

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL ESQUEMA DE JUBILACION EN
PERU CON SISTEMAS INTERNACIONALES DURANTE EL PERIODO
2020-2023**

Tabla de contenido

I. INTRODUCCION	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA EXISTENTE SOBRE SISTEMAS DE PENSIONES, TANTO EN PERÚ COMO INTERNACIONALMENTE	14
ANTECEDENTES INTERNACIONALES	14
ESQUEMA DE PENSIONES EN EL MUNDO	17
SISTEMA DE REPARTO (PAY-AS-YOU-GO, PAYG)	17
VENTAJAS DEL SISTEMA DE REPARTO	18
DESAFÍOS DEL SISTEMA DE REPARTO	19
EJEMPLOS DE SISTEMAS DE REPARTO	20
REFORMAS Y ALTERNATIVAS	20
CONCLUSIÓN	21
SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	22
VENTAJAS DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	23
DESAFÍOS DEL SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	23
EJEMPLOS DE SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL	24
REFORMAS Y ALTERNATIVAS	24
CONCLUSIÓN	25
SISTEMAS MIXTOS	26
VENTAJAS DE LOS SISTEMAS MIXTOS DE PENSIONES	27
DESAFÍOS DE LOS SISTEMAS MIXTOS DE PENSIONES	27
EJEMPLOS DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS MIXTOS	28
REFORMAS E INICIATIVAS PARA ENFRENTAR LOS DESAFÍOS	29
COMPARACIÓN DETALLADA DE SISTEMAS DE PENSIONES: REPARTO, CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL Y MIXTO	31
DESAFÍOS	31
III. SISTEMAS DE PENSIONES EN DIFERENTES REGIONES	33
INFOGRAFÍA: LOS MEJORES Y PEORES SISTEMAS DE PENSIONES DEL MUNDO	33
ADECUACIÓN DEL ESQUEMA DE PENSIONES	34
SOSTENIBILIDAD DEL ESQUEMA DE PENSIONES	34
INTEGRIDAD DEL ESQUEMA DE PENSIONES	35
ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y RESULTADOS	36
COMPARACIÓN DEL RANKING DE PAÍSES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES	36
EUROPA	37
AMÉRICA LATINA	37
ASIA	38
AMÉRICA DEL NORTE	38
ÁFRICA	38
IV. DESAFÍOS COMUNES Y REFORMAS RECIENTES	40
DESAFÍOS COMUNES	40
REFORMAS RECIENTES	40
ASPECTOS LEGALES Y REGULATORIOS	40
LEGISLACIÓN CLAVE	40
ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN	41
NORMAS INTERNACIONALES	41
ANTECEDENTES NACIONALES	41
EL SISTEMA PREVISIONAL PERUANO: INSTITUCIONALIDAD, GASTO PÚBLICO Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA (CEPAL, 2020)	46
COMPONENTES DEL SISTEMA PREVISIONAL PERUANO	46

<u>INSTITUCIONALIDAD DEL SISTEMA PREVISIONAL PERUANO</u>	47
<u>SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SISTEMA PREVISIONAL PERUANO</u>	47
<u>CONCLUSIONES</u>	47
<u>DIAGNÓSTICO DEL ESQUEMA DE PENSIONES PERUANO Y AVENIDAS DE REFORMA (BID, 2019)</u>	48
<u>PRINCIPALES DESAFÍOS DEL ESQUEMA DE PENSIONES PERUANO</u>	48
<u>PROPUESTAS DE REFORMA</u>	49
<u>CONCLUSIONES</u>	49
<u>EL FUTURO DE LAS PENSIONES - EN EL PERÚ - UN ANÁLISIS A PARTIR DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (OIT, 2020)</u>	49
<u>PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO</u>	50
<u>RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO</u>	50
<u>CONSIDERACIONES ADICIONALES</u>	51
<u>CONCLUSIÓN</u>	51
<u>SISTEMA PENSIONARIO PERUANO OCUPA EL PUESTO 30 DE 44 EN EL GLOBAL PENSION INDEX: ¿CÓMO LO MEJORAMOS? (COMEXPERÚ, 2022)</u>	51
<u>DESEMPEÑO DEL ESQUEMA DE PENSIONES PERUANO EN EL GPI 2022</u>	52
<u>PRINCIPALES DESAFÍOS DEL ESQUEMA DE PENSIONES PERUANO</u>	52
<u>PROPUESTAS PARA MEJORAR EL ESQUEMA DE PENSIONES PERUANO</u>	52
<u>CONCLUSIÓN</u>	53

V. DEFINICIÓN DE LOS PARÁMETROS Y CRITERIOS DE COMPARACIÓN. **54**

<u>PARÁMETROS DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)</u>	54
<u>PARÁMETROS DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (SPP)</u>	55
<u>CRITERIOS DE COMPARACIÓN</u>	55
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	56
<u>COBERTURA Y ACCESO:</u>	56
<u>APORTACIONES Y CARGAS:</u>	57
<u>SOSTENIBILIDAD FINANCIERA:</u>	57
<u>MONTO DE LA PENSIÓN:</u>	57
<u>EQUIDAD:</u>	57
<u>RENTABILIDAD:</u>	58
<u>TRANSPARENCIA Y CONFIANZA:</u>	58
<u>COSTOS ADMINISTRATIVOS:</u>	58
<u>FLEXIBILIDAD Y MOVILIDAD:</u>	58

VI. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES EN PERÚ **59**

<u>EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PERUANO DE PENSIONES</u>	59
<u>LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PENSIONES EN EL PERÚ</u>	64
<u>IMPACTO DE LA PANDEMIA</u>	67
<u>MEDIDAS PARA AMPLIAR LA COBERTURA DEL DERECHO PROVISIONAL</u>	69
<u>PRÉSTAMO PREVISIONAL</u>	71
<u>DECLARACIÓN JURADA</u>	71
<u>PENSIÓN PROVISIONAL POR DISCAPACIDAD</u>	71
<u>PENSIÓN PARA VIUDO</u>	72
<u>COMBINACIÓN DE APORTES</u>	72
<u>INCENTIVOS PARA LOS AFILIADOS INDEPENDIENTES</u>	73
<u>CREACIÓN DE LA UNIDAD DE APOORTE PREVISIONAL (UAP)</u>	73
<u>PENSIONES PROPORCIONALES</u>	73

VII. PRINCIPALES DIMENSIONES DEL SISTEMA PERUANO DE PENSIONES **75**

<u>COBERTURA</u>	75
<u>EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA CONTRIBUTIVA</u>	76
<u>RECUPERACIÓN POSTPANDEMIA Y LA PERSISTENCIA DEL PROBLEMA</u>	76
<u>UN PROBLEMA ESTRUCTURAL</u>	77
<u>IMPLICACIONES PARA EL FUTURO</u>	77

<u>EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA POR EDAD</u>	78
<u>FACTORES CONTRIBUYENTES AL CAMBIO DE PATRÓN</u>	79
<u>IMPLICACIONES DEL ENVEJECIMIENTO DE LOS COTIZANTES</u>	79
<u>DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES</u>	80
<u>DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL:</u>	81
<u>BRECHA DE COBERTURA CONTRIBUTIVA:</u>	82
<u>IMPLICACIONES A LARGO PLAZO:</u>	83
<u>DESAFÍOS EN LA COBERTURA DE GRUPOS DE DIFÍCIL ACCESO:</u>	83
<u>COBERTURA CONTRIBUTIVA Y SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA:</u>	84
<u>CONCLUSIÓN:</u>	88
<u>SUFICIENCIA DE LOS BENEFICIOS</u>	89
<u>SOSTENIBILIDAD FINANCIERA</u>	93
<u>CONTEXTO GENERAL DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EL PERÚ</u>	94
<u>SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)</u>	94
<u>SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (SPP)</u>	94
<u>SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y DESAFÍOS ACTUALES DESDE EL 2020-2023.</u>	95
<u>IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19</u>	95
<u>ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA Y ENVEJECIMIENTO</u>	95
<u>COBERTURA Y FORMALIDAD LABORAL</u>	96
<u>MEDIDAS PROPUESTAS PARA MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA</u>	97
<u>REFORMAS PARAMÉTRICAS</u>	97
<u>AMPLIACIÓN DE LA BASE CONTRIBUTIVA</u>	97
<u>EQUIDAD</u>	97
<u>DESIGUALDAD REGIONAL</u>	98
<u>ACCESO A LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN ZONAS RURALES Y URBANAS</u>	98
<u>INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE SALUD</u>	98
<u>EDUCACIÓN Y BRECHA DIGITAL</u>	99
<u>DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN</u>	99
<u>BARRERAS PARA GRUPOS VULNERABLES</u>	99
<u>EXCLUSIÓN DE LAS POBLACIONES INDÍGENAS</u>	99
<u>DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</u>	100
<u>INTERACCIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES</u>	100
<u>BUROCRACIA EN EL SISTEMA PÚBLICO PERUANO</u>	101
<u>COMPLEJIDAD Y LENTITUD EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS</u>	101
<u>IMPACTO DE LA BUROCRACIA EN LA ECONOMÍA</u>	101
<u>CORRUPCIÓN EN EL SISTEMA PÚBLICO PERUANO</u>	102
<u>NIVELES DE CORRUPCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO</u>	102
<u>CONSECUENCIAS DE LA CORRUPCIÓN EN LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA</u>	102
<u>CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>	102
<u>FALTA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>	102
<u>IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>	103
<u>POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA</u>	103
<u>ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA BUROCRACIA</u>	103
<u>MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN</u>	104
<u>FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</u>	104
<u>DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES</u>	104

VIII. SELECCIÓN DE SISTEMAS INTERNACIONALES PARA COMPARACIÓN **106**

<u>ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE SUIZA</u>	106
<u>CONTEXTO HISTÓRICO</u>	106
<u>ESTRUCTURA DEL ESQUEMA DE PENSIONES</u>	106
<u>FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD</u>	107
<u>COBERTURA Y BENEFICIOS</u>	108
<u>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN</u>	108
<u>IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO</u>	108
<u>COMPARACIÓN CON EL ESQUEMA DE PENSIONES DEL PERÚ</u>	108
<u>CONCLUSIONES</u>	109
<u>ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE CHILE</u>	109
<u>CONTEXTO HISTÓRICO</u>	109
<u>ESTRUCTURA DEL ESQUEMA DE PENSIONES</u>	109
<u>FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD</u>	110

<u>COBERTURA Y BENEFICIOS</u>	110
<u>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN</u>	110
<u>IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO</u>	110
<u>COMPARACIÓN CON EL ESQUEMA DE PENSIONES DEL PERÚ</u>	111
<u>CONCLUSIONES</u>	111
<u>ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE ALEMANIA</u>	111
<u>CONTEXTO HISTÓRICO</u>	111
<u>ESTRUCTURA DEL ESQUEMA DE PENSIONES</u>	112
<u>FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD</u>	112
<u>COBERTURA Y BENEFICIOS</u>	113
<u>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN</u>	113
<u>IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO</u>	113
<u>COMPARACIÓN CON EL ESQUEMA DE PENSIONES DEL PERÚ</u>	113
<u>CONCLUSIONES</u>	114
<u>ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE ESTADOS UNIDOS</u>	114
<u>CONTEXTO HISTÓRICO</u>	114
<u>ESTRUCTURA DEL ESQUEMA DE PENSIONES</u>	114
<u>FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD</u>	115
<u>COBERTURA Y BENEFICIOS</u>	115
<u>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN</u>	116
<u>IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO</u>	116
<u>COMPARACIÓN CON EL ESQUEMA DE PENSIONES DEL PERÚ</u>	116
<u>CONCLUSIONES</u>	116
<u>ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PENSIONES DE JAPÓN</u>	117
<u>CONTEXTO HISTÓRICO</u>	117
<u>ESTRUCTURA DEL ESQUEMA DE PENSIONES</u>	117
<u>FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD</u>	118
<u>COBERTURA Y BENEFICIOS</u>	118
<u>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN</u>	119
<u>IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO</u>	119
<u>COMPARACIÓN CON EL ESQUEMA DE PENSIONES DEL PERÚ</u>	119
<u>CONCLUSIONES</u>	119

IX. JUSTIFICACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE LOS PAÍSES EN EL ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PENSIONES **121**

<u>JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DE CADA PAÍS</u>	121
<u>CHILE</u>	121
<u>RELEVANCIA PARA EL CONTEXTO PERUANO:</u>	121
<u>DIVERSIDAD DEL MODELO:</u>	121
<u>ALEMANIA</u>	122
<u>RELEVANCIA PARA EL CONTEXTO PERUANO:</u>	122
<u>DIVERSIDAD DEL MODELO:</u>	123
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	123
<u>RELEVANCIA PARA EL CONTEXTO PERUANO:</u>	123
<u>DIVERSIDAD DEL MODELO:</u>	124
<u>JAPÓN</u>	124
<u>DIVERSIDAD DEL MODELO:</u>	125
<u>SUIZA</u>	125
<u>RELEVANCIA PARA EL CONTEXTO PERUANO:</u>	125
<u>DIVERSIDAD DEL MODELO:</u>	125
<u>CONCLUSIÓN</u>	126

X. PARÁMETROS PARA COMPARAR SISTEMAS DE PENSIONES **127**

<u>TIPO DE ESQUEMA DE PENSIONES:</u>	127
<u>CHILE</u>	127
<u>ALEMANIA</u>	127
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	128
<u>JAPÓN</u>	128

<u>SUIZA</u>	128
<u>COMPARACIÓN CON EL TIPO DE ESQUEMA DE PENSIONES EN PERÚ</u>	129
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	129
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	130
<u>CONCLUSIÓN</u>	131
<u>TASA DE CONTRIBUCIÓN:</u>	131
<u>CHILE</u>	131
<u>ALEMANIA</u>	131
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	132
<u>JAPÓN</u>	132
<u>SUIZA</u>	132
<u>COMPARACIÓN CON LA TASA DE CONTRIBUCIÓN EN PERÚ</u>	133
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	133
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	134
<u>CONCLUSIÓN</u>	134
<u>COBERTURA:</u>	135
<u>CHILE</u>	135
<u>ALEMANIA</u>	135
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	136
<u>JAPÓN</u>	136
<u>SUIZA</u>	136
<u>COMPARACIÓN CON LA COBERTURA EN PERÚ</u>	137
<u>EDAD DE JUBILACIÓN:</u>	137
<u>CHILE</u>	137
<u>ALEMANIA</u>	138
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	138
<u>JAPÓN</u>	138
<u>SUIZA</u>	139
<u>COMPARACIÓN CON LA EDAD DE JUBILACIÓN EN PERÚ</u>	139
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	139
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	140
<u>CONCLUSIÓN</u>	141
<u>SUFICIENCIA DE LOS BENEFICIOS:</u>	141
<u>CHILE</u>	141
<u>ALEMANIA</u>	141
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	142
<u>JAPÓN</u>	142
<u>SUIZA</u>	142
<u>COMPARACIÓN CON LA SUFICIENCIA DE LOS BENEFICIOS EN PERÚ</u>	143
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	143
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	144
<u>CONCLUSIÓN</u>	145
<u>SOSTENIBILIDAD FINANCIERA:</u>	145
<u>CHILE</u>	145
<u>ALEMANIA</u>	145
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	146
<u>JAPÓN</u>	146
<u>SUIZA</u>	147
<u>COMPARACIÓN CON LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA EN PERÚ</u>	147
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	147
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	148
<u>CONCLUSIÓN</u>	149
<u>EQUIDAD:</u>	149
<u>CHILE</u>	149
<u>ALEMANIA</u>	150
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	150
<u>JAPÓN</u>	150
<u>SUIZA</u>	151
<u>COMPARACIÓN CON LA EQUIDAD EN PERU</u>	151
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	152
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	152
<u>CONCLUSIÓN</u>	153
<u>MECANISMOS DE AJUSTE:</u>	153
<u>CHILE</u>	153

<u>ALEMANIA</u>	154
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	154
<u>JAPÓN</u>	155
<u>SUIZA</u>	155
<u>COMPARACIÓN CON EL MECANISMO DE AJUSTE EN PERÚ</u>	156
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	156
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	157
<u>CONCLUSIÓN</u>	157
<u>INCENTIVOS FISCALES:</u>	158
<u>CHILE</u>	158
<u>ALEMANIA</u>	158
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	159
<u>JAPÓN</u>	159
<u>SUIZA</u>	160
<u>COMPARACIÓN CON LOS INCENTIVOS FISCALES EN PERÚ</u>	160
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	160
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	161
<u>CONCLUSIÓN</u>	162
<u>TASA DE RETORNO:</u>	162
<u>CHILE</u>	162
<u>ALEMANIA</u>	163
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	163
<u>JAPÓN</u>	164
<u>SUIZA</u>	164
<u>COMPARACIÓN CON LA TASA DE RETORNO EN PERÚ</u>	165
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	165
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	166
<u>CONCLUSIÓN</u>	166
<u>ADMINISTRACIÓN Y REGULACIÓN:</u>	167
<u>CHILE</u>	167
<u>ALEMANIA</u>	168
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	168
<u>JAPÓN</u>	169
<u>SUIZA</u>	170
<u>COMPARACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN Y REGULACIÓN EN PERÚ</u>	170
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	171
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	172
<u>CONCLUSIÓN</u>	172
<u>COMPLEMENTARIEDAD:</u>	173
<u>CHILE</u>	173
<u>ALEMANIA</u>	173
<u>ESTADOS UNIDOS</u>	174
<u>JAPÓN</u>	174
<u>SUIZA</u>	175
<u>COMPARACIÓN CON LA COMPLEMENTARIEDAD EN PERÚ</u>	175
<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u>	176
<u>RECOMENDACIONES PARA PERÚ</u>	176
<u>CONCLUSIÓN</u>	177

XI. IDENTIFICACIÓN DE CUÁLES SON LAS MEJORES PRÁCTICAS APLICABLES AL CONTEXTO

PERUANO **178**

<u>DIVERSIFICACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES (SUIZA Y ALEMANIA)</u>	178
<u>MEJORAR LA COBERTURA DE TRABAJADORES INFORMALES (CHILE Y JAPÓN)</u>	178
<u>TASAS DE CONTRIBUCIÓN PROGRESIVAS (ALEMANIA Y SUIZA)</u>	179
<u>INCENTIVOS FISCALES PARA AHORRO PRIVADO VOLUNTARIO (ESTADOS UNIDOS Y SUIZA)</u>	179
<u>MECANISMO DE AJUSTE AUTOMÁTICO (ALEMANIA Y JAPÓN)</u>	180
<u>AUMENTO PROGRESIVO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN (JAPÓN Y ALEMANIA)</u>	180
<u>REDISTRIBUCIÓN SOLIDARIA (CHILE Y ALEMANIA)</u>	181
<u>EDUCACIÓN Y CONCIENCIA FINANCIERA (ESTADOS UNIDOS Y SUIZA)</u>	181
<u>FORTALECIMIENTO DE LA REGULACIÓN Y SUPERVISIÓN (ALEMANIA Y SUIZA)</u>	182
<u>COMPLEMENTARIEDAD ENTRE PENSIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS (ALEMANIA Y SUIZA)</u>	182

CONCLUSIÓN

183

XII. FORMULACIÓN DE RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN PERÚ

184

AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA A TRABAJADORES INFORMALES

184

INCREMENTO PROGRESIVO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

185

MEJORA DE LA SUFICIENCIA DE LOS BENEFICIOS

186

FORTALECIMIENTO DE LA REGULACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

186

INCENTIVOS FISCALES PARA EL AHORRO VOLUNTARIO

187

REFORMA INTEGRAL DEL MECANISMO DE AJUSTE

188

DESARROLLO DE PENSIONES OCUPACIONALES

188

PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

189

MONITOREO CONTINUO Y EVALUACIÓN DE REFORMAS

189

CONCLUSIÓN

190

XIII. REFERENCIAS

191

INDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1 Comparación Detallada De Sistemas De Pensiones: Reparto, Capitalización Individual Y Mixto</u>	32
<u>Tabla 2 Puntuación en Adecuación de los Principales Sistemas de Pensiones (2023)</u>	34
<u>Tabla 3 Puntuación en Sostenibilidad de los Principales Sistemas de Pensiones (2023)</u>	35
<u>Tabla 4 Puntuación en Integridad de los Principales Sistemas de Pensiones (2023)</u>	35
<u>Tabla 5 Ranking de Sistemas de Pensiones Global (2023)</u>	37
<u>Tabla 6 Pensionados mayores de 65 años por Esquema de pensiones, según año</u>	86
<u>Tabla 7 Sistema Privado de Pensiones Números de Afiliados de Ambos Sexos</u>	87
<u>Tabla 8: Evolución de la Población Mayor de 65 años (2020-2023)</u>	96
<u>Tabla 9: Acceso a Internet en Escuelas por Región (2020-2023) Fuente: Elaboración propia, Ministerio de Salud (MINSA), Informe 2023.</u>	99
<u>Tabla 10: Indicadores de Salud en Comunidades Indígenas y No Indígenas (2020-2023) Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Informe 2023.</u>	100
<u>Tabla 11: Tasa de Participación Laboral por Género y Región (2020-2023) Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Informe 2023.</u>	100
<u>Tabla 12: Tiempo Promedio de Procesos Administrativos en Perú (2020-2023)</u>	101
<u>Tabla 13: Impacto de la Burocracia en la Inversión Privada (2020-2023) Fuente: Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), 2023</u>	101
<u>Tabla 14: Índice de Percepción de la Corrupción en Perú (2020-2023) Fuente: Transparencia Internacional, Informe 2023.</u>	102
<u>Tabla 15: Impacto de la Corrupción en la Provisión de Servicios Públicos (2020-2023) Fuente: Contraloría General de la República, Informe 2023.</u>	102
<u>Tabla 16: Impacto de la Corrupción en la Provisión de Servicios Públicos (2020-2023) Fuente: Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), Informe 2023</u>	103
<u>Tabla 17: Efecto de la Capacitación en la Eficiencia Administrativa (2020-2023) Impacto de la Corrupción en la Provisión de Servicios Públicos (2020-2023) Fuente: ENAP, Informe 2023</u>	103
<u>Tabla 18: Distribución del esquema de pensiones en Chile y Otros Países Fuente: Elaboración propia</u>	122
<u>Tabla 19: Diversidad del Modelo Fuente: Elaboración propia</u>	123

I. INTRODUCCION

El sistema de pensiones en Perú encara desafíos serios en aspectos clave como el alcance, los beneficios, la sostenibilidad financiera y su gestión. A pesar de las reformas implementadas en las últimas décadas, persisten deficiencias significativas que se han agravado con decisiones recientes, afectando las pensiones futuras de los trabajadores. Actualmente, el sistema está dividido en dos regímenes contributivos no integrados, que solo cubren a menos del 30% de la población ocupada. Además, la competencia entre estos sistemas, introducida con la reforma de los años noventa, no ha logrado mejorar los beneficios para los afiliados.

Por otro lado, las pensiones no contributivas, financiadas con recursos del Estado, han ayudado a cubrir a una parte significativa de las personas mayores en situación de pobreza extrema. Sin embargo, no garantizan un nivel de consumo básico adecuado. La mayoría de las personas mayores en el país aún se ven obligados a seguir trabajando, generalmente en empleos informales y con ingresos bajos, lo que perpetúa las desigualdades en un mercado laboral dominado por la informalidad, que afecta a tres de cada cuatro trabajadores. Las decisiones técnicas han pasado por alto la complejidad multifactorial del problema, reforzando su carácter estructural.

El futuro de los esquemas de pensiones es preocupante. Las limitaciones financieras complican el sostenimiento de las pensiones, mientras que el Sistema Nacional de Pensiones peruano (SNP) y sus regímenes especiales demandan cada vez más recursos públicos. Por su parte, el Sistema Privado de Pensiones (SPP), debido a su

diseño, no logra asegurar prestaciones adecuadas para la vejez. Además, el reducido espacio fiscal, resultado de una baja base tributaria, elevada informalidad y limitada eficacia en la recaudación, ha dificultado el financiamiento necesario para sostener el sistema.

Este análisis examina el presente sistema de pensiones en Perú, considerando cuatro dimensiones clave y resaltando tres factores internos que limitan las posibilidades de una reforma estructural: el envejecimiento de la población, las limitaciones del mercado de trabajo y los desafíos en la financiación del esquema de pensiones.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA EXISTENTE SOBRE SISTEMAS DE PENSIONES, TANTO EN PERÚ COMO INTERNACIONALMENTE

Antecedentes Internacionales

A partir de 1881, Prusia fue pionera en la implementación de un esquema público de pensiones bajo un modelo de reparto. Este esquema fue promovido por el canciller Otto von Bismarck (1815-1898), quien lo concibió como parte de una táctica política destinada a debilitar al partido socialista alemán. De manera notable, Bismarck fijó los años de jubilación en 65 años, a pesar de que la esperanza de vida promedio en Prusia en ese periodo era de apenas 45 años. No obstante, su iniciativa se extendió globalmente con el tiempo. Al concebir la previsión pública, un ingenioso mecanismo para garantizar recursos financieros en la vejez, Bismarck no anticipó la magnitud de los desafíos que este sistema traería en el futuro. El sistema de reparto simple, característico de Alemania, funcionaba eficazmente en el siglo XIX: miles de jóvenes aportaban una parte de sus salarios para sostener a un reducido número de personas mayores o aquellos cuyos hijos habían emigrado a América.

Cincuenta años más tarde, en 1917, Estados Unidos reconoció que necesitaba implementar un esquema de seguridad social. En este contexto, Andrew Carnegie fundó el TIAA (Teachers Insurance and Annuity Association), un fondo de pensiones dirigido a profesores y empleados de instituciones educativas superiores.

La prevención en el modelo europeo se instauró en 1934. Esto dio lugar a dos enfoques diferenciados: el estado de bienestar europeo, con un sistema público, y el esquema norteamericano, de tipo privado; sin embargo, los dos terminaron en quiebra. En Estados Unidos, en 1972, tras la bancarrota de Studebaker, el Tesoro

intervino y se estableció un sistema mixto, que combinaba previsión pública y privada. En Europa, los estados no pudieron seguir asumiendo el peso financiero del sistema y, desde la década de 1970, comenzaron a implementar fondos privados de previsión complementaria.

Sánchez (2021), en su estudio, tuvo como objetivo evaluar la afiliación al seguro social en Ecuador. La investigación concluyó que los beneficios del seguro social están directamente relacionados con el presupuesto destinado a este sector, el cual debe garantizar la cobertura de las necesidades básicas de la población. Además, se subrayó que la gestión del sistema debe ser realizada por el sector público de manera transparente, eficiente y responsable, evitando cualquier forma de corrupción.

Por otro lado, Papík y Papíková (2021), en su investigación, evaluaron el desempeño de estos fondos y los factores que impactan de forma negativa en su rendimiento, haciendo hincapié en las intervenciones gubernamentales. La investigación empleó una metodología cuantitativa y descriptiva, con un diseño longitudinal y no experimental, analizando 23 fondos de pensiones en Eslovaquia, basándose en datos recopilados entre el mes de setiembre de 2012 y mes de setiembre de 2019. Los resultados indicaron que las intervenciones legislativas tuvieron un efecto negativo, disminuyendo el rendimiento diario promedio entre un 0,01% y un 0,03% por cada intervención. Además, se concluyó que los cambios demográficos representan una amenaza para las finanzas públicas y que, para garantizar la sostenibilidad de los nuevos pilares del sistema de pensiones, será crucial que los fondos generen rendimientos adecuados a largo plazo.

Boado et al. (2021), en su estudio titulado “Transformar las pensiones públicas: Un régimen mixto con un crédito concedido por el Estado”, propusieron un enfoque innovador para garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones de reparto mediante un régimen mixto. Utilizando una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo y no experimental, se analizó a 385 personas afiliadas a los sistemas de pensiones en Francia, España y Grecia. Los resultados indicaron que las reformas más frecuentes se centraron en modificar la estructura de las prestaciones, teniendo en cuenta la longevidad y la esperanza de vida, lo que resultó en una extensión del periodo de jubilación. Además, se identificó que algunos países han incorporado mecanismos de financiación basados en contribuciones definidas dentro de sus sistemas de reparto obligatorios, lo que representa un cambio significativo en la estructura financiera de dichos sistemas.

Por otro lado, Bustamante (2020), en su investigación "El derecho de afiliación al seguro social de los trabajadores adolescentes en la legislación ecuatoriana", se propuso analizar el derecho de los jóvenes empleados a afiliarse al seguro social. El estudio se llevó a cabo con una metodología descriptiva y documental, de carácter básico. Las conclusiones indicaron que, a pesar de que la legislación ecuatoriana reconoce el trabajo y la seguridad social como derechos, la precariedad laboral y la escasa afiliación de los jóvenes a la Seguridad Social reflejan un desconocimiento generalizado de la normativa. Esta situación, combinada con otros factores, deja a los jóvenes en un estado de vulnerabilidad y desprotección, dado que el Estado no implementa políticas efectivas para abordar estos problemas.

Salcedo et al. (2019), en su artículo titulado “Seguridad social y Esquema de pensiones en Ecuador: Logros y desafíos”, analizaron la situación de la seguridad

social en relación con los pensionistas y afiliados en Ecuador. Empleando un enfoque metodológico descriptivo y un diseño no experimental de tipo bibliográfico, se apoyaron en datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Los resultados de su investigación revelaron que el Seguro General Obligatorio es el más relevante en el país, abarcando a afiliados que incluyen a trabajadores dependientes, administradores de negocios, profesionales independientes y otros asegurados obligatorios del régimen. Sin embargo, también se identificó que en la actualidad hay un número reducido de afiliados que realizan contribuciones suficientes para cubrir las necesidades financieras del grupo de pensionistas.

Esquema de pensiones en el Mundo

El esquema de pensiones ocupa un lugar central en las políticas públicas a nivel mundial, ya que representa uno de los pilares fundamentales para garantizar la seguridad económica de las personas durante la vejez. Los sistemas de pensiones, diseñados para asegurar ingresos regulares a los jubilados, varían significativamente entre países, reflejando las diversas realidades económicas, demográficas y sociales que enfrentan. A continuación, se profundiza en la estructura, características, desafíos y tendencias de reforma que marcan la evolución de los sistemas de pensiones en distintas regiones del mundo.

Los Sistemas de Pensiones en el mundo pueden clasificarse en varios modelos según su estructura y forma de financiamiento. A continuación, se describen los principales:

Sistema de Reparto (Pay-As-You-Go, PAYG)

El sistema de reparto, también conocido como sistema de "pago por uso" o Pay-As-You-Go (PAYG), es un modelo tradicional de pensión pública en el que las aportaciones de los trabajadores en activo se destinan directamente a financiar las pensiones de los jubilados en la actualidad. A diferencia de los sistemas de capitalización, en los cuales las personas ahorran de manera individual para su jubilación, el sistema de reparto se basa en un pacto intergeneracional. Este pacto implica que la generación activa es responsable de apoyar económicamente a la generación anterior, con la esperanza de que las generaciones futuras harán lo mismo.

Las características principales del sistema de reparto incluyen:

- **Financiamiento inmediato:** Las aportaciones de los trabajadores en activo se utilizan directamente para cubrir las pensiones de los jubilados actuales, sin la creación de un fondo individual acumulado..
- **Solidaridad intergeneracional:** Existe una transferencia de recursos entre las generaciones activas y las jubiladas, basada en el principio de solidaridad social.
- **Riesgo demográfico:** La sostenibilidad del sistema está ligada a la proporción entre la población activa y la jubilada. Un envejecimiento de la población puede causar un desajuste entre las contribuciones recibidas y los pagos realizados, lo que pone en peligro la viabilidad del sistema.

Ventajas del Sistema de Reparto

El sistema de reparto ofrece algunas ventajas importantes, como:

- **Simplicidad:** Su funcionamiento es relativamente simple y fácil de entender para los participantes.
- **Flexibilidad:** Puede ajustarse a variaciones en las condiciones económicas y demográficas.
- **Redistribución:** Permite redistribuir los ingresos de los trabajadores con mayores ingresos a los de menores ingresos, contribuyendo a la equidad social.
- **Protección contra riesgos:** Ofrece protección a los trabajadores ante riesgos como la invalidez o el fallecimiento prematuro.

Desafíos del Sistema de Reparto

El sistema de reparto también enfrenta algunos desafíos importantes, como:

- **Envejecimiento de la población:** El incremento en la esperanza de vida y la reducción de la tasa de natalidad dan lugar a una mayor proporción de personas jubiladas en comparación con la población activa, lo que ejerce presión sobre la sostenibilidad financiera del sistema.
- **Dependencia de las contribuciones:** El sistema se basa en gran medida en las contribuciones de los trabajadores en activo, lo que lo vuelve susceptible a variaciones en el mercado laboral, como el desempleo o la informalidad.
- **Responsabilidad intergeneracional:** La sostenibilidad del sistema depende de la confianza entre las generaciones presentes y futuras, lo que puede verse afectada por factores como la incertidumbre económica o los cambios en las preferencias sociales.

- **Riesgo político:** El sistema está sujeto a cambios en las leyes o regulaciones por parte del gobierno, lo que puede afectar su viabilidad a largo plazo.

