



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración

**EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE AHORRO COMO BENEFICIO A
LAS FINANZAS PERSONALES**

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestra en Administración con línea terminal en Finanzas

Presenta
Gabriela Refugio Aguado Rivera

Dirigido por:
Dra. Josefina Morgan Beltrán

Querétaro, Qro. a enero, 2023



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



Evaluación de las prácticas de ahorro como beneficio a
las finanzas personales

por

GABRIELA REFUGIO AGUADO RIVERA

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](#).

Clave RI: CAMAN-134981



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE AHORRO COMO BENEFICIO A LAS FINANZAS PERSONALES

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestro en Administración con línea terminal en Finanzas

Presenta

Gabriela Refugio Aguado Rivera

Dirigido por:

Dra. Josefina Morgan Beltrán

Dra. Josefina Morgan Beltrán

Presidente

Dr. León Martín Cabello Cervantes

Secretario

Dra. Elia Socorro Díaz Nieto

Vocal

Dr. Martín Vivanco Vargas

Suplente

Dra. María Elena Díaz Calzada

Suplente

Centro Universitario,
Querétaro, Qro.
Enero, 2023
México

RESUMEN

En los últimos años ha aumentado la preocupación en el tema de retiro laboral entre la población que cotiza con la ley de 1997, la teoría muestra que las aportaciones no serán suficientes para este fin. En el corto, mediano y largo plazo, ¿Cuál sería el impacto en las finanzas personales de ahorrar para el retiro desde temprana edad? En la presente investigación se hace una revisión a la teoría sobre el ahorro para el retiro, las prácticas y hábitos de ahorro de la población en edad laboral y se hace énfasis en el ahorro voluntario desde temprana edad. Esta investigación, replantea la forma de ver el ahorro para el retiro, no sólo como un vehículo para lograr metas a largo plazo, sino que además analiza los beneficios de hacerlo, a corto y mediano plazo, las bondades que se tienen al estar en un sistema de ahorro para el retiro formal, así mismo, muestra los beneficios que de esto se derivan. Hablar de ahorro para el retiro, lleva a discurrir entre lo que se conoce como ahorro voluntario y el ahorro obligado, mismo que se da de manera conjunta con el empleador. Para la obtención de resultados se empleó el método cualitativo aplicando la técnica de análisis de entrevista de respuestas abiertas, los resultados mostraron el grado de interés, información y responsabilidad que se asume en el tema de retiro laboral. Se concluye reforzando la concientización sobre las ventajas que tiene el ahorro voluntario para el retiro desde el presente y en el futuro y la necesidad de hacerlo con ese fin. La información en el tema del retiro laboral es la principal herramienta que generará una mejora en las finanzas personales ya que permite la planeación y previsión del retiro laboral tomando decisiones óptimas desde temprana edad.

(Palabras Clave: **Ahorro para el retiro, prácticas de ahorro, finanzas personales.**)

ABSTRACT

In recent years, concern has increased on the issue of retirement from work among the population that contributes with the 1997 law, the theory shows that the contributions will not be sufficient for this purpose. In the short, medium and long term, what would be the impact on personal finances of saving for retirement from an early age? In this research, a review is made of the theory on saving for retirement, the saving practices and habits of the working-age population, and emphasis is placed on voluntary saving from an early age. This research rethinks the way of seeing savings for retirement, not only as a vehicle to achieve long-term goals, but also analyzes the benefits of doing so, in the short and medium term, the benefits of being in a savings system for formal retirement, likewise, shows the benefits derived from this. Talking about saving for retirement leads to a discussion between what is known as voluntary saving and compulsory saving, which is given jointly with the employer. To obtain results, the qualitative method was used, applying the open-response interview analysis technique, the results showed the degree of interest, information and responsibility assumed in the subject of retirement from work. It concludes by reinforcing awareness of the advantages of voluntary savings for retirement from the present and in the future and the need to do so for that purpose. Information on the subject of retirement from work is the main tool that will generate an improvement in personal finances since it allows planning and forecasting retirement from work, making optimal decisions from an early age.

(Key words: **Retirement savings, savings practices, personal finances.**)

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo a mi compañero de vida Jesús Zarazúa, por estar siempre presente, a mis padres y a mis hermanos por estar siempre brindando el apoyo necesario para la realización de esta maestría, sobre todo por el respaldo en los momentos más difíciles, lo que me hace sentir que la familia es lo más importante.

A mis amigos y compañeros de maestría, hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de dedicar este proyecto a ustedes por compartir horas de estudio, por su apoyo y constancia.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Querétaro por brindarme la oportunidad de ser parte de su programa de Maestría en Administración en su área terminal de Finanzas. Con ello se me permitió cursar un posgrado en una institución académica y de investigación de gran renombre en el país.

A la división de estudios de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración y a su planta docente por los conocimientos aportados en cada una de las materias, lo que me dio una mejor visualización en el área de finanzas.

A mi directora de tesis, Dra. Josefina Morgan Beltrán, por su orientación, confianza y paciencia hacia mi persona, sus invaluable e importantes aportes fueron parte trascendental en mi trabajo de tesis.

ÍNDICE

RESUMEN.....	i
ABSTRACT	ii
DEDICATORIAS	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. ASPECTOS TEÓRICOS	3
2.1. Ahorro para el retiro en México.....	3
2.2. Programas en México.....	9
2.3. Ahorro voluntario vs. ahorro obligatorio	16
2.4. Sistema de pensiones	19
2.4.1. <i>La historia</i>	22
2.4.2. <i>Reformas a los sistemas de pensiones en México</i>	25
2.4.3. <i>Cómo funcionan las pensiones en México</i>	27
2.5. Beneficios del ahorro en las finanzas personales.....	36
3. ASPECTOS METODOLOGICOS	43
3.1. Problema de Investigación	43
3.2. Justificación.....	44
3.3. Objetivos	46
3.3.1. <i>Objetivo general:</i>	46
3.3.2. <i>Objetivos específicos:</i>	46
3.4. Pregunta de investigación	46
3.5. Hipótesis.....	47
3.6. Variables independiente y dependiente.....	47
3.6.1. <i>Variable independiente</i>	47
3.6.2. <i>Variables dependiente</i>	47

4. RESULTADOS.....	48
4.1. El ahorro.....	49
4.2. Hábitos y metas del ahorro.....	52
4.3. Retiro laboral.....	56
4.4. AFORE.....	58
CONCLUSIONES	60
REFERENCIAS.....	64
ANEXO A Instrumento de campo	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Página
2.1	Rendimiento de las Siefores básicas a febrero 2022	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Página
2.1	Ahorro voluntario y pensión	18
2.2	Comisiones de las AFORES 2022	40
4.1	Porcentaje de personas que ahorran	49
4.2	Medios utilizados para ahorrar	51
4.3	Porcentaje del sueldo destinado al ahorro	53
4.4	Ingresos y gastos	54
4.5	Se plantea meta al ahorrar	55
4.6	Plan económico para el retiro	56
4.7	Necesidades en el futuro con el ahorro presente	57

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se habla sobre el tema de las prácticas de ahorro como beneficio a las finanzas personales, surgido de la preocupación existente sobre el tema del retiro laboral, sobre todo en la población que cotiza con la ley de 1997, de ante mano se sabe que, en México, es un tema que preocupa a la mayoría de los trabajadores, ya que el sistema de ahorro para el retiro en el país es cambiante.

Se analiza la teoría que muestra que las aportaciones no serán suficientes para lograr una estabilidad económica una vez que se emprende el retiro.

Durante este trabajo, se analiza las prácticas y hábitos de ahorro que la población tiene, y se hace énfasis en el ahorro voluntario sugerentemente desde una edad temprana.

Se comenta sobre las ventajas que se tiene al ahorrar desde el presente y claro, en el futuro, de esa manera se observan las posibilidades que representan como beneficio de quien ahorra para el retiro, las ventajas que se tienen desde el presente y por supuesto para el futuro.

