



► Ficha informativa

Febrero de 2026

Chile y la evolución del pilar de ahorro individual en el sistema de jubilaciones y pensiones¹

Principales puntos

- Esta nota describe la historia y recientes reformas del componente de ahorro o capitalización individual del sistema de jubilaciones y pensiones chileno.
- Rescata cómo el componente de ahorro individual ha pasado de ser el pilar único y principal del sistema de jubilaciones y pensiones a uno dentro de un esquema complementario de componentes para avanzar la cobertura, suficiencia, sostenibilidad y también mayor equidad en el sistema.
- La nota también resalta cómo las reformas han ido perfeccionando los mecanismos de competencia y elección y cómo estos procesos de cambio deben considerarse tanto procesos técnicos como políticos con una visión de largo plazo para asegurar que efectivamente van en beneficio de fortalecer al sistema de jubilaciones y pensiones y las condiciones de vida de trabajadores y personas mayores.

1. Historia y desarrollo del pilar de ahorro privado en Chile: 1980-2024

Hasta 1981, el sistema de jubilaciones y pensiones de Chile se componía de un sistema de Beneficio Definido (BD), financiado mediante un esquema de reparto, en el cual los trabajadores activos financiaban las pensiones de los jubilados. Este sistema estaba compuesto por 35 cajas de previsión que operaban con 150 regímenes previsionales distintos, regulados por más de 600 cuerpos legales. Esta fragmentación generaba una gran

heterogeneidad en las condiciones de acceso, perspectivas de sostenibilidad de las distintas cajas, tasas de aporte y beneficios, lo que derivaba en inequidades entre los afiliados y un creciente gasto público.

En 1980, una reforma estructural reemplazó el sistema de reparto por un modelo de Contribución Definida (CD), basado en la capitalización individual. Este nuevo sistema comenzó a ser gestionado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entidades privadas encargadas de administrar los

¹ Esta nota ha sido elaborada por Guillermo Montt, Especialista en protección social de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Esta nota se nutre de los aportes de Paula Benavides y Cristóbal Huneeus en el seminario "Evidencia para repensar el régimen de jubilaciones y pensiones II: Pilar de ahorro" realizado en Montevideo el 23 de octubre de 2025 y de los comentarios de Fabio Bertranou y Pablo Casali de la OIT y de Pablo Aguirregaray y Paulina Granados Zambrano.

ahorros previsionales de los trabajadores. La reforma también estableció la obligatoriedad de afiliación al nuevo sistema para los trabajadores dependientes, con la excepción de las Fuerzas Armadas y Carabineros, que mantuvieron sus propios regímenes especiales. Las personas trabajadoras que estuvieran ya en el sistema de BD podían escoger si pasar al sistema nuevo o mantenerse en el sistema antiguo, mientras que las personas ingresantes por primera vez al mercado de trabajo entraban al nuevo sistema. Los aportes ya realizados por las personas trabajadoras que pasaron del sistema de reparto al de capitalización individual fueron pagados por el Estado a través de los llamados 'Bonos de Reconocimiento' que consideraban los aportes realizados reajustados por inflación con una tasa de interés capitalizable del 4%.

Desde su origen, el componente de ahorro individual del sistema de pensiones chileno ha pasado de ser el principal y casi único componente del sistema de jubilaciones y pensiones a un componente que convive con un pilar no contributivo fuerte y casi universal con elementos de un seguro social que recompensa años de aporte y corrige desigualdades de género.

Además, con esta reforma estructural se unificaron parámetros del sistema antiguo como las edades de jubilación, y se centralizó la administración de las cajas previsionales en el Instituto de Normalización Previsional (actual Instituto de Previsión Social, IPS). El sistema antiguo civil se mantuvo como un régimen de transición, coexistiendo con el nuevo modelo. Operaba, además, un componente no contributivo

de lógica asistencial desde 1975, el Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS), que fue extendiendo la cobertura a la población no cubierta. Hacia 1990, el 7% de la población mayor de 65 años recibía la PASIS, porcentaje que aumentó a 15% en 2000 (Gana, 2002). Para 2008, previo a la reforma, la PASIS llegaba a cerca del 30% de las personas mayores de 65 años, con un gasto equivalente a 0,4% del PIB (Granados et al., 2024)