Ejemplos de Sistemas de Reparto

El modelo de reparto es el sistema dominante en la mayoría de los países de Europa, América Latina y Asia. Algunos ejemplos notables incluyen:

- **Sistema de Seguridad Social de España:** Se fundamenta en un sistema de reparto público, estableciendo una edad de jubilación de 65 años y una tasa de reemplazo cercana al 80%.
- **Esquema de pensiones de Chile:** Establece un sistema mixto que combina un componente de reparto público con un componente de capitalización individual.
- **Esquema de pensiones de Japón:** Se basa en un sistema de reparto público, con una edad de jubilación de 65 años y una tasa de reemplazo de alrededor del 60%.

Reformas y Alternativas

En respuesta a los desafíos del sistema de reparto, se han implementado diversas reformas en diferentes países, como:

- **Aumento de la edad de jubilación:** Se busca extender el período de trabajo para reducir la carga financiera sobre el sistema y aprovechar el aumento de la esperanza de vida.

- **Aumento de las contribuciones:** Se pretende incrementar las aportaciones de los trabajadores activos con el fin de reforzar la sostenibilidad financiera del sistema.
- **Desarrollo de sistemas mixtos:** Se integran aspectos de los sistemas de reparto y de capitalización individual para aprovechar las fortalezas de ambos modelos y reducir sus riesgos.
- **Fortalecimiento de la institucionalidad:** Se pretende fortalecer la gobernanza y la transparencia de los sistemas de pensiones con el fin de asegurar su eficiencia y sostenibilidad.

En algunos países, se han considerado alternativas al sistema de reparto, como los sistemas de capitalización individual, donde cada trabajador acumula un fondo individual para financiar su propia pensión. Sin embargo, estos sistemas también presentan sus propios desafíos, como la baja cobertura, la desigualdad en las pensiones y los riesgos de mercado.

Conclusión

El sistema de reparto es un modelo de pensión pública con características y desafíos específicos. Su viabilidad a largo plazo depende de factores como la demografía, el mercado laboral, las políticas públicas y la confianza entre las generaciones. La comprensión de las ventajas, desventajas y alternativas del sistema de reparto es crucial para diseñar políticas públicas efectivas que garanticen la seguridad social.

Sistema de Capitalización Individual

El sistema de capitalización individual, también denominado "cuentas propias" o "capitalización definida", es un modelo de pensiones donde las aportaciones de cada trabajador se almacenan en una cuenta personal, la cual se invierte para generar retornos que financiarán su pensión al momento de la jubilación. Este sistema funciona como un "ahorro individual", donde cada persona es responsable de su propio futuro previsional.

Las características principales del sistema de capitalización individual incluyen:

- **Acumulación individual:** Las aportaciones de cada trabajador se depositan en una cuenta individual, que es propiedad del propio trabajador.
- **Inversión:** Los recursos acumulados en las cuentas individuales se invierten en instrumentos financieros, con el objetivo de generar retornos que financien la pensión del trabajador.
- **Propiedad individual:** El trabajador es dueño de los recursos acumulados en su cuenta individual y tiene derecho a elegir cómo se invierten.
- **Riesgo individual:** El trabajador asume el riesgo de las inversiones realizadas en su cuenta individual, lo que significa que los retornos y la pensión final pueden variar dependiendo del desempeño de las inversiones.

Ventajas del Sistema de Capitalización Individual

El sistema de capitalización individual ofrece algunas ventajas importantes, como:

- **Propiedad individual:** El trabajador es dueño de los recursos acumulados en su cuenta individual y tiene control sobre su futuro previsional.
- **Transparencia:** El trabajador puede conocer en todo momento el saldo de su cuenta individual y el rendimiento de sus inversiones.
- **Portabilidad:** El trabajador puede transferir su cuenta individual a otra institución financiera si así lo desea.
- **Incentivos al ahorro:** El sistema incentiva el ahorro individual, ya que los retornos de las inversiones aumentan el monto de la pensión final.

Desafíos del Sistema de Capitalización Individual

El sistema de capitalización individual también enfrenta algunos desafíos importantes, como:

- **Baja cobertura:** En ciertos países, la cobertura del sistema de capitalización individual es bastante limitada, lo que resulta en que una proporción considerable de la población carezca de acceso a una pensión adecuada.
- **Desigualdad en las pensiones:** La pensión final de cada trabajador depende del monto de las contribuciones realizadas y del rendimiento de las inversiones, lo que puede generar desigualdades en las pensiones.
- **Riesgo de mercado:** El trabajador asume el riesgo de las inversiones realizadas en su cuenta individual, lo que significa que los retornos y la pensión final pueden verse afectados por fluctuaciones en los mercados financieros.

- **Comisiones:** Las instituciones financieras que administran las cuentas individuales pueden cobrar comisiones por sus servicios, lo que reduce el monto final de la pensión.

Ejemplos de Sistemas de Capitalización Individual

El sistema de capitalización individual se ha implementado en varios países, principalmente en América Latina y Europa. Algunos ejemplos notables incluyen:

- **Esquema de pensiones de Chile:** Implementado en 1981, es considerado un modelo pionero de capitalización individual.
- **Esquema de pensiones de Perú:** Establecido en 1996, este modelo se fundamenta en un sistema mixto que integra componentes de reparto y capitalización individual.
- **Esquema de pensiones de Colombia:** Implementado en 1994, permite a los trabajadores elegir entre un sistema de capitalización individual puro y un sistema mixto con un componente de reparto.

Reformas y Alternativas

En respuesta a los desafíos del sistema de capitalización individual, se han implementado diversas reformas en diferentes países, como:

- **Aumento de las contribuciones obligatorias:** Se busca aumentar el monto de las contribuciones obligatorias para garantizar una pensión mínima adecuada.

- **Desarrollo de sistemas de pensiones complementarias:** Se promueve el desarrollo de sistemas de pensiones complementarias, como planes de ahorro voluntario o planes de pensiones empresariales.
- **Regulación de las comisiones:** Se busca regular las comisiones cobradas por las instituciones financieras para reducir su impacto en el monto final de la pensión.
- **Educación financiera:** El objetivo es potenciar la educación financiera de los trabajadores, para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus inversiones y su futuro en materia de pensiones.

En varios países, se han explorado opciones diferentes al sistema de capitalización individual, como los modelos de reparto público o los sistemas de pensiones universales. No obstante, estas alternativas también enfrentan sus propios retos, tales como garantizar la sostenibilidad financiera, lograr una cobertura universal y asegurar una eficiente asignación de recursos.

Conclusión

El sistema de capitalización individual es un enfoque de pensiones que presenta características y desafíos particulares. Su efectividad está influenciada por diversos factores, incluyendo la cobertura, la regulación, la educación financiera y el desarrollo de sistemas complementarios. Es fundamental entender tanto las ventajas como las desventajas de este modelo, así como considerar alternativas que puedan complementar o mejorar su funcionamiento.

Sistemas Mixtos

Los sistemas mixtos de pensiones integran elementos tanto de los sistemas de reparto como de capitalización individual, con el objetivo de maximizar los beneficios de ambos enfoques y reducir sus desventajas. En este modelo, una porción de las contribuciones de los trabajadores se destina a cubrir las pensiones de los jubilados actuales (componente de reparto), mientras que la otra se acumula en cuentas individuales que se invierten con el fin de generar rendimientos que financiarán las pensiones en el futuro (componente de capitalización individual).

Las características principales de los sistemas mixtos de pensiones incluyen:

- **Combinación de reparto y capitalización:** El sistema combina elementos de los sistemas de reparto y capitalización individual, buscando equilibrar la sostenibilidad financiera con la equidad y la responsabilidad individual.
- **Flexibilidad:** El sistema permite ajustar la proporción de las contribuciones destinadas a cada componente (reparto y capitalización individual) en función de las condiciones demográficas, económicas y sociales del país.
- **Protección contra riesgos:** El sistema puede ofrecer mayor protección contra riesgos demográficos y de mercado al combinar las características de ambos modelos.
- **Complejidad:** El sistema puede ser más complejo de administrar y regular que los sistemas puros de reparto o capitalización individual.

Ventajas de los Sistemas Mixtos de Pensiones

Los sistemas mixtos de pensiones ofrecen diversas ventajas potenciales, como:

- **Sostenibilidad financiera:** Al integrar los componentes de reparto y capitalización individual, el sistema puede disminuir su dependencia de las contribuciones de los trabajadores activos, lo que contribuye a una mejor sostenibilidad a largo plazo.
- **Equidad:** El sistema tiene el potencial de disminuir la desigualdad en las pensiones al integrar aspectos de reparto, que promueven la redistribución, con elementos de capitalización individual, que fomentan la responsabilidad personal.
- **Incentivos al ahorro:** El componente de capitalización individual puede incentivar el ahorro individual, ya que los retornos de las inversiones aumentan el monto de la pensión final.
- **Protección contra riesgos:** El sistema puede ofrecer mayor protección contra riesgos demográficos y de mercado al combinar las características de ambos modelos.

Desafíos de los Sistemas Mixtos de Pensiones

Los sistemas mixtos de pensiones también presentan algunos desafíos que deben ser considerados:

- **Complejidad:** El sistema puede ser más complejo de administrar y regular que los sistemas puros de reparto o capitalización individual, lo que requiere una mayor capacidad institucional.

- **Equilibrio entre reparto y capitalización:** Es necesario encontrar un equilibrio adecuado entre la proporción de las contribuciones destinadas a cada componente (reparto y capitalización individual) para garantizar la sostenibilidad financiera y la equidad.
- **Regulación y supervisión:** Es esencial contar con una regulación y supervisión efectivas de las instituciones financieras que gestionan los componentes de capitalización individual, garantizando así la protección de los intereses de los trabajadores.
- **Comunicación y educación:** Es importante comunicar de manera clara y efectiva las características del sistema mixto a los trabajadores para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus contribuciones y su futuro previsional.

Ejemplos de Implementación de Sistemas Mixtos

Los sistemas mixtos de pensiones han sido implementados en diversos países, principalmente en Europa y América Latina. Algunos ejemplos notables incluyen:

- **Esquema de pensiones de Suecia:** Combina un sistema de reparto público con un sistema de capitalización individual obligatorio, con un fuerte énfasis en la equidad y la sostenibilidad financiera.
- **Esquema de pensiones de Uruguay:** Establece un sistema mixto que incluya un componente de reparto público junto con un componente de capitalización individual opcional, brindando a los trabajadores la

posibilidad de complementar su pensión pública según sus necesidades y preferencias.

- **Esquema de pensiones de Argentina:** Integra un sistema de reparto público con un sistema de capitalización individual obligatorio, incluyendo mecanismos de ajuste para asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo.

Reformas e Iniciativas para Enfrentar los Desafíos

En respuesta a los desafíos de los sistemas mixtos de pensiones, se han implementado diversas reformas e iniciativas en diferentes países:

- **Fortalecimiento de la institucionalidad:** Se busca fortalecer la capacidad institucional para la administración, regulación y supervisión del sistema mixto, asegurando su transparencia, eficiencia y equidad.
- **Comunicación y educación:** Se intensifican las campañas de información y educación sobre el sistema mixto para que los trabajadores comprendan sus características, beneficios y responsabilidades.
- **Ajustes al equilibrio entre reparto y capitalización:** Se realizan ajustes periódicos a la proporción de las contribuciones destinadas a cada componente (reparto y capitalización individual) en función de las condiciones demográficas, económicas y sociales del país.
- **Desarrollo de sistemas complementarios:** Se promueve el desarrollo de sistemas de pensiones complementarias, como planes de ahorro



voluntario o planes de pensiones empresariales, para ofrecer a los trabajadores opciones adicionales para incrementar su pensión.

Comparación Detallada De Sistemas De Pensiones: Reparto, Capitalización Individual Y Mixto

Sistema	Definición y Características	Ventajas	Desafíos	Ejemplos
Sistema de Reparto (Pago por Uso)	- Las aportaciones de los trabajadores en activo se destinan a cubrir las pensiones de los jubilados en la actualidad. - Se basa en la solidaridad intergeneracional, donde las generaciones presentes se encargan de las generaciones futuras. - Funciona como un "seguro social", donde los recursos se redistribuyen entre las generaciones.	- Simplicidad: Fácil de entender y administrar. - Flexibilidad: Adaptable a cambios demográficos y económicos. - Redistribución: Permite redistribuir ingresos de trabajadores con mayores ingresos a los de menores ingresos. - Protección contra riesgos: Brinda protección contra riesgos como invalidez o muerte prematura.	- El envejecimiento de la población incrementa la presión sobre el sistema, lo que pone en peligro su viabilidad a largo plazo. - Dependencia de las contribuciones: Vulnerable a cambios en el mercado laboral (desempleo, informalidad). - Responsabilidad intergeneracional: Depende de la confianza entre generaciones. - Riesgo político: Sujeto a cambios en leyes o regulaciones por parte del gobierno.	Sistemas de pensiones en Europa, América Latina y Asia.
Sistema de Capitalización Individual	- Las aportaciones de cada trabajador se depositan en una cuenta personal. - Los recursos se invierten en instrumentos financieros para generar retornos que financiarán la pensión. - Funciona como un "ahorro individual", donde cada persona es responsable de su propio futuro previsional.	- Propiedad individual: El trabajador es dueño de los recursos acumulados en su cuenta. - Transparencia: El trabajador puede conocer el saldo de su cuenta y el rendimiento de sus inversiones. - Portabilidad: El trabajador puede transferir su cuenta a otra institución financiera. - Incentivos al ahorro: El sistema incentiva el ahorro individual, ya que los retornos aumentan la pensión final.	- Baja cobertura: No todos los trabajadores tienen acceso al sistema. - Desigualdad en las pensiones: Las pensiones varían según las contribuciones e inversiones. - Riesgo de mercado: El trabajador asume el riesgo de las inversiones. - Comisiones: Las instituciones financieras pueden cobrar comisiones.	Sistemas de pensiones en Chile, Perú, Colombia.
Sistema Mixto	Combina elementos de reparto y	Potencialmente más sostenible	Complejidad: Más complejo de	Sistemas de

	capitalización individual. • Busca equilibrar sostenibilidad financiera, equidad y responsabilidad individual. • Ofrece flexibilidad para ajustar la proporción entre reparto y capitalización individual.	que el sistema de reparto. • Puede reducir la desigualdad en las pensiones. • Incentiva el ahorro individual. • Ofrece protección contra riesgos demográficos y de mercado.	administrar y regular que los sistemas puros. • Equilibrio entre reparto y capitalización individual: Es crucial encontrar el equilibrio adecuado. • Regulación y supervisión: Se requiere una regulación y supervisión adecuada de las instituciones financieras. • Comunicación y educación: Es importante comunicar las características del sistema a los trabajadores.	pensiones en Suecia, Uruguay, Argentina
Consideraciones Finales La elección del esquema de pensiones más adecuado para un país depende de diversos factores, como la situación demográfica, económica, social e institucional. Los sistemas de reparto, capitalización individual y mixto presentan diferentes ventajas y desafíos, por lo que es crucial realizar un análisis profundo y considerar las necesidades específicas de cada país antes de tomar una decisión.				
Importante destacar • No existe un Esquema de pensiones perfecto que se adapte a todos los países. • La implementación de cualquier Esquema de pensiones requiere un compromiso político a largo plazo. • La sostenibilidad financiera, la equidad y la responsabilidad individual son aspectos fundamentales a considerar. • La comunicación y la educación son cruciales para que los trabajadores comprendan el sistema y tomen decisiones informadas sobre sus contribuciones.				

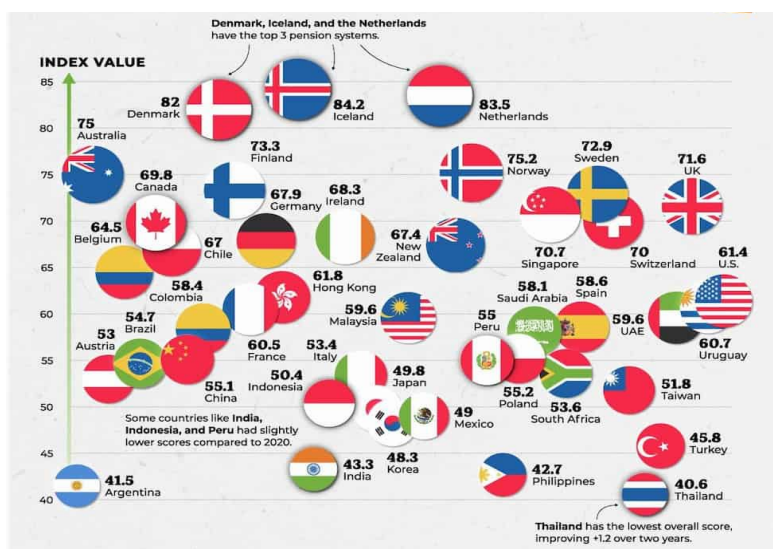
Tabla 1 Comparación Detallada De Sistemas De Pensiones: Reparto, Capitalización Individual Y Mixto

III. SISTEMAS DE PENSIONES EN DIFERENTES REGIONES

Infografía: Los mejores y peores sistemas de pensiones del mundo

El análisis comparativo de los sistemas de pensiones a nivel global destaca las grandes diferencias en cuanto a la capacidad de cada país para garantizar el bienestar financiero de sus jubilados. Utilizando tres pilares principales: **Adecuación, Sostenibilidad e Integridad**, la clasificación de los sistemas de pensiones muestra que algunos países han logrado construir sistemas robustos y equilibrados, mientras que otros enfrentan grandes desafíos estructurales.

Para mejorar el análisis de los sistemas de pensiones en distintos países y contextualizar su relevancia, es esencial profundizar en cada uno de los tres bloques evaluados (Adecuación, Sostenibilidad e Integridad). Además, se puede proporcionar un análisis detallado de los países mejor y peor posicionados en cada categoría, así como una discusión de las tendencias globales en la reforma de pensiones. Aquí se incluyen cuadros estadísticos y referencias que ayudarán a ilustrar y respaldar este análisis.



Adecuación del esquema de pensiones

La adecuación mide si los sistemas de pensiones proveen ingresos suficientes para los jubilados y cómo están diseñados los planes privados. Los países que tienden a obtener una puntuación alta en este bloque tienen características como un alto nivel de reemplazo del salario, una estructura de beneficios diversificada y mecanismos de protección frente a la pobreza.

País	Puntuación en Adecuación (0-100)	Características Clave
Países Bajos	81	Alto reemplazo del salario, generosos beneficios sociales, protección contra la pobreza.
Dinamarca	79	Combinación de pensiones públicas y privadas bien estructuradas.
Israel	77	Sistema basado en la seguridad social con altas tasas de participación laboral.
Perú	54	Cobertura limitada, alta informalidad laboral, sistema mixto con bajo nivel de sustitución.

Tabla 2 Puntuación en Adecuación de los Principales Sistemas de Pensiones (2023)

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index (2023)

Sostenibilidad del esquema de pensiones

Este apartado analiza la sostenibilidad del sistema a largo plazo, tomando en cuenta elementos como la deuda pública, el envejecimiento de la población y la edad de jubilación. Un sistema de pensiones que sea sostenible necesita una gestión efectiva de los recursos, políticas fiscales apropiadas y ajustes regulares para responder a las variaciones demográficas.

País	Puntuación en Sostenibilidad (0-100)	Características Clave
Islandia	85	Alta edad de jubilación, baja deuda pública, fondo de pensiones bien capitalizado.
Finlandia	82	Políticas de envejecimiento activas, reformas constantes del esquema de pensiones.
Chile	76	Modelo de capitalización individual, reformas recientes para mejorar la equidad.
Perú	43	Envejecimiento de la población, débil financiación estatal, alta informalidad laboral.

Tabla 3 Puntuación en Sostenibilidad de los Principales Sistemas de Pensiones (2023)

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index (2023)

Integridad del esquema de pensiones

La integridad mide cómo se regulan y gestionan los fondos de pensiones para proteger a los beneficiarios. Un sistema con alta integridad tiende a tener una supervisión efectiva, regulaciones claras y mecanismos para evitar el fraude y la corrupción.

País	Puntuación en Sostenibilidad (0-100)	Características Clave
Finlandia	90	Regulación estricta, transparencia en la gestión de fondos y supervisión eficaz.
Nueva Zelanda	88	Sistema simple con fuerte supervisión regulatoria y bajos niveles de corrupción.
México	72	Mejoras en la gobernanza de los fondos, pero aún presenta debilidades en transparencia.
Perú	58	Marco normativo en desarrollo, falta de supervisión estricta y transparencia limitada.

Tabla 4 Puntuación en Integridad de los Principales Sistemas de Pensiones (2023)

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index (2023)

Análisis de tendencias y resultados

El estudio de estos aspectos revela que los países con los sistemas de pensiones más efectivos son aquellos que han encontrado un balance entre la adecuación, la sostenibilidad y la integridad. Un ejemplo de ello son los Países Bajos, que no solo se destacan por ofrecer ingresos suficientes a sus jubilados, sino también por la fortaleza de sus políticas públicas, las cuales garantizan la sostenibilidad del sistema en el largo plazo.

Por otro lado, Perú se enfrenta a importantes retos en diversas áreas, siendo la sostenibilidad una de las más críticas. El envejecimiento de la población, la alta informalidad laboral y la creciente deuda pública son obstáculos significativos para el sistema. Aunque el país ha logrado avances en aspectos relacionados con la gobernanza e integridad, todavía existen lagunas en la regulación y supervisión de los fondos de pensiones.

Comparación del ranking de países en los sistemas de pensiones

Con base en el estudio realizado por Mercer y CFA Institute, los países pueden clasificarse en grupos de acuerdo a su rendimiento global en estos tres bloques:

Grupo	Países	Características Principales
1	Países Bajos, Dinamarca, Islandia	Alto nivel de adecuación y sostenibilidad, fuerte regulación.
2	Finlandia, Noruega, Suecia	Bien equilibrado, con reformas periódicas y regulación eficaz.
3	Israel, Australia, Canadá	Sistemas sólidos pero con desafíos en sostenibilidad a largo plazo.
4	Chile, Irlanda, Nueva Zelanda	Modelos sostenibles pero con deficiencias en la cobertura o adecuación.
5	Japón, Francia, Reino Unido	El envejecimiento de la población y

		los elevados niveles de deuda tienen un impacto negativo en la sostenibilidad del sistema.
6	México, Perú, Brasil	Dificultades en sostenibilidad e integridad, con reformas pendientes.
7	India, Turquía, Argentina	Baja cobertura, alta informalidad, y desafíos estructurales.

Tabla 5 Ranking de Sistemas de Pensiones Global (2023)

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index (2023)

Europa

La gran mayoría de los países europeos operan con sistemas de reparto, aunque muchos de ellos han incorporado elementos de capitalización con el fin de fortalecer la sostenibilidad del sistema.

- **Alemania:** Sistema de reparto con ajustes paramétricos frecuentes para mantener la sostenibilidad.
- **Suecia:** Sistema mixto con cuentas nocionales y fondos de pensiones individuales.
- **Reino Unido:** Sistema basado en un primer pilar estatal y un segundo pilar obligatorio de autoinscripción en fondos privados.

América Latina

La región ha visto una tendencia hacia la privatización de las pensiones, aunque algunos países han revertido o ajustado estas reformas.

- **Chile:** Pionero en el sistema de capitalización individual, con reformas recientes para fortalecer el componente solidario.
- **Argentina:** Nacionalización del sistema de capitalización en 2008, retornando a un esquema de reparto.

- **México:** Sistema de capitalización individual con un componente solidario para pensiones mínimas.

Asia

Los sistemas varían ampliamente, desde esquemas públicos básicos hasta sistemas de capitalización.

- **Japón:** Sistema de reparto con desafíos demográficos significativos debido al envejecimiento de la población.
- **China:** Sistema de reparto complementado con un rápido crecimiento de fondos privados.
- **Hong Kong:** Sistema de capitalización obligatorio con fondos administrados por privados.

América del Norte

Estados Unidos y Canadá tienen sistemas de pensiones públicos y privados con enfoques diferentes.

- **Estados Unidos:** Sistema de reparto (Seguro Social) complementado por planes de pensiones privados y 401(k).
- **Canadá:** Sistema mixto con el Plan de Pensiones de Canadá (CPP) y el Sistema de Seguridad de la Vejez (OAS).

África

La mayoría de los países africanos tienen sistemas de reparto con desafíos significativos en términos de cobertura y sostenibilidad.



- **Sudáfrica:** Sistema de reparto con una pensión no contributiva básica.
- **Nigeria:** Sistema de capitalización individual implementado en 2004 para mejorar la sostenibilidad.

IV.DESAFÍOS COMUNES Y REFORMAS RECIENTES

Desafíos Comunes

- **Envejecimiento de la Población:** El aumento de la longevidad y la baja tasa de natalidad afectan la sostenibilidad de los sistemas de reparto.
- **Cobertura:** La informalidad en el trabajo y las desigualdades de género impactan negativamente la cobertura efectiva de los sistemas de pensiones.
- **Adecuación de las Pensiones:** Muchos sistemas enfrentan el reto de proporcionar pensiones suficientes para garantizar una vejez digna.

Reformas Recientes

- **Ajustes Paramétricos:** Aumento de la edad de jubilación, incremento en las tasas de contribución y cambios en las fórmulas para el cálculo de las pensiones..
- **Introducción de Pilares Voluntarios:** Fomento del ahorro voluntario y planes privados para complementar las pensiones públicas.
- **Fortalecimiento del Pilar Solidario:** Implementación de pensiones no contributivas y medidas para apoyar a los sectores más vulnerables.

Aspectos Legales y Regulatorios

Legislación Clave

Cada país tiene su propio marco legal que regula El esquema de pensiones.

Algunas legislaciones clave incluyen:

- **Ley de Reforma de Pensiones:** Muchas naciones han promulgado leyes específicas para reformar y modernizar sus sistemas de pensiones.
- **Regulaciones de Supervisión:** Normativas que establecen los requisitos de supervisión y control de los fondos de pensiones.

Organismos de Supervisión

Los sistemas de pensiones generalmente están supervisados por entidades gubernamentales o agencias independientes, que se encargan de asegurar su correcto funcionamiento y de salvaguardar los derechos de los beneficiarios.

Normas Internacionales

Entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ofrecen pautas y sugerencias para la creación y modificación de sistemas de pensiones.

Antecedentes Nacionales

Para Mendo y Chávez (2022), en su investigación titulada *"Razones Jurídicas para la Creación de un Sistema Único de Pensiones en el Perú"*, El objetivo principal de esta investigación fue identificar y analizar los fundamentos jurídicos que respaldarían la creación de un Sistema Único de Pensiones en el país. Se llevó a cabo con un enfoque *lege ferenda*, lo que implica la propuesta de futuros cambios legislativos. Además, el estudio se caracterizó por tener un diseño no experimental y de naturaleza descriptiva.

A partir de estos hallazgos, Mendo y Chávez sostienen que es fundamental crear un Sistema Único de Pensiones en Perú, que se adhiera a los principios

constitucionales de equidad, universalidad y sostenibilidad financiera. El sistema propuesto buscaría simplificar y unificar los regímenes actuales, promoviendo una gestión más eficiente y justa de los recursos, y asegurando una protección adecuada para todos los ciudadanos durante su jubilación.

Paredes (2022), en su investigación titulada "Modelo de gestión por procesos para mejorar el pensionamiento en el sistema nacional de pensiones, Ley N° 19990 – San Martín durante el periodo del 2021", presentó un enfoque de gestión por procesos con el objetivo de optimizar el sistema de pensionamiento regulado por la Ley N° 19990. La investigación, de carácter aplicado, descriptivo y propositivo, utilizó un diseño no experimental y transversal, analizando a 280 afiliados mediante listas de cotejo para evaluar su situación.

Los hallazgos revelaron que únicamente el 23% de los procesos estratégicos, el 2% de los operativos y el 5% de los procesos de apoyo cumplían con la Norma Técnica N°001-2018-SGP, lo que indica una implementación deficiente de la gestión por procesos. Además, el 100% de los afiliados enfrentaba dificultades para cumplir con los requisitos necesarios para solicitar su pensión; en particular, el 98% tenía problemas relacionados con la obtención de documentos y el 80% no lograba conseguir citas conforme a las normativas del Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Esta situación afectaba de manera negativa a los pensionistas.

En conclusión, aunque el modelo propuesto presentó mejoras en los servicios, aún persistían grandes dificultades operativas y administrativas, lo que indicaba la necesidad de una implementación más exhaustiva para lograr una mayor eficiencia en el sistema..

Sifuentes y Tadeo (2021), en su estudio "Evaluación de SNP y SPP para la reforma del Sistema Previsional Peruano", Se llevó a cabo un análisis comparativo entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP) con el objetivo de establecer fundamentos para una reforma previsional en Perú. Con un enfoque aplicado y un diseño descriptivo-propositivo, la investigación se fundamentó en un análisis bibliográfico y documental, complementado con entrevistas técnicas mediante guías específicas. Los hallazgos más significativos revelaron que los fondos de pensiones no estaban generando la rentabilidad adecuada para los afiliados, lo que comprometía la sostenibilidad financiera del sistema. Además, se observó que las contribuciones de los trabajadores se dirigían a un fondo común, lo que limitaba la capitalización individual y afectaba tanto el potencial de rentabilidad como la sostenibilidad futura del sistema.

Otro aspecto crítico que se identificó fue la injusticia inherente al sistema, particularmente en lo que respecta a la normativa que exige 20 años de aportes para poder acceder a una pensión. Si un trabajador no logra cumplir con este requisito, pierde el derecho a cualquier tipo de beneficio pensionario, lo que significa que las contribuciones realizadas a lo largo de su vida laboral se pierden por completo. Además, se observó una disparidad notable en los montos de las pensiones recibidas: aquellos que aportan menos obtienen pensiones considerablemente más bajas, mientras que los que contribuyen con mayores cantidades disfrutan de pensiones más elevadas. Esto genera una clara desigualdad estructural dentro del sistema previsional.

Salvador (2020), en su tesis titulada "El Sistema Nacional de Pensiones y los beneficios que otorga a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio,

Moyobamba, 2019", El estudio se enfocó en analizar los beneficios que el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) brinda a los empleados municipales. El objetivo principal fue evaluar el nivel de conocimiento y la percepción que tienen los trabajadores sobre las ventajas que ofrece el SNP. Se trató de una investigación básica que utilizó un diseño no experimental con un enfoque descriptivo-explicativo, aplicando un modelo inductivo-deductivo.

Los resultados mostraron que, aunque los empleados municipales tenían una comprensión general de los beneficios básicos que les proporciona el SNP, como la pensión al momento de jubilarse y el acceso a atención médica, no contaban con información detallada sobre cómo se calculaba el monto de su pensión ni sobre otros beneficios específicos al momento de su retiro. En conclusión, el estudio destacó la importancia de mejorar la comunicación y la transparencia respecto al cálculo de las pensiones y los beneficios adicionales que ofrece el SNP, asegurando que los trabajadores estén completamente informados sobre sus derechos y ventajas.

Se trabajó con una población de 83 trabajadores, seleccionando una muestra no probabilística. Los datos se recopilaron mediante análisis documental y encuestas, con un cuestionario como instrumento de medición. Los resultados indicaron que, aunque los empleados municipales conocían los beneficios generales del SNP, como el derecho a una pensión de jubilación y el acceso a atención médica, no comprendían a fondo cómo el SNP influía en el cálculo de su pensión ni en otros beneficios específicos al retirarse. Su entendimiento se limitaba a la idea de que recibirían una pensión, pero esta no se percibía como garantía de una vida digna en la jubilación. El estudio subrayó la necesidad de mejorar la información y la

transparencia en cuanto a los cálculos de las pensiones y los beneficios adicionales del SNP.

Por su parte, Nuñez (2020), en su estudio "Revelando la insostenibilidad financiera del Sistema Nacional de Pensiones en el Perú", se propuso analizar el estado financiero del SNP y brindar una visión sobre su creciente insostenibilidad. El estudio se enfocó en los problemas financieros que enfrenta el SNP y cómo estos afectan su viabilidad a largo plazo.

Entre las principales conclusiones del estudio, se evidenció que el SNP enfrenta serios desafíos debido a la falta de rentabilidad de sus fondos, los cuales no generan crecimiento. Este estancamiento de los fondos impide que el sistema se fortalezca financieramente, limitándose a ofrecer una pensión mínima a los afiliados, la cual no alcanza a cubrir los estándares necesarios para una jubilación digna.

Además, el estudio destacó que el cambio en la demografía del país ha agravado la situación, ya que la reducción en el número de personas afiliadas ha mermado la capacidad del sistema para mantenerse autosuficiente. Esto ha llevado a una creciente dependencia del aporte estatal mensual para garantizar el pago de las pensiones, lo que pone en evidencia la pérdida de autonomía financiera del SNP. En consecuencia, la combinación de estos factores ha revelado la insostenibilidad del sistema, que requiere una intervención urgente para evitar su colapso y asegurar su viabilidad futura.

Los sistemas de pensiones son un tema de gran importancia para la sociedad peruana, ya que garantizan la seguridad económica de las personas en su vejez. En este contexto, se han realizado diversos estudios que analizan el sistema previsional

peruano en su conjunto, así como sus componentes contributivo y no contributivo, su institucionalidad, sostenibilidad financiera y desafíos futuros.