En este trabajo se replantea la forma de ver el ahorro, el objetivo principal de este trabajo ha sido poner sobre la mesa una reflexión en torno a lo adecuado del ahorro para el retiro, el cual se visualiza como una estrategia para lograr metas a largo, mediano y corto plazo, lo que permite se analicen los beneficios de tener el hábito de hacerlo, sobre todo cuando éste se hace desde una institución formal, aunque también se comenta sobre quienes lo hacen de manera informal.

Se discurre sobre aspectos elementales del tema, como el ahorro voluntario, el ahorro obligado, asimismo se analiza el tema de las afores y cómo ha sido el sistema de

ahorro para el retiro en nuestro país desde sus aspectos teóricos, los programas que se han aplicado en el país y la ley vigente.

Se observó que los programas de pensiones existentes son solo una ayuda en torno al retiro laboral, las reformas han trasladado a los individuos un conjunto de decisiones y riesgos que antes no consideraban.

Las tasas de reemplazo de las pensiones en México, son bajas, en este sentido se observó que los individuos deben ser conscientes de esa situación y reconsideren sus niveles de ahorro voluntario y más aún para aquellos que no tienen la cobertura de estos programas.

Se trabajó el análisis de datos obtenidos de una entrevista realizada a personas en un rango de edad 30 a 43 años, por medio de la cual se conoció temas como los hábitos, las ideas y el conocimiento que se tiene acerca del ahorro para el retiro.

Se concluyó que la población no ahorra con la finalidad de planear el retiro laboral, en su mayoría las metas del ahorro son a corto y mediano plazo, el desconocimiento del tema y la falta de interés son de las principales causas.

2. ASPECTOS TEÓRICOS

2.1. Ahorro para el retiro en México

Según la CONDUCEF (Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros), es el ingreso sobrante o ahorro que no se destina a la adquisición de productos y que se conserva para planes a futuro tales como viajes, educación, compra de bienes como casas, autos y todo aquello que forma un patrimonio y que le permita al trabajador disfrutar más allá de simplemente tener para comer o para los gastos corrientes necesarios de la vida diaria, además para la jubilación, para solventar alguna emergencia médica o de otro tipo, reunir un monto para poder invertir, establecer algún negocio, etc.

Se le puede llamar ahorro a esa parte del ingreso que se conserva para su utilización en un futuro, es necesario clarificar que este no es lo que sobra del gasto, sino que es una parte del ingreso que se presupuesta para tener la posibilidad de que en un determinado tiempo se pueda alcanzar una meta propuesta por quien realiza el ahorro.

La idea de que el ahorro es lo que le sobra a una persona después de haber realizado sus compras, los pagos, etc., que se dan de manera regular por el consumo de alimento, servicios básicos, entre otros, es lo que ha generado que no todos en el país tengan este hábito.

Existen dos métodos de ahorro, el ahorro informal y el ahorro formal.

El ahorro informal se refiere al resguardo del dinero de reserva mediante mecanismos prácticos, como el uso de alcancías o de tandas. Sus principales desventajas son el riesgo de robo o pérdida del dinero. Además de que esta práctica al no ser formal lleva a que la persona pueda dejarla en cualquier momento sin alcanzar alguna meta que se haya fijado. Usualmente este tipo de ahorro es menos confiable para cumplir con las metas financieras, pues se gasta con mayor facilidad.

La segunda opción es el ahorro formal, en el que instituciones financieras que cuentan con la autorización y supervisión de las autoridades son las encargadas de guardar y hacer rendir el dinero del trabajador, en este tipo de ahorro, no sólo las instituciones juegan el papel de guardar el dinero, sino que ellas directamente a través de un convenio con las empresas, reciben la aportación directa tanto del trabajador como del patrón, e incluso del gobierno, es decir, que siguen los protocolos establecidos por la ley para que el ahorro para el retiro pueda ser más que una simple aportación del trabajador para cuando éste, se retire. Entre sus ventajas, se encuentran ganar intereses, otra de ellas es que, en caso de fallecimiento, las instituciones financieras (banco) pueda hacer entrega a los familiares directos y que en la mayoría de ocasiones, eso les permite tener acceso a diversos servicios tales como un crédito, en este caso, el recurso económico se encuentra asegurado.

El dinero que se guarda en el banco está protegido por el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) hasta por un monto equivalente a 400 mil UDIS. Por otra parte, existen instituciones denominadas Sociedades Cooperativas de Ahorro y

Préstamo (Socaps) y Sociedades Financieras Populares (Sofipos) que también cuentan con seguro de depósito que brinda protección hasta 25 mil UDIS.

Además, el retiro se define como la etapa de la vida en la que una persona deja de trabajar, sin embargo, como es sabido, a un a edades avanzadas, todas las personas requieren de dinero (ahorro) para subsistir, por lo que lo ideal es que para ese entonces se tengan los ahorros suficientes o una pensión suficiente para vivir tranquilo, con la capacidad de cubrir los gastos corrientes que se dan de manera natural, como los imprevistos que pudieran surgir.

Una forma de asegurar que el trabajador ha de tener los recursos óptimos para el momento de retirarse es la denominada pensión, que es el resultado del ahorro que se realiza durante la vida laboral, en la cual cotiza en instituciones de seguridad social, en la cual tendrá una cuenta individual que es administrada por una Afore, que concentra los recursos para la pensión que recibirá desde el momento del retiro.

En todo trabajador existe la preocupación sobre si está realizando el ahorro necesario para mantener un nivel de consumo y bienestar adecuado durante la fase de retiro, y es que como es sabido, en nuestro país, diferentes variaciones en la economía han generado incertidumbre por ello, específicamente en la población que comenzó a cotizar con la reforma al sistema de pensiones de 1997. Esta cuestión es fundamental para cualquier trabajador, además que diversas investigaciones han mostrado que el ahorro resulta insuficiente para la fase de retiro, por lo que existen diversas dudas, incertidumbres, inseguridad entre los trabajadores que cotizan, ya que siempre existe la duda sobre si les ha de alcanzar lo que están aportando para el retiro o si es que es

necesario aportar más, y es que diversas afores, además de ofrecer el manejo, rendimiento y administración de dichos recursos, también tienen planes de ahorro voluntario, con el que se promete, tener mayores recursos al momento del retiro.

Bernheim, 1993 menciona que, en Estados Unidos, el tema ha sido particularmente preocupante en el caso de la generación de los llamados baby boomers, sobre quienes se ha sugerido que no estaban preparados de manera razonable para sus años en retiro, ya que hoy en día, los empleos a los que acceden quienes pertenecen a esta generación, son temporales, sin prestaciones, además de que el tiempo de duración de éstos en los empleos es muy corto.

En Europa, es menos preocupante este tema debido a los programas públicos de pensiones que ofrecen tasas de reemplazo superiores al 60% y sus coberturas en cuanto a la población, aunque la problemática está en la viabilidad financiera que ha generado el establecimiento de reformas que reducen beneficios, pero aumentan cotizaciones o elevan la edad para retirarse.

Lucchetti (2009) menciona que sólo alrededor del 25% de la fuerza laboral en el mundo tiene beneficios por conceptos de pensión. En América latina, es alrededor del 35 % y para los adultos mayores a 65 años es mucho menor. Los programas de pensiones enfrentan problemas financieros.

Este tema también es de gran preocupación para nuestro país, México. Aunque los estudios empíricos que muestran resultados sobre lo adecuado del ahorro para el retiro de la población son escasos, lo que nos sugiere que no se le ha tomado la seriedad para

conocer realmente la situación por la que los trabajadores del país se enfrentan, las dudas que se tienen y el poco o mucho conocimiento que se tiene del tema y es que las encuestas realizadas dejan ver bajos niveles de ahorro destinado para el retiro.

