

Tipo de plan de jubilación y movilidad profesional

La selección y los incentivos en los planes de jubilación afectan a la transición profesional

DISCURSO DE ASCENSOR

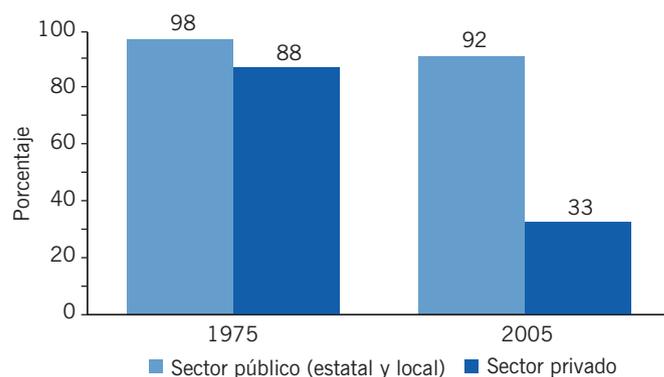
La relación entre el tipo de plan de jubilación y la movilidad profesional es más compleja que lo que se cree. Aunque las diferencias en las características de los planes y la estructura de beneficios puedan afectar a las decisiones de movilidad de los empleados («efecto del incentivo»), el tipo de plan ofertado puede también afectar a los tipos de empleados que atrae una empresa («efecto de la selección»), por tanto, afectar a la movilidad a través de un canal indirecto y secundario. Al mismo tiempo, algunos empleados quizá no puedan evaluar con exactitud las diferencias entre los tipos de planes debido a sus pocos conocimientos financieros. Estos factores tienen implicaciones para los responsables políticos y empresas que contemplan ofertas de planes de pensiones.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + La relación entre una mayor movilidad profesional y una mayor prevalencia de los planes de aportación definida la establecen en parte las preferencias de los empleados por una mayor movilidad profesional.
- + La estructura elegida que gobierna una transición entre un beneficio definido y un plan de aportación definida es clave para los resultados de la suscripción.
- + Una empresa que se plantee una transición de un beneficio definido a un plan de aportación definida debe tener en cuenta los efectos en los empleados existentes de forma independiente a los de los nuevos empleados.

Descenso considerable de la cobertura de beneficios definidos para trabajadores del sector privado en los EE. UU.



Fuente: [1]; © Trustees of Boston College, Center for Retirement Research.

I Z A
World of Labor

Contras

- Los datos muestran que los empleados dan poco valor a los beneficios de los planes de beneficios definidos adicionales, lo que puede deberse en parte a la falta de conocimientos financieros.
- Incluso los empleados que eligen activamente (es decir, completan los trámites) entre un beneficio definido y un plan de aportación definida en una empresa dada se ven más influenciados por el plan que seleccione la empresa como plan predeterminado (es decir, suscripción al plan si no se hace ninguna elección).
- Se necesitan más estudios sobre la valoración de los planes de jubilación por parte de empleados que empiezan su vida laboral.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los gobiernos y empresas que contemplen una transición entre beneficios definidos y los planes de aportación definida deben pensar cómo los empleados valoran las características diferentes de los planes. Debido a que para muchos empleados es difícil entender qué plan les va mejor, debe pensarse en cómo estructurar la elección, incluidas las condiciones que especifiquen el plan elegido si no se elige activamente. Establecer un plan predeterminado distinto para los empleados según sus características –edad o antigüedad laboral– podría ofrecer mejor valor a ciertos empleados y ayudar a reducir la movilidad profesional relacionada con los planes de jubilación.