El sistema diseñado en los años '80 operó sin grandes cambios durante veinte años. En 2002 comienzan a operar los multifondos, ofreciendo a los afiliados la posibilidad de elegir entre cinco fondos de ahorro, definidos por las letras A a la E según su exposición a riesgo. En 2006, el gobierno convocó a la Comisión Marcel, un consejo asesor presidencial compuesto por 15 expertos de diversas corrientes políticas. Esta comisión realizó un diagnóstico integral del sistema previsional, identificando sus fortalezas, debilidades y desafíos. Como resultado, se propuso una serie de reformas orientadas a mejorar la capacidad del sistema para cumplir sus objetivos fundamentales: prevenir la pobreza en la vejez y suavizar el consumo entre la vida activa y la jubilación.

Fruto de estas recomendaciones, en 2008 se implementó una reforma que reemplazó la PASIS y dio origen al Sistema de Pensiones Solidarias, introduciendo un Pilar Solidario que ofrecía una pensión básica (PBS) al 60% de la población mayor de 65 años según su índice de vulnerabilidad socioeconómica y un aporte complementario para aumentar las pensiones de quienes no alcanzaban un monto suficiente por la vía contributiva (APS). La pensión no contributiva pasó de ser equivalente al 11% del ingreso imponible promedio al 15%. Hacia 2021 el componente no contributivo beneficiaba a cerca de 2,7 millones de personas y representaba un gasto público equivalente a 1,2 puntos del PIB (Granados et al., 2014).

Con la reforma de 2008 también se perfeccionó, hasta cierto punto, el pilar de ahorro o capitalización individual mediante la licitación de nuevos afiliados, lo que buscaba aumentar la competencia entre las AFP y reducir los costos para los trabajadores ya que la libertad para cada individuo de elegir su propia AFP

(y cambiarse durante su trayectoria laboral) no necesariamente operaba como un mecanismo de competencia que bajara las comisiones cobradas por las administradoras.

En 2022, se dio un paso significativo con la creación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), que reemplazó a los beneficios del Pilar Solidario para la vejez. La PGU amplió la cobertura al 90% de la población mayor de 65 años y aumentó los beneficios (a 18% del ingreso imponible promedio), consolidándose como un piso de protección social transversal, financiado con impuestos generales equivalentes a 2 puntos del PIB. Quienes obtuvieran ingresos jubilatorios menores a un determinado nivel recibirían la PGU completa; a partir de ese nivel de ingresos jubilatorios la prestación decae progresivamente hasta llegar a cero entre una minoría de la población que aseguraba ingresos suficientes de manera independiente a la PGU (Granados et al., 2024).

Este avance en la expansión de la cobertura y suficiencia de las pensiones no contributivas contrasta con el relativo estancamiento de reformas al pilar contributivo. Propuestas de reforma desarrolladas en 2015 en el marco de una nueva comisión que reunió a expertos de distintos sectores (Comisión Bravo) no suscitaron consenso técnico, y las propuestas de reforma al pilar contributivo ingresadas por el Ejecutivo en 2017 y 2018 no obtuvieron consenso político. El sistema de jubilaciones y pensiones chileno se consolidaba como uno de ahorro privado subsidiado por recursos estatales (Bertranou, 2020).

2. Principales desafíos del pilar de ahorro o capitalización individual en Chile hasta 2024

A pesar de los avances marcados por el desarrollo y consolidación del pilar no contributivo, el sistema de jubilaciones y pensiones chileno seguía enfrentando problemas estructurales que limitaban su efectividad y sostenibilidad. Algunos de estos problemas son similares a aquellos observados en otros sistemas de capitalización individual.