La falta de cobertura de los sistemas públicos es un problema mayúsculo en el país, ya que muy pocas personas tienen acceso a la pensión, incluso si comparáramos con otros países de igual desarrollo. Las tasas de remplazo son bajas y la pobreza está en un nivel muy elevada; esto ha generado que exista insuficiencia de ahorro para el momento del retiro como resultado de dar prioridad en las políticas públicas y en el futuro con seguridad será un grave problema.

Con este panorama es necesario replantear el análisis y discusión de los conceptos básicos de la teoría económica y además de replantear los usos y costumbres del consumo de una persona a lo largo de su vida para generar el ahorro para el retiro.

El cuestionamiento sobre esto es, cuándo el Estado tendrá una intervención real, ya que a pesar de que el ahorro es obligatorio y contractual mediante los programas de pensiones, pero sigue siendo insuficiente para la mayoría de las personas.

Sólo excluyendo a un grupo pequeño de trabajadores que están cubiertos por programas de beneficios que les ofrecen el remplazo del 100%, la poca cobertura y la baja tasa de remplazo en los programas podría tener un contrapeso con un mayor ahorro voluntario destinado al retiro.

Usualmente, los estudios sobre el comportamiento del ahorro para el retiro utilizan el marco teórico estándar del modelo de ciclo de vida (en adelante, MCV). Modigliani, 1986, menciona que los individuos buscan suavizar la senda del consumo durante su

vida, ya que debido a este no es similar al de su ingreso, estos ahorrarían en su vida activa para al momento del retiro financiar el consumo de manera óptima,

El ahorro es una variable residual del consumo, por lo que no sólo es una transferencia intemporal. Una aproximación al cálculo del monto adecuado de riqueza, que descansa en MCV estándar, recurre a la restricción del presupuesto de cada individuo durante el proceso de optimización, es decir esa riqueza actual más el valor del presente de los ingresos futuros debe ser igual al valor del consumo a lo largo de la vida, por lo que, si a este valor le quitamos el valor del ingreso, tendremos el monto de riqueza, esto sólo es un ejercicio de acercamiento ya que existen otros factores que pueden resaltar tales como las herencias. El componente de ingresos futuros incluye el flujo a valor presente de beneficios de los programas de pensiones en dado caso que exista.

Pero profundizando en el tema, se hace la pregunta ¿Los mexicanos ahorran para su retiro de manera adecuada? Esta pregunta se puede abordar en dos niveles. Remontándose a los tiempos en los que no existían programas obligatorios públicos de pensiones, la respuesta es un no rotundo. De hecho, ésta es una de las razones que justifican la participación del Estado en la provisión de un programa público de pensiones (Solís y Villagómez, 1999).

Villagómez 1999, nos menciona que, en la literatura tradicional, la argumentación hace referencia a tres aspectos fundamentales: paternalismo, redistribución y fallas del mercado. En el primer caso se sugiere que los individuos no son capaces de tomar por sí

mismas decisiones adecuadas para asegurar su futuro. Ya sea por “miopía”, de esa manera lo llama el autor, además de mencionar que puede haber otro tipo de restricciones, los individuos no ahorran los recursos necesarios para hacer frente a gastos imprevistos o para cuando alcancen su edad de retiro. El Estado puede obligarlos a la acumulación de cierta riqueza mediante programas públicos y obligatorios, ya que el ingreso puede ser insuficiente y pueda estar debajo de lo marcado como pobreza, es por ello que el Estado participa con un mecanismo garante de un ingreso mínimo mediante la redistribución de ingresos, además señala la existencia de poca información que lleva a problemas como la equivocada selección y riesgo moral de no alcanzar una solución óptima de mercado, así que el Estado podría participar prestando servicios directamente en este sentido, se puede dar cuenta que nuestro país, no cuenta con los programas y reformas que cubran a toda la población, además de que esto se ve afectado por la economía informal que predomina como parte de la situación laboral de los mexicanos.

2.2. Programas en México

En México, los programas de pensiones públicos contributivos se desarrollan de manera importante en la primera parte del siglo XX, así lo menciona Villagómez 1999 donde además comenta que en el marco de las conquistas laborales obtenidas en la época postrevolucionaria, todos adoptaron el esquema de reparto y beneficios definidos con contribuciones tripartitas —empleador, empleado y Estado— en los que la administración fue totalmente estatal, por lo que el autor mencionado menciona que no se crearon fondos de reservas actuariales adecuados.

Retomando un poco de historia, en el país para los trabajadores del sector privado formal se les ofrece el servicio brindado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que inició sus operaciones en 1944. Y para los trabajadores del sector público, en 1959 se creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y de igual modo se crearon programas para las fuerzas armadas y para trabajadores de diversas entidades o empresas públicas, como los electricistas, petroleros y ferrocarrileros, así como para los burócratas de los estados de la República.

Villagómez (1999), menciona que con el paso del tiempo todos estos programas fueron presentando diversos problemas ocasionados por sus propios diseños, pero en particular por causa de dificultades financieras que pusieron en riesgo su viabilidad a largo plazo, y es precisamente esta serie de problemas lo que ha ocasionado incertidumbre y desconfianza en los trabajadores del país, sumado a los cambios que se han realizado por las reformas, que el trabajador alcanza a ver que son menos los beneficios que en las reformas pasadas, por lo que cada vez, los cambios en ellas, generan que no exista confianza, y es precisamente a esos cambios a lo que se le atribuye que cada vez se tenga que aportar más, o buscar más opciones de ahorro voluntario, para que al momento del retiro, se tenga mayor alcance el ahorro que se realizó durante la vida laboral de cada persona.

Todos los sistemas han sido reformados en los últimos veinte años. La primera reforma fue la del programa del IMSS, en 1997, que dio lugar a un esquema de contribuciones definidas, capitalización total y cuentas individuales. El cambio fue obligatorio para todos los afiliados. La pensión que recibirá el trabajador depende del monto de la contribución, la evolución del salario, las comisiones cobradas por las

administradoras privadas y los rendimientos generados por la inversión de los recursos. Sin embargo, la densidad de cotización, que es la contribución efectiva de un trabajador al sistema durante su vida activa, representa un elemento importante.

En sus investigaciones Villagómez 1999, menciona que la edad de retiro es de 65 años y existe una pensión mínima garantizada, pero el trabajador deberá haber aportado al sistema al menos durante 1 250 semanas. El segundo programa en importancia es el del ISSSTE, para burócratas federales, también con beneficios definidos, pero a diferencia del IMSS, este otorga la pensión por años de servicio, el 100% de tasa de reemplazo se alcanza con 30 años de actividad. En este último recordemos que los trabajadores son parte del aparato gubernamental.

Con el tiempo este programa dejó de ser financieramente viable y a mediados de la década pasada las contribuciones de los trabajadores no alcanzaban a cubrir siquiera el 50% de la nómina vigente de los pensionados, por lo que se ha tenido que recurrir a recursos fiscales federales y a cambios de los cuales no todos los trabajadores están de acuerdo, sin embargo, las leyes vigentes y negociaciones con las partes sindicales de cierto modo le han dado validez. De acuerdo a García, 2005 en 2007, este programa fue reformado de conformidad con el programa nuevo del IMSS; el cambio al nuevo esquema fue opcional para los trabajadores ya activos, pero no así para quienes se integraron a partir de la reforma.

Existen diversos programas para trabajadores de empresas estatales y burócratas en los estados de la República, que llevan el ahorro para el retiro de los derechohabientes, son esquemas de beneficio definido y años de servicio, y presentan serios problemas de viabilidad financiera. Algunos de estos programas han sido modificados, pero sólo en

términos paramétricos. Es decir, mediante el aumento de la edad de retiro o de las contribuciones, Vázquez Colmenares, 2012; Villagómez y Ramírez, 2013.

