo plazo?* The Aspen Institute. [Disponible aquí](#).

5 Análisis del autor de la Encuesta Nacional de Compensación Nacional del Departamento del Tesoro de Illinois (Oficina de Estadísticas Laborales).

6 *Ibid.*

7 *Ibid.*

8 *Ibid.*

9 *Ibid.*

10 Prosperity Now (2016). *Financial Assets and Income: Tasa de pobreza de activos líquidos*. Tarjeta de puntajes de Prosperity Now. [Disponible aquí](#).

11 *Ibid.*

12 *Ibid.*

13 Centro de Datos Local de Activos y Oportunidades (2017). Estimaciones de riqueza de los hogares y acceso financiero en Chicago, IL. Centro de Datos Local de Activos y Oportunidades. [Disponible aquí](#).

14 Rhee, N. (junio de 2013). La crisis de ahorros para la jubilación: ¿Es peor de lo que pensamos? *Instituto Nacional de Washington sobre seguridad durante la jubilación*. [Disponible aquí](#).

15 *Ibid.*

16 Bricker, J. et al. (septiembre de 2014). Cambios en las finanzas familiares de EE. UU. De 2010 a 2013: Evidencia de la Encuesta de Finanzas del Consumidor. *La reserva Federal*. [Disponible aquí](#).

17 Rhee, N. (junio de 2013). La crisis de ahorros para la jubilación: ¿Es peor de lo que pensamos? *Instituto Nacional de Washington sobre seguridad durante la jubilación*. [Disponible aquí](#).

18 Estudio de investigación de Prudential (2014-2015). Experiencia financiera y comportamientos entre mujeres. *Prudential*. [Disponible aquí](#).

19 VanDerhei, J. (2015). Deficiencias de ahorros para la jubilación: Evidencia del modelo de proyección de seguridad del ahorro de EBRI ©. Nota breve de EBRI n.º 410. [Disponible aquí](#).

20 Jeszeck, C.A., Collins, M.J., Glickman, M., Hoffrey, L.,

y Grover, S. (mayo de 2015). Seguridad durante la jubilación: La mayoría de los hogares que se acercan a la jubilación tienen pocos ahorros.

Oficina de Responsabilidad del Gobierno de los EE. UU. [Disponible aquí](#).

21 Morduch, J. et al. (Junio de 2015). Ahorros de emergencia. *Diarios financieros de los EE. UU.* [Disponible aquí](#). 22 *Ibid.*

23 Centro de prioridades políticas y presupuestales (2017). Los diez mejores datos sobre la seguridad social. Futuros de políticas. [Disponible aquí](#).

24 The Pew Charitable Trusts. (enero de 2016). Acceso y participación en el plan de jubilación basado en el empleador en los 50 estados. *The Pew Charitable Trusts*. [Disponible aquí](#).

25 *Ibid.*

26 *Ibid.*

27 *Ibid.*

28 Centro de Datos Local de Activos y Oportunidades (2017). Estimaciones de riqueza de los hogares y acceso financiero en Illinois. *Prosperity Now*. [Disponible aquí](#).

29 Corporación Federal de seguros de depósito (20 de octubre de 2016). Encuesta nacional 2015 de la FDIC sobre hogares no bancarizados y con servicios bancarios limitados. *Corporación Federal de seguros de depósito*. [Disponible aquí](#).

30 Prudential (2014). Experiencia financiera y comportamientos entre mujeres: Estudio de investigación de Prudential de 2014-2015. [Disponible aquí](#).

31 *Ibid.*

32 Consejo Nacional de La Raza. (mayo de 2015). Mejorando la preparación para la jubilación de latinos en California. *The Prudential Foundation*. [Disponible aquí](#).

33 Análisis del autor de los datos del Programa de estimaciones de 1 año de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de la Oficina del Censo de EE. UU., 2016.

34 Análisis de los autores de QuickFacts Illinois Data (Datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos). [Disponible aquí](#).