A continuación, se presentan resúmenes de algunos de los estudios más relevantes sobre El esquema de pensiones en Perú:

El sistema previsional peruano: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera (CEPAL, 2020)

El sistema previsional en Perú es un asunto complejo y de gran relevancia para la sociedad peruana. Este libro, publicado en 2020 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), proporciona un análisis exhaustivo del sistema, abarcando tanto sus componentes contributivos como no contributivos, así como su institucionalidad y sostenibilidad financiera.

Componentes del sistema previsional peruano

El sistema previsional peruano está compuesto por dos grandes componentes:

- **Sistema previsional contributivo:** Este sistema consiste en varios regímenes de pensiones donde tanto trabajadores como empleadores realizan contribuciones. Estas aportaciones se acumulan en cuentas individuales y se utilizan para cubrir las pensiones de quienes se han jubilado.
- **Sistema previsional no contributivo:** Este sistema está diseñado para aquellas personas que no han realizado aportes al sistema contributivo o que no cumplen con los requisitos necesarios para recibir una pensión de este tipo. Las pensiones no contributivas son financiadas con fondos del presupuesto público.

Institucionalidad del sistema previsional peruano

El sistema previsional peruano está regulado por un marco legal e institucional complejo. Las principales instituciones responsables del sistema son:

- **Superintendencia de Pensiones (SBS):** La SBS es el ente regulador del sistema previsional privado.
- **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF):** El MEF es responsable del diseño y la implementación de la política previsional pública.
- **Oficina de Normalización Previsional (ONP):** La ONP es la entidad encargada de administrar el sistema previsional no contributivo.

Sostenibilidad financiera del sistema previsional peruano

La sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en Perú es un asunto de gran relevancia. El estudio de la CEPAL examina los factores clave que impactan esta sostenibilidad, tales como el envejecimiento de la población, el incremento en la esperanza de vida y la baja tasa de natalidad.

Conclusiones

El estudio de CEPAL concluye que el sistema previsional peruano enfrenta importantes desafíos, tanto en términos de su cobertura como de su sostenibilidad financiera. El estudio recomienda una serie de reformas para mejorar el sistema, incluyendo:

- Aumentar la cobertura del sistema previsional.
- Vincular el sistema previsional al mercado laboral.
- Fortalecer la institucionalidad del sistema.

- Adoptar medidas para mejorar la sostenibilidad financiera del sistema.

Diagnóstico del esquema de pensiones Peruano y Avenidas de Reforma (BID, 2019)

El libro "Diagnóstico del esquema de pensiones peruano y avenidas de reforma", publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2019, ofrece un análisis exhaustivo del sistema de pensiones en Perú. Este estudio destaca los principales retos que enfrenta el esquema y sugiere una serie de reformas destinadas a mejorar la cobertura, la sostenibilidad y la equidad del sistema.

Principales desafíos del esquema de pensiones peruano

El estudio del BID identifica los siguientes como los principales desafíos del esquema de pensiones peruano:

- **Baja cobertura:** Una gran parte de la población peruana no está cubierta por ningún Esquema de pensiones.
- **Fragmentación:** El esquema de pensiones está fragmentado en dos regímenes principales: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Esta fragmentación genera costos y reduce la eficiencia del sistema.
- **Insostenibilidad:** El esquema de pensiones público (SNP) es insostenible en el largo plazo debido al envejecimiento de la población y al aumento de la esperanza de vida.
- **Baja equidad:** El esquema de pensiones no es equitativo, ya que los beneficios que reciben los jubilados varían considerablemente dependiendo del régimen de pensiones en el que hayan cotizado.

Propuestas de reforma

El estudio del BID propone una serie de reformas para mejorar El esquema de pensiones peruano, incluyendo:

- Establecer un Esquema de pensiones único y obligatorio para todos los trabajadores.
- Aumentar la edad de jubilación.
- Vincular El esquema de pensiones al mercado laboral.
- Introducir un pilar no contributivo universal.
- Fortalecer la institucionalidad del sistema.

Conclusiones

El estudio del BID concluye que El esquema de pensiones peruano necesita una reforma profunda para garantizar su sostenibilidad, cobertura y equidad. Las reformas propuestas por el BID ofrecen una hoja de ruta para mejorar el sistema y garantizar que este cumpla con su objetivo de proporcionar una pensión digna a todos los peruanos.

El futuro de las pensiones - en el Perú - Un análisis a partir de la situación actual y las Normas Internacionales del Trabajo (OIT, 2020)

El estudio titulado "El futuro de las pensiones - en el Perú - Un análisis a partir de la situación actual y las Normas Internacionales del Trabajo", publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2020, analiza el futuro del sistema de pensiones en Perú. Este análisis toma en cuenta diversos factores demográficos, económicos y sociales que influirán en el sistema en las próximas décadas. El informe resalta cómo el envejecimiento de la población, la prevalencia del mercado

laboral informal y las políticas económicas actuales impactarán la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones. Además, se realiza una comparación entre la situación actual del sistema y los estándares establecidos por las Normas Internacionales del Trabajo, sugiriendo reformas necesarias para abordar los desafíos futuros y asegurar una adecuada protección social para todos los trabajadores peruanos.

Principales hallazgos del estudio

El estudio de la OIT identifica los siguientes como los principales hallazgos:

- El esquema de pensiones peruano enfrenta importantes desafíos, tanto en términos de su cobertura como de su sostenibilidad financiera.
- La baja tasa de natalidad, el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida ejercerán una presión significativa sobre el sistema en el futuro.
- El esquema de pensiones público (SNP) es particularmente vulnerable a estos desafíos.
- El esquema de pensiones privado (SPP) tiene un mejor desempeño financiero, pero su cobertura es limitada.
- Las reformas del esquema de pensiones deben abordar tanto los desafíos de la cobertura como los de la sostenibilidad financiera.

Recomendaciones del estudio

El estudio de la OIT formula las siguientes recomendaciones para reformar El esquema de pensiones peruano:

- Aumentar la edad de jubilación.

- Vincular El esquema de pensiones al mercado laboral.
- Introducir un pilar no contributivo universal.
- Fortalecer la institucionalidad del sistema.
- Promover la educación financiera y la planificación para la jubilación.

Consideraciones adicionales

El estudio de la OIT también destaca la importancia de tener en cuenta las Normas Internacionales del Trabajo en el diseño de las reformas dEl esquema de pensiones. Estas normas establecen principios básicos para la protección social, incluyendo el derecho a una pensión adecuada.

Conclusión

El estudio de la OIT proporciona un análisis valioso del futuro dEl esquema de pensiones en Perú. Las recomendaciones del estudio ofrecen una base sólida para el diseño de reformas que garanticen un Esquema de pensiones sostenible, equitativo y que cumpla con las Normas Internacionales del Trabajo.

Sistema pensionario peruano ocupa el puesto 30 de 44 en el Global Pension Index: ¿cómo lo mejoramos? (ComexPerú, 2022)

El artículo "Sistema pensionario peruano ocupa el puesto 30 de 44 en el Global Pension Index: ¿cómo lo mejoramos?", publicado por ComexPerú en 2022, analiza el desempeño dEl esquema de pensiones peruano en el Global Pension Index (GPI) 2022. El GPI es un índice que mide la calidad y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en todo el mundo.

Desempeño dEl esquema de pensiones peruano en el GPI 2022

El esquema de pensiones peruano obtuvo una puntuación de 55.8 en el GPI 2022, lo que lo ubica en el puesto 30 de 44 países. Este resultado es moderado, y refleja los avances realizados en el sistema en los últimos años. Sin embargo, aún existen importantes desafíos que deben abordarse para mejorar el desempeño del sistema.

Principales desafíos dEl esquema de pensiones peruano

El artículo de ComexPerú identifica los siguientes como los principales desafíos dEl esquema de pensiones peruano:

- **Baja cobertura:** Una parte significativa de la población peruana no está cubierta por ningún Esquema de pensiones.
- **Desigualdad en las pensiones:** Las pensiones que reciben los jubilados varían considerablemente dependiendo del régimen de pensiones en el que hayan cotizado.
- **Insuficiencia de las pensiones:** Las pensiones que reciben muchos jubilados son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.
- **Falta de educación financiera:** Muchos peruanos no tienen suficiente conocimiento sobre El esquema de pensiones, lo que les dificulta tomar decisiones informadas sobre su futuro.

Propuestas para mejorar El esquema de pensiones peruano

El artículo de ComexPerú propone una serie de medidas para mejorar El esquema de pensiones peruano, incluyendo:

- Aumentar la cobertura del sistema.
- Reducir la desigualdad en las pensiones.



- Aumentar el monto de las pensiones.
- Mejorar la educación financiera.
- Fortalecer la institucionalidad del sistema.

Conclusión

El artículo de ComexPerú ofrece un análisis crítico del esquema de pensiones peruano y propone una serie de medidas para mejorarlo. Las reformas propuestas son necesarias para garantizar que el esquema de pensiones cumpla con su objetivo de proporcionar una pensión digna a todos los peruanos.

V. DEFINICIÓN DE LOS PARÁMETROS Y CRITERIOS DE COMPARACIÓN.

El sistema nacional de pensiones en Perú incluye dos regímenes principales: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Para comparar y evaluar estos sistemas, es esencial definir los parámetros y criterios específicos.

A continuación, se detallan estos parámetros y criterios de comparación:

Parámetros del Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

- **Afiliación:** Requisitos y proceso para que un trabajador se inscriba en el sistema.
- **Aportes:** Monto y porcentaje de salario que debe contribuir el trabajador y el empleador.
- **Edad de Jubilación:** Edad mínima para acceder a la pensión de jubilación.
- **Monto de la Pensión:** Fórmula de cálculo y factores que determinan el monto de la pensión recibida.
- **Beneficios Adicionales:** Otros beneficios ofrecidos como pensión de sobrevivencia, invalidez, y asistencia médica.
- **Régimen de Inversión:** Cómo se invierten los fondos del sistema para asegurar su rentabilidad y sostenibilidad.

- **Gestión del Sistema:** Entidades responsables de la administración y gestión del sistema.

Parámetros del Sistema Privado de Pensiones (SPP)

- **Afiliación:** Requisitos y proceso para inscribirse en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).
- **Aportes:** Monto y porcentaje de salario que debe contribuir el trabajador y el empleador.
- **Edad de Jubilación:** Edad mínima para acceder a la pensión de jubilación.
- **Monto de la Pensión:** Depende del capital acumulado y las rentabilidades obtenidas en las inversiones.
- **Beneficios Adicionales:** Pensión de sobrevivencia, invalidez y asistencia médica, dependiendo de la AFP.
- **Régimen de Inversión:** Cómo se invierten los fondos en el mercado financiero para maximizar la rentabilidad.
- **Gestión del Sistema:** AFPs que administran y gestionan los fondos de pensiones.

Criterios de Comparación

Para comparar ambos sistemas, se utilizan los siguientes criterios:

- **Cobertura y Acceso:** Proporción de la población trabajadora que está cubierta por cada sistema y facilidad de acceso.
- **Aportaciones y Cargas:** Comparación del porcentaje de aportaciones exigido a trabajadores y empleadores en cada sistema.

- Sostenibilidad Financiera: Evaluación de la capacidad de cada sistema para mantenerse solvente a largo plazo.
- Monto de la Pensión: Comparación del monto promedio de las pensiones otorgadas por cada sistema.
- Equidad: Medición de cómo cada sistema atiende a diferentes grupos socioeconómicos y regiones.
- Rentabilidad: Comparación de las tasas de rentabilidad de las inversiones en cada sistema.
- Transparencia y Confianza: Grado de transparencia en la gestión de los fondos y confianza de los afiliados en el sistema.
- Costos Administrativos: Comparación de los costos asociados a la administración de los fondos de pensiones en cada sistema.
- Flexibilidad y Movilidad: Capacidad de los afiliados para cambiar de sistema o de AFP y flexibilidad en la gestión de los fondos.

Análisis Comparativo

Cobertura y Acceso:

- SNP: Tiene una cobertura limitada, principalmente a trabajadores formales del sector público y privado.
- SPP: Mayor flexibilidad y opción de elección entre diferentes AFPs, pero la cobertura aún no alcanza a todos los trabajadores informales.

Aportaciones y Cargas:

- SNP: Aportes definidos por ley, con contribuciones del trabajador y del empleador.
- SPP: Aportes definidos, pero con mayor carga administrativa y de gestión por parte de las AFPs.

Sostenibilidad Financiera:

- SNP: Sostenibilidad dependiente de la capacidad del Estado para financiar el déficit actuarial.
- SPP: Sostenibilidad basada en la rentabilidad de las inversiones y la gestión de los fondos.

Monto de la Pensión:

- SNP: Determinado por una fórmula que considera años de aporte y salario promedio.
- SPP: Directamente relacionado con el capital acumulado y la rentabilidad obtenida.

Equidad:

- SNP: Más equitativo en teoría, pero enfrenta desafíos en la práctica debido a la informalidad laboral.
- SPP: Mayor enfoque en la capacidad de ahorro individual, lo que puede aumentar las desigualdades.

Rentabilidad:

- SNP: Rentabilidad limitada, ya que los fondos son gestionados por el Estado con un enfoque conservador.



- SPP: Rentabilidad variable basada en inversiones en el mercado financiero, con potencial de mayores rendimientos, pero también mayor riesgo.

Transparencia y Confianza:

- SNP: Percepción de menor transparencia y problemas de corrupción.
- SPP: Mayor transparencia en la gestión de fondos, pero también enfrenta críticas por altos costos administrativos.

Costos Administrativos:

- SNP: Costos administrativos cubiertos por el Estado.
- SPP: Costos administrativos relativamente altos, que impactan en la rentabilidad neta de los afiliados.

Flexibilidad y Movilidad:

- SNP: Menos flexibilidad, con reglas más estrictas para cambios y retiros.
- SPP: Mayor flexibilidad y opciones para los afiliados en términos de elección de AFP y modalidades de retiro.

VI.DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES EN PERÚ

Evolución del Sistema Peruano de Pensiones

A inicios de la década de 1990, Perú, al igual que otros países de la región, emprendió una serie de reformas estructurales destinadas a liberalizar su economía. Estas reformas respondieron a la necesidad de modernizar un sistema económico que se consideraba obsoleto y de alto costo para el Estado, particularmente en lo referente al Esquema de pensiones de reparto, que había comenzado a mostrar signos de insostenibilidad fiscal. El objetivo era reducir la carga fiscal del Estado, en un contexto donde las finanzas públicas estaban altamente comprometidas, y avanzar hacia un modelo más sostenible y eficiente.



Como resultado de esta reforma, se estableció un esquema de pensiones dual que consta de dos regímenes en competencia: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y que opera bajo el modelo de reparto, y el nuevo Sistema Privado de Pensiones (SPP), gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). El SPP implementa un modelo de capitalización individual, en el cual los afiliados realizan aportes a cuentas personales que son administradas por las AFP, con el propósito de acumular un fondo destinado a su jubilación. Este sistema se inspiró en el modelo chileno y fue

promovido como una solución más eficiente, que proporcionaría mejores pensiones a los afiliados al estar ligado a la rentabilidad de los mercados financieros.

Sin embargo, la implementación de estos dos sistemas paralelos también trajo consigo desafíos y críticas. A lo largo de los años, diversas reformas paramétricas fueron introducidas para ajustar y corregir el sistema, especialmente en el SPP, que buscaba mejorar la cobertura, la eficiencia, y la equidad del sistema. Entre los problemas identificados estaban la baja cobertura del sistema, dado que una gran parte de la población trabajadora, especialmente en el sector informal, no estaba afiliada ni al SNP ni al SPP, y la insuficiencia de las pensiones otorgadas por el SPP, que en muchos casos no alcanzaban a cubrir las necesidades básicas de los jubilados.

Para abordar la exclusión social en la vejez y complementar los esfuerzos de los sistemas contributivos, se implementó en 2011 el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65. Este programa, que forma parte del sistema de protección social, tiene como objetivo ofrecer una pensión no contributiva a personas mayores de 65 años que viven en condiciones de pobreza extrema y no tienen acceso a otras pensiones. Pensión 65 fue establecido como respuesta a las limitaciones estructurales del mercado laboral peruano, donde la informalidad y la falta de aportes regulares excluyen a muchos de la posibilidad de acceder a una pensión contributiva. Con este programa, el Estado busca garantizar un nivel mínimo de subsistencia para los adultos mayores más vulnerables, asegurando que no queden completamente desprotegidos en su vejez.

Este enfoque mixto en la política de pensiones—combinando regímenes contributivos y no contributivos—refleja los esfuerzos del Estado peruano por

adaptarse a las realidades socioeconómicas del país, que incluyen una economía marcada por la informalidad laboral y una gran desigualdad en el acceso a la seguridad social. Si bien estas reformas han sido fundamentales para la modernización del sistema, también han generado un debate continuo sobre la sostenibilidad, equidad y suficiencia de las pensiones en un contexto de envejecimiento poblacional y crecientes desafíos fiscales.

En 2012, el Sistema Privado de Pensiones (SPP) en Perú fue objeto de una primera reforma paramétrica que buscaba abordar algunas de las deficiencias observadas desde su implementación en la década de 1990. Los objetivos centrales de esta reforma eran tres: ampliar la cobertura del sistema, fomentar una competencia más efectiva entre las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y, crucialmente, incrementar la rentabilidad neta de los fondos previsionales, con la intención de mejorar las pensiones futuras de los afiliados.

Uno de los aspectos clave de esta reforma fue la modificación del esquema de comisiones cobradas por las AFP. Originalmente, las AFP cobraban a los afiliados una comisión basada en el flujo, es decir, un porcentaje del salario mensual del trabajador. Este sistema de comisión por flujo había sido criticado por no alinearse adecuadamente con el rendimiento de los fondos y, en consecuencia, no incentivaba a las AFP a maximizar la rentabilidad de los ahorros de los afiliados. Como respuesta a esta crítica, la reforma introdujo un cambio hacia la comisión por saldo, un esquema en el que las comisiones se calculan como un porcentaje del saldo acumulado en la cuenta del afiliado. Este cambio buscaba alinear mejor los intereses de las AFP con los de los afiliados, ya que las AFP serían incentivadas a maximizar

el rendimiento del fondo, dado que sus ingresos dependerían del crecimiento del saldo acumulado.

Sin embargo, la transición hacia este nuevo esquema no se implementó de manera inmediata ni total. Se adoptó un modelo de comisión mixta como medida intermedia, en la cual se mantuvo temporalmente una parte de la comisión basada en el flujo y se introdujo una comisión por saldo para los nuevos aportes administrados. Esta transición fue diseñada para evitar un choque abrupto tanto para las AFP como para los afiliados, permitiendo una adaptación progresiva al nuevo sistema de comisiones.

Otro componente importante de la reforma fue la introducción de un mecanismo de licitación para captar nuevos afiliados. Bajo este esquema, las AFP competirían por la adjudicación de nuevos afiliados durante un periodo de 24 meses, lo que se esperaba incentivara una competencia más agresiva en términos de comisiones y rentabilidad, beneficiando así a los trabajadores. La idea detrás de la licitación era crear un entorno más competitivo que obligara a las AFP a ofrecer mejores condiciones para atraer a los nuevos afiliados, en lugar de basarse únicamente en estrategias de marketing.

Sin embargo, la reforma también enfrentó obstáculos significativos, especialmente en lo que respecta a la inclusión de los trabajadores independientes. Inicialmente, se avanzó en la legislación para hacer obligatorio el aseguramiento de estos trabajadores en el SPP, reconociendo que la informalidad laboral era una barrera crítica para la expansión de la cobertura previsional. No obstante, esta medida fue posteriormente derogada, manteniéndose el régimen de aseguramiento voluntario para los trabajadores independientes. Esta derogación refleja la complejidad de

integrar a este segmento de la fuerza laboral en el sistema formal de pensiones, dada la alta tasa de informalidad y la resistencia a la obligatoriedad en un contexto de ingresos inestables.

En 2016, se implementó una segunda reforma al Sistema Privado de Pensiones (SPP) mediante la Ley N° 30425, la cual introdujo varias disposiciones clave:

- a) Se autorizó a los afiliados a emplear hasta el 25% de los fondos acumulados en sus cuentas individuales como garantía para financiar la cuota inicial de una primera vivienda mediante el sistema financiero. Posteriormente, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) amplió esta disposición para permitir el uso de dichos fondos en la compra de terrenos y para la amortización de préstamos hipotecarios existentes.
- b) Se autorizó la devolución de hasta el 50% del fondo en casos de enfermedades terminales o diagnósticos de cáncer. Además, se permitió la libre disposición del 95,5% de los fondos acumulados en la cuenta individual de capitalización al momento de la jubilación. También se brindó a los afiliados la opción de realizar aportes voluntarios para alcanzar el monto necesario y así poder acceder a una jubilación anticipada.
- c) El 4,5% restante de los fondos acumulados se destinó al pago del seguro de EsSalud, asegurando así la atención médica del afiliado, su cónyuge y sus dependientes durante el período de jubilación. Además, se prorrogó el Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) hasta el 31 de diciembre de 2018, beneficiando a aquellos afiliados que hubieran estado desempleados durante un periodo de doce meses o más.

La situación actual de las pensiones en el Perú

Después de 18 años sin ajustes, en 2019 se implementó un aumento en las pensiones mínimas y máximas del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), elevando la pensión mínima de S/ 415 a S/ 500, y la pensión máxima de S/ 857 a S/ 893. Este incremento, aunque modesto, respondió a las crecientes demandas sociales por un mejor reconocimiento del valor de las pensiones, que habían quedado rezagadas en comparación con la inflación y el costo de vida.

Sin embargo, la verdadera innovación en el sistema llegó en 2021 con la promulgación de la Ley N° 31301, la cual marcó un hito en la búsqueda de una mayor inclusión y cobertura dentro del SNP. Esta ley abordó una de las principales limitaciones del sistema: el estricto requisito de 20 años de aportes para acceder a una pensión de jubilación. Reconociendo que muchos trabajadores, especialmente aquellos en el sector informal o con trayectorias laborales inestables, no lograban cumplir con este requisito, la ley introdujo un esquema de pensión proporcional.

La Ley N.° 31301 permitió que los afiliados a la ONP que alcanzaran los 65 años y tuvieran al menos 10 años de aportes, pero menos de 15, pudieran acceder a una pensión de jubilación proporcional especial de S/ 250. Para aquellos que aportaron entre 15 y 20 años, se estableció una pensión de S/ 350. Este esquema no solo amplió el acceso a la pensión, sino que también aseguró que los beneficiarios tuvieran derecho a recibir atención médica en EsSalud, así como pensiones de orfandad, viudez y ascendencia, garantizando así una red de seguridad social más amplia.

Una característica destacada de esta legislación fue la introducción de la posibilidad de comprar años de aportes faltantes para alcanzar los umbrales necesarios para una pensión más alta. Este mecanismo proporcionó una herramienta adicional para

que los trabajadores cercanos a la edad de jubilación, pero con períodos de aportes insuficientes, pudieran mejorar su pensión final, fortaleciendo su seguridad económica en la vejez.

En conjunto, estos cambios reflejan un esfuerzo por parte del Estado para adaptarse a la realidad del mercado laboral peruano, caracterizado por una alta informalidad y discontinuidad en los aportes, y para garantizar que un mayor número de personas mayores puedan acceder a una jubilación digna. La reforma no solo buscó aumentar los montos de las pensiones, sino también asegurar que más peruanos, independientemente de sus trayectorias laborales, puedan disfrutar de una vejez con mayor seguridad y acceso a servicios esenciales.

En 2020, frente a la emergencia sanitaria global causada por la pandemia de COVID-19, el Gobierno peruano adoptó una serie de medidas sin precedentes para mitigar los efectos económicos sobre los ciudadanos, especialmente aquellos afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP). Ante la drástica reducción de ingresos que experimentaron los hogares debido a la paralización de actividades económicas y el aumento del desempleo, el Poder Ejecutivo autorizó dos programas extraordinarios de retiro de fondos de las Cuentas Individuales de Capitalización (CIC).

Estos retiros, que en circunstancias normales estarían restringidos, se justificaron por la necesidad urgente de los afiliados de disponer de recursos líquidos para afrontar los gastos corrientes, como alimentación, salud y servicios básicos, en un contexto de incertidumbre económica.

La respuesta del Congreso de la República fue aún más expansiva. Entre 2020 y 2022, el Congreso aprobó cuatro retiros adicionales de los fondos de pensiones. Estas medidas no solo permitieron el acceso a los ahorros previsionales a todos los afiliados, sin importar su situación laboral o económica, sino que también respondieron a la presión social y a las demandas de una población que enfrentaba una crisis sin precedentes.

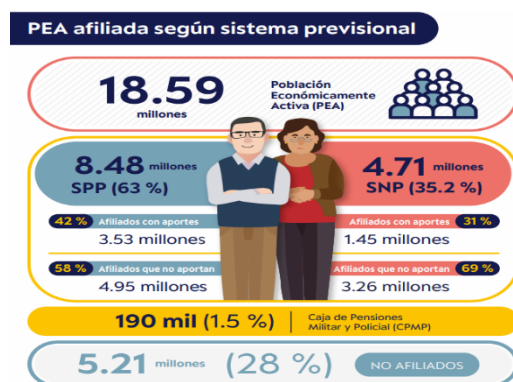
La lógica detrás de estas políticas fue clara: permitir que los ciudadanos tuvieran acceso a sus propios fondos en un momento de extrema necesidad, donde la capacidad del Estado para ofrecer apoyo financiero directo estaba limitada. Sin embargo, estas decisiones también suscitaron debates sobre las consecuencias a largo plazo para El esquema de pensiones. Los retiros masivos de los fondos de pensiones podrían tener un impacto significativo en la capacidad de los afiliados para asegurar una jubilación digna en el futuro, dado que estos fondos son esenciales para garantizar la estabilidad financiera en la vejez.

Además, las políticas de retiro de fondos previsionales también reflejan las tensiones entre la necesidad inmediata de liquidez y la preservación del ahorro a largo plazo. Mientras que a corto plazo estas medidas proporcionaron un alivio financiero crucial para millones de peruanos, a largo plazo plantean desafíos significativos para la sostenibilidad del esquema de pensiones. Muchos afiliados han visto reducidos sus ahorros para la jubilación, lo que podría resultar en una mayor presión sobre el Estado en el futuro para garantizar pensiones adecuadas para aquellos que agotaron sus fondos durante la pandemia.

En resumen, las medidas de retiro de fondos previsionales aprobadas durante la pandemia fueron una respuesta rápida y necesaria a la crisis económica, pero

también dejaron al descubierto las vulnerabilidades estructurales del sistema previsional peruano y los retos futuros en la protección social y la seguridad económica de los jubilados.

El SNP se rige por los principios de la seguridad social: solidaridad, universalidad, integralidad y progresividad.



Fuente: SBS, Compendio Estadístico ONP, MTPE.
Nota: Información a mayo 2022

Impacto de la Pandemia

Desde el inicio de la pandemia hasta noviembre de 2022, El esquema de pensiones en Perú enfrentó un desafío sin precedentes, con el registro de 112,872 fallecimientos entre los pensionistas. Esta cifra no solo reflejó el devastador impacto de la pandemia en la población mayor y vulnerable, sino que también puso de manifiesto las profundas desigualdades y debilidades estructurales del sistema previsional peruano.

La crisis sanitaria exacerbó la ya complicada situación del mercado laboral, donde la informalidad y la falta de seguridad social afectaban a una gran parte de la población. Con la pandemia, muchas personas perdieron sus empleos o vieron reducidos drásticamente sus ingresos, lo que aumentó la presión social para que el

Estado tomara medidas inmediatas para garantizar la protección social de los más vulnerables.

En este contexto de urgencia, la necesidad de una respuesta efectiva por parte del esquema de pensiones se volvió crucial. El incremento en la demanda por seguridad social y la necesidad de asegurar el acceso a una pensión y atención médica para un mayor número de ciudadanos llevó a la promulgación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) en noviembre de 2020.

Este reglamento fue un paso decisivo para simplificar y clarificar el marco normativo del SNP, permitiendo que más peruanos, que antes estaban excluidos o enfrentaban barreras para acceder a sus derechos, pudieran hacerlo de manera más directa y transparente. La unificación de las normativas, junto con la incorporación de las interpretaciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y el Tribunal Administrativo Previsional (TAP) de la ONP, brindó un marco legal más claro y coherente, facilitando tanto la comprensión como la aplicación del derecho a la pensión y el acceso a los servicios de salud.

La implementación del Reglamento Unificado no solo respondió a la crisis inmediata, sino que también representó un esfuerzo por fortalecer el esquema de pensiones a largo plazo. Al hacer más accesible y comprensible el derecho a la pensión, se buscó garantizar que un mayor número de peruanos pudiera acceder a una jubilación digna y a los beneficios de salud asociados, incluso en medio de circunstancias tan adversas como las provocadas por la pandemia. Este esfuerzo por ampliar la cobertura y mejorar la equidad en el acceso a la seguridad social es

fundamental para abordar las desigualdades estructurales que la pandemia ha dejado al descubierto.

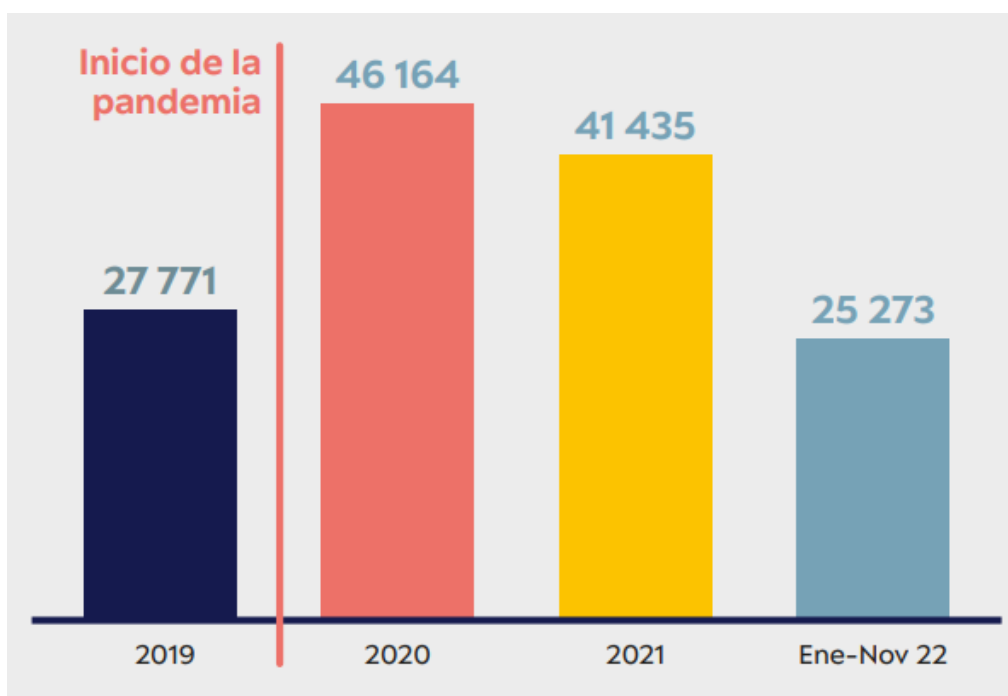


Ilustración 2 Inicio de la Pandemia
Fuente: Dirección de Prestaciones, ONP

Medidas para ampliar la cobertura del derecho provisional

En noviembre de 2020, se promulgó el Reglamento Unificado de las Normas Legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), como un esfuerzo integral para consolidar y clarificar la normativa vigente en el ámbito previsional. Este reglamento no solo busca unificar las diversas normativas que han regido el SNP a

lo largo del tiempo, sino que también incluye las interpretaciones y decisiones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y del Tribunal Administrativo Previsional (TAP) de la ONP.

La unificación de estas normativas responde a la necesidad de crear un marco regulatorio coherente y accesible, que facilite la comprensión y aplicación del derecho a la pensión tanto para los ciudadanos como para los operadores jurídicos. Al reunir en un solo documento las reglas y principios que rigen El esquema de pensiones, se busca eliminar inconsistencias y ambigüedades que podrían generar confusión o interpretaciones contradictorias.

El Reglamento Unificado también pretende mejorar la transparencia y eficiencia en la administración de las pensiones, asegurando que los derechos de los afiliados sean claramente entendidos y respetados. Este esfuerzo es crucial en un contexto donde el acceso a una pensión adecuada y la atención médica asociada son fundamentales para la seguridad social de los peruanos, especialmente en un escenario post-pandemia donde las demandas sobre El esquema de pensiones han aumentado significativamente. Al uniformar la regulación, se facilita la resolución de disputas y se refuerza la confianza de los afiliados en el sistema previsional, contribuyendo a un mejor cumplimiento de los derechos y obligaciones en materia de pensiones.

El **Reglamento Unificado** del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 354-2020-MEF, representa un avance significativo en la consolidación y modernización de las normativas que rigen este sistema, cuyo objetivo principal es brindar un marco jurídico coherente y accesible tanto para los

afiliados como para los operadores jurídicos. Este reglamento ha permitido la implementación de una serie de beneficios y medidas orientadas a mejorar la cobertura, equidad, y sostenibilidad del SNP, abordando desafíos históricos del esquema de pensiones en el Perú.

Préstamo Previsional

El reglamento introduce el concepto de **Préstamo Previsional**, un mecanismo diseñado para ofrecer asistencia financiera a los afiliados en momentos críticos, garantizando así que puedan seguir cumpliendo con sus obligaciones previsionales o enfrentar situaciones de emergencia sin afectar su futura pensión. Este instrumento no solo busca aliviar cargas inmediatas sino también prevenir la deserción del sistema, asegurando la continuidad de las contribuciones y, en consecuencia, la estabilidad del fondo previsional a largo plazo.