El sistema de pensiones en el país, se encuentra en crisis por diversas situaciones, la primera es el cambio demográfico y el aumento de la esperanza de vida, pero también por la baja cobertura de la población que cotiza o ha cotizado alguna vez para su pensión, la cual asciende a 30.4% de la población total, de acuerdo con la Encuesta de Empleo y Seguridad Social (ENESS) CIEP (2017).

Esta baja cobertura se debe al alto porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra en el sector informal, además de la movilidad de empleo que caracteriza a las nuevas generaciones, sumado a la baja cobertura, la tasa de contribución es mínima de forma general, aunque es distinta en los sistemas de pensiones obligatorias.

De manera específica, los trabajadores del IMSS, contribuyen con un 6.5% d su salario mensual, y los del ISSSTE lo hacen con 11.3%, ambas contribuciones son de las más bajas entre los países del OCDE.

Lo anterior conlleva a que las tasas de reemplazo, es decir, el porcentaje de su último salario que recibirían como pensión, sean también bajas ubicándose en menos de 30 %.

La cantidad que los adultos mayores jubilados por las pensiones obligatorias recibirán, no será suficientes para cubrir sus gastos CIEP (2017).

El Estado Mexicano, enfrenta sin lugar a dudas un creciente gasto en pensiones, sobre todo las que están relacionadas al sistema de reparto o beneficio definido, ya que estas dejan sin margen de maniobra para la creación de políticas públicas que incentiven el ahorro de los trabajadores y de la población en general, sobre todo cuando están en el sector informal CIEP 2017, lo que genera incertidumbre e inseguridad en la población en edad laboral.

Villagómez 1999, menciona que si bien es relevante la participación del Estado en la provisión de pensiones para el retiro, la literatura empírica ha mostrado que, para el caso de la mayoría de los países en desarrollo, esta solución sólo ha resuelto de manera parcial el problema de un ahorro para el retiro adecuado para toda la población, por lo que se tendrá que reajustar no sólo el sistema de pensiones, sino también la forma y el hábito de ahorrar, ya que los ciudadanos no están adentrados en esta dinámica, además de que al estar inmersos en una economía altamente informal, no se han establecido las maneras, de que cada persona realice su ahorro para el retiro de manera que se vea beneficiado.

A continuación, se discuten tres puntos que explican esta problemática en el caso de México, aunque no exclusivamente, de acuerdo a Villagómez 1999:

a) Baja cobertura. Cuando los objetivos fundamentales de un sistema de pensiones en el marco de la seguridad social pública son permitir que se suavice la senda de consumo de un individuo a lo largo de su vida y prevenir la pobreza entre la población

en edad avanzada, su éxito o fracaso depende de alcanzar estos objetivos y su evaluación puede realizarse de distintas formas; un indicador que resulta muy útil para mostrar la efectividad de la política pública en esta materia es el de la cobertura alcanzada por el sistema de pensiones, estas evaluaciones no se han llevado a cabo en el país, sino que los cambios y modificaciones que se realizan a la ley de ahorro para el retiro, así como en otros aspectos responde más a la línea política del grupo en el poder.

Es un problema complejo y es necesario analizarlo con más detalle para detectar sus causas. El panorama de la cobertura de los sistemas públicos de pensiones contributivos es el siguiente, el país, sufre desde hace muchos años del problema de corrupción desde todos los niveles, es decir, no sólo quienes gobiernan, sino quienes son gobernados, no sólo los empleadores, sino los empleados, quienes de manera constante buscan no pagar impuestos, o dicho en palabras simplificadas, pagar menos en todos los aspectos.

En diciembre de 2013 el programa del IMSS contaba con aproximadamente 16 millones de afiliados activos (alrededor del 30.6% de la Población Económicamente Activa, PEA), aunque el sistema administraba más de 50 millones de cuentas. La diferencia en estas dos cifras revela un serio problema del sistema, derivado de la enorme informalidad en la economía mexicana, de la cual se ha hablado a lo largo de este trabajo, empleos informales y temporales, que no sólo hacen que el empleado tenga corto alcance en sus prestaciones, sino que el empleador no las brinde o se reserve a hacerlo hasta cierto punto en que el trabajador le ha demostrado que permanecerá cierto tiempo.

Casi 35 millones de cuentas están inactivas, lo que refleja no sólo el retiro del mercado laboral (temporal o permanente) de algunos afiliados, sino además la enorme movilidad entre el sector formal y el informal. Este tema está documentado con detalle en Levy (2008) y Antón et al. (2012), esta movilidad responde a los movimientos bruscos que la economía nacional tiene de manera permanente, a los cambios inesperados en la política y a sistemas de contratación que se han integrado como el outsourcing, que aunque con la llegada del gobierno actual se ha prohibido, las empresas han encontrado la forma de llevarlo a cabo sin que sea notorio, pero que durante muchos años, los trabajadores, estuvieron limitados a sus prestaciones para el retiro, por la manera en cómo fueron contratados.

El programa del ISSSTE cubre aproximadamente 2.75 millones de burócratas, lo que representa 5.3% de la PEA.

El resto de los programas públicos contributivos representa alrededor de 3.4% de la PEA. por último, los pensionados en curso de estos mismos programas se estiman en 8% de la PEA, por lo que la población cubierta representa apenas la mitad de la PEA en el país.

Un indicador alternativo, distinto al basado en los registros administrativos de los programas, se obtiene utilizando información generada por la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), la cual reporta afiliación a los sistemas de seguridad social y el origen de los ingresos de los individuos.

b) Programas insostenibles. Sólo una pequeña fracción de la población en general constituida por empleados públicos de los tres niveles de gobierno, fuerzas armadas y

empleados de universidades públicas, cuenta con programas que ofrecen tasas de reemplazo que pueden llegar al 100% luego de 30 años de servicio. El problema es que esta combinación de parámetros, al no contar con un nivel de contribuciones que la soporten, conduce a que estos programas sean insostenibles, por lo que la mayoría presentan ya serios problemas financieros (Vásquez Colmenares, 2012), situación que ha generado se den cambios en los programas, además de ampliar el tiempo de trabajo y reducir los beneficios que tendrá el empleado.

c) Bajas tasas de reemplazo en los programas reformados. Los programas existentes del IMSS e ISSSTE han adoptado un esquema de contribución definida, capitalización total y cuentas individuales, esto en buena medida resuelve problemas de viabilidad financiera a largo plazo y las tasas de reemplazo derivadas de ello, resultan ser menores, particularmente en el IMSS.

el beneficio que da el nuevo esquema de pensión se determina por la interacción de las variables: monto de contribución, salario determinado, rendimiento, comisión y tiempo de contribución; este último determina el concepto densidad de cotización, la cual refleja los años efectivos en el sistema, de esta manera la tasa de reemplazo es una variante incierta y su estimación es sensible a los supuestos utilizados. Los estudios demuestran que en general las tasas de reemplazo se esperan sean bajas entre el 30% – 50%.

2.3. Ahorro voluntario vs. ahorro obligatorio

Este tema es muy importante en la literatura del ahorro voluntario para el retiro, y en general para todos aquellos que trabajan y cotizan, ya que es la posible repercusión

que los programas públicos de pensiones tienen sobre ello, como sabemos afecta o beneficia, dependiendo de lo que uno mismo puede hacer o prever.

Como se ha mencionado antes, el ahorro individual es el mecanismo que permite tener la posibilidad de consumo a lo largo de la vida de una persona. El ahorro resulta de una decisión voluntaria, mientras que el ahorro producto de un programa de pensiones es por medio de un contrato y obligatorio.