Al 2024, los principales desafíos del pilar de ahorro o capitalización individual incluían:

- **Baja suficiencia de las pensiones autofinanciadas:** Las pensiones autofinanciadas a 2022 eran bajas, especialmente para mujeres y trabajadores de ingresos medios con largas trayectorias laborales. La mediana de la tasa de reemplazo (relación entre la pensión y el último salario) alcanzaba el 17% (Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuestos, 2024). Esta situación se vio agravada con los tres retiros del 10% de los fondos acumulados aprobados por el Congreso en 2020 y 2021 (Bertranou y Montt, 2021) y tenía como causas las bajas densidades previsionales de los aportantes (relación entre meses con aportados y trayectoria laboral), el aumento en la expectativa de vida, la baja tasa de aporte y la ausencia de mecanismos redistributivos en el pilar contributivo (Benavides y Valdés, 2020).
- **Desigualdades de género:** La tasa de reemplazo mediana del pilar de capitalización individual llegaba al 11% para mujeres en 2022, mientras que esta cifra llegaba a 27% entre hombres. Esta diferencia se debe, en parte al menor ahorro acumulado por mujeres dada sus trayectorias laborales formales más interrumpidas, en gran parte por labores de maternidad y cuidados, a trayectorias con menores salarios, a su edad de jubilación más temprana, y a su mayor sobrevivencia al jubilar, ya que los montos de pensión están calculados con tasas de mortalidad diferenciadas por sexo (Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuestos, 2024).
- **Ineficiencia:** La reforma de 2008 modificó el sistema de competencia de las administradoras. Si antes cada afiliado podía elegir libremente cualquier administradora, con esa reforma la administradora que ofrece la comisión más baja se lleva todos los nuevos entrantes al sistema del período de licitación por un período de 2 años, luego del cual los afiliados son libres de cambiar de administradora. Esto llevó a bajar el promedio de comisiones del 2,8% (comisión máxima de 3,16% / mínima del 2,64%) al 1,1%, con los nuevos afiliados pagando 0,46% de comisión (Asociación de AFP, 2023). Si bien la licitación logró beneficiar a los nuevos afiliados, los antiguos afiliados que se movían de administradora en función del valor de la comisión seguían siendo muy pocos, aun cuando existía un beneficio directo para hacerlo (Superintendencia de Pensiones, 2022). Además, si bien existía una transición por defecto en las estrategias de inversión de los fondos, desde fondos de mayor riesgo a unos de menor riesgo a medida que se acercaba la posibilidad de que los

afiliados se jubilaran, éstos podían siempre elegir el fondo en el cual estaban invertidos sus ahorros. Casi el 80% de quienes tomaron decisiones para mover sus fondos terminaron perdiendo dinero respecto a quienes se mantuvieron en el esquema previsto por defecto (Superintendencia de Pensiones, 2021). Adicionalmente, las reglas de inversión, los requisitos de liquidez y mandatos de rentabilidad mínima de los fondos limitaban el acceso a inversiones en activos de mayor retorno y promovían un comportamiento de rebaño en las estrategias de las administradoras; esto redundaba en rentabilidades de los fondos menores al potencial o al observado en fondos de pensiones de otros países (Redroban y Cifuentes, 2021; OCDE, 2024).

- **Cambios en el mercado laboral:** La persistencia del trabajo informal, por cuenta propia y el surgimiento del trabajo en plataformas digitales, dificultaba la cobertura y continuidad de las cotizaciones, afectando la acumulación de ahorro previsional.
- **Desactualización de parámetros:** La tasa de aportes del 10% y la existencia de topes impositivos relativamente bajos se mantenían sin cambios desde 1980, a pesar del aumento en la esperanza de vida, los cambios en el mercado laboral y los menores retornos financieros de las inversiones. Además, en los distintos diagnósticos se identificaron altos costos de administración, baja rentabilidad y falta de competencia efectiva entre las AFP (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015).
- **Falta de legitimidad social y urgencia política:** Si bien desde 2015 existía un consenso en el diagnóstico y los desafíos que enfrentaba el sistema, no existía consenso sobre las medidas a implementar para corregirlos (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015). En consecuencia, dos propuestas de reforma fueron rechazadas en el Congreso en 2017 y 2021. Los tres retiros en 2020 y 2021 debilitaron aún más el sistema, haciendo más urgente una reforma que aumentase, al menos la tasa de aporte y que mejorase las pensiones de los actuales jubilados. Finalmente, en 2022 se aprobó por unanimidad la PGU, lo que evidenció la posibilidad de acuerdos en torno a ciertos aspectos del sistema. Adicionalmente, el sistema adolecía de limitados mecanismos de participación de los actores sociales en su gobernanza.
- **Mínimo espacio fiscal para corregir insuficiencias por rentas generales:** El componente no contributivo del sistema de jubilaciones y pensiones chileno, en desarrollo desde 2008 y expandido en particular en 2019 y 2022, corregía, hasta cierto punto las insuficiencias en cobertura, montos e igualdad de género que resultaban del pilar de capitalización individual. Sin embargo, el