Declaración Jurada

La **Declaración Jurada** se ha establecido como un medio simplificado para que los afiliados puedan acreditar situaciones que afectan su derecho a una pensión. Esto incluye, por ejemplo, la verificación de aportes o la validación de periodos de trabajo no registrados formalmente. La implementación de este mecanismo facilita el acceso a beneficios previsionales al reducir la burocracia y agilizar los procesos administrativos, especialmente para aquellos afiliados que, debido a la informalidad laboral o la falta de documentación, enfrentan dificultades para validar sus aportes.

Pensión Provisional por Discapacidad

Otro avance crucial es la introducción de la **Pensión Provisional por Discapacidad**, un beneficio que permite a los asegurados que sufren de discapacidad acceder a una pensión de manera más rápida y con menos trabas burocráticas. Esta medida responde a la necesidad de protección inmediata para un grupo particularmente vulnerable, asegurando que los afiliados que pierdan su capacidad de trabajar debido a una discapacidad no queden desamparados mientras se procesa su pensión definitiva.

Pensión para Viudo

El reglamento también incluye disposiciones sobre la **Pensión para Viudo**, ampliando el alcance de la protección social al incluir a los viudos dentro de los beneficiarios directos del sistema. Este beneficio refuerza el compromiso del SNP de ofrecer seguridad económica a los cónyuges sobrevivientes, quienes a menudo quedan en una situación económica precaria tras el fallecimiento de su pareja. La inclusión de los viudos en el régimen de pensiones contribuye a una mayor equidad de género dentro del sistema.

Combinación de Aportes

La **Combinación de Aportes** es una innovación significativa que permite a los afiliados sumar sus aportes realizados en distintos regímenes previsionales para alcanzar el umbral necesario para obtener una pensión. Esta medida es especialmente relevante en un contexto laboral caracterizado por la informalidad y la movilidad entre diferentes sectores y tipos de empleo. Al permitir la combinación de aportes, el reglamento facilita el acceso a una pensión, incluso

para aquellos trabajadores que no han podido realizar aportes continuos o suficientes en un solo régimen.

Incentivos para los Afiliados Independientes

Dado el elevado nivel de informalidad laboral en Perú, el reglamento introduce incentivos para los afiliados independientes. Estas medidas tienen como objetivo fomentar la inclusión de los trabajadores independientes en el sistema previsional, quienes históricamente han estado excluidos de la protección social debido a la irregularidad de sus ingresos y a la falta de obligatoriedad en las contribuciones. Los incentivos pueden abarcar reducciones en las tasas de contribución, flexibilización en los plazos de pago y beneficios adicionales que motiven a este grupo a afiliarse y contribuir de manera regular.

Creación de la Unidad de Aporte Previsional (UAP)

La Creación de la Unidad de Aporte Previsional (UAP) es una innovación que busca estandarizar y simplificar la cuantificación de aportes previsionales. Esta unidad funciona como un valor de referencia que facilita el cálculo de las contribuciones necesarias para acceder a determinados beneficios previsionales. Al establecer un sistema más claro y predecible para los aportes, la UAP ayuda a los afiliados a planificar mejor sus contribuciones y a entender con mayor claridad los requisitos para obtener una pensión.

Pensiones Proporcionales

Finalmente, el reglamento establece el derecho a **Pensiones Proporcionales**, lo cual permite que los afiliados que no alcanzan a cumplir con el total de años

de aportes requeridos para una pensión completa puedan acceder a una pensión reducida, basada en los años efectivamente cotizados. Este mecanismo es una respuesta a la realidad de muchos trabajadores que, debido a la informalidad o a interrupciones en su vida laboral, no logran acumular el tiempo necesario para una pensión completa. La pensión proporcional ofrece una red de seguridad adicional, garantizando que incluso los aportes parciales sean reconocidos y recompensados.

En conjunto, el Reglamento Unificado del SNP es una pieza clave para la modernización del esquema de pensiones en el Perú. Sus disposiciones reflejan un esfuerzo por adaptar el sistema a las realidades socioeconómicas del país, buscando una mayor inclusión y equidad en el acceso a los beneficios previsionales, mientras se asegura la sostenibilidad financiera del sistema en el largo plazo.

VII. PRINCIPALES DIMENSIONES DEL SISTEMA PERUANO DE PENSIONES

Para comprender plenamente el estado actual del esquema de pensiones en el Perú, es esencial analizarlo a través de cuatro dimensiones críticas: cobertura, suficiencia, sostenibilidad financiera y gobernanza. Cada una de estas dimensiones ofrece una perspectiva distinta pero complementaria, permitiendo una evaluación integral de la eficacia y los desafíos del sistema.

Cobertura

La cobertura es un indicador clave que se refiere a la extensión del esquema de pensiones en cuanto a la cantidad de personas que reciben protección y tienen acceso a las prestaciones. Este aspecto examina la inclusión de diferentes grupos demográficos, como trabajadores formales e informales, así como las brechas existentes que pueden dejar a sectores vulnerables sin protección adecuada. En el contexto peruano, la cobertura ha sido un desafío persistente, con una significativa porción de la población, especialmente en el sector informal, que queda fuera del alcance de los sistemas de pensiones formales. Esto no solo afecta la seguridad económica de los individuos en su vejez, sino que también limita el impacto social del esquema de pensiones en reducir la pobreza y la desigualdad.

La persistencia de la baja cobertura del esquema de pensiones en el Perú es un indicativo preocupante de un problema estructural que ha resistido múltiples reformas a lo largo de las últimas tres décadas. A pesar de los esfuerzos para mejorar la inclusión y la protección social, la cobertura contributiva se ha mantenido prácticamente inalterada, como lo demuestra el análisis de los datos recientes.

Evolución de la Cobertura Contributiva

A partir de los datos, se observa que la cobertura del esquema de pensiones no ha experimentado mejoras significativas desde 2019, un año antes de la irrupción de la pandemia de COVID-19. La crisis sanitaria de 2020 exacerbó las vulnerabilidades preexistentes en el mercado laboral peruano, resultando en la pérdida de más de dos millones de empleos. Esta situación no solo afectó a la economía en general, sino que también tuvo un impacto directo en el esquema de pensiones, que vio una reducción de casi medio millón de cotizantes. Esta pérdida temporal de afiliados no es solo una cuestión de números; refleja la fragilidad del vínculo entre el empleo formal y la protección social en el país.

Recuperación Postpandemia y la Persistencia del Problema

Si bien hubo una recuperación de los niveles prepandemia en 2021, con la reincorporación de los cotizantes perdidos, esta recuperación no solucionó el problema subyacente de la baja cobertura. El hecho de que los niveles de cobertura en 2022 sean prácticamente idénticos a los de 2019 sugiere que las políticas y reformas implementadas hasta la fecha no han sido suficientes para abordar los desafíos fundamentales del sistema. Este estancamiento en la cobertura contributiva pone en evidencia la dificultad de ampliar la protección social en un contexto de

informalidad laboral persistente y de una economía que no ha logrado integrar a una mayor proporción de trabajadores en el sector formal.

Un Problema Estructural

La continuidad de la baja cobertura después de 30 años de reformas indica que el problema es de naturaleza estructural. Esto significa que, más allá de las medidas paramétricas o ajustes específicos, se requiere una reconfiguración más profunda del esquema de pensiones y del mercado laboral. El alto grado de informalidad, la falta de incentivos para la contribución, y la insuficiente fiscalización y apoyo para los trabajadores independientes son factores que contribuyen a la persistencia de esta situación.

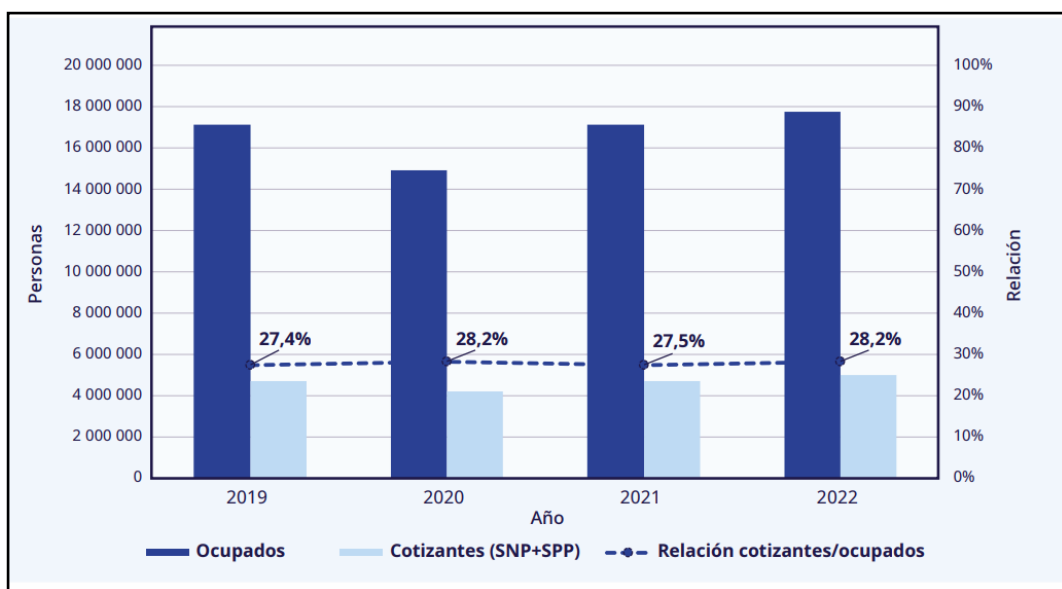


Ilustración 3 Gráfico: Cobertura contributiva del sistema peruano de pensiones
Fuente: INEI (2022), ONP (2022) y SBS (2022)

Implicaciones para el Futuro

La incapacidad de aumentar la cobertura contributiva tiene implicaciones serias para la sostenibilidad y la suficiencia del esquema de pensiones en el largo plazo. Con

una base de cotizantes que no crece, el sistema enfrenta desafíos financieros que podrían comprometer su capacidad para ofrecer beneficios adecuados a los jubilados actuales y futuros. Además, la exclusión de grandes segmentos de la población del esquema de pensiones perpetúa las desigualdades sociales y económicas, exacerbando la vulnerabilidad de los trabajadores informales y de aquellos que no logran acumular suficientes años de cotización.

Al examinar la cobertura contributiva de la población ocupada, es fundamental comprender cómo esta varía a lo largo del ciclo laboral de un trabajador promedio. Tradicionalmente, la cobertura ha seguido un patrón específico: es baja en las primeras etapas de la vida laboral, aumenta de manera significativa entre los 30 y 44 años, y luego disminuye a medida que los trabajadores se acercan a la jubilación. Sin embargo, en los últimos años, este patrón ha experimentado cambios importantes que revelan un fenómeno más complejo y preocupante: el envejecimiento de los cotizantes en el sistema de pensiones peruano.

Evolución de la Cobertura por Edad

Históricamente, la cobertura contributiva ha sido más baja entre los trabajadores jóvenes, debido a la alta informalidad, la precariedad laboral y la tendencia de los jóvenes a emplearse en trabajos temporales o de menor estabilidad. A medida que los trabajadores alcanzan la madurez laboral, generalmente entre los 30 y 44 años, se observa un incremento en la cobertura. Esta es la etapa donde los trabajadores suelen consolidar su posición en el mercado laboral, accediendo a empleos más formales y estables, lo que facilita su incorporación al Esquema de pensiones.

No obstante, el análisis reciente muestra una alteración en este patrón. El grupo etario de 30 a 44 años, que solía representar la mayor proporción de cotizantes, está perdiendo su peso relativo dentro del sistema. Paralelamente, ha habido un incremento en la cobertura entre los trabajadores de 45 a 56 años y aquellos de 60 años o más. Este desplazamiento hacia edades más avanzadas sugiere que El esquema de pensiones peruano está envejeciendo junto con su población de cotizantes.

Factores Contribuyentes al Cambio de Patrón

El desplazamiento de la cobertura hacia los trabajadores de mayor edad puede explicarse por varios factores. Primero, la prolongación de la vida laboral debido a la necesidad económica o la falta de un ahorro suficiente para la jubilación temprana. Muchos trabajadores mayores continúan en el mercado laboral más allá de los 60 años, ya sea porque no pueden permitirse jubilarse o porque buscan maximizar sus beneficios pensionales.

Segundo, la informalidad y precariedad laboral entre los jóvenes siguen siendo altas, lo que limita su capacidad de contribuir al Esquema de pensiones. A medida que los mercados laborales se vuelven más competitivos y demandan mayores habilidades, los jóvenes tardan más en acceder a empleos formales que les permitan realizar aportes consistentes al sistema.

Implicaciones del Envejecimiento de los Cotizantes

El envejecimiento de la base de cotizantes tiene varias implicaciones para El esquema de pensiones. Primero, puede indicar una creciente vulnerabilidad para el

sistema, ya que depende cada vez más de un grupo de trabajadores que está más cerca de la jubilación. Esto plantea un desafío para la sostenibilidad del sistema, ya que la reducción de la base de cotizantes jóvenes podría significar menos ingresos para financiar las pensiones futuras.

Segundo, este fenómeno puede reflejar una tendencia de mayor dependencia del trabajo en edades avanzadas, lo que podría estar relacionado con la insuficiencia de los beneficios previsionales actuales. Si los trabajadores más viejos continúan cotizando porque necesitan seguir trabajando, esto podría indicar que las pensiones no están cumpliendo con su función de proporcionar una seguridad económica adecuada en la vejez.

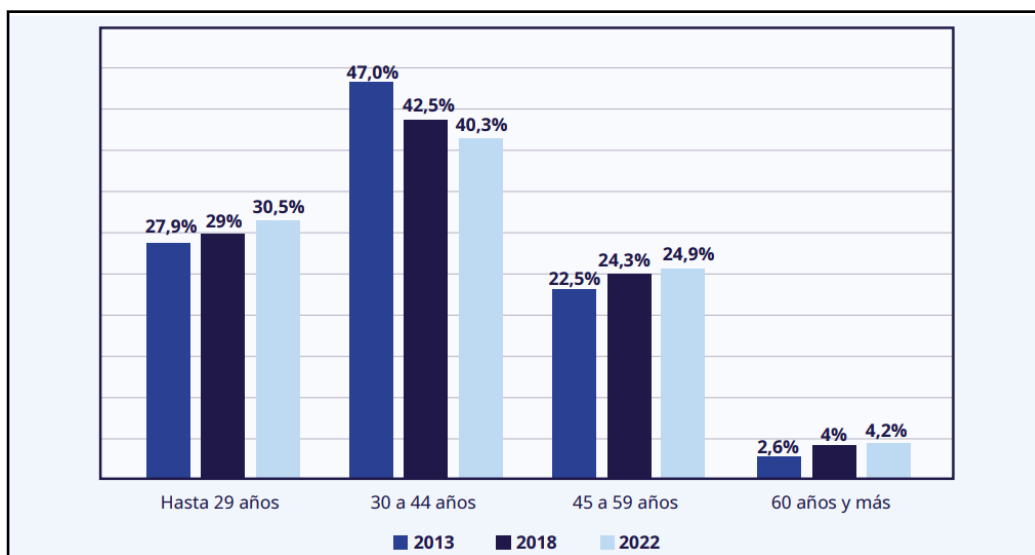


Ilustración 4 Cobertura contributiva del sistema peruano de pensiones Cotizantes según tramos de edad (año 2013, 2018 y 2022)

Fuente: INEI (2022), ONP (2022) y SBS (2022)

Desafíos y Recomendaciones

Este desplazamiento en la distribución etaria de los cotizantes subraya la necesidad de políticas que fomenten la inclusión de los jóvenes en El esquema de pensiones.

Es crucial implementar estrategias para reducir la informalidad laboral y mejorar el acceso a empleos formales para los jóvenes, garantizando así su integración temprana en el sistema. Asimismo, es necesario revisar los incentivos y mecanismos de protección social para los trabajadores mayores, asegurando que puedan jubilarse con beneficios suficientes sin necesidad de prolongar indefinidamente su vida laboral.

En **conclusión**, el envejecimiento de los cotizantes en el sistema peruano de pensiones refleja cambios demográficos y laborales que requieren una atención urgente. Este fenómeno no solo tiene implicaciones para la sostenibilidad del sistema, sino también para la equidad intergeneracional y la calidad de vida de los trabajadores en todas las etapas de su vida laboral.

También debemos incluir los aspectos fundamentales sobre la desigualdad de género en el acceso a las pensiones, vinculada estrechamente a las disparidades en el mercado laboral. Profundizando en este análisis, se pueden destacar varios puntos clave:

Desigualdad de Género en el Mercado Laboral:

La menor participación de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en los sistemas de cotización para las pensiones, es un reflejo de las desigualdades estructurales persistentes en la sociedad. El dato de que la participación de la mujer entre los ocupados fue, en promedio, del 44% entre 2008 y 2018, y que solo el 36% de los cotizantes fueran mujeres, evidencia que una proporción significativa de mujeres no accede a trabajos formales o a trabajos que ofrezcan seguridad social, lo

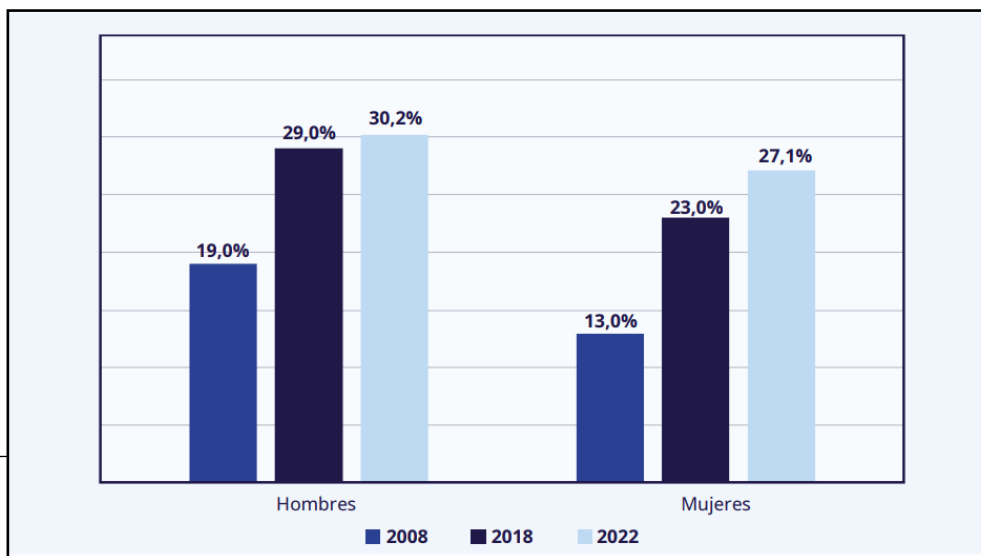
que repercute directamente en su capacidad de acumular derechos para una pensión.

Brecha de Cobertura Contributiva:

La cobertura contributiva se refiere al porcentaje de personas ocupadas que cotizan para una pensión. Aunque ha habido un aumento significativo en la cobertura tanto para hombres como para mujeres entre 2008 y 2022 (del 19% al 30,2% para hombres y del 13% al 27,1% para mujeres), la brecha de género persiste. Sin embargo, es importante destacar que esta brecha ha disminuido, pasando de ser más amplia en 2008 a solo 3,1 puntos porcentuales en 2022.

La disminución de la brecha podría atribuirse a diversas políticas públicas orientadas a mejorar la inclusión laboral femenina y a aumentar la formalización del empleo, lo cual ha permitido que más mujeres accedan a trabajos que les ofrezcan la posibilidad de cotizar para su pensión. Sin embargo, esta reducción no debe interpretarse como una solución definitiva, ya que la brecha sigue existiendo y, aunque es menor, continúa reflejando desigualdades estructurales en el acceso a recursos de protección social.

Gráfico: Cobertura contributiva del sistema peruano de pensiones
Cotizantes como proporción de la población ocupada, según sexo (años 2008, 2018 y 2022)



Fuente: INEI (2022), ONP (2022) y SBS (2022)

Implicaciones a Largo Plazo:

La persistente brecha de género en la cobertura contributiva tiene consecuencias a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres en la vejez. Las mujeres no solo tienen menores tasas de cotización, sino que suelen tener carreras laborales más interrumpidas debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas y trabajos a tiempo parcial, lo que impacta negativamente en el monto de sus pensiones futuras. Esto contribuye a la feminización de la pobreza en la vejez, un fenómeno ampliamente documentado.

Además, la diferencia en las tasas de cobertura también puede tener un efecto desalentador en las generaciones más jóvenes de mujeres, perpetuando un ciclo de desigualdad intergeneracional. Las políticas que promuevan la equidad de género en el mercado laboral y en los sistemas de pensiones no solo deben centrarse en aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, sino también en garantizar que estas participaciones sean en condiciones de igualdad en cuanto a remuneración y acceso a la seguridad social.

Desafíos en la Cobertura de Grupos de Difícil Acceso:

La cobertura de grupos como los trabajadores por cuenta propia, rurales, domésticos y migrantes es limitada debido a varios factores estructurales. La alta informalidad

laboral es un obstáculo significativo, ya que estos trabajadores suelen estar fuera del alcance de los mecanismos formales de cotización al Esquema de pensiones. La informalidad está arraigada en la falta de acceso a empleos formales, lo que impide que estos trabajadores puedan aportar regularmente al Esquema de pensiones. Además, la ausencia de un sistema de cuidados robusto limita la participación de las mujeres en el mercado laboral formal, perpetuando su exclusión del esquema de pensiones y profundizando las desigualdades de género.

Cobertura Contributiva y Sostenibilidad del Sistema:

El análisis de la cobertura contributiva de los trabajadores ocupados es esencial para proyectar quiénes podrán acceder a una pensión en el futuro. La preocupación surge al observar que solo dos de cada diez personas ocupadas han cotizado al sistema en los últimos 15 años, lo que indica que la mayoría de la fuerza laboral podría quedarse sin pensión en la vejez. Este bajo nivel de aportaciones, junto con la alta rotación en el mercado laboral peruano, dificulta la acumulación de los fondos necesarios para garantizar una pensión adecuada. La irregularidad en las contribuciones no solo afecta el acceso a una pensión mínima, sino también a una que asegure un nivel de vida digno durante la jubilación.

La Ley N.º 31301 de 2021, que establece la pensión proporcional para los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), ha tenido un impacto notable en la cobertura de pensiones para personas mayores de 65 años. Esta normativa permite acceder a una pensión con 9 o 13 años de aportes, al ofrecer la opción de adquirir años a través de préstamos previsionales, lo que ha incrementado el número de personas que cumplen con los requisitos para recibir una pensión. Este avance es

significativo, ya que ofrece a los trabajadores con trayectorias laborales discontinuas la oportunidad de contar con una forma de seguridad económica en su vejez.

No obstante, esta medida plantea retos importantes para la sostenibilidad del esquema de pensiones. Al incrementar el número de pensionados sin un aumento proporcional en los ingresos del sistema, se genera una presión considerable sobre los recursos existentes, lo que podría afectar la capacidad del SNP para garantizar pensiones adecuadas en el futuro. Además, la opción de desafiliación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) a través del "Procedimiento para la desafiliación informada" con el fin de acceder a una pensión en el SNP podría incrementar las cargas financieras del sistema, lo que agravaría aún más los problemas de sostenibilidad a largo plazo.

Es relevante señalar la creación del Programa Pensión 65 en 2011, cuyo objetivo es ofrecer apoyo a los adultos mayores que carecen de recursos básicos para su subsistencia. Este programa, de carácter no contributivo, fue diseñado para disminuir la vulnerabilidad económica de las personas mayores de 65 años que viven en condiciones de pobreza extrema y no tienen acceso a otras pensiones.

La implementación de un mecanismo de financiamiento no contributivo como Pensión 65 marca un hito fundamental en la creación de un piso mínimo de protección social para la vejez, especialmente en el contexto peruano, donde la cobertura del sistema contributivo es limitada. Pensión 65 ha proporcionado una solución parcial al problema de la baja cobertura del sistema previsional y, desde su establecimiento, ha mostrado un crecimiento constante, consolidándose como el

principal instrumento de seguridad social para los adultos mayores en situación de vulnerabilidad en el país.

Entre 2021 y 2022, la cobertura combinada de los sistemas contributivo y no contributivo alcanzó el 40,2% y 42,9%, respectivamente, destacando que casi la mitad de los beneficiarios mayores de 65 años están protegidos por el Programa Pensión 65. Este dato refleja el impacto significativo de esta política en la expansión de la cobertura de protección social en la vejez, contribuyendo a la reducción de la pobreza extrema entre los adultos mayores y garantizando un nivel mínimo de seguridad económica para este grupo vulnerable.

Años	SPP(*)	SNP	Pensión 65	Total	% de la población mayor de 65 años
Número de personas					
2021	70 604	384 202	568 599	1 022 298	40,2%
2022	69 497	433 044	627 924	1 131 572	42,9%
En porcentajes del total de pensionados					
2021	6,8%	37,6%	55,6%	100%	--
2022	6,2%	38,3%	55,5%	100%	--

Tabla 6 Pensionados mayores de 65 años por sistema de pensiones, según año

Fuente: elaboración propia sobre la base de INEI (2023), ONP (2021 y 2022), SBS (2021 y 2022) y Pensión 65 (2022)

En el grafico el número de afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP) en Perú entre los años 2020 y 2023. A continuación, te ofrezco un análisis detallado basado en estos datos:

1. **Tendencia de crecimiento constante (2020-2023):** Durante este periodo, se observa un crecimiento sostenido en el número de afiliados al SPP. En enero de 2020, el número de afiliados era de **7,462,796**, y para septiembre de 2023, había aumentado a **9,183,319**, lo que representa un

incremento de aproximadamente **23%** en un periodo de 3 años y 9 meses.

2. **Impacto de la pandemia en 2020:** A pesar de la crisis causada por la pandemia de COVID-19, el crecimiento en el número de afiliados no se detuvo. Aunque abril de 2020 muestra una estabilización en el número de afiliados, se retoma el crecimiento a partir de mayo de 2020, con un aumento progresivo hasta finalizar el año con **7,780,721** afiliados en diciembre de 2020.
3. **Crecimiento acelerado en 2021:** Durante el año 2021, El esquema de pensiones mostró un fuerte incremento en el número de afiliados. A lo largo del año, la cantidad de afiliados pasó de **7,810,847** en enero a **8,251,977** en diciembre, lo que representa un aumento del **5.6%** en ese año.
4. **Mayor crecimiento en 2022:** El 2022 también fue un año de expansión, con un aumento constante en el número de afiliados, alcanzando **8,816,304** en diciembre de 2022. Esto refleja la confianza continua en el sistema privado de pensiones o posiblemente un aumento en la formalización del empleo.
5. **Tendencia en 2023:** Hasta septiembre de 2023, el crecimiento del número de afiliados sigue la misma tendencia, alcanzando **9,183,319** afiliados. Es probable que este aumento esté asociado con mejoras en la formalización del mercado laboral, una mayor inclusión financiera y una recuperación económica post-pandemia.

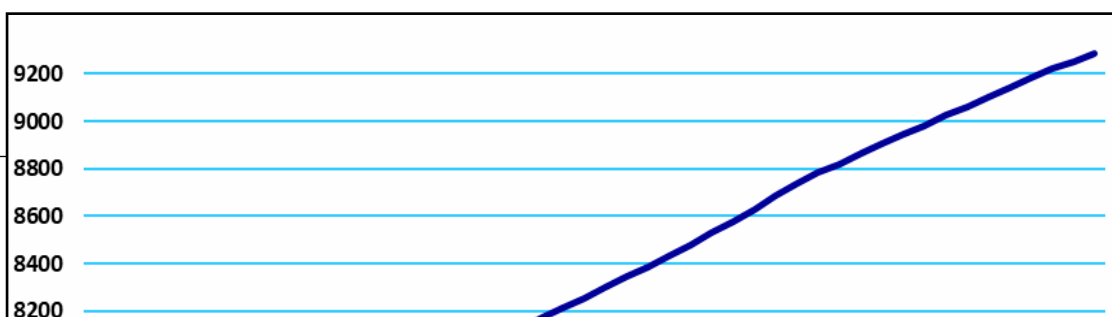


Tabla 7 Sistema Privado de Pensiones Números de Afiliados de Ambos Sexos
Fuente: elaboración propia BCRP

Conclusión:

El crecimiento constante en el número de afiliados al Sistema Privado de Pensiones en Perú entre 2020 y 2023 es notable, incluso en tiempos de crisis, como durante la pandemia. Este crecimiento puede ser un reflejo de la formalización laboral, las políticas de promoción del esquema de pensiones y la mayor conciencia de la importancia del ahorro previsional entre la población. Sin embargo, el reto a largo plazo sigue siendo cómo garantizar la sostenibilidad del sistema, especialmente considerando las tasas de rentabilidad negativas observadas en algunos periodos recientes.

Finalmente, es fundamental considerar el impacto de la opción que permite a los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (SPP) retirar el 95,5% de sus fondos acumulados al momento de la jubilación en la cobertura del sistema previsional. En 2018, el 97% de los afiliados que cumplían con los requisitos para jubilarse optaron por retirar sus fondos en lugar de acogerse a alguna de las modalidades de pensión establecidas por la normativa (Casalí y Pena, 2020). Esta tendencia, como se ilustra en el gráfico, se ha intensificado en los años siguientes, lo que contradice el objetivo

principal de un esquema de pensiones: proporcionar ingresos regulares y sostenidos durante la vejez.

De hecho, la proporción de afiliados que optan por la jubilación bajo el marco de la Ley N° 30425 ha aumentado de forma sostenida, alcanzando un alarmante 99% en 2022. El impacto de esta modalidad de retiro sobre la cobertura es evidente: mientras que en 2015 el SPP otorgaba más de 6,800 nuevas pensiones anuales, esa cifra se redujo drásticamente a solo 212 en 2022. Esto subraya el efecto negativo que la posibilidad de retirar el 95,5% de los fondos ha tenido en la capacidad del SPP para cumplir su función como garante de pensiones regulares y sostenibles, debilitando la cobertura efectiva del sistema y poniendo en riesgo la seguridad económica de los afiliados en la vejez.

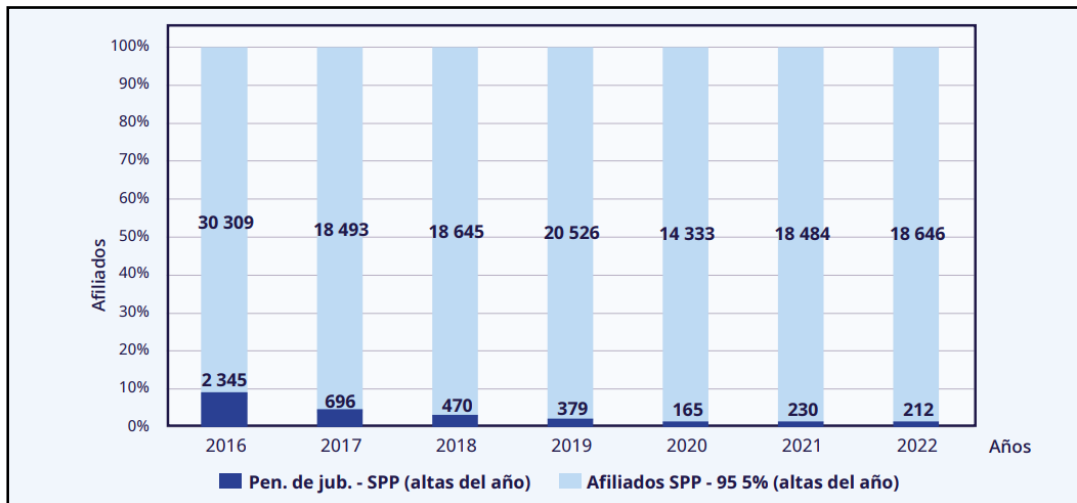


Ilustración 5 Pensionistas de jubilación del Sistema Privado de Pensiones (SPP) y solicitantes de fondos de jubilación por Ley N.° 30425 (En porcentajes. Periodo 2016 – 2022

Fuente: INEI (2022), ONP (2022) y SBS (2022)

Suficiencia de los Beneficios

La suficiencia se refiere a la capacidad de las prestaciones de pensiones para proporcionar un ingreso adecuado a los beneficiarios. Esto se mide tanto en

términos absolutos, es decir, la cantidad específica de dinero que se recibe, como en términos relativos, comparando estos beneficios con el nivel de ingresos laborales previos o con el costo de vida. En el Perú, la suficiencia de las pensiones es una preocupación considerable, ya que muchas pensiones, especialmente en los regímenes públicos, son bajas en comparación con el salario mínimo y las necesidades básicas. Esta insuficiencia puede conducir a que los jubilados enfrenten dificultades económicas significativas, comprometiendo su calidad de vida durante la vejez.

En esta sección, es crucial ofrecer información sobre el nivel y la cuantía de las prestaciones, tanto en términos absolutos como relativos. También es importante analizar los resultados del Sistema Privado de Pensiones (SPP), los cuales están influenciados por la rentabilidad de las inversiones, así como evaluar el impacto de los retiros en los saldos de las cuentas individuales.