35 Consejo Nacional de La Raza. (mayo de 2015). Mejorando la preparación para la jubilación de latinos en California. *The Prudential Foundation*. [Disponible aquí](#).

36 The Pew Charitable Trusts. (enero de 2016). El papel de los ahorros de emergencia en los obstáculos de seguridad financiera familiar para ahorrar y las oportunidades políticas. *The Pew Charitable Trusts*. [Disponible aquí](#).

37 *Ibid.*

38 The Pew Charitable Trusts (octubre de 2015). El papel de los ahorros de emergencia en la seguridad financiera familiar: ¿Cómo enfrentan las familias los problemas financieros? *The Pew Charitable Trusts*. [Disponible aquí](#).

39 Junta de Directores del Sistema de Reserva Federal (mayo de 2017). Informe sobre el bienestar económico de los hogares de los EE.UU. en 2016. *Junta de Directores del Sistema de Reserva Federal*. [Disponible aquí](#).

40 Fellowes, M. y Willemín, K. (2013) La violación de la jubilación en los planes de contribución definida. *Informes de investigación de HelloWallet*. [Disponible aquí](#).

41 *Ibid.*

42 Mitchell, D. y Lynne, G (agosto de 2017). Impulsando la innovación de la jubilación: ¿Pueden las cuentas de Sidecar satisfacer las necesidades financieras de los consumidores a corto y largo plazo? *The Aspen Institute*. [Disponible aquí](#).

43 *Ibid.*

44 *Ibid.*

45 *Ibid.*

46 *Ibid.*

47 Metlife. (Abril de 2017). Estudio sobre cheque de pago u olla de oro.

Metlife. [Disponible aquí](#).

48 Markow D., y Bagnaschi, K. (26 de abril de 2005). Lo que los estadounidenses saben sobre economía. *Consejo Nacional de Educación Económica*. [Disponible aquí](#).

49 Iwry, J.M. Y John, D. (2007). Buscar la seguridad de la jubilación universal a través de cuentas IRA automáticas. *El proyecto de seguridad durante la jubilación*. Disponible aquí.

50 Bernard, T.S. (28 de julio de 2017). Era Obama- el tesoro acaba plan de Ahorro para la jubilación. *The New York Times*. [Disponible aquí](#).

51 Departamento del tesoro de EE. UU. (28 de julio de 2017). "El Departamento del Tesoro anuncia los pasos para poner fin al programa myRA.

Departamento del tesoro de EE. UU. [Disponible aquí](#). 52

Ibid.

53 Análisis del autor de datos cualitativos recopilados en entrevistas semiestructuradas con fuentes de información claves y grupos focales.

54 Woodstock Institute. (septiembre de 2012). Quedando sin dinero: El alcance de la inseguridad durante la jubilación entre los trabajadores de Illinois. *Woodstock Institute*. [Disponible aquí](#).

55 Análisis del autor de la Encuesta Nacional de Compensación Nacional del Departamento del Tesoro de Illinois (Oficina de Estadísticas Laborales).

56 *Ibid.*

57 *Ibid.*

58 *Ibid.*

59 T. Lumley (2004) Análisis de ejemplos de encuestas complejas. *Diario de software estadístico* 9(1): 1-19

60 Mitchell, D. y Lynne, G (agosto de 2017). Impulsando la innovación de la jubilación: ¿Pueden las cuentas de Sidecar satisfacer las necesidades financieras de los consumidores a corto y largo plazo? *The Aspen Institute*. [Disponible aquí](#).

61 *Ibid.*

62 *Ibid.*

63 Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B.C. (enero de 2006). La importancia de las opciones predeterminadas para los resultados de ahorro para la jubilación: Evidencia de los Estados Unidos. *Serie de documentos de trabajo de la Oficina Nacional de Investigación Económica*. Disponible aquí.

64 oficina de protección financiera del consumidor. (agosto de 2015). Aumentando al momento de pagar impuestos y prácticas prometedoras para el área. *Oficina de protección financiera del consumidor*. [Disponible aquí](#).