gasto público en pensiones, especialmente por la PGU, aumentaba sostenidamente. Las proyecciones fiscales mostraban que, sin una reforma, el gasto podría superar el 7% del PIB hacia 2050, impulsado por el envejecimiento poblacional y la necesidad de reajustar la PGU para mantener su poder adquisitivo. A 2024 quedaba poco espacio político y fiscal para fortalecer el sistema de jubilaciones y pensiones exclusivamente a través de una expansión del pilar no contributivo.



La persistencia del trabajo informal, por cuenta propia y el surgimiento del trabajo en plataformas digitales, dificultaba la cobertura y continuidad de las cotizaciones, afectando la acumulación de ahorro previsional.

Estos desafíos son consistentes con aquellos identificados en la literatura especializada que vinculan estos problemas tanto con el diseño paramétrico del sistema (p. ej. aportes del 10% son insuficientes para financiar jubilaciones autofinanciadas en el contexto de carreras laborales interrumpidas y una población que envejece) (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015) como con las imperfecciones del mercado de pensiones marcadas por las asimetrías de información, los incentivos y el comportamiento efectivamente observado de los actores. De este modo, los pilares de ahorro individual que ofrecen muchas oportunidades de elección a los aportantes – entre otros elementos de diseño – pueden no estar promoviendo mercados efectivamente competitivos ni logrando el mejor resultado para la jubilación de sus afiliados (Barr y Diamond, 2006, 2009).

3. Propuesta, evolución y resultado de reforma en 2025

En 2022, el gobierno puso a consideración del Congreso una propuesta de reforma previsional. Esta

propuesta, que fue acompañada por un proceso de diálogo social (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2023), incorporaba, entre otras cosas, el aumento en 11,6% de la Pensión Garantizada Universal (desde aproximadamente USD 240 a USD 267), el aumento en la tasa de aporte de un 10% a un 16%, la creación de un seguro social basado en cuentas nocionales con solidaridad, financiado con los 6 puntos adicionales de aporte, y la reorganización industrial del pilar de ahorro o capitalización individual. Estos cambios buscaban aumentar el financiamiento para el sistema, corregir desigualdades de género y de ingresos en la vejez, mejorar las prestaciones de los actuales jubilados y hacer más eficiente el pilar de ahorro o capitalización individual (Biblioteca del Congreso Nacional, 2022).

En particular, respecto de la reorganización industrial del pilar de ahorro o capitalización individual, la propuesta proponía una serie de cambios al funcionamiento de este componente del sistema (Bórquez, 2023):

- la separación de las funciones del pilar de ahorro o capitalización individual concentrando, por un lado, las actividades de soporte (afiliación, administración de cuentas, colección de aportes y pagos) en una entidad pública y dejando, por otro, la inversión de los fondos a inversores privados en un marco de competencia en la que también operaría un inversor público;
- el cambio en el cobro de comisiones, hasta ese momento basado en la remuneración de los afiliados, que pasaría a ser calculada por sobre el saldo ahorrado;
- el reemplazo de los 5 multifondos indexados por exposición a riesgo y con libertad de elección (aunque con tránsito por defecto), por 10 fondos generacionales que ajustan su exposición al riesgo conforme se acerca la edad de jubilación de la cohorte sin posibilidad de que individuos elijan el fondo en el cual está su ahorro²;
- el destino por defecto de los ahorros al ente público de inversiones; y
- el reemplazo de las modalidades de retiro programado por renta vitalicia.