El ahorro obligatorio no necesariamente significa que aumenta el ahorro total para el retiro, ya que una persona puede sustituir el ahorro voluntario por el obligatorio, este es un tema muy amplio en la discusión en la literatura económica desde hace muchos años. Una implicación relevante del MCV, antes descrito, es que la introducción de un programa de pensiones, al aumentar la riqueza pensionaria del individuo, desplazaría su ahorro voluntario a lo largo de la vida. Feldstein (1974) fue uno de los primeros en señalar este efecto desplazamiento.

Esta discusión se ha dado principalmente en el marco de los programas de reparto donde se argumentaba que los individuos percibían sus contribuciones al programa como un impuesto, sin embargo, la teoría económica nos da variedad de respuestas para ello, en particular en el contexto de la situación de un programa de reparto por uno de capitalización y de cuentas individuales.

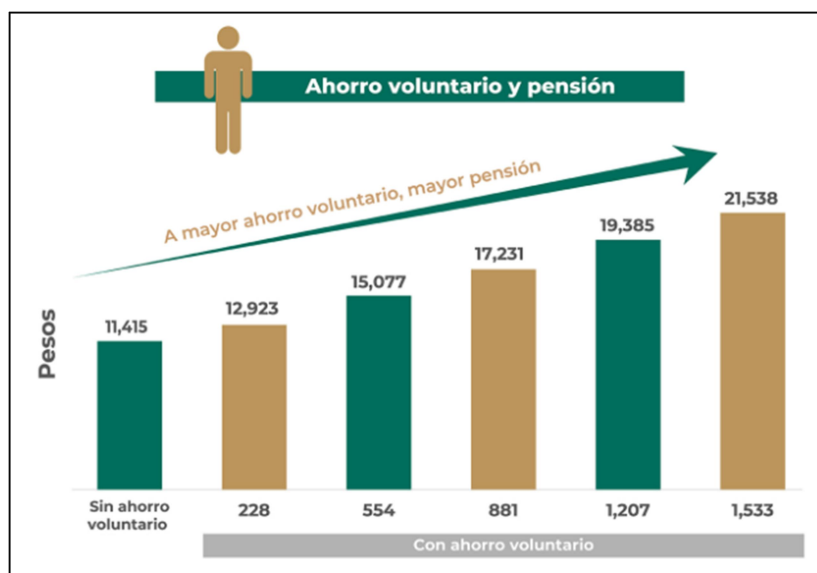
Aun si las personas son ahorradores totalmente racionales a lo largo de su ciclo de vida, no necesariamente cada peso de riqueza real aumenta gracias a la seguridad social reemplazará un peso de riqueza total. Existen varios factores que actúan en contra de esta situación, por ejemplo, las restricciones de liquidez que pueden provocar que, en el

neto exista un aumento en el ahorro privado de un individuo, la presencia de miopía también puede provocar un aumento en el ahorro privado de un individuo.

Por otro lado, es posible que el ahorro contractual obligatorio no represente un sustituto perfecto del voluntario si este último tiene como motivo principal el precautorio, debido principalmente a diferencias en la liquidez.

De acuerdo a la CONSAR, el ahorro voluntario puede aumentar considerablemente la pensión de una persona al momento de su retiro, como se ve en la figura 2.1, un hombre que empieza a cotizar hoy, que tiene un sueldo mensual de 21 mil 538 pesos, 25 años de edad y que planea retirarse a los 65 años, recibiría una pensión de 11 mil 415 pesos y con ahorro voluntario podría alcanzar una pensión de 21 mil 538 pesos.

Figura 2.1. Ahorro voluntario y pensión



Fuente: CONSAR, 2022

Las reformas en los sistemas de pensiones en el país se han dado ante los retos de la vulnerabilidad de las finanzas públicas y frente a los cambios demográficos, sin embargo, aún existen diversos retos frente a lo diseñado en dichos sistemas de pensiones contributivos tales como la cobertura y el acceso de toda la población a estos programas.

El mundo financiero ha generado ideas de que todo es más complejo y que en general las personas tienen menor capacidad para enfrentar estos cambios, así como para tomar decisiones correctas, esto debido a la falta de herramientas y conocimientos sobre los conceptos financieros básicos lo que conduce a decisiones equivocadas respecto a la acumulación de riqueza que se destina para el retiro.

2.4. Sistema de pensiones

La función principal de un sistema de pensiones de retiro consiste en asegurar que los trabajadores en el momento en que cesan en su actividad laboral, por motivo de su edad, puedan seguir disponiendo de ingresos suficientes para cubrir sus necesidades, gustos y gastos imprevistos. Así mismo, las pensiones de retiro no son un medio directo para el combate a la pobreza (Rodríguez-Macías, 2007) o para incrementar el ahorro nacional (Corbo y Schmidt-Hebbel, 2003; Villagómez y Hernández, 2010), aunque el cumplimiento de su objetivo principal pueda contribuir a estos secundarios, para los que existen instrumentos mucho más adecuados y específicos para tales fines.

La cobertura de los sistemas previsionales se ha convertido en un tema central en el debate de política en diversos países. Este documento se focaliza en la cobertura de los

sistemas de pensiones contributivos en México a raíz de las principales reformas que se han implementado.

La disciplina que se aborda desde la economía laboral es debido a que detrás de la evaluación de la cobertura contributiva se hallan las características socioeconómicas de los individuos que están inscritas o incorporadas al mercado laboral de México. El esquema de pensiones es una estructura compleja que afecta el estado político, social y económico del país, incide en las finanzas públicas y en el funcionamiento de los mercados de factores (Villagómez y Hernández, 2010), a partir de ello, se abre un abanico de aspectos a discutir. En el mundo algunos países han reemplazado sus sistemas de reparto por esquemas de capitalización individual, lo que ha provocado un amplio debate acerca de los efectos en las distintas economías.

Las reformas delegan de forma completa o parcial los sistemas de pensiones a administradores privados, además de permitir que se adentren a los mercados financieros, en nuestro país se destaca la reforma del instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que se dio en el año de 1997 y la reforma del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado (ISSSTE) la cual fue en 2007, quien administra de manera privada los recursos que se acumulan es una administradora de fondos de ahorro para el retiro, llamada de manera popular AFORE, esto ha causado gran revuelo de dudas e incertidumbres entre los trabajadores, porque a pesar de que la ley no es retroactiva, siguen existiendo dudas en los trabajadores que ya estaban antes de las reformas sobre cuál será su proceso para pensionarse o jubilarse en cuanto llegue el

tiempo, ya que parece que la desinformación permanece y es vigente cada vez que un trabajador se acerca a preguntar sobre cuál es el proceso a seguir.

En México se debate acerca de los resultados que ha obtenido o no la reforma al sistema de pensiones la cual está orientada a alcanzar una mayor cobertura, además de incentivos que provoquen la incorporación de más trabajadores y de ese modo favorecer el ahorro para el retiro. Existen muchos cuestionamientos sobre la función social y económica que los sistemas han llevado a cabo, esto es porque mayoritariamente se ofrecen en instituciones públicas y a trabajadores asalariados de manera formal.

Es de suma importancia que existan estudios que evalúen tanto las políticas y estrategias que está tomando el gobierno del país en torno a las pensiones para el retiro, como los resultados que éstas vayan arrojando dada su implementación.

Los procesos de estas reformas en los sistemas de pensiones las cuales están basadas en mecanismos de capitalización individual lleva a generar un cambio en la manera del ahorro, hipotéticamente de generar estos cambios pensando en la teoría del ciclo vital del ahorro que se destaca porque los individuos tratan de asignar sus recursos de tal manera que se mantenga una corriente de consumo de firma continua y durante toda su vida.

Para Ando y Modigliani (1957), el individuo típico tiene una corriente de ingresos que es relativamente baja al principio y al final de su vida, períodos en los cuales la productividad es baja y alta a la mitad de su vida.

2.4.1. La historia

La seguridad social, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a contar con un ingreso básico que permita actuar en situaciones que se desprendan del desempleo, enfermedad y accidente laboral; vejez y jubilación, e invalidez y responsabilidades familiares.