En primer lugar, se presentan datos referentes a los montos de las pensiones de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Estos resultados se contrastan con tres indicadores clave: el salario mínimo, el salario promedio de los asalariados a nivel nacional y el salario promedio de los cotizantes en cada subsistema. Según el cuadro presentado, se evidencian diferencias significativas en los valores absolutos de las pensiones entre ambos sistemas. En promedio, la pensión de jubilación en el SNP representa el 54% del monto proporcionado por el SPP. En los dos regímenes, las pensiones constituyen un porcentaje mayor en relación al salario mínimo en comparación con el salario promedio de los ocupados y los cotizantes, respectivamente. Cabe resaltar que el salario mínimo se mantuvo inalterado desde 2018 hasta 2021.

Al comparar la proporción de las pensiones respecto al salario medio de los ocupados, se hacen evidentes las diferencias iniciales entre ambos sistemas. Sin embargo, al analizar la relación entre las pensiones y el salario medio de los cotizantes de cada régimen, los resultados son más similares. En promedio, las pensiones en el SNP representan el 36,7% del salario de los cotizantes, mientras que en el SPP este porcentaje se sitúa en el 31,9%.

Estos datos revelan que las pensiones otorgadas por ambos sistemas representan una proporción relativamente baja de los salarios que sirvieron de base para las cotizaciones a lo largo de la vida laboral. Esto pone en evidencia uno de los principales problemas del esquema de pensiones: la insuficiencia de las pensiones. A este desafío de suficiencia se suman los problemas de cobertura ya analizados previamente, lo que subraya las limitaciones

estructurales que enfrenta el sistema para garantizar ingresos adecuados en la vejez.

Años	Pensión de jubilación S/	% salario mínimo	% salario medio de ocupados	% salario medio de cotizantes
Sistema Nacional de Pensiones (SNP)				
2018	554	59,6%	39,6%	36,0%
2019	626	67,3%	43,4%	39,4%
2020	631	67,8%	49,7%	39,4%
2021	632	68,0%	47,6%	35,6%
2022	606	59,1%	38,1%	33,0%
Sistema Privado de Pensiones (SPP)				
2018	1 093	117,5%	78,1%	30,2%
2019	1 091	117,3%	75,6%	29,2%
2020	1 112	119,6%	87,7%	33,7%
2021	1 150	123,7%	86,6%	32,0%
2022	1 167	113,9%	73,4%	34,2%

Ilustración 6 Pensión de jubilación y proporción respecto del salario mínimo y salario de ocupados y cotizantes (En soles corrientes y en porcentajes)

Fuente: ONP, SBS e INEI

En el siguiente Grafico presenta la rentabilidad real acumulada de los fondos de pensiones en Perú entre los años 2020 y 2023, con valores detallados mes a mes. A continuación, te proporciono un análisis basado en los datos que se observan:

1. Impacto de la Pandemia (2020): En marzo y abril de 2020, se observa una caída significativa en la rentabilidad real de los fondos, probablemente relacionada con el impacto de la pandemia de COVID-19 en los mercados financieros globales. La rentabilidad alcanzó su punto más bajo en abril de 2020 con un -6.606%.
2. Recuperación Posterior: A partir de junio de 2020, los fondos comenzaron a recuperarse gradualmente, destacando un crecimiento positivo en los meses de noviembre y diciembre, alcanzando una rentabilidad de 8.3771% en diciembre de 2020.
3. Máximos y fluctuaciones (2021): Durante el 2021, la rentabilidad siguió mostrando variabilidad significativa. En marzo y abril de 2021, los fondos alcanzaron picos de hasta 22.7446%. Sin embargo, la volatilidad siguió presente, con caídas hacia el final del año.
4. Caída en 2022: El año 2022 fue notablemente negativo, con una tendencia a la baja en casi todos los meses. La rentabilidad alcanzó su punto más bajo en septiembre de 2022, con un -16.2232%, lo que sugiere un entorno económico desafiante, posiblemente influido por la alta inflación y la inestabilidad en los mercados financieros.
5. Recuperación parcial en 2023: A partir de enero de 2023, los fondos comenzaron una recuperación lenta pero sostenida. Aunque siguió habiendo meses negativos, como en febrero de 2023 (-12.5824%), se

observa una recuperación hacia mediados y finales del año. Para julio de 2023, la rentabilidad llegó a 0.5038%, y en septiembre a 3.0557%.

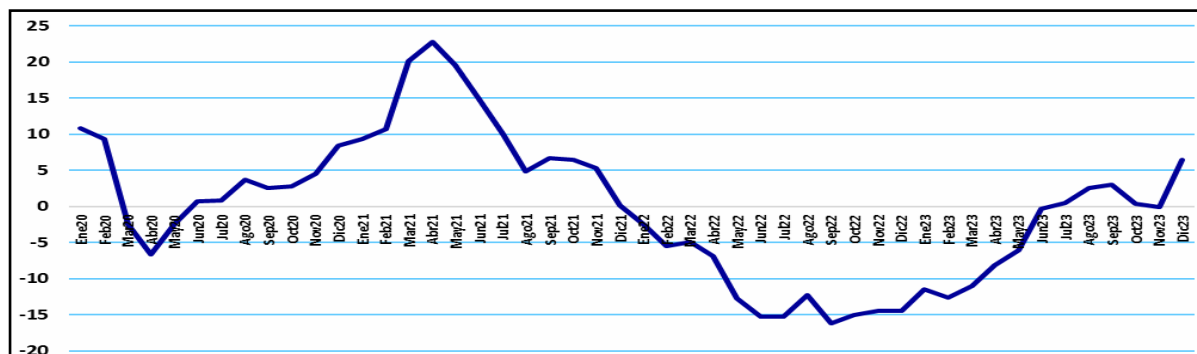


Ilustración 7 Rentabilidad Real Acumulada De Los Fondos De Pensiones (2020-2023)

Fuente: Elaboración propia, SBS

Conclusión:

El periodo de 2020 a 2023 ha sido extremadamente volátil para los fondos de pensiones en Perú, debido en parte a factores externos como la pandemia y la crisis económica global. El 2022 fue el peor año en términos de rentabilidad, pero se ha observado una recuperación parcial en 2023. Este análisis refleja la importancia de monitorear los factores macroeconómicos y políticos que afectan la rentabilidad de los fondos, así como la necesidad de un enfoque prudente en la gestión de inversiones a largo plazo en un Esquema de pensiones.

Sostenibilidad Financiera

La sostenibilidad financiera evalúa la capacidad del esquema de pensiones para cubrir sus costos actuales y futuros sin comprometer su estabilidad. Este aspecto es crucial, ya que un sistema financieramente insostenible puede colapsar o requerir ajustes drásticos que perjudiquen a los beneficiarios. En el caso del Perú, la sostenibilidad financiera del esquema de pensiones ha sido un tema de debate,

especialmente en lo que respecta al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y la capacidad del Estado para financiarlo a largo plazo. Las reformas paramétricas y los ajustes en las tasas de cotización son algunas de las medidas consideradas para mejorar la sostenibilidad, pero estos cambios a menudo enfrentan resistencia política y social.

La sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones es un desafío clave para los países en proceso de envejecimiento poblacional, como Perú. La capacidad del sistema para cubrir los costos de jubilación y prestaciones, tanto presentes como futuros, es fundamental para garantizar una protección social sólida sin generar desequilibrios fiscales. En este sentido, el debate en Perú se ha centrado en dos pilares principales: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

A partir del 2020, los efectos de la pandemia de COVID-19 agravaron la situación del esquema de pensiones peruano. Los retiros anticipados de los fondos del SPP y las propuestas de reformas al SNP intensificaron las preocupaciones sobre la capacidad del Estado para mantener la sostenibilidad financiera en el largo plazo. Este trabajo tiene como objetivo evaluar la sostenibilidad del esquema de pensiones en el Perú, los desafíos actuales y las posibles medidas para mitigar riesgos futuros.

Contexto General de los Sistemas de Pensiones en el Perú

Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) es el régimen público de pensiones en Perú, gestionado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Este sistema opera bajo un esquema de reparto, lo que implica que las

contribuciones de los trabajadores activos se destinan a financiar las pensiones de los jubilados. Dada esta estructura, la sostenibilidad del SNP depende de factores como el envejecimiento demográfico, el nivel de empleo formal y las tasas de cotización, los cuales afectan directamente su capacidad para garantizar pensiones a largo plazo.

Sistema Privado de Pensiones (SPP)

El SPP es un sistema de capitalización individual, donde los trabajadores acumulan fondos a lo largo de su vida laboral que son administrados por empresas privadas, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Si bien este sistema ofrece mayor transparencia y está menos expuesto a problemas de sostenibilidad fiscal, ha sido criticado por los bajos rendimientos en algunos periodos y por los efectos de la pandemia en los fondos acumulados.

Sostenibilidad Financiera y Desafíos Actuales desde el 2020-2023.

Impacto de la Pandemia de COVID-19

La pandemia afectó directamente la sostenibilidad del esquema de pensiones en dos frentes:

- **Caída en las cotizaciones:** El cierre de empresas y la informalidad laboral provocaron una reducción significativa en las cotizaciones tanto al SNP como al SPP.
- **Retiros anticipados del SPP:** Durante la pandemia, el Congreso peruano aprobó varias medidas que permitieron a los afiliados retirar un porcentaje de sus fondos de pensiones privados. Esto redujo el

capital disponible para las pensiones futuras y disminuyó la sostenibilidad del sistema privado.

Estructura Demográfica y Envejecimiento

El envejecimiento poblacional constituye uno de los principales retos para la sostenibilidad del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), dado que el número de jubilados está creciendo a un ritmo más acelerado que el de la población económicamente activa que contribuye al sistema. Según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se espera que para 2050 la población mayor de 65 años en Perú se duplique, lo que aumentará la presión sobre los sistemas de pensiones y podría poner en riesgo su viabilidad a largo plazo.

Año	Población > 65 años	Tasa de Crecimiento (%)
2020	3,500,000	2.5
2021	3,590,000	2.6
2022	3,685,000	2.65
2023	3,780,000	2.8

Tabla 8: Evolución de la Población Mayor de 65 años (2020-2023)

Fuente: Elaboración propia, BCRP (2022), INEI (2023), ONP (2023)

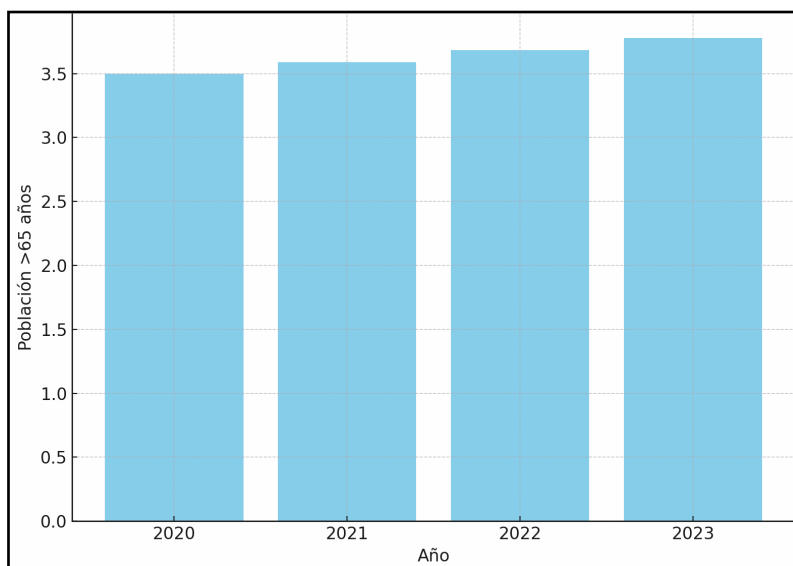


Ilustración 8: Evolución de la población >65 años en el Perú (2020 – 2023)

Fuente: Elaboración propia, BCRP (2022), INEI (2023), ONP (2023)

Cobertura y Formalidad Laboral

El bajo nivel de cobertura contributiva es otro de los desafíos. Según el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), solo el 30% de la fuerza laboral en Perú cotiza regularmente a un Esquema de pensiones. El elevado nivel de informalidad laboral, que ronda el 70%, reduce significativamente las contribuciones al SNP y limita la expansión del SPP.

Año	Tasa de Cotización SNP (%)	Tasa de Cotización SPP (%)
2020	10.5	13.0
2021	10.5	12.8
2022	10.3	12.6
2023	10.2	12.4

Ilustración 9: Tasa de Cotización al SNP y SPP (2020-2023)

Fuente: Elaboración propia, BCRP (2022), INEI (2023), ONP (2023)

Medidas Propuestas para Mejorar la Sostenibilidad Financiera

Reformas Paramétricas

El incremento de la edad de jubilación y el ajuste en las tasas de cotización son propuestas para garantizar la sostenibilidad financiera del SNP. A pesar de los debates sobre la necesidad de estas reformas, las implicaciones sociales y políticas han frenado su implementación. El SNP podría beneficiarse de aumentar la tasa de contribución o incrementar el periodo de cotización requerido para obtener una pensión completa.

Ampliación de la Base Contributiva

Una mayor formalización del mercado laboral es clave para mejorar la sostenibilidad del esquema de pensiones. Políticas activas para reducir la

informalidad, así como incentivos fiscales para fomentar la contribución al sistema, podrían tener un impacto significativo en el aumento de los ingresos al SNP y el SPP.

Propuesta	Descripción	Impacto Esperado
Incremento de edad de jubilación	Aumento gradual de 65 a 67 años	Mayor sostenibilidad del SNP
Incremento de edad de jubilación	Incremento del 10.5% al 12%	Aumento de ingresos para el SNP
Ampliación de la formalidad	Reducción de la informalidad en 10%	Incremento en las cotizaciones

Ilustración 10: Propuestas de Reformas al SNP (2020-2023)

Fuente: Elaboración propia, BCRP (2022), INEI (2023), ONP (2023)

Equidad

La equidad en la provisión de servicios públicos es un desafío fundamental para el desarrollo de Perú. Aunque el país ha avanzado en áreas como la cobertura de salud y educación, persisten diferencias significativas entre regiones y grupos poblacionales. Este trabajo tiene como objetivo analizar las disparidades en la provisión de servicios públicos en términos de desigualdad regional, discriminación y exclusión de los grupos más vulnerables, con un enfoque en el período 2020-2023.

Desigualdad Regional

Acceso a los Servicios Públicos en Zonas Rurales y Urbanas

La desigualdad regional en Perú es marcada por las diferencias en acceso y calidad de los servicios públicos entre las áreas rurales y urbanas. Las regiones amazónicas y rurales enfrentan una situación de vulnerabilidad en comparación con las zonas urbanas, lo que profundiza la desigualdad social.

Infraestructura y Servicios de Salud

El acceso a servicios de salud de calidad es mucho menor en las áreas rurales y amazónicas que en las ciudades. Las distancias, la falta de infraestructura y personal médico adecuado son factores que contribuyen a esta situación.

Región	% Población con Acceso a Salud	% Cobertura Rural	% Cobertura Urbana
Lima	89%	65%	95%
Amazonas	50%	45%	60%
Ayacucho	52%	48%	68%
Puno	55%	49%	72%
Loreto	43%	38%	62%

Ilustración 11: Acceso a Servicios de Salud en Perú por Región (2020-2023)

Fuente: Elaboración propia, Ministerio de Salud (MINSA), Informe 2023.

Educación y Brecha Digital

Otro aspecto importante de la desigualdad regional es la educación, especialmente la brecha digital. Mientras que las escuelas en las zonas urbanas tienen acceso a tecnología, conectividad y recursos modernos, las escuelas rurales carecen de lo más básico, como electricidad y conexión a internet.

Región	% Escuelas con Acceso a Internet	% Escuelas Rurales con Internet	% Escuelas Urbanas con Internet
Lima	95%	75%	99%
Huancavelica	40%	28%	70%
Ucayali	50%	35%	78%
Junin	65%	45%	88%
Madre de Dios	35%	22%	68%

Tabla 9: Acceso a Internet en Escuelas por Región (2020-2023)

Fuente: Elaboración propia, Ministerio de Salud (MINSA), Informe 2023.

Discriminación y Exclusión

Barreras para Grupos Vulnerables

Grupos indígenas, mujeres, y personas de bajos ingresos enfrentan barreras adicionales para acceder a servicios públicos, como discriminación y burocracia. Esto se manifiesta en mayores tasas de analfabetismo, menor esperanza de vida y mayores tasas de mortalidad infantil en estas poblaciones.

Exclusión de las Poblaciones Indígenas

Las comunidades indígenas enfrentan obstáculos significativos para acceder a servicios de salud y educación. Las barreras lingüísticas, la lejanía geográfica y la falta de políticas inclusivas empeoran su situación.

Indicador	Comunidades Indígenas	Población General
Esperanza de vida al nacer	65 años	75 años
Mortalidad infantil (por cada 1000)	30	18
Acceso a salud materna (%)	40%	85%

Tabla 10: Indicadores de Salud en Comunidades Indígenas y No Indígenas (2020-2023)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Informe 2023.

Discriminación de Género

Las mujeres, especialmente en las áreas rurales, enfrentan discriminación y barreras significativas en el acceso a servicios públicos esenciales, lo que se refleja en la tasa de participación en el mercado laboral y acceso a educación.

Cuadro N° XX:

Tasa de Participación Laboral por Género y Región (2020-2023)

Región	Tasa de Participación Masculina	Tasa de Participación Femenina
Lima	80%	65%
Cusco	75%	50%
Loreto	70%	45%
Cajamarca	68%	40%

Ayacucho	72%	42%
----------	-----	-----

Tabla 11: Tasa de Participación Laboral por Género y Región (2020-2023)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Informe 2023.

Interacción entre las Dimensiones

La eficiencia administrativa es fundamental para el buen funcionamiento del Estado y la correcta provisión de servicios públicos. En Perú, varios factores afectan la eficiencia del sistema público, como la burocracia excesiva, la corrupción y la falta de capacitación adecuada del personal. Este trabajo busca explorar cómo estos factores impactan la administración pública y cómo se pueden mejorar.

Burocracia en el Sistema Público Peruano

Complejidad y Lentitud en los Procesos Administrativos

La burocracia en el sector público peruano se caracteriza por una gran cantidad de procedimientos, regulaciones y trámites, lo que retrasa la implementación de políticas públicas y la provisión de servicios. Estos procesos lentos afectan tanto a los ciudadanos como a las empresas, creando ineficiencias en el sistema.

Tipo de Trámite	Tiempo Promedio (días)	Incremento desde 2020 (%)
Apertura de Empresas	30	5%
Trámites de Licencias	45	7%
Solicitudes de Subsidios	60	10%
Aprobación de Proyectos Públicos	120	15%

Tabla 12: Tiempo Promedio de Procesos Administrativos en Perú (2020-2023)

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), 2023.

Impacto de la Burocracia en la Economía

El exceso de burocracia también tiene un impacto negativo en la economía, ya que ralentiza la inversión privada y limita la capacidad del gobierno para implementar proyectos de desarrollo.

Año	Inversión Privada (% del PIB)	Impacto Burocrático Estimado (%)
2020	18%	-3%
2021	17.5%	-3.5%
2022	17%	-4%
2023	16.8%	-4.2%

Tabla 13: Impacto de la Burocracia en la Inversión Privada (2020-2023)

Fuente: Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), 2023

Corrupción en el Sistema Público Peruano

Niveles de Corrupción en el Sector Público

La corrupción es un problema estructural en Perú que socava la eficiencia de los servicios públicos y la confianza de la ciudadanía. Esta se manifiesta a través del desvío de fondos, sobornos y la malversación de recursos, lo que impide la correcta ejecución de políticas públicas.

Año	Índice de Percepción de la Corrupción (0 = muy corrupto, 100 = muy limpio)
2020	36
2021	38
2022	35
2023	34

Tabla 14: Índice de Percepción de la Corrupción en Perú (2020-2023)

Fuente: Transparencia Internacional, Informe 2023.

Consecuencias de la Corrupción en la Eficiencia Administrativa

La corrupción afecta la capacidad del Estado para proveer servicios de manera equitativa y oportuna. Además, genera un ambiente de desconfianza que limita la cooperación entre los ciudadanos y el gobierno.

Servicio Público	% del Presupuesto Afectado por Corrupción	Tiempo de Ejecución Aumentado (%)
------------------	---	-----------------------------------

Salud	10%	12%
Educación	8%	10%
Infraestructura	15%	20%
Seguridad	5%	8%

Tabla 15: Impacto de la Corrupción en la Provisión de Servicios Públicos (2020-2023)

Fuente: Contraloría General de la República, Informe 2023.

Capacitación y Profesionalización del Personal Administrativo

Falta de Capacitación del Personal Administrativo

Uno de los principales problemas que enfrenta el sistema público peruano es la falta de capacitación y profesionalización del personal. Esto se refleja en la incapacidad de muchos funcionarios para adaptarse a las nuevas tecnologías, lo que disminuye la eficiencia de los procesos.

Año	% de Personal con Capacitación Adecuada	% de Personal con Acceso a Capacitación Continua
2020	45%	30%
2021	48%	35%
2022	50%	40%
2023	52%	42%

Tabla 16: Impacto de la Corrupción en la Provisión de Servicios Públicos (2020-2023)

Fuente: Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), Informe 2023

Importancia de la Profesionalización del Personal Administrativo

La capacitación continua y la profesionalización del personal administrativo son esenciales para aumentar la eficiencia en la provisión de servicios públicos. La mejora en el nivel de formación se ha demostrado como un factor clave para reducir errores administrativos y mejorar la calidad del servicio.

Año	Eficiencia Administrativa (% de cumplimiento de metas)	Nivel de Capacitación del Personal (%)
2020	60%	45%

2021	65%	48%
2022	70%	50%
2023	72%	52%

Tabla 17: Efecto de la Capacitación en la Eficiencia Administrativa (2020-2023) Impacto de la Corrupción en la Provisión de Servicios Públicos (2020-2023)

Fuente: ENAP, Informe 2023

Políticas Públicas para Mejorar la Eficiencia Administrativa

Estrategias para Reducir la Burocracia

El gobierno ha propuesto diversas estrategias para reducir la burocracia en el sistema público, como la digitalización de los trámites y la simplificación de los procesos administrativos. La implementación de un gobierno digital permitiría mayor agilidad y transparencia en los procedimientos.

Medidas Anticorrupción

Se han lanzado programas de transparencia y rendición de cuentas para combatir la corrupción en los niveles más altos del gobierno. Estas medidas incluyen auditorías más rigurosas y la implementación de sanciones más severas para los funcionarios implicados en actos de corrupción.

Fortalecimiento de la Capacitación del Personal

Es esencial reforzar la capacitación del personal administrativo para que puedan utilizar nuevas herramientas digitales y mejorar su eficiencia en la gestión pública. Programas de formación continua y alianzas con instituciones educativas son fundamentales en este esfuerzo.

Desafíos y Recomendaciones

El esquema de pensiones peruano enfrenta varios desafíos en cada una de estas dimensiones. Mejorar la cobertura requiere políticas que incluyan a los trabajadores informales y amplíen la participación en el sistema. Para abordar la insuficiencia, podrían considerarse incrementos en las tasas de cotización o la creación de mecanismos complementarios de ahorro para la jubilación. En términos de sostenibilidad financiera, es necesario un análisis continuo de las tendencias demográficas y económicas para garantizar que el sistema sea viable a largo plazo. Finalmente, mejorar la gobernanza implicaría fortalecer las instituciones responsables, aumentar la transparencia y fomentar la participación de los ciudadanos y otros actores en la toma de decisiones.

En resumen, un análisis profundo y detallado de estas cuatro dimensiones permite no solo diagnosticar el estado actual del esquema de pensiones en el Perú, sino también identificar áreas prioritarias para la intervención y la reforma, con el objetivo de construir un sistema más inclusivo, adecuado, sostenible y bien gestionado.

VIII. SELECCIÓN DE SISTEMAS INTERNACIONALES PARA COMPARACIÓN

Análisis del esquema de pensiones de Suiza

Suiza, conocida por su estabilidad económica y alta calidad de vida, posee un Esquema de pensiones multifacético diseñado para proporcionar seguridad económica a los ciudadanos en la vejez. Este análisis examina su Esquema de pensiones para entender sus componentes y funcionamiento, así como su relación con El esquema de pensiones del Perú.

Contexto Histórico

El esquema de pensiones suizo se estableció en 1948 con la introducción del primer pilar de pensiones, el AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung o Seguro de Vejez y Supervivientes). Desde entonces, el sistema ha sido objeto de reformas periódicas para abordar el envejecimiento de la población y la sostenibilidad financiera (Haupt, 2015).

Estructura del esquema de pensiones

Pilar Contributivo: El esquema de pensiones suizo está compuesto por tres pilares:

- **Pilar 1 (AHV/IV):** Es el seguro básico de pensiones, financiado por contribuciones de los trabajadores y empleadores, así como por aportes del Estado. Proporciona pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, y se basa en un modelo de reparto (pay-as-you-go). La tasa de contribución es del 8.7% del salario bruto, dividida entre empleados y empleadores (Swiss Federal Social Insurance Office, 2023).
- **Pilar 2 (LPP):** Es el seguro de pensiones profesional o de ocupación, obligatorio para empleados y complementa el pilar 1. Está basado en un sistema de capitalización, donde las contribuciones se acumulan en cuentas individuales. La tasa de contribución varía según el plan y el ingreso, pero los empleadores y empleados comparten los costos (Swiss Federal Social Insurance Office, 2023).
- **Pilar 3 (Ahorro Privado):** Es el sistema de ahorro privado y voluntario, incentivado fiscalmente para fomentar el ahorro adicional para la jubilación. Incluye seguros de vida y planes de ahorro individuales (Haupt, 2015).
- **Pilar No Contributivo:** El sistema incluye una pensión mínima garantizada para aquellos que no han acumulado suficientes derechos de pensión a través de los pilares anteriores. Esta pensión mínima está diseñada para asegurar un nivel básico de ingresos en la vejez (Swiss Federal Social Insurance Office, 2023).

Financiamiento y Sostenibilidad

El Pilar 1 se financia principalmente a través de contribuciones de los trabajadores y empleadores, complementado por subsidios del Estado. El Pilar 2 se financia mediante contribuciones obligatorias que se acumulan en cuentas individuales, y el Pilar 3 está financiado a través de ahorros voluntarios. La sostenibilidad del sistema enfrenta desafíos debido al envejecimiento de la población y la disminución de la proporción de trabajadores activos en comparación con los jubilados (Haupt, 2015).

Cobertura y Beneficios

El esquema de pensiones suizo cubre a todos los residentes, con beneficios que incluyen pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Los beneficios del Pilar 1 son proporcionales a los años de contribución y al salario promedio. El Pilar 2 proporciona beneficios adicionales basados en las contribuciones acumuladas, y el Pilar 3 ofrece flexibilidad en los ahorros privados para la jubilación (Swiss Federal Social Insurance Office, 2023).

Gestión y Administración

El Pilar 1 es administrado por la Oficina Federal de Seguros Sociales de Suiza (Swiss Federal Social Insurance Office), mientras que el Pilar 2 es gestionado por fondos de pensiones privados y empleadores, regulados por la Autoridad Federal de Supervisión de los Fondos de Pensiones (OAK). El Pilar 3 es administrado por instituciones financieras y aseguradoras (Haupt, 2015).

Impacto Social y Económico

El esquema de pensiones suizo ha sido efectivo en proporcionar una red de seguridad sólida y reducir la pobreza en la vejez. Sin embargo, enfrenta desafíos debido al envejecimiento de la población y la necesidad de asegurar la viabilidad financiera a largo plazo. Las reformas recientes se han centrado en ajustar las tasas

de contribución y los beneficios para mejorar la sostenibilidad (Swiss Federal Social Insurance Office, 2023).

Comparación con El esquema de pensiones del Perú

A diferencia de Perú, donde El esquema de pensiones se basa en cuentas individuales administradas por AFPs, el sistema suizo combina un modelo de reparto y capitalización con un fuerte componente de ahorro privado. Ambos países enfrentan desafíos en términos de sostenibilidad y cobertura, pero Suiza tiene un sistema más diversificado con un equilibrio entre los pilares públicos y privados (Mesa-Lago, 2012).

Conclusiones

Suiza tiene un Esquema de pensiones robusto y bien estructurado que combina pilares de reparto y capitalización, con un componente de ahorro privado. Ha logrado una alta cobertura y proporciona seguridad económica en la vejez, pero enfrenta desafíos debido al envejecimiento de la población. Las lecciones del sistema suizo podrían ofrecer perspectivas valiosas para mejorar El esquema de pensiones en Perú.

Análisis dEl esquema de pensiones de Chile

Chile es un país sudamericano con una economía de ingresos medios altos. Este análisis examina su Esquema de pensiones para entender sus componentes y funcionamiento, así como su relación con El esquema de pensiones del Perú.

Contexto Histórico

En 1981, Chile implementó una reforma significativa que privatizó El esquema de pensiones, estableciendo cuentas individuales administradas por Administradoras de

Fondos de Pensiones (AFPs) (Gill, Packard & Yermo, 2005). Esta reforma fue pionera en la región y ha sido modelo para otros países latinoamericanos.

Estructura del esquema de pensiones

Pilar Contributivo: Los trabajadores aportan el 10% de su salario bruto a cuentas individuales administradas por AFPs. Estas contribuciones son invertidas en diferentes instrumentos financieros, y el saldo acumulado determina el monto de la pensión (Superintendencia de Pensiones, 2023).

Pilar Solidario: Proporciona una pensión mínima garantizada y un aporte previsional solidario financiado por el Estado para aquellos que no alcanzan una pensión suficiente con sus ahorros individuales (Arenas de Mesa, 2019).

Financiamiento y Sostenibilidad

Las cuentas individuales son financiadas por las contribuciones de los trabajadores. El pilar solidario se financia con impuestos generales. Uno de los desafíos principales es la baja densidad de cotizaciones, es decir, la frecuencia con la que los trabajadores aportan al sistema debido a la informalidad laboral y los períodos sin empleo (Gill et al., 2005).

Cobertura y Beneficios

Aproximadamente el 63% de la fuerza laboral está cubierta por el sistema de AFPs (Superintendencia de Pensiones, 2023). Los beneficios incluyen pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Sin embargo, el monto de las pensiones ha sido objeto de críticas por ser insuficiente para muchos jubilados (Arenas de Mesa, 2019).

Gestión y Administración

Las AFPs administran las cuentas individuales y están reguladas por la Superintendencia de Pensiones. Los costos de gestión y las comisiones cobradas por las AFPs son una preocupación significativa, ya que afectan el saldo acumulado en las cuentas individuales (Berstein, Larraín & Pino, 2005).

Impacto Social y Económico

El esquema de pensiones de Chile ha contribuido a la reducción de la pobreza en la vejez, pero enfrenta críticas por las bajas pensiones promedio y la desigualdad en los beneficios recibidos (Rofman & Oliveri, 2012). Además, ha tenido un impacto en el ahorro nacional y en los mercados financieros al canalizar grandes cantidades de recursos hacia inversiones (Berstein et al., 2005).

Comparación con El esquema de pensiones del Perú

Tanto Chile como Perú tienen sistemas de pensiones que incluyen AFPs y un pilar solidario. Sin embargo, Chile tiene una mayor densidad de cotización y enfrenta desafíos similares en términos de suficiencia de las pensiones y costos de administración. Perú podría aprender de las reformas y ajustes realizados en Chile para mejorar la sostenibilidad y equidad de su propio sistema (Mesa-Lago, 2012).

Conclusiones

Chile tiene un Esquema de pensiones mixto que ha logrado ciertos éxitos en términos de cobertura y reducción de la pobreza, pero enfrenta desafíos en cuanto a la suficiencia de las pensiones y la equidad. Las recomendaciones incluyen mejorar la densidad de cotización, revisar las comisiones de las AFPs y fortalecer el pilar solidario para garantizar pensiones adecuadas para todos los jubilados.

Análisis del esquema de pensiones de Alemania

Alemania es una de las principales economías de Europa y tiene un Esquema de pensiones bien desarrollado que combina varios pilares para asegurar la protección social en la vejez. Este análisis examina su Esquema de pensiones para entender sus componentes y funcionamiento, así como su relación con El esquema de pensiones del Perú.

Contexto Histórico

El esquema de pensiones alemán tiene sus raíces en el siglo XIX, cuando el canciller Otto von Bismarck introdujo el primer sistema de seguro social obligatorio en 1889 (Börsch-Supan & Wilke, 2006). Desde entonces, ha evolucionado a través de numerosas reformas para adaptarse a los cambios demográficos y económicos.

Estructura del esquema de pensiones

Pilar Contributivo: El esquema de pensiones alemán se basa en un modelo de reparto (pay-as-you-go), donde las contribuciones de los trabajadores actuales financian las pensiones de los jubilados. Los empleados y empleadores contribuyen con un porcentaje del salario bruto a la Deutsche Rentenversicherung (DRV) (Börsch-Supan & Wilke, 2006).

Pilar Privado: Además del sistema público, existe un pilar de pensiones privadas, incluyendo los planes de pensiones ocupacionales y personales, como los Riester-Renten y Rürup-Renten, incentivados por el gobierno a través de subsidios y desgravaciones fiscales (OECD, 2019).