La propuesta se presentó en el contexto de una minoría parlamentaria en el Congreso y plebiscitos constitucionales que redujeron el espacio político

para reformas profundas. Así, la propuesta fue criticada por destinar los seis puntos adicionales de aporte a un esquema de seguridad social con solidaridad intergeneracional, por separar la industria del ahorro individual, por promover una participación del Estado en sectores donde operan los privados y, para algunos sectores, por incluir mecanismos de solidaridad en el componente contributivo cuando la solidaridad debiese estar limitada al pilar no contributivo. En el proceso, el gobierno tuvo dificultades para explicar el funcionamiento de los nuevos esquemas y cómo beneficiarían a los afiliados y pensionados.

La propuesta fue modificada mediante indicaciones que redistribuyeron el aumento de los aportes para que 3 p.p. fueran a financiar el nuevo seguro social y 3 p.p. a las cuentas de ahorro individual y que limitaban el rol del Estado en el sistema (el ente público de inversiones dejaba de recibir a los nuevos afiliados por defecto y se pasaba a una licitación por el stock de afiliados; el ente público de soporte pasaba a ser un ente privado y licitado). Con estas indicaciones el proyecto fue apoyado en la Cámara de Diputados y Diputadas, pero sin definiciones en la creación del seguro social y otros elementos, los que quedarían para ser definidos en el Senado.

Al pasar al Senado, los miembros de la Comisión de Trabajo y Previsión Social – con mayoría opositora al gobierno – formaron una comisión técnica para facilitar el acuerdo y el diálogo entre el Ejecutivo y los senadores. Esta comisión, considerando el espacio político, propuso no seguir con la separación de la industria, asegurando una mejora en la eficiencia de la industria a través de la licitación de stock, no cambiar el mecanismo de cobro de comisiones y mantener el cambio a los fondos generacionales. Luego del debate en el Senado se acordó, finalmente y con respecto a la organización industrial del pilar de ahorro o capitalización individual:

- Mantener a las administradoras como gestoras tanto del soporte como de las inversiones de los fondos, aunque

² Países como Australia, Estados Unidos, Holanda, México y Reino Unido tienen implementados fondos generacionales en la administración de los fondos de ahorro individual para pensiones.

Chile y la evolución del pilar de ahorro individual en el sistema de jubilaciones y pensiones

permitiendo la entrada de nuevos actores en la inversión de los fondos;

- Licitación el 10% del stock – no solo los nuevos afiliados – cada dos años, con la opción para los afiliados que lo manifiesten explícitamente, de mantenerse en su administradora;
- Aumentar la tasa de aporte en 7 puntos porcentuales (i.e. de 10% a 17%) con 6 puntos dirigidos a las cuentas individuales de ahorro y 1 punto a un fondo para compensar las diferencias previsionales de mujeres producto de su mayor sobrevivencia³; y
- Crear un esquema transitorio de solidaridad intergeneracional para mejorar las prestaciones de los actuales jubilados de modo que una parte de los siete adicionales irían a financiar este esquema por 20 años y a partir de entonces, éste se reduciría progresivamente en un período de diez años.