Al proporcionar asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales, la seguridad social ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de los individuos (OIT, 2002). Por lo que se puede mencionar que la seguridad social abarca aspectos de la salud de los trabajadores, incluyendo sus familias, además de la certeza de que al final de sus vidas productivas ha de recibir una pensión que le permita afrontar con dignidad la vejez, es decir que le sea posible cubrir sus necesidades. En México, la vejez enfrenta momentos complicados al estar disparadas las enfermedades mórbidas y al enfrentarse a que pocos de ellos están inscritos en un sistema de ahorro para el retiro, lo que significa que toda su vida se la han pasado sin seguridad social, lo cual habla también del nivel de enfermedades que prevalecen en el país, ya que, al no haber una prevención y atención permanente, hoy en día tenemos los resultados nada favorables en cuanto a las personas de la tercera edad.

En 1925 se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles, para proteger el retiro de los trabajadores al servicio del Estado.

En 1929 se reformó el Artículo 123 de la Constitución Mexicana, indicando la necesidad de crear una Ley de Seguridad Social; para el año de 1942, el Congreso aprobó la Ley del Seguro Social (LSS) y en 1943 se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como organismo encargado de asegurar y proteger a los trabajadores asalariados del sector privado siendo la institución más importante en cuestión de salud y seguridad social porque otorga a los derechohabientes los beneficios en caso de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales, en caso de maternidad, invalidez, vejez y claro en caso de muerte, además de proveer la cesantía involuntaria en edad avanzada. Todo estos seguros desde hace muchos años han sido financiados de una manera tripartita entre el trabajador, el empleador y el Estado

Para el caso de los trabajadores al servicio del Estado, la oferta de servicios médicos y los mecanismos de previsión se cristalizaron con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE) y la creación del ISSSTE en 1959.

Después surgieron otros seguros, servicios e instituciones que se han ido integrando a la seguridad social en el país, en 1972 se creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) con el fin de ofrecer créditos y apoyos en la adquisición de vivienda a los trabajadores en el sector privado y el Fondo de Vivienda para trabajadores del ISSSTE (Fovissste) para los trabajadores al servicio del Estado.

Además del IMSS e ISSSTE, se han creado otras instituciones que brindan los servicios de salud y prestaciones de seguridad social a grupos específicos de trabajadores, un ejemplo de ello es el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), cuyos antecedentes pueden encontrarse en la Ley de Retiros y

Pensiones del Ejército y la Armada Nacionales, promulgada en 1929; Petróleos Mexicanos (Pemex), a través del contrato colectivo de trabajo, celebrado en 1942; Luz y Fuerza del Centro (LFC), la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y algunas universidades.

También los gobiernos estatales y municipales a lo largo y ancho del país, han establecido convenios con el ISSSTE o bien han creado su propio instituto de seguridad social para la administración de pensiones y jubilaciones. De acuerdo con lo descrito, los trabajadores del sector formal son los que se beneficiaban de las prestaciones que tanto el IMSS como el ISSSTE otorgaban en materia de salud y pensiones, en el Estado de Guanajuato se cuenta con el ISSEG (Instituto de seguridad social del Estado de Guanajuato), el cual cubre a los trabajadores de dicho Estado.

En 1970 se esperaba que el país creciera y de ese modo generar más empleo formal y cubrir la mayor parte de la población, sin embargo como ya sabemos, eso no sucedió, al contrario, hubo desaceleración del crecimiento económico, el desempleo aumentó y a la par la economía informal, teniendo como resultado que los trabajadores informales, trabajadores del campo, auto empleados y más, no tuvieron acceso a prestaciones de seguridad social, es decir que no tenían acceso al sistema de salud y a las pensiones, lo cual sigue siendo una realidad en estos años aun, ya que el país tiene un porcentaje alto de personas que están en la economía informal, lo que significa no sólo que no están inscritos en los sistemas de ahorro para el retiro, en la seguridad social, sino que además, tampoco pagan impuestos.

En épocas recientes, una reforma a la Ley General de Salud en 2003 estableció el Seguro Popular para incrementar la cobertura de los servicios de salud a la población abierta, el cual no logró funcionar al 100% debido a los problemas de corrupción que imperan en el país.

En México no existe un sistema único de pensiones, sino que existen diversos subsistemas institucionales. El sistema de seguridad social y de pensiones se ha ido construyendo con diferentes subsistemas que coexisten, los beneficios de la seguridad social y en particular de los planes de pensiones son muy distintos y la oferta que existe de ellos está distribuida principalmente en instituciones federales y estatales, en empresas paraestatales y en otros organismos públicos que ofrecen servicios de protección previsional como parte incluida en los contratos laborales.

2.4.2. Reformas a los sistemas de pensiones en México

La reforma de los sistemas de pensiones en México inicia en 1992 con la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Sin embargo, el paso decisivo fue la aprobación, en 1995, de la reforma a la Ley del Seguro Social, la cual entró en vigor el 1º de julio de 1997. La reforma de la Ley del ISSSTE ocurrió el 31 de marzo de 2007 debido a las causas ya mencionadas de cambios demográficos, y un desequilibrio entre los derechos y obligaciones para los afiliados. De acuerdo con Solís y Villagómez (1999), los hechos que originaron la reforma de la LSS pueden resumirse de la siguiente manera:

- Las contribuciones al seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM) se mantuvieron en niveles muy bajos. Estas solo pasaron de 6 por ciento del salario base de cotización (SBC) en 1994 a 8.5 por ciento en 1996.
- Las prestaciones del seguro IVCM iban en aumento, ya que se extendieron de manera paulatina a los dependientes del asegurado.
- La pensión mínima aumentó considerablemente, pasando del 40 por ciento del salario mínimo en los pasados cuatro decenios hasta llegar a 100 por ciento en 1995.

Para efectuar la transición del antiguo plan de pensiones al nuevo se aplicaron tres reglas:

1. Las pensiones en curso de pago para los retirados y jubilados en el momento de la reforma no se vieron afectadas y su pago quedó garantizado por el gobierno federal.
 2. A partir del 1° de julio de 1997 todas las personas de nueva afiliación al IMSS fueron incorporadas al nuevo plan de contribución definida, sin la opción de cotizar con el anterior.
 3. A todo trabajador que cotizaba bajo el plan de prestación definida hasta el 30 de junio de 1997 se le concedió el derecho de elegir, en el momento de su jubilación, la opción que más le favoreciera entre los planes de beneficio definido y contribución definida para jubilarse. La reforma de la Ley del ISSSTE en materia de pensiones se puede resumir en los siguientes puntos:
- Se pasó de un plan de beneficio definido en el Fondo de Pensiones del ISSSTE a uno de contribución definida con garantía de pensión. El nuevo sistema se basa así en un

plan de contribución definida a cuentas de capitalización individual, pero también en un pilar solidario en la pensión garantizada

- El nuevo sistema de pensiones del ISSSTE incorporó una cuota social como elemento de respaldo para los afiliados de menores recursos, pero también introdujo un nuevo mecanismo de ahorro solidario. Este nuevo mecanismo consiste en un plan de cofinanciación estatal para incentivar el ahorro voluntario del afiliado. Específicamente, la reforma a la ley plantea que por cada peso que el trabajador aporta voluntariamente a su cuenta individual con fines de jubilación, el Estado en su calidad de patrón aportara 3.25 pesos. Lo anterior con un tope para el trabajador del 2 por ciento y para el patrón del 6.5 por ciento del salario base de cotización del afiliado.
- Se constituyó el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (un órgano público descentralizado de ISSSTE) denominado Pensionisste.