Pilar No Contributivo: Para aquellos que no han contribuido lo suficiente para recibir una pensión adecuada, el Estado proporciona asistencia social a través de la

Grundsicherung im Alter (seguridad básica en la vejez), que garantiza un nivel mínimo de ingresos (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

Financiamiento y Sostenibilidad

El esquema de pensiones se financia principalmente a través de contribuciones salariales. Actualmente, la tasa de contribución es del 18.6%, dividida equitativamente entre empleados y empleadores (Deutsche Rentenversicherung, 2023). La sostenibilidad del sistema es un desafío debido al envejecimiento de la población y la creciente esperanza de vida, lo que ha llevado a reformas como el aumento gradual de la edad de jubilación (OECD, 2019).

Cobertura y Beneficios

El esquema de pensiones cubre a la mayoría de los trabajadores asalariados, con beneficios que incluyen pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. El monto de las pensiones se calcula en base a los años de contribución y los ingresos percibidos durante la vida laboral (Deutsche Rentenversicherung, 2023).

Gestión y Administración

La Deutsche Rentenversicherung (DRV) es la entidad encargada de administrar El esquema de pensiones públicas. Está regulada por el Estado y se financia a través de contribuciones y subsidios gubernamentales. La administración de los planes privados es gestionada por aseguradoras y entidades financieras, reguladas por la Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

Impacto Social y Económico

El esquema de pensiones ha sido efectivo en reducir la pobreza en la vejez y proporcionar una fuente estable de ingresos para los jubilados. Sin embargo,

enfrenta desafíos debido a los cambios demográficos y la necesidad de mantener un equilibrio financiero sostenible (Börsch-Supan, 2013). Las reformas recientes buscan aumentar la equidad y garantizar la suficiencia de las pensiones (OECD, 2019).

Comparación con El esquema de pensiones del Perú

A diferencia de Perú, donde El esquema de pensiones se basa en cuentas individuales administradas por AFPs, el sistema alemán es predominantemente de reparto. Ambos países enfrentan desafíos similares en términos de sostenibilidad y cobertura, pero Alemania tiene un sistema más robusto de pensiones públicas y una mayor integración de pensiones privadas con incentivos fiscales (Mesa-Lago, 2012).

Conclusiones

Alemania tiene un Esquema de pensiones complejo y bien desarrollado que combina elementos de reparto y capitalización. Ha logrado un alto nivel de cobertura y ha sido efectivo en reducir la pobreza en la vejez. Sin embargo, enfrenta desafíos significativos debido al envejecimiento de la población y la sostenibilidad financiera. Las lecciones aprendidas de las reformas alemanas podrían ser útiles para mejorar El esquema de pensiones en Perú.

Análisis dEl esquema de pensiones de Estados Unidos

Estados Unidos, una de las economías más grandes del mundo, cuenta con un Esquema de pensiones diversificado que combina la seguridad social pública con planes privados de ahorro para la jubilación. Este análisis examina su Esquema de pensiones para entender sus componentes y funcionamiento, así como su relación con El esquema de pensiones del Perú.

Contexto Histórico

El esquema de pensiones de Estados Unidos se originó con la Ley de Seguridad Social de 1935, establecida por el presidente Franklin D. Roosevelt durante la Gran Depresión. Desde entonces, el sistema ha sido objeto de múltiples reformas para adaptarse a los cambios económicos y demográficos (Social Security Administration, 2023).

Estructura del esquema de pensiones

Pilar Contributivo: El componente principal del sistema es el Seguro Social (Social Security), un programa de reparto financiado por las contribuciones de empleados y empleadores a través del impuesto de nómina conocido como FICA (Federal Insurance Contributions Act). La tasa actual de contribución es del 12.4%, dividida equitativamente entre empleados y empleadores (Social Security Administration, 2023).

Pilar Privado: Además del Seguro Social, existen planes privados de pensiones, incluyendo los planes de beneficios definidos (DB) y los planes de contribuciones definidas (DC), como los 401(k) y los IRA (Individual Retirement Accounts). Estos planes son incentivados fiscalmente y administrados por empleadores y entidades financieras (Employee Benefit Research Institute, 2022).

Pilar No Contributivo: El sistema también incluye programas de asistencia social para aquellos que no cumplen con los requisitos de elegibilidad del Seguro Social, como el Supplemental Security Income (SSI), que proporciona ingresos básicos a personas mayores, ciegas o discapacitadas con bajos ingresos (Social Security Administration, 2023).

Financiamiento y Sostenibilidad

El Seguro Social se financia principalmente a través de los impuestos de nómina (FICA). A medida que la población envejece y la relación entre trabajadores y beneficiarios disminuye, la sostenibilidad del sistema es un desafío constante. Proyecciones indican que, sin reformas, el fondo fiduciario de la Seguridad Social podría agotarse en las próximas décadas (Social Security Trustees Report, 2023).

Cobertura y Beneficios

El esquema de pensiones cubre a la mayoría de los trabajadores asalariados, proporcionando beneficios de jubilación, invalidez y sobrevivencia. El monto de las pensiones del Seguro Social se basa en los ingresos de por vida del trabajador y los años de contribución. Los planes privados complementan estos beneficios, ofreciendo opciones adicionales de ahorro para la jubilación (Social Security Administration, 2023).

Gestión y Administración

El Seguro Social es administrado por la Administración del Seguro Social (SSA), una agencia federal. Los planes privados son gestionados por empleadores, aseguradoras y entidades financieras, y están regulados por el Departamento de Trabajo y la Agencia de Regulación Financiera (FINRA) (Employee Benefit Research Institute, 2022).

Impacto Social y Económico

El esquema de pensiones ha sido efectivo en reducir la pobreza en la vejez y proporcionar una fuente estable de ingresos para los jubilados. Sin embargo, la creciente desigualdad de ingresos y la disparidad en el acceso a los planes privados son desafíos significativos. Las reformas recientes buscan mejorar la equidad y garantizar la suficiencia de las pensiones (Munnell & Sass, 2021).

Comparación con El esquema de pensiones del Perú

A diferencia de Perú, donde El esquema de pensiones se basa en cuentas individuales administradas por AFPs, el sistema estadounidense es predominantemente de reparto, complementado por una amplia gama de planes privados incentivados fiscalmente. Ambos países enfrentan desafíos similares en términos de sostenibilidad y cobertura, pero Estados Unidos tiene un sistema más diversificado y una mayor integración de pensiones privadas con incentivos fiscales (Mesa-Lago, 2012).

Conclusiones

Estados Unidos tiene un Esquema de pensiones complejo y diversificado que combina elementos de reparto y capitalización. Ha logrado un alto nivel de cobertura y ha sido efectivo en reducir la pobreza en la vejez, pero enfrenta desafíos significativos debido al envejecimiento de la población y la sostenibilidad financiera. Las lecciones aprendidas de las reformas estadounidenses podrían ser útiles para mejorar El esquema de pensiones en Perú.

Análisis dEl esquema de pensiones de Japón

Japón es una de las economías más avanzadas del mundo y enfrenta un rápido envejecimiento de su población. Este análisis examina su Esquema de pensiones para entender sus componentes y funcionamiento, así como su relación con El esquema de pensiones del Perú.

Contexto Histórico

El esquema de pensiones japonés se estableció en 1942 y ha sido objeto de numerosas reformas para adaptarse a los cambios demográficos y económicos. Las

reformas más significativas se realizaron en 1954, 1986 y 2004, cada una de ellas buscando asegurar la sostenibilidad y la equidad del sistema (Takayama, 2010).

Estructura dEl esquema de pensiones

Pilar Contributivo: El esquema de pensiones japonés consta de dos componentes principales:

- **Pensión Nacional Básica (Kokumin Nenkin):** Todos los residentes de Japón, incluidos los trabajadores autónomos y desempleados, deben participar. La contribución es una cantidad fija mensual y el beneficio es uniforme para todos los contribuyentes (Japan Pension Service, 2023).
- **Seguro de Pensiones para Empleados (Kosei Nenkin):** Obligatorio para los trabajadores asalariados, incluye tanto a empleados del sector privado como del sector público. Las contribuciones se calculan como un porcentaje del salario y los beneficios se basan en los ingresos y los años de contribución (Japan Pension Service, 2023).

Pilar Privado: Existen planes privados de pensiones, como los planes de pensiones de empresas y los planes de contribuciones definidas (iDeCo), incentivados fiscalmente para fomentar el ahorro adicional para la jubilación (OECD, 2019).

Pilar No Contributivo: El gobierno proporciona asistencia social a través dEl esquema de pensiones mínimas, para aquellos que no han podido contribuir lo suficiente para recibir beneficios adecuados (Japan Pension Service, 2023).

Financiamiento y Sostenibilidad

El esquema de pensiones se financia principalmente a través de las contribuciones de los trabajadores y empleadores, complementado por subsidios gubernamentales.

A medida que la población envejece y la tasa de natalidad disminuye, la sostenibilidad del sistema es un desafío importante. Las reformas han incluido aumentos en las tasas de contribución y ajustes en la edad de jubilación para mantener la viabilidad financiera (Takayama, 2010).

Cobertura y Beneficios

El sistema cubre a casi toda la población, con beneficios que incluyen pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. El monto de las pensiones del Seguro de Pensiones para Empleados se basa en los ingresos de por vida del trabajador y los años de contribución, mientras que la Pensión Nacional Básica proporciona un beneficio uniforme (Japan Pension Service, 2023).

Gestión y Administración

El esquema de pensiones está administrado por el Servicio de Pensiones de Japón (Japan Pension Service), una agencia gubernamental encargada de la recaudación de contribuciones y el pago de beneficios. Los planes privados son gestionados por empleadores y entidades financieras, regulados por la Agencia de Servicios Financieros de Japón (FSA) (OECD, 2019).

Impacto Social y Económico

El esquema de pensiones japonés ha demostrado ser efectivo en la reducción de la pobreza entre los ancianos y en proporcionar una fuente estable de ingresos para los jubilados. Sin embargo, enfrenta desafíos considerables debido al envejecimiento de la población y a la creciente carga financiera que esto impone sobre la fuerza laboral activa. Las reformas recientes tienen como objetivo mejorar la equidad en el sistema y garantizar la suficiencia de las pensiones para los futuros jubilados (Takayama, 2010).

Comparación con El esquema de pensiones del Perú

A diferencia de Perú, donde El esquema de pensiones se basa en cuentas individuales administradas por AFPs, el sistema japonés combina un modelo de reparto con un componente de contribución fija para todos los residentes. Ambos países enfrentan desafíos similares en términos de sostenibilidad y cobertura, pero Japón tiene un sistema más robusto de pensiones públicas y una mayor integración de planes privados incentivados fiscalmente (Mesa-Lago, 2012).

Conclusiones

Japón tiene un Esquema de pensiones bien desarrollado que combina elementos de reparto y capitalización. Ha logrado un alto nivel de cobertura y ha sido efectivo en reducir la pobreza en la vejez, pero enfrenta desafíos significativos debido al envejecimiento de la población y la sostenibilidad financiera. Las lecciones aprendidas de las reformas japonesas podrían ser útiles para mejorar El esquema de pensiones en Perú.

IX. Justificación para la Selección de los Países en el Análisis del Esquema de pensiones

La elección de países para el análisis comparativo del esquema de pensiones se basa en la relevancia de sus modelos para el contexto peruano y la diversidad en sus enfoques y estructuras. La comprensión de cómo diferentes países abordan el desafío del envejecimiento de la población, la sostenibilidad financiera y la equidad en la pensión es crucial para la formulación de políticas en Perú. Este análisis se centra en cinco países: Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza, cada uno con un Esquema de pensiones distintivo que ofrece perspectivas valiosas para la evaluación y reforma del sistema peruano.

Justificación de la Selección de Cada País

Chile

Relevancia para el Contexto Peruano:

Chile es un referente clave en América Latina en términos de reformas de pensiones. Su sistema, establecido en 1981, se basa en un modelo de capitalización

individual administrado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). Este modelo ha sido adoptado y adaptado en varios países de la región, incluidos Perú, que implementó un sistema similar en 1993. El análisis del sistema chileno es relevante para Perú debido a las similitudes en la estructura del sistema y los desafíos comunes enfrentados, como la sostenibilidad financiera y la equidad en la distribución de beneficios.

Diversidad del Modelo:

El sistema chileno se distingue por su enfoque en cuentas individuales, donde los trabajadores ahorran en sus propias cuentas administradas por entidades privadas. Esta estructura contrasta con los modelos de reparto y mixtos encontrados en otros países y proporciona una base sólida para comparar la eficiencia, las comisiones, la acumulación de capital y la suficiencia de las pensiones. Examinar el sistema chileno permite evaluar cómo el enfoque de capitalización individual puede influir en la estabilidad financiera y el bienestar de los jubilados en Perú.

La siguiente tabla ilustra las características clave del sistema chileno en comparación con otros modelos:

Características	Chile	Alemania	Estados Unidos	Japón	Suiza
Tipo de Sistema	Capitalización Individual	Reparto + Capitalización	Reparto + Capitalización	Reparto + Ahorro Privado	Reparto + Capitalización + Ahorro Privado
Tasa de Contribución	~10% del salario bruto	~18.7% del salario bruto (Pilar 1 y 2)	~12.4% del salario bruto (Seguro Social)	~8.7% del salario bruto (Pilar 1)	~8.7% del salario bruto (Pilar 1)
Beneficio Principal	Basado en saldo de cuenta	Basado en años de contribución e ingresos	Basado en ingresos y años de contribución	Basado en ingresos y años de contribución	Basado en ingresos y años de contribución
Cobertura	Alta, pero	Alta, universal	Alta, pero	Alta,	Alta, universal

	depende del saldo acumulado	para todos los residentes	depende de planes privados adicionales	universal para todos los residentes	para todos los residentes
--	-----------------------------	---------------------------	--	-------------------------------------	---------------------------

Tabla 18: Distribución del esquema de pensiones en Chile y Otros Países

Fuente: Elaboración propia

Alemania

Relevancia para el Contexto Peruano:

Alemania tiene uno de los sistemas de pensiones más antiguos y consolidados del mundo, basado en un modelo de reparto que ha demostrado ser efectivo en un contexto de alta cobertura y sostenibilidad. La experiencia alemana es particularmente relevante para Perú al ofrecer una perspectiva sobre cómo un sistema de reparto puede enfrentar desafíos como el envejecimiento de la población y la presión financiera sobre el sistema. Además, el sistema alemán combina este modelo de reparto con un componente de pensiones privadas, proporcionando una visión sobre la integración de diferentes fuentes de ingresos para los jubilados.

Diversidad del Modelo:

El sistema alemán es interesante debido a su estructura híbrida, que incluye un pilar de reparto financiado por contribuciones salariales y un pilar de pensiones privadas incentivadas fiscalmente. Esta combinación permite un análisis comparativo con los sistemas de pensiones de capitalización individual y reparto, proporcionando información sobre la eficiencia y la sostenibilidad de diferentes enfoques. La inclusión de un pilar de pensiones privadas también permite explorar cómo los sistemas de ahorro complementario pueden afectar la cobertura y la suficiencia de las pensiones.

Aspecto	Alemania	Chile	Estados	Japón	Suiza

			Unidos		
Pilar 1	Reparto	-	-	Reparto	Reparto
Pilar 2	Capitalización	Capitalización	Capitalización	Capitalización	Capitalización
Pilar 3	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional

Tabla 19: Diversidad del Modelo

Fuente: Elaboración propia

Estados Unidos

Relevancia para el Contexto Peruano:

El esquema de pensiones de Estados Unidos, con su enfoque mixto que combina el Seguro Social con una amplia gama de planes privados, ofrece una perspectiva única sobre la diversificación de los mecanismos de pensiones. Este análisis es relevante para Perú ya que permite explorar cómo la combinación de un pilar de reparto con planes privados puede influir en la cobertura, la suficiencia y la estabilidad del esquema de pensiones. Además, el sistema estadounidense enfrenta desafíos similares, como la sostenibilidad a largo plazo y la equidad, lo que proporciona un contexto útil para la evaluación de políticas en Perú.

Diversidad del Modelo:

El sistema estadounidense se distingue por su estructura diversa, que incluye un pilar de reparto (Seguro Social) y una variedad de planes de ahorro para la jubilación, como los 401(k) y los IRA. Este enfoque mixto permite una comparación directa con los sistemas de pensiones basados en cuentas individuales y modelos de reparto. El análisis del sistema estadounidense ofrece información sobre cómo los sistemas de ahorro privado pueden complementar un pilar de reparto y cómo

diferentes mecanismos pueden impactar la sostenibilidad y la equidad del esquema de pensiones.

Japón

Relevancia para el Contexto Peruano:

Japón, al igual que Perú, enfrenta el desafío del envejecimiento de la población y la necesidad de asegurar la sostenibilidad del esquema de pensiones. Su Esquema de pensiones, que combina un pilar básico de reparto con un fuerte componente de ahorro privado, ofrece una perspectiva sobre cómo equilibrar la seguridad pública con el ahorro voluntario para la jubilación. La experiencia japonesa es relevante para Perú al proporcionar un ejemplo de cómo un Esquema de pensiones puede adaptarse a cambios demográficos y económicos significativos.

Diversidad del Modelo:

El sistema japonés se caracteriza por su combinación de pilares públicos y privados, con un fuerte énfasis en el ahorro privado incentivado fiscalmente. Este enfoque proporciona una visión contrastante con los modelos de capitalización individual y reparto, permitiendo evaluar cómo la integración de diferentes mecanismos puede mejorar la cobertura y la sostenibilidad del esquema de pensiones. Además, el análisis del sistema japonés ofrece lecciones sobre cómo manejar los desafíos del envejecimiento de la población y garantizar una protección adecuada para todos los ciudadanos.

Suiza

Relevancia para el Contexto Peruano:

Suiza es conocida por su Esquema de pensiones altamente estructurado y eficiente, que combina un pilar básico de reparto con un pilar profesional de capitalización y un pilar de ahorro privado. La experiencia suiza es relevante para Perú al proporcionar un ejemplo de cómo un Esquema de pensiones bien equilibrado puede asegurar una cobertura completa y una estabilidad financiera a largo plazo. La estructura suiza ofrece un modelo para integrar diferentes mecanismos de pensiones y abordar los desafíos relacionados con la sostenibilidad y la equidad.

Diversidad del Modelo:

El sistema suizo se distingue por su enfoque equilibrado entre los pilares públicos y privados, con un fuerte énfasis en el ahorro privado y una integración efectiva de diferentes mecanismos de pensiones. Esta estructura permite una comparación con los sistemas de pensiones basados en reparto y capitalización individual, proporcionando información sobre cómo combinar diferentes enfoques para mejorar la estabilidad y la suficiencia de las pensiones. El análisis del sistema suizo ofrece lecciones valiosas sobre la integración de mecanismos de pensiones y la gestión de desafíos demográficos y financieros.

Conclusión

La selección de Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza para el análisis del esquema de pensiones proporciona una visión integral de diferentes enfoques y modelos existentes a nivel mundial. Cada país ofrece lecciones únicas que son relevantes para el contexto peruano, permitiendo una evaluación comparativa que puede informar y guiar las reformas y mejoras en el esquema de pensiones en Perú. La diversidad en los modelos seleccionados permite una comprensión más profunda de cómo diferentes mecanismos de pensiones pueden afectar la cobertura, la

suficiencia y la sostenibilidad, proporcionando una base sólida para la formulación de políticas y la mejora del esquema de pensiones en Perú.

Para realizar una comparación efectiva de los sistemas de pensiones seleccionados (Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza) con el sistema peruano, es útil considerar una variedad de parámetros que abordan diferentes aspectos de los sistemas de pensiones. A continuación, se presentan los parámetros clave que se pueden utilizar:

X. Parámetros para Comparar Sistemas de Pensiones

El objetivo general de este estudio es realizar un análisis comparativo detallado DEL ESQUEMA DE JUBILACION EN PERU con los sistemas de pensiones de cinco países representativos: Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza, DURANTE EL PERIODO 2020-2023. Este análisis busca identificar las fortalezas y debilidades del sistema peruano en relación con estos sistemas internacionales, con el fin de proporcionar recomendaciones basadas en evidencias que puedan contribuir a la reforma y mejora del esquema de pensiones en Perú.

Tipo de Esquema de pensiones:

Chile

Chile cuenta con un Esquema de pensiones basado en la capitalización individual. Este sistema fue introducido en 1981 y es administrado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs).

- **Sistema de Capitalización Individual:** Cada trabajador aporta a una cuenta individual, y los fondos acumulados se utilizan para financiar la pensión al momento de la jubilación.
- **Pilar Solidario:** Introducido para proporcionar un ingreso mínimo a quienes no tienen suficiente ahorro en sus cuentas individuales.

Alemania

Alemania utiliza un Esquema de pensiones de reparto (pay-as-you-go), complementado por pensiones ocupacionales y privadas.

- **Sistema de Reparto:** Financiado por contribuciones de los trabajadores actuales, que se utilizan para pagar las pensiones de los jubilados actuales.
- **Pensiones Ocupacionales y Privadas:** Complementan el sistema público, proporcionando beneficios adicionales a los trabajadores.

Estados Unidos

En Estados Unidos, El esquema de pensiones se basa en el Seguro Social, complementado por planes de ahorro privados como los 401(k) y las IRAs.

- **Seguro Social:** Financiado por impuestos sobre la nómina, proporciona una pensión básica a todos los trabajadores elegibles.
- **Planes de Ahorro Privados:** Como los 401(k) y las IRAs, que son administrados por empleadores y/o individuos para proporcionar ingresos adicionales en la jubilación.

Japón

Japón tiene un Esquema de pensiones que combina el seguro social público con planes ocupacionales y privados.

- **Seguro Social Público (Kokumin Nenkin y Kosei Nenkin):** Financiado por contribuciones de trabajadores y empleadores, proporciona una pensión básica.
- **Pensiones Ocupacionales y Privadas:** Complementan el sistema público y son importantes para asegurar ingresos adecuados en la jubilación.

Suiza

Suiza tiene un Esquema de pensiones tripartito que combina un sistema público de reparto con pensiones ocupacionales y ahorro privado.

- **Primer Pilar (AHV/AVS):** Sistema de reparto financiado por contribuciones de trabajadores, empleadores y el gobierno.
- **Segundo Pilar (Pensiones Ocupacionales):** Financiado por empleadores y empleados, obligatorio para todos los trabajadores.
- **Tercer Pilar (Ahorro Privado):** Voluntario, incentivado fiscalmente para proporcionar ingresos adicionales en la jubilación.

Comparación con el Tipo de Esquema de pensiones en Perú

En Perú, El esquema de pensiones se compone de un esquema de reparto, conocido como Sistema Nacional de Pensiones (SNP), y un esquema de capitalización individual, denominado Sistema Privado de Pensiones (SPP).

- **Sistema Nacional de Pensiones (SNP):** Financiado por contribuciones de los trabajadores actuales, proporciona una pensión básica a los jubilados.
- **Sistema Privado de Pensiones (SPP):** Basado en la capitalización individual, administrado por las AFPs, donde cada trabajador ahorra en una cuenta individual.

Análisis Comparativo

- Chile y Perú comparten un enfoque similar en la capitalización individual. Ambos países han introducido elementos solidarios para apoyar a quienes no tienen suficientes ahorros en sus cuentas individuales.
- Alemania y Suiza utilizan sistemas de reparto complementados por pensiones ocupacionales y privadas. Estos sistemas proporcionan una mayor seguridad de ingresos y podrían servir de modelo para diversificar El esquema de pensiones en Perú.
- Estados Unidos y Japón dependen de sistemas públicos de seguro social complementados por ahorros privados. Perú podría aprender de estos modelos para mejorar la integración de planes de ahorro privado y fomentar la participación de los trabajadores en estos programas.

Recomendaciones para Perú

- **Diversificar El esquema de pensiones:** Introducir y fomentar la participación en pensiones ocupacionales, similar a Alemania y Suiza, para proporcionar una fuente adicional de ingresos en la jubilación.

- **Fortalecer el SNP:** Mejorar la eficiencia y la sostenibilidad del Sistema Nacional de Pensiones, asegurando una pensión básica adecuada para todos los jubilados.
- **Fomentar el Ahorro Privado:** Ampliar las opciones y beneficios fiscales para el ahorro previsional voluntario, siguiendo el ejemplo de Estados Unidos y Japón.
- **Introducir Reformas Solidarias:** Aumentar la cobertura y los montos de las pensiones solidarias para asegurar que los pensionistas de menores ingresos tengan un ingreso mínimo garantizado, similar a los modelos de Chile y Suiza.
- **Educación y Concientización:** Promover la educación financiera y la concientización sobre la importancia del ahorro para la jubilación, incentivando a los trabajadores a participar en los planes de pensiones disponibles.

Conclusión

El análisis de los tipos de sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú puede beneficiarse de adoptar una combinación de enfoques para mejorar la seguridad y suficiencia de los beneficios de pensiones. Diversificar El esquema de pensiones, fortalecer el SNP, fomentar el ahorro privado y introducir reformas solidarias son pasos clave para asegurar una jubilación digna para todos los peruanos. Aprender de las prácticas exitosas de países como Chile, Alemania,

Estados Unidos, Japón y Suiza puede proporcionar un camino para mejorar El esquema de pensiones peruano, asegurando una mayor equidad y sostenibilidad a largo plazo.

Tasa de contribución:

Chile

En Chile, la tasa de contribución para El esquema de pensiones basado en la capitalización individual es fijada por ley y administrada por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs).

- **Tasa de Contribución:** 10% del salario bruto del trabajador.
- **Distribución:** La totalidad de la contribución es destinada a la cuenta individual del trabajador.
- **Reformas Recientes:** Propuestas para aumentar la tasa de contribución en 4% adicionales financiados por el empleador.

Alemania

Alemania utiliza un sistema de reparto (pay-as-you-go) financiado por contribuciones de trabajadores y empleadores.

- **Tasa de Contribución:** Aproximadamente 18.6% del salario bruto, dividido equitativamente entre trabajador y empleador (9.3% cada uno).
- **Ajustes:** La tasa de contribución puede ajustarse para mantener el equilibrio financiero del sistema.

Estados Unidos

En Estados Unidos, el Seguro Social es financiado por impuestos sobre la nómina.

- **Tasa de Contribución:** 12.4% del salario bruto, dividida entre trabajador y empleador (6.2% cada uno). Además, hay una contribución adicional del 2.9% para Medicare, también dividida equitativamente.
- **Topes Salariales:** Solo se aplica hasta un cierto límite salarial, ajustado anualmente por la inflación.

Japón

Japón financia su Esquema de pensiones públicas a través de contribuciones de trabajadores y empleadores, con apoyo del gobierno.

- **Tasa de Contribución:** Aproximadamente 18.3% del salario bruto, dividida equitativamente entre trabajador y empleador.
- **Ajustes:** La tasa de contribución ha sido incrementada gradualmente para abordar el envejecimiento de la población.

Suiza

Suiza utiliza un sistema tripartito financiado por contribuciones de trabajadores, empleadores y el gobierno.

- **Primer Pilar (AHV/AVS):** Tasa de contribución total de 8.7% del salario bruto, dividida entre trabajador y empleador (4.35% cada uno).
- **Segundo Pilar (Pensiones Ocupacionales):** Varía dependiendo del plan, generalmente entre 7% y 18% del salario, compartido entre trabajador y empleador.
- **Tercer Pilar (Ahorro Privado):** Voluntario, con incentivos fiscales.

Comparación con la Tasa de Contribución en Perú

En Perú, El esquema de pensiones combina el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), cada uno con sus propias tasas de contribución.

- **SNP (Sistema Nacional de Pensiones):** Tasa de contribución del 13% del salario bruto del trabajador.
- **SPP (Sistema Privado de Pensiones):** Tasa de contribución del 10% del salario bruto del trabajador, que se destina a la cuenta individual administrada por una AFP.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** tienen tasas de contribución similares para sus sistemas de capitalización individual, aunque Chile está considerando aumentos para mejorar los beneficios. Ambas tasas (10%) son comparativamente bajas.
- **Alemania, Japón y Suiza** tienen tasas de contribución significativamente más altas debido a la naturaleza de sus sistemas de reparto y pensiones ocupacionales. Estos países utilizan tasas superiores al 18% para garantizar la sostenibilidad financiera de sus sistemas.
- **Estados Unidos** tiene una tasa de contribución total del 12.4% para el Seguro Social, con una distribución equitativa entre trabajadores y empleadores. Esta tasa es intermedia entre las de los países europeos y las de Perú y Chile.

Recomendaciones para Perú

- **Evaluar Incrementos Graduales en la Tasa de Contribución:**
Considerar un incremento gradual en la tasa de contribución para ambos sistemas (SNP y SPP) para mejorar la suficiencia de los beneficios y la sostenibilidad financiera.
- **División de Contribuciones entre Trabajadores y Empleadores:**
Explorar la posibilidad de dividir la tasa de contribución entre trabajadores y empleadores, como en los modelos de Alemania y Estados Unidos, para compartir la carga financiera.
- **Incentivar Contribuciones Voluntarias:** Fomentar contribuciones voluntarias adicionales con incentivos fiscales, similar al tercer pilar en Suiza, para mejorar los ahorros individuales para la jubilación.
- **Revisar y Ajustar Periódicamente las Tasas:** Establecer un mecanismo de revisión periódica de las tasas de contribución para asegurar que reflejen las necesidades financieras del sistema y las condiciones económicas del país.

Conclusión

El análisis de las tasas de contribución en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú puede beneficiarse de considerar ajustes en su estructura de contribuciones para mejorar la sostenibilidad financiera y la suficiencia de los beneficios. Adoptar prácticas de países como Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza puede proporcionar una guía para desarrollar un Esquema de pensiones más robusto y equitativo. Aumentar las tasas de contribución, dividir las entre trabajadores y empleadores, incentivar las contribuciones voluntarias y revisar

periódicamente las tasas son pasos clave para asegurar una jubilación digna y sostenible para todos los peruanos.

Cobertura:

Chile

El esquema de pensiones en Chile se basa en la capitalización individual, administrada por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). La cobertura en Chile es alta en términos de la población económicamente activa afiliada al sistema de AFPs. Sin embargo, hay brechas significativas en la cobertura efectiva, especialmente entre los trabajadores independientes y aquellos en el sector informal.

- **Cobertura de la Población Económicamente Activa:**
Aproximadamente 77% (2022).
- **Cobertura Efectiva:** Alrededor del 40%, debido a la intermitencia en las contribuciones y a la informalidad laboral.

Alemania

El esquema de pensiones alemán es principalmente de reparto, complementado con planes privados y ocupacionales. La cobertura es prácticamente universal debido a la obligatoriedad de la seguridad social para todos los empleados.

- **Cobertura de la Población Económicamente Activa:** Más del 90% (2022).
- **Cobertura Efectiva:** Altísima, dado que la mayoría de los trabajadores contribuyen de manera constante al sistema.

Estados Unidos

En Estados Unidos, El esquema de pensiones está basado en el Seguro Social (reparto) y es complementado por planes privados como los 401(k). La cobertura del Seguro Social es amplia, pero la dependencia en los planes privados introduce variabilidad.

- **Cobertura de la Población Económicamente Activa:** Aproximadamente 90% (2022).
- **Cobertura Efectiva:** Alrededor del 70%, debido a la variabilidad en la participación en planes privados.

Japón

El esquema de pensiones en Japón combina un pilar de reparto con ahorro privado incentivado. La cobertura es alta, pero enfrenta desafíos debido a la creciente proporción de trabajadores a tiempo parcial y no regulares.

- **Cobertura de la Población Económicamente Activa:** Más del 90% (2022).
- **Cobertura Efectiva:** Alta, pero con una proporción significativa de trabajadores a tiempo parcial que no contribuyen plenamente.

Suiza

El esquema de pensiones en Suiza es tripartito, combinando un pilar de reparto, un pilar de capitalización ocupacional obligatorio, y un pilar de ahorro privado. La cobertura es prácticamente universal debido a la obligatoriedad de los primeros dos pilares.

- **Cobertura de la Población Económicamente Activa:** 100% (2022).

- **Cobertura Efectiva:** Muy alta, con la mayoría de los trabajadores participando en los tres pilares.

Comparación con la Cobertura en Perú

El esquema de pensiones en Perú es mixto, con un componente de capitalización individual administrado por las AFPs y un componente de reparto a través del Sistema Nacional de Pensiones (SNP). La cobertura en Perú es limitada, especialmente en el sector informal, lo que representa un desafío significativo.

- **Cobertura de la Población Económicamente Activa:** Aproximadamente 30-35% (2022).
- **Cobertura Efectiva:** Menor, debido a la alta informalidad laboral y la intermitencia en las contribuciones.

Edad de Jubilación:

Chile

En Chile, la edad de jubilación está establecida de la siguiente manera:

- **Hombres:** 65 años
- **Mujeres:** 60 años Sin embargo, existen opciones para la jubilación anticipada y la postergación de la jubilación, que permiten ajustar la edad de retiro según las necesidades y las condiciones individuales.

Alemania

En Alemania, la edad de jubilación ha ido aumentando gradualmente y está establecida de la siguiente manera:

- **Edad Legal de Jubilación:** Actualmente es de 67 años para hombres y mujeres, aunque hay transiciones graduales para diferentes cohortes de nacimiento.
- **Jubilación Anticipada:** Posible a partir de los 63 años con reducciones en los beneficios.