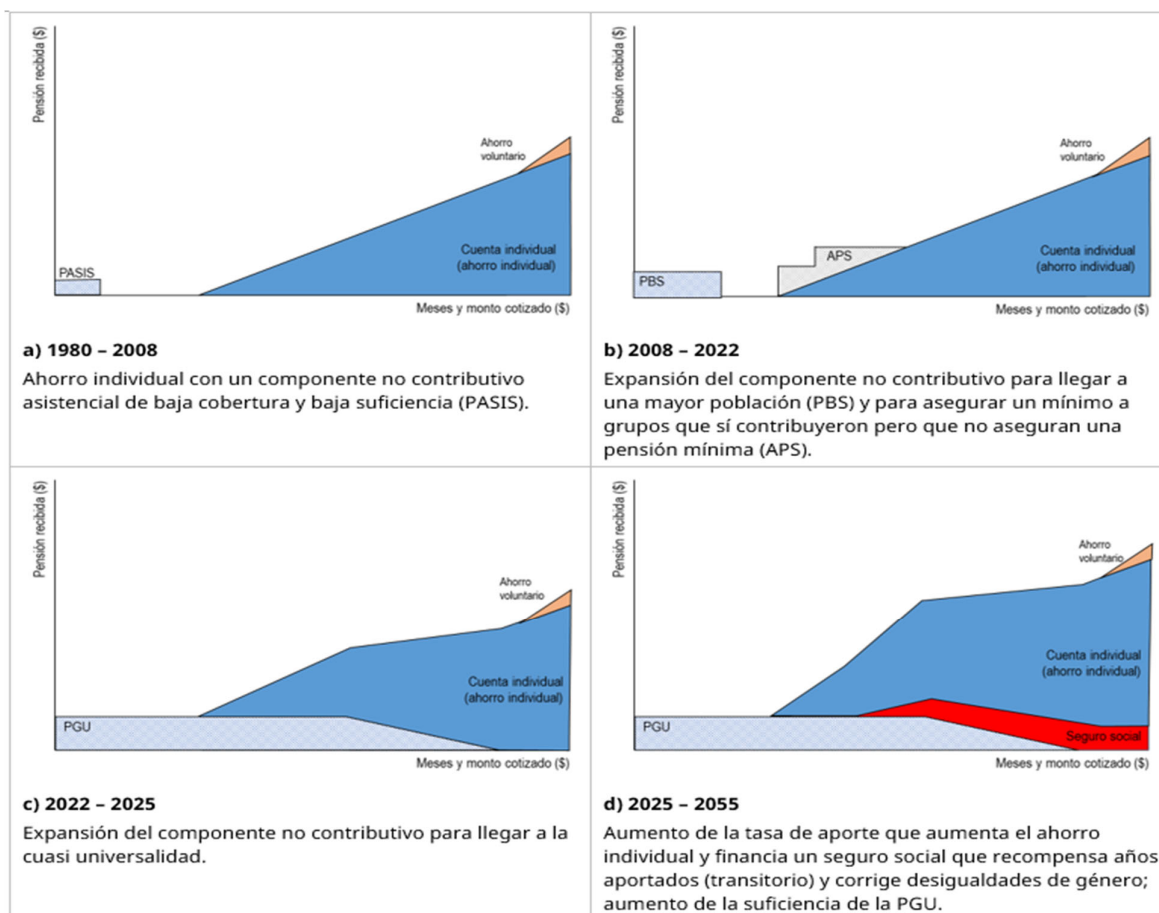
Este esquema, que también estaría disponible para los nuevos jubilados pagaría un monto fijo de alrededor de 40 USD por cada año aportado, con un máximo de 25 años y un mínimo de 20 para hombres y 10 para mujeres.

- Aumentar el monto de la Pensión Garantizada Universal en alrededor de 12%.

Los cambios propuestos por el Senado fueron aprobados por la Cámara de Diputados y Diputadas, aprobando cambios estructurales al pilar de ahorro o capitalización individual luego de más de diez años de debate.

Esquemáticamente, y con el riesgo de simplificar, el sistema de jubilaciones y pensiones de vejez chileno evolucionó desde sus orígenes y según los plazos acordados en la última reforma, según el Diagrama 1.

► Diagrama 1 - Evolución del sistema de jubilaciones y pensiones de Chile, 1981 - 2025



³ Adicionalmente, el costo de administración de los fondos de pensiones es pagado por el cotizante mientras que el seguro de invalidez y sobrevivencia es pagado por el empleador; esto último fue introducido en la reforma de 2008.

4. Reflexiones para el funcionamiento de los pilares de ahorro contributivo en la región

Desde su origen en los años '80, el componente de ahorro individual del sistema de pensiones chileno ha pasado de ser el principal y casi único componente del sistema de jubilaciones y pensiones a un componente que convive con un pilar no contributivo fuerte y casi universal con elementos de un seguro social que recompensa años de aporte y corrige desigualdades de género. Una parte de este seguro social tiene un componente transitorio, de modo que en el largo plazo solo permanecerá el componente que corrige desigualdades de género.