Como parte de las modificaciones a la Ley del Seguro Social, que entraron en vigor en enero de 2021, a partir de 2023 y hasta 2030 se incrementarán gradualmente las aportaciones patronales y la Cuota Social para los Trabajadores que se encuentran afiliados a este Instituto y que perciban hasta cuatro veces la Unidad de Medida Actualizada (UMA) como concepto de salario base de cotización.

2.4.3. Cómo funcionan las pensiones en México

En México existen más de mil distintos sistemas (Vázquez-Colmenares, 2012), modelos y esquemas de pensiones, cada uno con sus propias tasas de cotización, tasas de

reemplazo, reglas, incentivos, condiciones y beneficios. Por lo tanto, hablar de un sistema de pensiones en México es referirse a un sistema fragmentado en beneficios y beneficiarios (subsistemas), donde las pensiones se otorgan a través de diversas instituciones que atienden a poblaciones objetivo-diferentes.

Las AFORES (Administradoras de Fondos para el Retiro), las cuales son instituciones financieras privadas dedicadas y especializadas a la administración de fondos para el retiro, dicho de otra forma, son entidades que administran las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores. La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR) es el organismo que se encarga de regular y supervisar a las Afores.

Las Cuentas individuales son aquellas en donde se acumulan las aportaciones bimestrales que con base en el salario mensual. Cuando se comienza a cotizar, las aportaciones se irán depositando en la cuenta individual, se haya o no elegido una. Si no se eligió una Afore, los recursos serán asignados a una de las administradoras con mejor desempeño.

La cuenta individual está constituida por las siguientes subcuentas: subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), subcuenta de aportaciones voluntarias, subcuenta de vivienda y aportaciones complementarias de retiro.

En el caso de trabajadores afiliados al IMSS en la cuenta de RCV se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas, es decir: las que realiza el patrón, el gobierno federal y las del trabajador.

El patrón aporta El 2% del salario base de cotización para retiro y 3.15% del salario base de cotización para cesantía en edad avanzada y vejez. Las aportaciones se realizan de manera bimestral.

El gobierno federal aporta 0.225% del salario base de cotización por cesantía en edad avanzada y vejez de manera bimestral y depende del nivel salarial de los trabajadores será la cuota social establecida en la Ley del Seguro Social.

Con la modificación a la ley del IMSS que entró en vigor el 26 de mayo del 2009, el monto que recibe cada trabajador que gana hasta 1 salario mínimo se incrementa en un 20% en relación al monto especificado en el párrafo anterior; en un 15% para los trabajadores que ganan entre 1.01 y 4 Unidades de Medida Actualizada (UMA); en un 10% para los trabajadores que ganan entre 4.01 y 7 UMAs; y en un 5% para los trabajadores que ganan entre 7.01 y 10 UMAs. Cabe mencionar que para los trabajadores que ganan entre 10.01 y 15 UMAs no hay incremento en la aportación que realiza el Gobierno Federal por concepto de cuota social, y los trabajadores cuyos ingresos excedan los 15.01 UMAs no reciben aportación por concepto de cuota social.

El trabajador aporta 1.125% sobre el salario base de cotización de manera bimestral.

En el IMSS existen dos tipos de pensiones, principalmente, la pensión por retiro y la pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, financiadas por el Seguro de Retiro y por las aportaciones al seguro Cesantía por Edad Avanzada o Vejez, realizadas por el trabajador, el empleador y el Estado.

La pensión por retiro se otorga al asegurado antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia con los fondos de su cuenta individual sea 30% mayor que la pensión garantizada. Por tanto, los requisitos para recibir esta pensión son: tener menos de 60 años de edad, tener un mínimo de 1.250 semanas de cotización en el régimen obligatorio del seguro social, que los recursos de la cuenta individual sean suficientes para el retiro, que la pensión que se calcule en el sistema de rentas vitalicias sea 30% superior a la pensión garantizada, causar baja en el régimen obligatorio de la ley del seguro social, que el trabajador se encuentre privado de trabajo remunerado.

La pensión por cesantía en edad avanzada y vejez o retiro se refiere a las pensiones que se otorgan a asegurados del instituto que han cumplido 60 o 65 años de edad, respectivamente. Además, cumplir con el tiempo de cotización, dependiendo del régimen en el que se encuentren, ya sea la ley del seguro social 1973 o la ley del seguro social de 1997.

Los requisitos por régimen se enlistan a continuación:

De acuerdo al régimen de la ley del seguro social 1973: tener más de 60 años para pensión por cesantía en edad avanzada y 65 para pensión por retiro, tener 500 semanas

de cotización, causar baja en el régimen obligatorio de la ley del seguro social, que el trabajador se encuentre privado de trabajo remunerado.

Para esta circunstancia, el monto de la pensión parte del promedio del salario base de cotización de los últimos cinco años laborales de la persona asegurada y de la edad de retiro. Si el asegurado se pensiona a los 60 años recibirá 75% del salario base de cotización promedio; a los 61 el 80% y así aumentará cinco puntos porcentuales por cada año que se retrase la edad de pensionarse hasta llegar a 65, con 100%.

En el régimen de la Ley del Seguro Social 1997: tener más de 60 años para pensión por cesantía en edad avanzada y 65 para pensión por retiro, tener 1.250 semanas de cotización, causar baja en el régimen obligatorio de la ley del seguro social, que el trabajador se encuentre privado de trabajo remunerado.

En caso que el asegurado no reúna las semanas de cotización podrá disponer del fondo de su cuenta individual. Si cuenta con 750 semanas de cotización puede recibir los servicios médicos en especie, en todos los casos.

En caso de que los asegurados, con los fondos de su cuenta individual, no alcancen una renta vitalicia igual a la pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, recibirá del gobierno federal la aportación complementaria correspondiente. El monto de la pensión garantizada mensual es equivalente a un salario mínimo general

La cobertura de los sistemas previsionales no está limitada por ser un sistema que agremia a los trabajadores del sector formal, también existe la posibilidad de que, si no se encuentra cotizando en el IMSS o en el ISSSTE, también se puede contar con una Afore.

No existen cantidades mínimas y máximas, por lo tanto, se puede depositar la cantidad deseada, solo debe verificarse que la Afore en la que se quiere ahorrar reciba a trabajadores independientes.

Se puede acceder al régimen obligatorio del seguro social de manera voluntaria y obtener beneficios y prestaciones, los cuales son asistencia médica, pensiones de invalidez y/o de viudez, retiro en cesantía en edad avanzada (60 años) o vejez (65 años), orfandad y ascendencia) pagando una cuota anual.

Es prioritario tomar en cuenta los recursos de la cuenta individual, ya que pueden efectuarse aportaciones adicionales con la finalidad de incrementar el ahorro para el retiro.

Estas aportaciones son:

- ***Aportaciones voluntarias:*** Depósitos extras a la cuenta que pueden retirarse de 2 o 6 meses (aportaciones voluntarias de corto plazo) o después de 5 años del primer depósito (aportaciones voluntarias de mediano plazo). Se puede aportar de acuerdo con las posibilidades de cada trabajador ya que la mayoría de las Afores no establecen montos mínimos o máximos y se puede ahorrar en cualquier momento.

- ***Aportaciones complementarias:*** Aquellas que sólo se podrán retirar los recursos cuando se tenga el derecho a obtener una pensión. Estas aportaciones ayudarán a complementar los recursos destinados al pago de la pensión o podrán retirarse en una sola exhibición.
- ***Ahorro solidario:*** Aportaciones adicionales que pueden efectuarse sólo si se cotiza al ISSSTE. En este esquema, el trabajador podrá elegir ahorrar 1% o 2% y la dependencia en la cual laboras aportará 3.25% o 6.5% del salario base de cotización, respectivamente. Esta opción aplica para los trabajadores que seleccionaron el régimen de cuentas individuales para pensionarse o comenzaron a cotizar a partir del 1 de abril del 2007.