Estados Unidos

En Estados Unidos, la edad de jubilación varía según el año de nacimiento:

- **Edad Plena de Jubilación (FRA):** Entre 66 y 67 años para aquellos nacidos después de 1954.
- **Jubilación Anticipada:** Posible a partir de los 62 años con reducciones en los beneficios.
- **Jubilación Demorada:** Retrasar la jubilación hasta los 70 años aumenta los beneficios.

Japón

En Japón, la edad de jubilación está en proceso de cambio:

- **Edad Legal de Jubilación:** Actualmente es de 65 años para ambos sexos.
- **Jubilación Anticipada:** Posible a partir de los 60 años con reducciones en los beneficios.

Suiza

En Suiza, la edad de jubilación está establecida de la siguiente manera:

- **Hombres:** 65 años

- **Mujeres:** 64 años
- **Jubilación Flexible:** Existe la posibilidad de jubilación anticipada o postergada con ajustes en los beneficios.

Comparación con la Edad de Jubilación en Perú

En Perú, la edad de jubilación está establecida de la siguiente manera:

- **Hombres:** 65 años
- **Mujeres:** 65 años Existen opciones para la jubilación anticipada a partir de los 50 años con reducciones en los beneficios, y la posibilidad de continuar trabajando y aportando después de la edad legal de jubilación para aumentar el monto de la pensión.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** tienen edades de jubilación similares para hombres (65 años), pero Chile permite a las mujeres jubilarse a una edad más temprana (60 años). Ambos países ofrecen opciones para la jubilación anticipada y postergada.
- **Alemania y Estados Unidos** tienen edades de jubilación más altas (67 años), reflejando el aumento en la esperanza de vida y la necesidad de mantener la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Ambos países permiten la jubilación anticipada con reducciones en los beneficios y ofrecen incentivos para retrasar la jubilación.
- **Japón** está alineado con Perú en cuanto a la edad de jubilación (65 años), pero está en proceso de ajuste para adaptarse a la creciente

esperanza de vida. Japón también ofrece opciones de jubilación anticipada.

- **Suiza** tiene edades de jubilación ligeramente diferentes para hombres y mujeres, y permite una mayor flexibilidad en la elección de la edad de jubilación, lo que puede ser beneficioso para los pensionistas.

Recomendaciones para Perú

- **Revisión de la Edad de Jubilación:** Evaluar la posibilidad de ajustar la edad de jubilación de acuerdo con la esperanza de vida y las tendencias demográficas, similar a Alemania y Estados Unidos.
- **Flexibilidad en la Jubilación:** Ampliar las opciones de jubilación flexible, permitiendo a los pensionistas elegir entre la jubilación anticipada y la postergada con ajustes adecuados en los beneficios, como en Suiza.
- **Incentivos para la Jubilación Demorada:** Implementar incentivos para retrasar la jubilación, aumentando los beneficios para aquellos que elijan seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación, similar al modelo estadounidense.
- **Igualdad de Género:** Considerar ajustes para reducir las disparidades de género en la edad de jubilación, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades y beneficios que los hombres, tomando en cuenta las necesidades y circunstancias específicas.

Conclusión

El análisis de la edad de jubilación en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú está en una posición similar a la de muchos países en términos de

la edad legal de jubilación. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar la flexibilidad y la sostenibilidad del esquema de pensiones peruano mediante la implementación de opciones de jubilación flexible y la consideración de ajustes en la edad de jubilación acorde con las tendencias demográficas. Adoptar estas prácticas de países como Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza puede contribuir a un Esquema de pensiones más adaptable y equitativo, asegurando una mejor calidad de vida para los jubilados peruanos.

Suficiencia de los Beneficios:

Chile

En Chile, la suficiencia de los beneficios del esquema de pensiones ha sido un tema de debate, especialmente tras las protestas sociales en 2019. Los beneficios son principalmente determinados por el ahorro individual en las cuentas de capitalización administradas por las AFPs.

- **Pensión Media:** Aproximadamente 33% del salario promedio.
- **Pensiones Solidarias:** Introducidas para los afiliados de menores ingresos, proporcionando un ingreso mínimo garantizado.

Alemania

Alemania tiene un Esquema de pensiones basado en el reparto, complementado por planes ocupacionales y privados, lo que ayuda a asegurar la suficiencia de los beneficios.

- **Tasa de Reemplazo:** Aproximadamente 50% del salario promedio, con un objetivo a largo plazo de mantener esta tasa.

- **Complementos:** Pensiones ocupacionales y privadas ayudan a aumentar los ingresos de los jubilados.

Estados Unidos

En Estados Unidos, la suficiencia de los beneficios se evalúa a través de una combinación de Seguridad Social y ahorros privados.

- **Tasa de Reemplazo del Seguro Social:** Aproximadamente 40% del salario promedio para un trabajador con ingresos medios.
- **Ahorros Privados:** Planes 401(k) y IRAs son cruciales para complementar los beneficios del Seguro Social.

Japón

Japón enfrenta desafíos en la suficiencia de los beneficios debido a una población envejecida y una tasa de natalidad baja.

- **Tasa de Reemplazo:** Aproximadamente 40% del salario promedio, con planes de reformas para asegurar la sostenibilidad del sistema.
- **Complementos:** Ahorros individuales (iDeCo) y pensiones ocupacionales son importantes para asegurar la suficiencia de ingresos en la jubilación.

Suiza

Suiza tiene un Esquema de pensiones tripartito que proporciona una alta suficiencia de beneficios comparada con otros países.

- **Tasa de Reemplazo:** Aproximadamente 60% del salario promedio, combinando los tres pilares del esquema de pensiones.

- **Complementos:** El tercer pilar, basado en ahorros voluntarios, proporciona una fuente adicional de ingresos en la jubilación.

Comparación con la Suficiencia de los Beneficios en Perú

En Perú, la suficiencia de los beneficios del esquema de pensiones ha sido una preocupación constante, con muchos jubilados recibiendo pensiones que no alcanzan para cubrir sus necesidades básicas.

- **Tasa de Reemplazo:** Aproximadamente 30% del salario promedio, lo que es insuficiente para mantener el nivel de vida previo a la jubilación.
- **Complementos:** Limitados, con pocas opciones de ahorro previsional voluntario y bajas tasas de participación en planes de pensiones adicionales.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** enfrentan desafíos similares en la suficiencia de los beneficios debido a su dependencia de sistemas de capitalización individual. Ambos países han introducido mecanismos solidarios para ayudar a los pensionistas de menores ingresos, pero estos aún no son suficientes para asegurar un nivel de vida adecuado.
- **Alemania y Suiza** tienen tasas de reemplazo más altas debido a sus sistemas de pensiones combinados (públicos, ocupacionales y privados). Estos sistemas ofrecen una mayor seguridad de ingresos y podrían servir de modelo para mejorar la suficiencia de los beneficios en Perú.

- **Estados Unidos y Japón** también dependen de ahorros privados para complementar los beneficios básicos. Sin embargo, los mecanismos y los incentivos fiscales para el ahorro previsional son más robustos, lo que ayuda a asegurar la suficiencia de los beneficios.

Recomendaciones para Perú

- **Mejorar la Tasa de Reemplazo:** Incrementar los beneficios básicos del esquema de pensiones para alcanzar una tasa de reemplazo más cercana al 50%, similar a Alemania y Suiza.
- **Desarrollar Planes Ocupacionales:** Introducir y fomentar la participación en planes de pensiones ocupacionales, con incentivos fiscales tanto para empleadores como para empleados.
- **Fortalecer el Ahorro Voluntario:** Ampliar las opciones y beneficios fiscales para el ahorro previsional voluntario, siguiendo el ejemplo de Japón y Estados Unidos.
- **Implementar Pensiones Solidarias:** Aumentar la cobertura y los montos de las pensiones solidarias para asegurar que los pensionistas de menores ingresos tengan un ingreso mínimo garantizado.
- **Reformas Sostenibles:** Implementar reformas que aseguren la sostenibilidad financiera del esquema de pensiones, tomando en cuenta el envejecimiento de la población y la necesidad de proporcionar beneficios adecuados.

Conclusión

El análisis de la suficiencia de los beneficios en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú puede aprender de las experiencias de otros países para mejorar la suficiencia de los beneficios de su Esquema de pensiones. Aumentar la tasa de reemplazo, desarrollar planes ocupacionales, fortalecer el ahorro voluntario y mejorar las pensiones solidarias son pasos cruciales para asegurar una jubilación digna para todos los peruanos. Adoptar estas prácticas exitosas puede contribuir a un Esquema de pensiones más equitativo y sostenible, asegurando una mejor calidad de vida para los jubilados en Perú.

Sostenibilidad Financiera:

Chile

En Chile, la sostenibilidad financiera del esquema de pensiones depende de la acumulación de fondos en las cuentas individuales administradas por las AFPs.

- **Sistema de Capitalización Individual:** Cada trabajador ahorra en su cuenta individual, lo que reduce la carga fiscal del gobierno.
- **Reformas y Desafíos:** Las recientes protestas han llevado a reformas para aumentar las pensiones mínimas y crear un Pilar Solidario, aumentando la intervención del estado.

Alemania

Alemania utiliza un sistema de reparto (pay-as-you-go) complementado por pensiones ocupacionales y privadas.

- **Sistema de Reparto:** La sostenibilidad depende del equilibrio entre cotizantes y beneficiarios. La tasa de contribución y la edad de jubilación se ajustan para mantener la estabilidad.

- **Complementos:** Las pensiones ocupacionales y privadas reducen la carga sobre el sistema público.

Estados Unidos

El esquema de pensiones en Estados Unidos se basa en el Seguro Social, complementado por planes de ahorro privados como los 401(k) y las IRAs.

- **Seguro Social:** Financiado a través de impuestos sobre la nómina, enfrenta desafíos debido al envejecimiento de la población.
- **Reformas Necesarias:** Aumentar los impuestos, elevar la edad de jubilación o reducir los beneficios para mantener la sostenibilidad.

Japón

Japón enfrenta graves desafíos de sostenibilidad financiera debido a su envejecida población y baja tasa de natalidad.

- **Sistema Público (Kokumin Nenkin y Kosei Nenkin):** Financiado por contribuciones de trabajadores y empleadores, enfrenta un déficit creciente.
- **Reformas:** Aumentar la edad de jubilación y fomentar el ahorro privado para aliviar la carga sobre el sistema público.

Suiza

Suiza utiliza un Esquema de pensiones tripartito que ayuda a mantener la sostenibilidad financiera.

- **Primer Pilar (AHV/AVS):** Financiado por contribuciones de trabajadores, empleadores y el gobierno.

- **Segundo Pilar (Pensiones Ocupacionales):** Financiado por empleadores y empleados.
- **Tercer Pilar (Ahorro Privado):** Incentivado fiscalmente para reducir la carga sobre los pilares obligatorios.

Comparación con la Sostenibilidad Financiera en Perú

En Perú, El esquema de pensiones combina un sistema de reparto (SNP) y un sistema de capitalización individual (SPP), enfrentando desafíos de sostenibilidad financiera.

- **SNP (Sistema Nacional de Pensiones):** Financiado por contribuciones de trabajadores actuales, enfrenta problemas de sostenibilidad debido al envejecimiento de la población.
- **SPP (Sistema Privado de Pensiones):** Basado en la capitalización individual, reduce la carga fiscal, pero enfrenta críticas por los bajos beneficios.
- **Reformas:** Necesidad de reformas para mejorar la cobertura, aumentar las contribuciones y asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** comparten el enfoque de capitalización individual para reducir la carga fiscal. Las reformas en Chile para aumentar las pensiones mínimas y crear un Pilar Solidario pueden ser instructivas para Perú.
- **Alemania y Suiza** utilizan sistemas de reparto complementados por pensiones ocupacionales y privadas. Perú podría considerar la

introducción de pensiones ocupacionales para diversificar las fuentes de financiamiento.

- **Estados Unidos y Japón** enfrentan desafíos debido al envejecimiento de la población. Las reformas en estos países para aumentar la edad de jubilación y fomentar el ahorro privado pueden ser relevantes para Perú.

Recomendaciones para Perú

- **Diversificar las Fuentes de Financiamiento:** Introducir pensiones ocupacionales y fomentar el ahorro privado con incentivos fiscales, similar a Alemania y Suiza.
- **Aumentar la Edad de Jubilación:** Evaluar la posibilidad de aumentar gradualmente la edad de jubilación para mejorar la sostenibilidad financiera, tomando en cuenta las tendencias demográficas.
- **Reformas en el SNP:** Mejorar la eficiencia del Sistema Nacional de Pensiones, aumentando las contribuciones y asegurando una mejor gestión de los recursos.
- **Fortalecer el SPP:** Aumentar las contribuciones al Sistema Privado de Pensiones y mejorar la regulación para asegurar beneficios adecuados.
- **Transparencia y Buen Gobierno:** Asegurar una gestión transparente y eficiente de los fondos de pensiones, con supervisión adecuada y rendición de cuentas.

Conclusión

El análisis de la sostenibilidad financiera en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú enfrenta desafíos similares a muchos otros países, especialmente en cuanto al envejecimiento de la población y la necesidad de diversificar las fuentes de financiamiento. Adoptar prácticas exitosas de países como Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza puede ayudar a mejorar la sostenibilidad financiera del esquema de pensiones peruano. Implementar reformas para diversificar las fuentes de financiamiento, aumentar la edad de jubilación y mejorar la gestión del SNP y el SPP puede contribuir a un Esquema de pensiones más sostenible y equitativo, asegurando una mejor calidad de vida para los jubilados en Perú.

Equidad:

Chile

En Chile, la equidad del esquema de pensiones ha sido un tema de controversia, especialmente en cuanto a la desigualdad de género y los bajos beneficios para ciertos grupos de trabajadores.

- **Desigualdad de Género:** Las mujeres, en promedio, reciben pensiones significativamente más bajas que los hombres debido a brechas salariales y periodos fuera del mercado laboral.
- **Sector Informal:** Muchos trabajadores informales no tienen acceso a las pensiones contributivas.
- **Reformas Recientes:** Introducción de pensiones solidarias y subsidios para mujeres que han tenido hijos.

Alemania

Alemania se esfuerza por mantener la equidad a través de un Esquema de pensiones basado en los ingresos con mecanismos de redistribución.

- **Desigualdad de Género:** Existen brechas de género, pero las pensiones ocupacionales y privadas ayudan a mitigar este problema.
- **Cobertura Amplia:** Alta tasa de cobertura que incluye a la mayoría de los trabajadores, con pensiones mínimas garantizadas.
- **Redistribución:** A través de subsidios y beneficios para aquellos con bajos ingresos y para las madres.

Estados Unidos

El esquema de pensiones en Estados Unidos presenta desafíos en términos de equidad, especialmente debido a la dependencia de ahorros privados.

- **Desigualdad de Género:** Las mujeres, en promedio, reciben menores beneficios del Seguro Social y tienen menos ahorros privados.
- **Desigualdad Racial:** Existen disparidades significativas en los beneficios de pensiones entre diferentes grupos raciales.
- **Cobertura Parcial:** No todos los trabajadores tienen acceso a planes de ahorro privados como 401(k).

Japón

Japón enfrenta desafíos de equidad en su Esquema de pensiones debido a su envejecida y decreciente población.

- **Desigualdad de Género:** Las mujeres reciben pensiones más bajas debido a periodos fuera del mercado laboral.

- **Generacional:** Desafíos para mantener el equilibrio intergeneracional debido a una población envejecida.
- **Ajustes Recientes:** Reformas para mejorar los beneficios para las madres y los trabajadores a tiempo parcial.

Suiza

Suiza tiene un Esquema de pensiones relativamente equitativo, con mecanismos diseñados para asegurar una distribución justa de los beneficios.

- **Desigualdad de Género:** Aunque existen brechas, los tres pilares del sistema ayudan a mitigar las diferencias.
- **Cobertura Amplia:** Alta tasa de cobertura para todos los trabajadores.
- **Mecanismos de Redistribución:** Pensiones mínimas garantizadas y ajustes según el costo de vida.

Comparación con la Equidad en Peru

En Perú, El esquema de pensiones enfrenta varios desafíos en términos de equidad, particularmente en relación con la cobertura y las desigualdades de género y socioeconómicas.

- **Desigualdad de Género:** Las mujeres tienden a recibir pensiones más bajas debido a brechas salariales y periodos de inactividad laboral.
- **Sector Informal:** Una gran proporción de la fuerza laboral no está cubierta por El esquema de pensiones contributivas.
- **Cobertura Limitada:** Muchos trabajadores, especialmente en el sector informal, no tienen acceso a pensiones adecuadas.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** comparten problemas similares en cuanto a la equidad de género y la cobertura limitada del sector informal. Las reformas en Chile para introducir pensiones solidarias y subsidios para madres podrían servir de ejemplo para Perú.
- **Alemania y Suiza** tienen mecanismos de redistribución más fuertes que ayudan a mitigar las desigualdades. La implementación de pensiones mínimas garantizadas y subsidios específicos podría mejorar la equidad en Perú.
- **Estados Unidos** enfrenta desafíos de equidad debido a la dependencia de ahorros privados. Perú puede aprender de los problemas de desigualdad racial y de género en EE.UU. para evitar similares disparidades.
- **Japón** enfrenta desafíos similares de género y generacionales. Las reformas recientes para mejorar los beneficios para las madres y trabajadores a tiempo parcial podrían ser relevantes para Perú.

Recomendaciones para Perú

- **Mejorar la Cobertura del Sector Informal:** Implementar mecanismos que aseguren la inclusión de los trabajadores informales en El esquema de pensiones, como contribuciones flexibles o subsidios.
- **Reducir la Desigualdad de Género:** Introducir subsidios y beneficios adicionales para las mujeres, especialmente aquellas que han tenido interrupciones en su carrera laboral debido a la maternidad.

- **Implementar Pensiones Mínimas Garantizadas:** Asegurar que todos los jubilados reciban una pensión mínima adecuada para cubrir sus necesidades básicas, similar a los modelos de Alemania y Suiza.
- **Mecanismos de Redistribución:** Fortalecer los mecanismos de redistribución para apoyar a los trabajadores de bajos ingresos y a los grupos vulnerables.
- **Reformas Sostenibles:** Diseñar reformas que no solo aborden la equidad a corto plazo, sino que también aseguren la sostenibilidad financiera del esquema de pensiones a largo plazo.

Conclusión

El análisis de la equidad en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú enfrenta desafíos significativos en términos de cobertura, desigualdad de género y equidad socioeconómica. Aprender de las prácticas y reformas exitosas en países como Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza puede proporcionar un camino para mejorar la equidad en el esquema de pensiones peruano. Adoptar medidas como mejorar la cobertura del sector informal, reducir las desigualdades de género y establecer pensiones mínimas garantizadas puede contribuir a un Esquema de pensiones más justo y equitativo, asegurando una mejor calidad de vida para todos los jubilados en Perú.

Mecanismos de Ajuste:

Chile

En Chile, el mecanismo de ajuste en el esquema de pensiones está diseñado para adaptar los beneficios de pensión a los cambios en la inflación y las expectativas de

vida. El sistema de capitalización individual administrado por las AFPs depende de la rentabilidad de los fondos invertidos y, por lo tanto, los ajustes se realizan en función de los rendimientos del mercado.

- **Ajuste por Inflación:** Las pensiones mínimas y los beneficios del Pilar Solidario (para los más pobres) están indexados a la inflación.
- **Ajuste por Esperanza de Vida:** Las tablas de mortalidad se actualizan periódicamente, afectando los cálculos de las anualidades y los retiros programados.

Alemania

El esquema de pensiones en Alemania incluye un mecanismo de ajuste automático basado en la evolución de los salarios y la demografía. Este mecanismo ayuda a mantener la sostenibilidad financiera y la equidad intergeneracional.

- **Ajuste por Salarios:** Las pensiones se ajustan anualmente según la evolución de los salarios.
- **Factor de Sostenibilidad:** Introducido en 2004, ajusta las pensiones en función de la relación entre contribuyentes y pensionistas.

Estados Unidos

En Estados Unidos, el Seguro Social cuenta con un mecanismo de ajuste basado en el Índice de Precios al Consumidor (CPI) para mantener el poder adquisitivo de los beneficiarios.

- **Ajuste por Inflación (COLA):** El ajuste por costo de vida (COLA) se realiza anualmente en función del CPI-W (Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers).
- **Ajuste de la Edad de Jubilación:** Progresivamente incrementada para reflejar los cambios en la esperanza de vida.

Japón

El esquema de pensiones en Japón ajusta los beneficios a través de un mecanismo de "macroeconomic slide," que considera tanto la inflación como factores demográficos.

- **Ajuste por Inflación:** Los beneficios están parcialmente indexados a la inflación.
- **Ajuste Demográfico:** El "macroeconomic slide" ajusta los beneficios considerando la disminución de la población activa y el aumento de la esperanza de vida.

Suiza

Suiza tiene un Esquema de pensiones con mecanismos de ajuste que reflejan tanto la inflación como los cambios demográficos. Los tres pilares del sistema tienen diferentes métodos de ajuste.

- **Primer Pilar (AHV/AVS):** Ajuste basado en la inflación y los salarios.
- **Segundo Pilar (Pensiones Ocupacionales):** Ajuste basado en los rendimientos de las inversiones.
- **Tercer Pilar (Ahorro Privado):** Ajustes según las políticas de las instituciones financieras.

Comparación con el Mecanismo de Ajuste en Perú

En Perú, El esquema de pensiones tiene mecanismos limitados de ajuste. El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) depende de un esquema de reparto, mientras que el Sistema Privado de Pensiones (SPP) administrado por las AFPs depende de la capitalización individual.

- **Ajuste por Inflación:** El SNP no cuenta con un ajuste automático por inflación, lo que afecta el poder adquisitivo de las pensiones. Las pensiones mínimas en el SPP pueden estar indexadas a la inflación, pero esto no es universal.
- **Ajuste por Rendimientos del Mercado:** En el SPP, las pensiones dependen de los rendimientos de las inversiones, que pueden ser volátiles.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** comparten un enfoque en la capitalización individual, pero Chile ha implementado mecanismos más sólidos para ajustar las pensiones mínimas por inflación y actualizar las tablas de mortalidad.
- **Alemania y Japón** utilizan mecanismos de ajuste automático que consideran tanto la inflación como factores demográficos, lo que les permite mantener la sostenibilidad financiera y la equidad intergeneracional de sus sistemas. Estos mecanismos podrían ser modelos a considerar para Perú.
- **Estados Unidos** tiene un ajuste anual basado en el CPI-W, lo que asegura que las pensiones mantengan su poder adquisitivo. Perú podría beneficiarse de implementar un mecanismo similar para el SNP.

- **Suiza** ofrece una estructura de ajuste robusta a través de sus tres pilares, asegurando que los beneficios se adapten a la inflación y los cambios en la demografía y los rendimientos del mercado.

Recomendaciones para Perú

- **Implementación de un Ajuste Automático por Inflación:** Introducir un mecanismo de ajuste anual basado en un índice de precios al consumidor para asegurar que las pensiones en el SNP mantengan su poder adquisitivo.
- **Actualización Regular de las Tablas de Mortalidad:** Asegurar que las AFPs actualicen periódicamente las tablas de mortalidad para reflejar los cambios en la esperanza de vida, garantizando así que los beneficios de pensión sean sostenibles.
- **Evaluación del Factor de Sostenibilidad:** Considerar la implementación de un factor de sostenibilidad similar al alemán, que ajuste las pensiones en función de la relación entre contribuyentes y pensionistas, ayudando a mantener la sostenibilidad financiera del sistema.
- **Diversificación de los Mecanismos de Ajuste:** Aprender del modelo suizo y considerar la diversificación de los mecanismos de ajuste para los diferentes componentes del esquema de pensiones, incluyendo el reparto y la capitalización individual.

Conclusión

El estudio de los mecanismos de ajuste en los sistemas de pensiones internacionales revela que Perú puede mejorar significativamente la sostenibilidad y

equidad de su Esquema de pensiones mediante la implementación de ajustes automáticos por inflación, actualizaciones regulares de las tablas de mortalidad y la consideración de factores demográficos y económicos en los cálculos de los beneficios. Adaptar estas prácticas ayudaría a enfrentar los desafíos actuales y futuros del esquema de pensiones peruano, mejorando la seguridad y el bienestar de los jubilados.

Incentivos Fiscales:

Chile

En Chile, los incentivos fiscales están diseñados para fomentar el ahorro en las cuentas de capitalización individual y para los planes de ahorro voluntario (APV).

- **Deducción Fiscal de Contribuciones:** Las contribuciones obligatorias y voluntarias a las AFPs son deducibles del impuesto sobre la renta.
- **Beneficios Fiscales para APV:** Las contribuciones a los planes de ahorro previsional voluntario (APV) pueden beneficiarse de deducciones fiscales o de un crédito fiscal del 15% del monto ahorrado, hasta un tope anual.

Alemania

Alemania ofrece incentivos fiscales significativos para promover la participación en planes de pensiones ocupacionales y privados, además de la seguridad social obligatoria.

- **Deducción de Contribuciones:** Las contribuciones a los planes de pensiones ocupacionales (bAV) y a los planes Riester y

Rürup son deducibles del impuesto sobre la renta, hasta ciertos límites.

- **Exenciones Fiscales:** Los empleadores también pueden beneficiarse de exenciones fiscales por las contribuciones a los planes de pensiones ocupacionales.

Estados Unidos

En Estados Unidos, los incentivos fiscales son un componente crucial para fomentar la participación en planes de pensiones privados, como los 401(k) y los IRAs (Cuentas Individuales de Retiro).

- **Deducción de Contribuciones:** Las contribuciones a planes 401(k) y a IRAs tradicionales son deducibles del impuesto sobre la renta.
- **Roth IRAs:** Aunque las contribuciones a Roth IRAs no son deducibles, los retiros cualificados están exentos de impuestos.

Japón

Japón ofrece incentivos fiscales tanto para El esquema de pensiones obligatorio como para los planes de ahorro privados.

- **Deducción de Contribuciones:** Las contribuciones a los planes de pensiones públicos y a los planes de ahorro individual (iDeCo) son deducibles del impuesto sobre la renta.
- **Exenciones para Ahorros Privados:** Los rendimientos de los planes de ahorro privados están exentos de impuestos hasta ciertos límites.

Suiza

En Suiza, el sistema tripartito de pensiones proporciona una variedad de incentivos fiscales para fomentar el ahorro en los tres pilares.

- **Deducción de Contribuciones:** Las contribuciones al primer y segundo pilar (AHV/AVS y pensiones ocupacionales) son deducibles del impuesto sobre la renta.
- **Beneficios Fiscales del Tercer Pilar:** Las contribuciones al tercer pilar (ahorro privado) también son deducibles hasta ciertos límites.

Comparación con los Incentivos Fiscales en Perú

En Perú, los incentivos fiscales para El esquema de pensiones están enfocados en fomentar la participación en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) administrado por las AFPs.

- **Deducción de Contribuciones:** Las contribuciones al SPP son deducibles del impuesto sobre la renta.
- **Incentivos para Ahorro Voluntario:** Existen beneficios fiscales limitados para el ahorro voluntario en las AFPs, aunque no están tan desarrollados como en otros países.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** ambos ofrecen deducciones fiscales por las contribuciones a los sistemas de capitalización individual. Sin embargo, Chile tiene incentivos adicionales para el ahorro

previsional voluntario (APV), que podrían ser un modelo a seguir para Perú.

- **Alemania y Suiza** tienen incentivos fiscales robustos y bien estructurados para promover la participación en múltiples pilares de pensiones (obligatorio, ocupacional y privado). Estos incentivos no solo benefician a los empleados, sino también a los empleadores, lo que podría ser considerado en Perú para fomentar una mayor cobertura.
- **Estados Unidos y Japón** ofrecen incentivos fiscales significativos tanto para las contribuciones a planes obligatorios como para las cuentas de ahorro privadas. Los Roth IRAs en Estados Unidos, con sus exenciones fiscales en los retiros, y los planes iDeCo en Japón, son ejemplos de incentivos que podrían inspirar políticas similares en Perú.

Recomendaciones para Perú

- **Ampliar los Incentivos Fiscales para el Ahorro Voluntario:**
Introducir beneficios fiscales adicionales para fomentar el ahorro previsional voluntario, similar al APV en Chile, para incrementar la tasa de ahorro y cobertura en el SPP.
- **Incentivos para Planes de Pensiones Ocupacionales:**
Considerar la implementación de incentivos fiscales para planes de pensiones ocupacionales, incentivando tanto a empleadores como a empleados, como se ve en Alemania y Suiza.

- **Desarrollo de Planes de Ahorro Privado con Beneficios**

Fiscales: Inspirarse en los Roth IRAs de Estados Unidos y los planes iDeCo de Japón para crear cuentas de ahorro privado con beneficios fiscales en los retiros, promoviendo así un mayor ahorro a largo plazo.

- **Educación y Concientización:** Aumentar la educación financiera y la conscientización sobre los beneficios fiscales disponibles para incentivar una mayor participación en El esquema de pensiones.

Conclusión

El análisis de los incentivos fiscales en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú puede mejorar significativamente su esquema de incentivos fiscales para fomentar una mayor participación en su Esquema de pensiones. La ampliación de los beneficios fiscales para el ahorro voluntario, la implementación de incentivos para planes ocupacionales y el desarrollo de planes de ahorro privado con beneficios fiscales pueden contribuir a un Esquema de pensiones más robusto y sostenible en Perú.

Tasa de Retorno:

Chile

En Chile, El esquema de pensiones fundamentado en la capitalización individual implica que la tasa de retorno de las pensiones está determinada por los rendimientos de las inversiones realizadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). Estas AFPs diversifican sus inversiones en una variedad de activos, que incluyen acciones, bonos y bienes raíces.

- **Rendimiento Histórico:** Entre 1981 y 2021, la tasa de retorno promedio real anual ha sido aproximadamente del 8%.
- **Volatilidad:** La tasa de retorno puede variar significativamente debido a la volatilidad del mercado.

Alemania

El esquema de pensiones alemán está basado en el reparto, por lo que la tasa de retorno está vinculada a los salarios y a la contribución de los trabajadores activos. Además, existen planes ocupacionales y privados con diferentes tasas de retorno.

- **Rendimiento del Sistema Público:** La tasa de retorno se alinea con la evolución de los salarios, generalmente baja pero estable.
- **Planes Privados (Riester/Rürup):** La tasa de retorno depende de los productos financieros específicos seleccionados, generalmente entre el 2% y el 4%.

Estados Unidos

En Estados Unidos, la tasa de retorno del Seguro Social está basada en una fórmula de beneficios predefinida y no está directamente vinculada a la inversión. Sin embargo, los planes 401(k) y IRAs tienen tasas de retorno basadas en las inversiones realizadas.

- **Seguro Social:** La tasa de retorno efectiva depende de los ingresos y la edad de jubilación, aproximadamente entre el 1% y el 3%.

- **Planes 401(k) y IRAs:** La tasa de retorno promedio a largo plazo para una cartera diversificada es aproximadamente del 5% al 7%.

Japón

El esquema de pensiones en Japón combina un esquema de reparto con ahorro privado. La tasa de retorno para el componente de reparto está vinculada a la economía y los ingresos, mientras que los ahorros privados tienen tasas de retorno basadas en las inversiones.

- **Rendimiento del Sistema Público:** Aproximadamente entre el 1% y el 2%, vinculado a los ingresos y la inflación.
- **Planes iDeCo:** Las tasas de retorno varían dependiendo de las inversiones seleccionadas, generalmente entre el 3% y el 5%.

Suiza

Suiza tiene un sistema tripartito donde la tasa de retorno varía según el pilar del sistema.

- **Primer Pilar (AHV/AVS):** Es un sistema de reparto, por lo que la tasa de retorno está vinculada a la economía y los ingresos, generalmente baja pero estable.
- **Segundo Pilar (Pensiones Ocupacionales):** La tasa de retorno depende de las inversiones realizadas por los fondos de pensiones, generalmente entre el 2% y el 4%.

- **Tercer Pilar (Ahorro Privado):** Las tasas de retorno varían ampliamente según las inversiones, generalmente entre el 3% y el 6%.

Comparación con la Tasa de Retorno en Perú

El esquema de pensiones en Perú es mixto, con un componente de reparto a través del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y un componente de capitalización individual administrado por las AFPs.

- **Sistema Nacional de Pensiones (SNP):** Al ser un sistema de reparto, la tasa de retorno está vinculada a los ingresos y la contribución de los trabajadores activos. La tasa de retorno es baja, generalmente alrededor del 1% al 2%.
- **Sistema Privado de Pensiones (SPP):** La tasa de retorno depende de las inversiones realizadas por las AFPs. Históricamente, la tasa de retorno real promedio ha sido aproximadamente del 5% al 7%.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** tienen sistemas de capitalización individual donde la tasa de retorno depende en gran medida de los rendimientos de las inversiones de las AFPs. Sin embargo, Chile ha mostrado históricamente una tasa de retorno promedio real ligeramente superior.
- **Alemania, Japón y Suiza** tienen componentes significativos de reparto en sus sistemas de pensiones, lo que resulta en tasas

de retorno generalmente más bajas pero estables, vinculadas a la economía y los ingresos.