El mismo componente de ahorro individual también ha sufrido modificaciones, pasando desde un sistema que basa su eficiencia y competitividad en la libertad de los afiliados de elegir de manera individual a su administradora y sus fondos a un sistema que reconoce que la libertad de elección de los individuos no es, necesariamente, el mecanismo más efectivo para promover la eficiencia en el sistema. Estos aprendizajes, ya consolidados en la literatura académica, han promovido propuestas para concentrar la competencia en la inversión de los fondos, centralizar de ciertas operaciones y la libertad de elección en los puntos donde efectivamente aumentan la eficiencia del sistema.

Estos cambios han resultado, por ejemplo, en primero la introducción de las licitaciones de nuevos afiliados y, luego, licitación del stock de afiliados; y en la introducción de multifondos con tránsito por defecto en la exposición al riesgo a medida que la persona envejece y, luego, en fondos generacionales sin posibilidad de elección a la exposición al riesgo.

La introducción de opciones por defecto eliminó parcialmente la posibilidad que afiliados tomen malas decisiones de inversión (aún estaba permitido elegir fondos más o menos riesgosos de manera libre aunque esta libertad se restringió con la última reforma) o de mantenerse en administradoras con comisiones más altas (las licitaciones beneficiaban a los nuevos afiliados).



Los procesos de reforma a los pilares de ahorro individual son procesos técnicos que pueden basarse en la experiencia acumulada alrededor del mundo, pero son también procesos políticos que implican congeniar la existencia de instituciones ya establecidas, intereses creados, derechos adquiridos y una equitativa distribución de beneficios y responsabilidades.

La libertad de elección obligaba a las administradoras a invertir en instrumentos más líquidos, a modo de disponer de los fondos en la eventualidad que afiliados decidieran cambiar de exposición al riesgo o de administradora.

Estos aprendizajes resultaron en el desarrollo de propuestas para separar los distintos componentes del ahorro individual, para concentrar la competencia y la libertad de elección donde efectivamente funciona – en la inversión – y reducirla ahí donde no necesariamente genera valor – en las actividades de soporte.

Aunque estas propuestas apuntan a mejorar la eficiencia y los resultados para los afiliados, y acercan los componentes de ahorro individual a aquellos observados en países como Holanda, Reino Unido y Estados Unidos, deben implementarse en el contexto de una institucionalidad ya existente, derechos ya adquiridos e intereses ya creados.

Surgen, de este modo, una serie de consideraciones al momento de presentar propuestas para mejorar el funcionamiento de los pilares de ahorro individual en los sistemas de pensiones:

- Los procesos de reforma a los pilares de ahorro individual son procesos técnicos que pueden basarse en la experiencia acumulada alrededor del mundo, pero son también procesos políticos que implican congeniar la existencia de instituciones ya establecidas, intereses creados, derechos adquiridos y una equitativa distribución de beneficios y responsabilidades.
- El componente de ahorro individual para las jubilaciones y pensiones combina una serie de operaciones de soporte (afiliación, recolección, administración de cuentas, pago de prestaciones) y de inversión. Estos distintos procesos no responden de igual manera a la competencia o a la libertad de elección de actores, por lo que los factores que determinan la eficiencia en un proceso no son necesariamente los mismos en otros procesos debido a diferencias de economía de escala o la obligatoriedad que caracteriza a los aportes de la seguridad social.
- El mercado de ahorro individual presenta una serie de fallas asociadas a las asimetrías de información y al comportamiento no racional de los actores, por lo que la libertad de elección de los afiliados no es, necesariamente, un principio que promueva la eficiencia de los distintos procesos del sistema.
- Traspasar muchas decisiones – y riesgo – a los individuos puede erosionar la legitimidad social del componente de ahorro individual al abrir el espacio para las decisiones e impacto de fluctuaciones exógenas que pueden erosionar el nivel de las prestaciones con consecuencias irreversibles y de largo plazo para los afiliados.
- La escala de los países determina también la diversidad de actores y reglas de inversión a las que están sujetas las administradoras. Lecciones aprendidas en países como el Reino Unido, Holanda o Estados Unidos no necesariamente son replicables en países con un número de afiliados, masas salariales o con mercados financieros más pequeños.
- Como cualquier reforma de jubilaciones y pensiones, los cambios deben proponerse con una visión de largo plazo. El diálogo y la participación activa de los distintos actores, incluidos trabajadores y empleadores, resulta fundamental para consensuar cambios anclados en el mejor resultado para el sistema de jubilaciones y pensiones y no a un determinado sector político o gobierno.

Sobre la base de todas estas consideraciones está el principio que los componentes de ahorro individual son parte de un sistema de jubilaciones y pensiones. Como un todo y a través de sus respectivos pilares, el sistema debe promover la cobertura, suficiencia y

sostenibilidad, pero la función específica del componente de ahorro individual no debe, necesariamente, apuntar a cumplir de manera completa estos tres objetivos. Resulta fundamental, por lo tanto, establecer cuál es la función específica que cumple el pilar de ahorro o capitalización individual y el rol que cumple en el sistema en general. Con esa definición resultará más fácil orientar el diálogo para tomar las consideraciones y consensuar reformas al pilar de ahorro o capitalización individual que terminen fortaleciendo los sistemas de jubilaciones y pensiones y el bienestar de trabajadores y personas mayores.

5. Referencias

- Asociación de AFP (2023). [Baja de comisiones y dos nuevos actores: Los efectos de las siete licitaciones de nuevos afiliados de las AFP.](#)
- Barr, N. y Diamond, P. (2009). [“Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions”](#). *International Social Security Review*, 62(2). pp. 5-29.
- Barr, N. y Diamond, P. (2006). [“The economics of pensions”](#). *Oxford Review of Economic Policy*, 22 (1). pp. 15-39 DOI: 10.1093/oxrep/grj002 .
- Benavides, P. y Valdés, R. (2020). [Pensiones en Chile: Antecedentes y contornos para una reforma urgente.](#) Centro de Políticas Públicas UC.
- Bertranou, F. (2020). [Comentario OIT a la propuesta de reforma de pensiones e indicaciones.](#)
- Bertranou, F. y Montt, G. (2021). [Consideraciones sobre seguridad social, seguridad de ingresos, pensiones y el 10% de ahorros de los trabajadores en las AFP en el contexto de la COVID-19 en Chile.](#) Nota Técnica OIT Cono Sur.
- Biblioteca del Congreso Nacional (2022). [Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica.](#) Mensaje No. 180-370.
- Bórquez, B. (2023). [Seguridad social en Chile: Propuestas de reforma al sistema de pensiones.](#) Serie Minuta No. 113-23. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015). [Informe Final.](#)

Chile y la evolución del pilar de ahorro individual en el sistema de jubilaciones y pensiones

- Gana, P. (2002). "Las pensiones no contributivas en Chile: Pensiones asistenciales (PASIS)". En Bertranou, F., Solorio, C. y van Ginneken, W. (eds.). [Pensiones no contributivas y asistenciales. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay](#). Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2002
- Granados, P., Toledo, F. y Quintanilla, X. (2024). [Diseño, evolución y efectos del primer pilar en el sistema de pensiones chileno](#). Documento de Trabajo N. 74. Superintendencia de Pensiones.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2023). [Diálogos por Pensiones Dignas: Hacia un sistema de seguridad social](#).
- OCDE (2024). [Pension Markets in Focus: Preliminary 2024 data - June 2025](#).
- Redroban, S. y Cifuentes A. (2021). [Algunas Reflexiones Sobre la Política de Inversiones de los Fondos de Pensiones](#), Documento de Trabajo No. 108. CLAPES UC.
- Superintendencia de Pensiones (2022). [Ficha Estadística Previsional, No. 121](#).
- Superintendencia de Pensiones (2021). [Actualización de la evolución y desempeño de los cambios de fondos](#). Nota Técnica SP N. 7.
- Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuestos. (2024). [Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios](#).



Bajo licencia [CC BY 4.0](#) © Organización Internacional de Trabajo 2026

OIT. *Chile y la evolución del pilar de ahorro individual en el sistema de jubilaciones y pensiones*, ficha informativa, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT.

<https://doi.org/10.54394/00033387>

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina para el Cono Sur de América Latina
Santiago de Chile

T: +56 2 5805500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/es/chile

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033387>