- **Estados Unidos** ofrece una mezcla entre el Seguro Social, con una tasa de retorno estable y baja, y planes privados como los 401(k) e IRAs, que ofrecen tasas de retorno basadas en inversiones, similares al sistema peruano de AFPs.
- **Suiza** destaca por su estructura tripartita, donde los rendimientos del segundo y tercer pilar pueden ofrecer tasas de retorno competitivas debido a las inversiones diversificadas, similar a los rendimientos de las AFPs en Perú.

Recomendaciones para Perú

- **Diversificación de Inversiones:** Asegurar una mayor diversificación en las carteras de inversión de las AFPs para mitigar la volatilidad y maximizar las tasas de retorno.
- **Transparencia y Educación Financiera:** Incrementar la transparencia sobre los rendimientos de las AFPs y mejorar la educación financiera de los afiliados para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus inversiones.
- **Evaluación del SNP:** Considerar reformas en el SNP para mejorar la tasa de retorno, como la introducción de componentes de capitalización parcial o mecanismos de ajuste más eficientes.
- **Incentivos para el Ahorro Voluntario:** Fomentar el ahorro voluntario mediante incentivos fiscales adicionales, similar a los

sistemas de APV en Chile y iDeCo en Japón, para complementar las tasas de retorno del sistema obligatorio.

Conclusión

El análisis de la tasa de retorno en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú tiene un sistema competitivo en términos de las AFPs, con tasas de retorno históricamente atractivas. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar la estabilidad y la eficiencia del SNP, así como para fomentar una mayor diversificación e información para los afiliados. Adaptar las mejores prácticas de los países analizados puede contribuir a un Esquema de pensiones más robusto y sostenible en Perú.

Administración y Regulación:

Chile

El esquema de pensiones en Chile es administrado principalmente por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que son entidades privadas encargadas de gestionar los fondos de pensiones. La Superintendencia de Pensiones es el organismo regulador responsable de supervisar y fiscalizar a las AFPs.

- **AFP:** Administran los fondos de pensiones individuales, invirtiendo en una variedad de activos.
- **Superintendencia de Pensiones:** Regula y supervisa a las AFPs para asegurar el cumplimiento de las normativas y proteger los intereses de los afiliados.

Puntos Clave de Regulación:

- **Diversificación de Inversiones:** Las AFPs están sujetas a límites de inversión en diferentes tipos de activos para minimizar riesgos.
- **Transparencia y Reporte:** Requerimientos estrictos de reporte financiero y transparencia hacia los afiliados.

Alemania

Alemania tiene un Esquema de pensiones mixto con componentes públicos, ocupacionales y privados. La administración y regulación son compartidas por varios organismos, incluyendo la Deutsche Rentenversicherung para el sistema público y la Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) para las pensiones privadas y ocupacionales.

- **Deutsche Rentenversicherung:** Administra el sistema público de pensiones de reparto.
- **BaFin:** Supervisa las pensiones ocupacionales y privadas, asegurando la estabilidad financiera y el cumplimiento regulatorio.

Puntos Clave de Regulación:

- **Supervisión Integral:** Supervisión detallada de las instituciones financieras que administran las pensiones ocupacionales y privadas.
- **Protección del Consumidor:** Enfoque en la transparencia y la protección de los derechos de los pensionistas.

Estados Unidos

El esquema de pensiones en Estados Unidos incluye el Seguro Social (administrado por el gobierno federal) y planes privados como los 401(k) y los IRAs, que son regulados por varias agencias.

- **Seguro Social:** Administrado por la Administración del Seguro Social (SSA).
- **Planes Privados:** Regulados por el Departamento del Trabajo (DOL) y la Comisión de Bolsa y Valores (SEC).

Puntos Clave de Regulación:

- **ERISA (Employee Retirement Income Security Act):** Establece estándares mínimos para la mayoría de los planes de pensiones en el sector privado.
- **Fiduciary Standards:** Las empresas que administran fondos de pensiones deben actuar en el mejor interés de los participantes.

Japón

Japón tiene un Esquema de pensiones que incluye un componente público obligatorio y planes de ahorro privados. La administración y regulación son manejadas por varias entidades gubernamentales.

- **Japan Pension Service:** Administra el sistema público de pensiones.
- **Financial Services Agency (FSA):** Supervisa los planes de pensiones privados y asegura la estabilidad del sistema financiero.

Puntos Clave de Regulación:

- **Regulación Estricta:** Supervisión rigurosa de las inversiones de los fondos de pensiones privados.
- **Transparencia:** Requerimientos de reporte detallado para las instituciones financieras que administran pensiones privadas.

Suiza

Suiza tiene un Esquema de pensiones tripartito con componentes públicos, ocupacionales y privados. La administración y regulación son realizadas por varias agencias.

- **AHV/AVS:** Administra el primer pilar de pensiones públicas.
- **OAK BV (Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge):** Supervisa las pensiones ocupacionales.
- **FINMA (Swiss Financial Market Supervisory Authority):** Regula las instituciones financieras que administran el tercer pilar.

Puntos Clave de Regulación:

- **Supervisión Multicapa:** Diferentes niveles de supervisión para cada pilar del esquema de pensiones.
- **Protección del Asegurado:** Fuerte enfoque en la protección del asegurado y la estabilidad del sistema.

Comparación con la Administración y Regulación en Perú

El esquema de pensiones en Perú es de carácter mixto, integrando un componente de reparto gestionado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y un componente de capitalización individual administrado por las Administradoras de

Fondos de Pensiones (AFPs). La regulación de este sistema está a cargo de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

- **ONP:** Administra el Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
- **AFPs:** Administran los fondos de pensiones individuales bajo el Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- **SBS:** Supervisa y regula tanto al SNP como al SPP.

Puntos Clave de Regulación:

- **Diversificación de Inversiones:** Regulaciones para diversificar las inversiones de las AFPs.
- **Transparencia y Reporte:** Requerimientos estrictos para la transparencia y la información hacia los afiliados.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** tienen sistemas de capitalización individual administrados por entidades privadas (AFPs), con organismos reguladores que supervisan las inversiones y protegen los intereses de los afiliados. Ambos países podrían beneficiarse de mayores enfoques en la diversificación de inversiones y la transparencia.
- **Alemania, Japón y Suiza** tienen sistemas más complejos con componentes públicos y privados. La regulación y administración están fragmentadas entre varias agencias, lo que permite una supervisión más detallada y especializada.

- **Estados Unidos** tiene una regulación robusta para los planes privados bajo la ERISA, lo que establece estándares fiduciarios altos. Perú podría considerar la implementación de estándares fiduciarios similares para las AFPs.

Recomendaciones para Perú

- **Fortalecer la Supervisión:** Incrementar la supervisión y la regulación de las AFPs para asegurar una mayor transparencia y protección de los afiliados.
- **Diversificación de Inversiones:** Implementar políticas que promuevan una mayor diversificación de las inversiones de las AFPs para reducir el riesgo y aumentar la estabilidad de los rendimientos.
- **Mejora de la Transparencia:** Aumentar los requerimientos de transparencia y reporte hacia los afiliados para que tengan una mejor comprensión de cómo se gestionan sus fondos de pensiones.
- **Estándares Fiduciarios:** Considerar la implementación de estándares fiduciarios para las AFPs, similares a los de la ERISA en Estados Unidos, para asegurar que actúen en el mejor interés de los afiliados.
- **Coordinación Multicapa:** Desarrollar un enfoque de supervisión multicapa, como en Suiza, para los diferentes componentes del esquema de pensiones, asegurando una regulación más detallada y efectiva.

Conclusión

El análisis de la administración y regulación de los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú puede beneficiarse de implementar medidas para fortalecer la supervisión, diversificar las inversiones y aumentar la transparencia. Adoptar prácticas exitosas de países como Estados Unidos, Alemania, Japón y Suiza puede contribuir a un Esquema de pensiones más seguro y eficiente, protegiendo mejor los intereses de los afiliados y asegurando la sostenibilidad a largo plazo.

Complementariedad:

Chile

En Chile, El esquema de pensiones se complementa con diversos mecanismos para asegurar una cobertura más amplia y beneficios adicionales para los pensionistas.

- **Pensión Solidaria de Vejez (PSV):** Proporciona una pensión mínima garantizada para aquellos que no alcanzan a reunir suficientes ahorros en sus cuentas individuales.
- **Ahorro Previsional Voluntario (APV):** Ofrece incentivos fiscales para que los trabajadores realicen aportes adicionales voluntarios a su fondo de pensiones.
- **Planes de Ahorro Colectivo:** Permiten a empleadores y empleados realizar aportes adicionales a las cuentas de pensiones.

Alemania

El esquema de pensiones alemán combina pensiones públicas, ocupacionales y privadas, proporcionando una estructura complementaria robusta.

- **Sistema Público (Deutsche Rentenversicherung):** Asegura una pensión básica basada en los ingresos y los años de contribución.
- **Pensiones Ocupacionales:** Empleadores ofrecen planes de pensiones complementarios, incentivados por exenciones fiscales.
- **Pensiones Privadas (Riester y Rürup):** Cuentan con incentivos fiscales y están diseñadas para complementar los ingresos de jubilación.

Estados Unidos

El esquema de pensiones en Estados Unidos incluye una combinación de beneficios del Seguro Social y planes de pensiones privados, proporcionando una complementariedad significativa.

- **Seguro Social:** Proporciona una base de ingresos para los jubilados.
- **Planes 401(k):** Permiten a los empleados ahorrar para la jubilación con contribuciones preimpositivas y, a menudo, con contribuciones equivalentes de los empleadores.
- **IRAs (Cuentas Individuales de Retiro):** Ofrecen incentivos fiscales para el ahorro privado adicional.

Japón

Japón tiene un Esquema de pensiones multifacético con componentes obligatorios y voluntarios para asegurar una cobertura integral.

- **Sistema Público (Kokumin Nenkin y Kosei Nenkin):**
Proporciona una pensión básica y una pensión salarial basada en los ingresos.
- **Planes de Ahorro Individual (iDeCo):** Ofrecen incentivos fiscales para que los individuos ahorren de manera voluntaria.
- **Empresas:** Ofrecen planes de pensiones adicionales, complementando las pensiones públicas.

Suiza

El esquema de pensiones suizo es conocido por su estructura tripartita que asegura la complementariedad entre los diferentes pilares.

- **Primer Pilar (AHV/AVS):** Proporciona una pensión básica obligatoria.
- **Segundo Pilar (Pensiones Ocupacionales):** Obliga a los empleadores a ofrecer planes de pensiones adicionales.
- **Tercer Pilar (Ahorro Privado Voluntario):** Incentiva el ahorro adicional con beneficios fiscales.

Comparación con la Complementariedad en Perú

En Perú, El esquema de pensiones se compone del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), complementado con algunas opciones de ahorro voluntario.

- **SNP (Sistema Nacional de Pensiones):** Proporciona una pensión básica de reparto.
- **SPP (Sistema Privado de Pensiones):** Basado en cuentas individuales administradas por las AFPs.
- **Ahorro Voluntario:** Existen opciones limitadas de ahorro previsional voluntario, aunque no están tan desarrolladas como en otros países.

Análisis Comparativo

- **Chile y Perú** tienen sistemas de capitalización individual donde los mecanismos de ahorro voluntario son importantes para complementar las pensiones básicas. Chile tiene una estructura más desarrollada de ahorro voluntario (APV) y pensiones solidarias.
- **Alemania, Japón y Suiza** cuentan con sistemas que combinan pensiones públicas, ocupacionales y privadas, ofreciendo una cobertura integral y mecanismos complementarios robustos. Perú podría beneficiarse de implementar planes ocupacionales obligatorios y mejorar los incentivos fiscales para el ahorro privado.
- **Estados Unidos** se destaca por su combinación de beneficios del Seguro Social y planes de pensiones privados como los 401(k) e IRAs, proporcionando una fuerte complementariedad.

Perú puede aprender de los incentivos fiscales y las contribuciones equivalentes de los empleadores.

Recomendaciones para Perú

- **Desarrollar Planes Ocupacionales:** Introducir y fomentar planes de pensiones ocupacionales con incentivos fiscales tanto para empleadores como para empleados, similar a los modelos de Alemania y Suiza.
- **Fortalecer el Ahorro Voluntario:** Ampliar las opciones y beneficios fiscales para el ahorro previsional voluntario, siguiendo el ejemplo de Chile y Japón.
- **Implementar Contribuciones Equivalentes:** Considerar la implementación de contribuciones equivalentes de los empleadores en planes de ahorro privados, similar a los planes 401(k) en Estados Unidos.
- **Aumentar la Cobertura del SNP:** Mejorar los beneficios del SNP y considerar la implementación de mecanismos de pensiones mínimas garantizadas para los más vulnerables, como en Chile.

Conclusión

El análisis de la complementariedad en los sistemas de pensiones internacionales muestra que Perú puede mejorar su sistema implementando estrategias exitosas de otros países. Desarrollar planes ocupacionales, fortalecer el ahorro voluntario y considerar la implementación de contribuciones equivalentes de los empleadores

puede proporcionar una cobertura más amplia y robusta para los jubilados peruanos. Adoptar estas prácticas contribuirá a un Esquema de pensiones más sostenible y equitativo, asegurando una mejor calidad de vida para los pensionistas.

XI. Identificación de cuáles son las mejores prácticas aplicables al contexto peruano

Después de analizar los sistemas de pensiones en Chile, Alemania, Estados Unidos, Japón y Suiza, se pueden identificar una serie de mejores prácticas que podrían ser adaptadas y aplicadas al contexto peruano para mejorar la sostenibilidad, equidad y suficiencia del sistema de pensiones. A continuación se presentan las mejores prácticas más relevantes:

Diversificación del Sistema de Pensiones (Suiza y Alemania)

Descripción: En Suiza y Alemania, los sistemas de pensiones están estructurados en múltiples pilares: un pilar público de reparto, pensiones ocupacionales obligatorias y ahorros privados incentivados fiscalmente.

- **Aplicación en Perú:** En Perú, existe un sistema mixto con el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Sin embargo, la creación de un tercer pilar más formalizado de ahorro voluntario incentivado, similar al tercer pilar suizo, podría aumentar la seguridad financiera para los jubilados. También se

puede promover la creación de un sistema de pensiones ocupacionales en el sector formal, donde las empresas y empleados contribuyan de manera compartida a fondos complementarios.

Mejorar la Cobertura de Trabajadores Informales (Chile y Japón)

Descripción: Chile ha implementado un Pilar Solidario que busca asegurar una pensión mínima para aquellos que no tienen suficientes ahorros en su cuenta individual. En Japón, se ofrece cobertura universal a través de diferentes esquemas según el tipo de trabajador, incluidos los trabajadores independientes y los informales.

- **Aplicación en Perú:** Perú enfrenta serios problemas de cobertura, especialmente para los trabajadores informales. Implementar mecanismos de inclusión más efectivos, como la creación de un "pilar solidario" en el SNP o la facilitación de la afiliación voluntaria a través de incentivos fiscales o subsidios para trabajadores informales, podría mejorar significativamente la cobertura en el país. Esto ayudaría a reducir las brechas en la protección de los trabajadores en el sector informal.

Tasas de Contribución Progresivas (Alemania y Suiza)

Descripción: En Suiza, las contribuciones a las pensiones ocupacionales son progresivas, aumentando con la edad, lo que ayuda a garantizar una acumulación adecuada de ahorros para la jubilación. En Alemania, las tasas de contribución son revisadas y ajustadas periódicamente para asegurar la sostenibilidad del sistema.

- **Aplicación en Perú:** Introducir tasas de contribución progresivas en el SNP o el SPP, basadas en la capacidad contributiva o edad, podría ayudar a mejorar la suficiencia de los beneficios, garantizando que las personas ahorren más conforme se acercan a la jubilación. También, ajustar las tasas de contribución periódicamente en función de la evolución demográfica y económica podría mejorar la sostenibilidad financiera del sistema.

Incentivos Fiscales para Ahorro Privado Voluntario (Estados Unidos y Suiza)

Descripción: En Estados Unidos, los planes de ahorro privado como los 401(k) y las IRAs ofrecen ventajas fiscales significativas para incentivar el ahorro para la jubilación. En Suiza, el tercer pilar está incentivado fiscalmente para promover el ahorro voluntario.

- **Aplicación en Perú:** Ampliar los incentivos fiscales para las contribuciones voluntarias al SPP o crear productos de ahorro previsional privados con beneficios fiscales podría aumentar la tasa de ahorro individual y complementar las pensiones básicas. Este tipo de medidas puede hacer que los trabajadores, especialmente los de mayores ingresos, ahorren más para su jubilación.

Mecanismo de Ajuste Automático (Alemania y Japón)

Descripción: Alemania y Japón han implementado mecanismos automáticos de ajuste de las pensiones, que modifican las tasas de contribución, los beneficios o la edad de jubilación en función de la situación económica y demográfica del país.

- **Aplicación en Perú:** Introducir un mecanismo de ajuste automático en el SNP o en el SPP podría ayudar a asegurar la sostenibilidad del sistema en el largo plazo. Esto incluiría ajustes en las tasas de contribución, la edad de jubilación o los beneficios en función del crecimiento demográfico, la esperanza de vida y las condiciones económicas.

Aumento Progresivo de la Edad de Jubilación (Japón y Alemania)

Descripción: Tanto en Japón como en Alemania, la edad de jubilación se ha incrementado gradualmente para adaptarse al envejecimiento de la población y la mayor esperanza de vida.

- **Aplicación en Perú:** En Perú, la edad de jubilación podría ajustarse de manera gradual y vinculada a la esperanza de vida. A medida que la esperanza de vida aumenta, elevar la edad de jubilación en pequeños incrementos podría aliviar la presión financiera sobre el sistema y permitir a los trabajadores acumular más contribuciones antes de retirarse.

Redistribución Solidaria (Chile y Alemania)

Descripción: Alemania cuenta con un sistema de pensiones que incluye elementos redistributivos para ayudar a aquellos con bajos ingresos o periodos fuera del mercado laboral. Chile ha introducido el Pilar Solidario para asegurar una pensión mínima para quienes no han podido ahorrar lo suficiente.

- **Aplicación en Perú:** Implementar un pilar solidario formal en el SNP y complementar el SPP con medidas redistributivas podría ser clave

para reducir las desigualdades socioeconómicas. Este pilar podría garantizar una pensión mínima para los trabajadores de bajos ingresos o aquellos con períodos de cotización interrumpidos, reduciendo la pobreza en la vejez.

Educación y Conciencia Financiera (Estados Unidos y Suiza)

Descripción: En Estados Unidos y Suiza, se promueve activamente la educación financiera para ayudar a los ciudadanos a tomar decisiones informadas sobre su ahorro para la jubilación. Los ciudadanos tienen acceso a herramientas y asesoramiento para planificar sus pensiones de manera adecuada.

- **Aplicación en Perú:** El gobierno peruano podría promover programas de educación financiera enfocados en la planificación para la jubilación, tanto para trabajadores del sector formal como informal. Esto ayudaría a aumentar la participación en el sistema de pensiones y mejorar las decisiones de ahorro de los trabajadores.

Fortalecimiento de la Regulación y Supervisión (Alemania y Suiza)

Descripción: En Alemania y Suiza, las instituciones que administran las pensiones están sujetas a una fuerte regulación y supervisión para garantizar la transparencia, la estabilidad y la eficiencia del sistema.

- **Aplicación en Perú:** El fortalecimiento de la regulación y supervisión de las AFPs y el SNP podría aumentar la confianza en el sistema de pensiones y mejorar su rendimiento. Esto incluiría auditorías regulares, mayor transparencia en los rendimientos y el

establecimiento de salvaguardas para proteger los fondos de los trabajadores.

Complementariedad entre Pensiones Públicas y Privadas (Alemania y Suiza)

Descripción: En países como Alemania y Suiza, existe una fuerte complementariedad entre los sistemas de pensiones públicas, ocupacionales y privadas, lo que asegura múltiples fuentes de ingresos durante la jubilación.

- **Aplicación en Perú:** Fomentar una mayor integración entre el SNP y el SPP, además de incentivar las pensiones ocupacionales y los ahorros privados, podría mejorar la suficiencia de los beneficios y reducir la dependencia de un único pilar para la jubilación.

Conclusión

La implementación de estas mejores prácticas, adaptadas al contexto peruano, podría transformar el sistema de pensiones en un modelo más inclusivo, sostenible y equitativo. A través de la diversificación, el fortalecimiento de la cobertura, la creación de incentivos para el ahorro privado, y la introducción de ajustes automáticos, Perú podría enfrentar con mayor eficacia los desafíos que actualmente presenta su sistema de pensiones, garantizando una mejor protección para sus ciudadanos en la vejez.

XII. Formulación de Recomendaciones Específicas para la Reforma del Sistema de Pensiones en Perú

La revisión comparativa de los sistemas de pensiones de otros países y el análisis de las particularidades del sistema peruano indican la necesidad de reformas estructurales. A continuación se presentan recomendaciones específicas, basadas en las mejores prácticas identificadas, que podrían contribuir a mejorar la sostenibilidad, equidad y suficiencia del sistema de pensiones en Perú.

Ampliación de la Cobertura a Trabajadores Informales

Desafío Actual:

El sistema de pensiones peruano tiene una cobertura limitada, especialmente en el sector informal, que representa un gran porcentaje de la fuerza laboral del país.

Muchos trabajadores informales no están afiliados ni al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) ni al Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Recomendación:

- **Establecer un Pilar Solidario:** Inspirado en el modelo chileno y japonés, se debería crear un "pilar solidario" financiado con recursos fiscales para garantizar una pensión mínima a los trabajadores que no logran cotizar lo suficiente, principalmente aquellos en el sector informal.
- **Contribuciones Flexibles:** Desarrollar mecanismos de contribución flexibles y accesibles para los trabajadores informales. Esto podría incluir el pago de contribuciones en pequeñas cantidades, a través de pagos electrónicos o deducciones automáticas de ingresos irregulares.
- **Incentivos Fiscales:** Implementar incentivos fiscales para promover la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes e informales al sistema de pensiones.

Incremento Progresivo de la Edad de Jubilación**Desafío Actual:**

La expectativa de vida en Perú ha aumentado considerablemente, lo que pone presión sobre el sistema de pensiones, especialmente el SNP, que enfrenta un desbalance entre contribuyentes y beneficiarios.

Recomendación:

- **Ajuste Gradual de la Edad de Jubilación:** Siguiendo el modelo de Alemania y Japón, se debería implementar un ajuste progresivo de la edad de jubilación en Perú, vinculado al aumento de la esperanza de vida. Este aumento debería ser gradual, con la posibilidad de establecer incentivos para los trabajadores que opten por postergar su retiro.
- **Flexibilidad en la Edad de Jubilación:** Introducir un esquema flexible que permita a los trabajadores elegir la edad de jubilación dentro de ciertos márgenes (por ejemplo, entre 60 y 70 años), con beneficios ajustados en función de la edad de retiro.

Mejora de la Suficiencia de los Beneficios

Desafío Actual:

Los beneficios proporcionados por el SNP a menudo no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de los jubilados, lo que lleva a un riesgo de pobreza en la vejez.

Recomendación:

- **Incrementar el Nivel de los Beneficios Mínimos:** Inspirado en el Pilar Solidario de Chile, se podría aumentar el monto mínimo de las pensiones del SNP, financiado parcialmente con impuestos generales, para asegurar que ningún jubilado caiga por debajo de un umbral de pobreza.

- **Tasas de Contribución Progresivas:** Implementar tasas de contribución progresivas en el SNP para que los trabajadores con mayores ingresos contribuyan más, ayudando a financiar mejores beneficios para los jubilados de bajos ingresos.

Fortalecimiento de la Regulación y Supervisión del Sistema Privado de Pensiones

Desafío Actual:

La confianza en el SPP ha sido erosionada debido a la percepción de altos costos de administración y volatilidad en los rendimientos. Además, la falta de transparencia ha sido motivo de preocupación.

Recomendación:

- **Transparencia y Reducción de Costos Administrativos:** Siguiendo el ejemplo de Suiza, se debe fortalecer la supervisión de las AFPs (Administradoras de Fondos de Pensiones) para asegurar que los costos administrativos sean razonables y que los afiliados tengan acceso a información clara y comprensible sobre los rendimientos de sus fondos.
- **Mejorar la Competencia entre AFPs:** Establecer incentivos para fomentar una mayor competencia entre AFPs y, por lo tanto, mejorar la rentabilidad de los fondos. Esto podría incluir la entrada de nuevos actores al mercado o la implementación de subastas para administrar los fondos de nuevos afiliados.

Incentivos Fiscales para el Ahorro Voluntario

Desafío Actual:

Muchos trabajadores, especialmente aquellos con mayores ingresos, no utilizan plenamente las opciones de ahorro voluntario para complementar su pensión.

Recomendación:

- **Deducciones Fiscales para el Ahorro Voluntario:** Seguir el modelo de Estados Unidos y Suiza implicaría ofrecer deducciones fiscales más atractivas para las contribuciones a planes de ahorro voluntario para la jubilación, tanto dentro del Sistema Privado de Pensiones (SPP) como en esquemas externos. Esta estrategia incentivaría a los trabajadores a acumular mayores fondos para su retiro, promoviendo así una mayor seguridad financiera en la vejez.
- **Planificación Financiera y Educación:** Implementar programas de educación financiera para promover la importancia del ahorro para la jubilación y orientar a los trabajadores sobre cómo aprovechar los beneficios fiscales.

Reforma Integral del Mecanismo de Ajuste

Desafío Actual:

El sistema de pensiones en Perú carece de un mecanismo de ajuste automático que permita que las pensiones se adapten a cambios en la demografía, economía o esperanza de vida.

Recomendación:

- **Mecanismo de Ajuste Automático:** Introducir un mecanismo de ajuste automático similar al de Alemania y Japón, donde las tasas de contribución, la edad de jubilación y los beneficios se ajustan automáticamente según el crecimiento económico, el envejecimiento de la población y la esperanza de vida. Esto aseguraría que el sistema de pensiones sea sostenible a largo plazo y no dependa de reformas legislativas puntuales.

Desarrollo de Pensiones Ocupacionales

Desafío Actual:

El sistema peruano se basa principalmente en las contribuciones obligatorias al SNP o al SPP, pero carece de un sistema formalizado de pensiones ocupacionales que complementen estas pensiones básicas.

Recomendación:

- **Implementar Pensiones Ocupacionales:** Introducir un sistema de pensiones ocupacionales obligatorio en grandes empresas, donde empleadores y empleados contribuyan conjuntamente a un fondo de pensiones adicional, como en Alemania y Suiza. Estas pensiones ayudarían a aumentar los ingresos durante la jubilación, diversificando las fuentes de financiamiento.

Promoción de la Equidad de Género

Desafío Actual:

En Perú, las mujeres tienden a recibir pensiones más bajas debido a interrupciones en sus carreras laborales y brechas salariales.

Recomendación:

- **Reconocimiento de los Cuidados No Remunerados:** Introducir políticas que reconozcan los periodos de cuidado de hijos y familiares como tiempo de contribución al sistema de pensiones, similar a lo que se ha implementado en Alemania.
- **Reducción de la Brecha de Género:** Establecer mecanismos específicos para reducir la brecha de pensiones entre hombres y mujeres, como bonos de maternidad o mayores incentivos para que las mujeres ahorren en el sistema de capitalización individual.

Monitoreo Continuo y Evaluación de Reformas**Desafío Actual:**

La sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones es incierta, y las reformas implementadas a menudo no se evalúan adecuadamente.

Recomendación:

- **Monitoreo y Evaluación:** Establecer un sistema continuo de monitoreo y evaluación de las reformas del sistema de pensiones, basado en indicadores clave de sostenibilidad, suficiencia y cobertura. Estos informes deberían ser públicos y estar sujetos a auditorías externas para asegurar que el sistema esté cumpliendo con sus objetivos de largo plazo.

Conclusión

Las recomendaciones propuestas buscan modernizar el sistema de pensiones peruano, adaptándolo a las nuevas realidades demográficas y económicas, mientras se garantiza una mayor equidad y suficiencia para todos los ciudadanos. La implementación de estas medidas podría no solo mejorar la confianza pública en el sistema, sino también asegurar una vejez más digna y protegida para los peruanos, especialmente los más vulnerables.

XIII. REFERENCIAS

- Piñera, J. (2000). La revolución mundial del sistema de pensiones. Ensayo presentado en la reunión general de la Mont Pélerin Society, Santiago de Chile.
- Sánchez, M. C. (2021). La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social. E-Revista Internacional de la Protección Social, 6(1), 289-309.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/15433>
- Papík, M., & Papíková, L. (2021). Comprehensive analysis of regulatory impacts on performance of Slovak pension funds. Journal of Business Economics and Management, 22(3), 735-756.

<https://www.proquest.com/openview/a9de5f13d6bbe4e93e500f9db2eef1f8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816359>

Boado, M. C., Eisenberg, J., & Korn, R. (2021). Transforming public pensions: A mixed scheme with a credit granted by the state. *Insurance: Mathematics and Economics*, 96, 140-152. <https://doi.org/10.1016/j.insmatheco.2020.11.005>

Bustamante, G. J. (2020). El derecho de afiliación al seguro social de los trabajadores adolescentes en la legislación ecuatoriana [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23128>

Salcedo, V. E., Nuñez, L. A., Valencia, J. A., & Señalín, L. O. (2019). Seguridad social y esquema de pensiones en Ecuador: Logros y desafíos. *Revista de Ciencias Sociales*, 25, 312-329. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065583020/html/>

Mendo, R. C., & Chávez, A. J. (2022). Razones jurídicas para la creación de un sistema único de pensiones en el Perú [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2246>

Paredes, L. (2022). Modelo de gestión por procesos para mejorar el pensamiento en el sistema nacional de pensiones, ley N° 19990 – San Martín 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82032>

Sifuentes, Y. T., & Tadeo, L. V. (2021). Evaluación de SNP y SPP para la reforma del sistema previsional peruano [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75535>

Salvador, V. (2020). El Sistema Nacional de Pensiones y los beneficios que otorga a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, Moyobamba, 2019 [Tesis de

pregrado, Universidad Particular de Chiclayo]. Repositorio UDCH.
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/1202>

Núñez, R. P. (2020). Revelando la insostenibilidad financiera del sistema nacional de pensiones en el Perú [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio UCSP.
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16473/4/NUNEZ_GUERRA_ROS_REV.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). El sistema previsional peruano: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Santiago de Chile: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45800-sistema-pensiones-peru-institucionalidad-gasto-publico-sostenibilidad-financiera>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). Diagnóstico del esquema de pensiones peruano y avenidas de reforma. Washington, D.C.: BID.
https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Diagn%C3%B3stico_del_sistema_de_pensiones_peruano_y_avenidas_de_reforma_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El futuro de las pensiones en el Perú: Un análisis a partir de la situación actual y las Normas Internacionales del Trabajo. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-analiza-el-futuro-de-las-pensiones-en-el-peru>

ComexPerú. (2022, 14 de junio). Sistema pensionario peruano ocupa el puesto 30 de 44 en el Global Pension Index: ¿cómo lo mejoramos? [Blog post]. ComexPerú.

Haupt, S. (2015). The Swiss pension system: An overview. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 151(2), 141-163.

Mesa-Lago, C. (2012). *Reassembling Social Security: A Survey of Pensions and Health Care Reforms in Latin America*. Oxford University Press.

Swiss Federal Social Insurance Office. (2023). *Overview of the Swiss Pension System*.

Arenas de Mesa, A. (2019). *El esquema de pensiones en Chile: Desafíos pendientes y propuestas de reforma*. CEPAL.

Berstein, S., Larraín, G., & Pino, F. (2005). *Chilean pension reform: Coverage facts and policy alternatives*. *Economía*, 6(2), 227-279.

Gill, I. S., Packard, T., & Yermo, J. (2005). *Keeping the Promise of Social Security in Latin America*. Stanford University Press.

Rofman, R., & Oliveri, M. L. (2012). *Pension coverage in Latin America: Trends and determinants*. World Bank.

Superintendencia de Pensiones. (2023). *Informe Anual del esquema de pensiones*.

Börsch-Supan, A. (2013). *Myths, scientific evidence and economic policy in the German public pension system*. *Journal of the Economics of Ageing*, 1-2, 3-15.

Börsch-Supan, A., & Wilke, C. B. (2006). *The German public pension system: How it was, how it will be*. National Bureau of Economic Research.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023). *Die Rentenversicherung in Deutschland*.

Deutsche Rentenversicherung. (2023). *Tatsachen und Zahlen zur Rentenversicherung*.

OECD. (2019). *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*.

Employee Benefit Research Institute. (2022). *2022 Retirement Confidence Survey*.

Munnell, A. H., & Sass, S. A. (2021). Social Security and the Stock Market. Center for Retirement Research at Boston College.

Social Security Administration. (2023). Annual Statistical Supplement, 2023.

Social Security Trustees Report. (2023). The 2023 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds.

Japan Pension Service. (2023). Annual Statistical Report.

Takayama, N. (2010). Reforming social security in Japan: Is NDC the answer? *Scandinavian Journal of Economics*, 112(2), 335-357.

Diario La República. Afiliados a la ONP con 17 años de aportes podrán acceder a pensión.
<https://larepublica.pe/economia/2020/11/26/afiliados-a-la-onp-con-17-anos-de-aportes-podran-acceder-a-pension>

Mercer CFA Institute Global Pension Index. (2023). <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/clasificacion-mejores-peores-sistemas-pensiones-mundo#mejor-sistema-pensiones-mundo>