Hay diversas maneras de pensionarse y acceder a los recursos de la cuenta individualizadas, las formas son: Renta Vitalicia: Una aseguradora especializada en este producto pagará la pensión. Retiro Programado: La Afore pagará la pensión.

Pensión Mínima Garantizada: Si los recursos no son los suficientes, se tiene derecho a una Pensión Garantizada con cargo al saldo acumulado en tu Cuenta Individual, una vez agotados los recursos, el Gobierno Federal pagará tu pensión. (1SMGV)

Negativa de Pensión: cuando un trabajador al cumplir con la edad de retiro, no ha cumplido con los requisitos en semanas o años de cotización, necesarios para disfrutar de una pensión.

Desde diciembre de 2019 hubo cambios en los mecanismos de inversión del ahorro para el retiro.

Las Siefores Básicas evolucionan a una modalidad de Siefore Generacional. Las Siefores son las sociedades de inversión de fondos para el retiro, fondos de inversión en el que se depositan ahorros de los trabajadores durante su vida laboral y quien administra estos recursos son empresas privadas que reciben el nombre de Administradoras de Fondo para el Retiro (Afore). ¿Cómo funcionarán? En el modelo actual, cada Afore cuenta con cinco fondos de inversión que se asignan a las personas de acuerdo a su edad. Es importante saber que cada Siefore tiene reglas y límites de inversión para cada tipo de instrumento en los que invierte el dinero.

Es así que el dinero ahorrado se invierte en diferentes productos. Entre más joven es un grupo, por ejemplo, el de la Siefore Básica 4, su dinero se invierte en instrumentos de largo plazo, con mayor rendimiento, aunque con mayor riesgo. A medida que el grupo se acerca al retiro, en este caso las Siefores básicas 1 y 0, su ahorro es invertido en modalidades de corto plazo, con un menor nivel de riesgo, aunque por lo general obtienen menos rendimientos. Ya no habrá cinco Siefores, el número aumentará a 10.

La tabla 2.1, se muestran los rendimientos de cada una de las Siefores para el grupo de edad de personas nacidas en los años 1985 a 1989.

Tabla 2.1. Rendimiento de las Siefores básicas a febrero 2022

Afore	Rendimiento Neto %
Profuturo GNP	7.12
SURA	6.58
XXI Banorte	6.29
Citibanamex	6.25
Principal	6.02
Coppel	5.34
PensionISSSTE	5.13
Azteca	4.87
Inbursa	4.76
Invercap	4.63

Fuente: CONSAR 2022

Los recursos del trabajador son asignados a la Siefore asociada a su fecha de nacimiento y se mantendrá en ésta durante toda la vida laboral. Cada Siefore contempla un régimen de inversión, el cual se adecua a la edad del trabajador y se vuelve más conservador conforme se acerca a su retiro.

Debido a que en la actualidad se permite pasar de una Siefore a otro cada determinado número de años, se reduce también el tiempo en que la cuenta de una persona participa en un mecanismo de inversión. Ahora, con la Siefore generacional, se tiene la oportunidad de generar mayores rendimientos en las inversiones, especialmente aquellas que requieren de un tiempo de maduración más alto (como el caso de obras de

ingeniería e infraestructura). La Asociación Mexicana de Afores (AMAFORE) puntualiza que el esquema de Fondos Generacionales ya se implementa en cinco países en el mundo: Estados Unidos, Hong Kong, Australia, Reino Unido y Nueva Zelanda, con buenos resultados.

Si se realiza el cambio no implica un riesgo para el ahorro y amplía las posibilidades de inversión. La CONSAR precisa que, de acuerdo con esta nueva disposición, la asignación de cada Siefore, conforme a la edad del trabajador, quedará de la siguiente manera: Las disposiciones de carácter general, que establecen el nuevo Régimen de Inversión al que deberán sujetarse las Siefores, comenzaron a operar a partir del 13 de diciembre del 2019.

2.5. Beneficios del ahorro en las finanzas personales

El ahorro para el retiro tiene beneficios para el presente y para el futuro, es poca la información que se divulga en este tema y por tanto las personas en actividad laboral lo pasan por alto, sin embargo, existe, sólo hay que buscar la información para actuar de la mejor manera.

Una de las principales razones por las que la gente no ahorra es porque cuentan con una aportación que ya es obligatoria y creen que será suficiente para el momento de su retiro, pero, las cuentas de ahorro para el retiro son sólo una ayuda y no será suficiente para solventar y llevar un estilo de vida cómodo al finalizar la vida laboral.

A partir de 2023 y hasta 2030 se incrementarán gradualmente las aportaciones patronales y la Cuota Social para los Trabajadores que se encuentran afiliados a este Instituto y que perciban hasta cuatro veces la Unidad de Medida Actualizada (UMA) como concepto de salario base de cotización, de acuerdo a las modificaciones a la ley del seguro social que entraron en vigor en enero de 2021.

Si bien estos cambios son positivos para incrementar la tasa de reemplazo, que es la proporción que representa el monto de la pensión sobre el último salario del trabajador, es conveniente hacer Aportaciones Voluntarias para complementar el fondo de ahorro durante la vida laboral.

De acuerdo a la CONSAR, ahorrar en una afore es una de las opciones más seguras en el mercado, la inversión está segura por que las AFORE son supervisadas por la CONSAR diariamente y se puede ver cómo crece la inversión revisando el estado de cuenta, pero también existe la posibilidad de contratar un sistema de ahorro privado.

Dependiendo del tipo de aportación, se pueden realizar retiros del ahorro voluntario o bien invertirlos y generar intereses. Las tasas de interés siempre están garantizadas, es decir, el dinero aumentará de valor con el paso del tiempo, y los rendimientos son superiores a los de cualquier otra alternativa de ahorro de largo plazo, CONSAR, 2022.

Se tienen las siguientes alternativas para el ahorro voluntario de acuerdo a la CONSAR:

- ***Corto plazo:*** Estas aportaciones se invierten con un horizonte de corto plazo y no son deducibles de impuestos. Por ejemplo, si se piensa utilizar el dinero en un periodo corto, ésta sería la mejor opción porque se podrá disponer del ahorro prácticamente de manera inmediata.
- ***Largo plazo:*** En este tipo de ahorro la inversión debe permanecer en la cuenta individual un mínimo de 5 años para que le aplique el estímulo fiscal de deducibilidad de impuestos.

Complementarias de ahorro: En esta modalidad de ahorro, la inversión debe permanecer en la cuenta individual hasta que el titular tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias. Es deducible de impuestos en la declaración anual. Por lo cual debe estar invertido hasta los 65 años de edad para que al momento del retiro le aplique el beneficio fiscal de exención de impuestos.

Perspectiva de inversión a largo plazo: Son aportaciones adicionales a la cuenta individual con las que se puede complementar el Ahorro para el Retiro. Con este tipo de ahorro se podrá deducir en la declaración fiscal las Aportaciones Voluntarias del ingreso acumulable. Debe permanecer invertido hasta los 65 años de edad para que al momento del retiro le aplique el beneficio fiscal de exención.

Se pueden realizar aportaciones sin importar el monto, la mayoría de las afores no establecen montos mínimos o máximos, además se pueden realizar aportaciones en cualquier momento.

En el presente representa un beneficio a las finanzas personales que algunas aportaciones al fondo de retiro son deducibles de impuestos, es decir, son consideradas como deducciones personales que anualmente se traducen en reducción a la base gravable de los ingresos obtenidos. Se debe considerar que este ahorro es a largo plazo, por lo que si se retira el dinero antes de la jubilación, se deberá pagar el impuesto.

Así mismo la CONSAR especifica que se tiene la facilidad de realizar las aportaciones voluntarias a la cuenta de ahorro para el retiro, desde casa, en sus canales digitales o en establecimientos autorizados.

En caso de desempleo la CONSAR también informa que se cuenta con el beneficio de retirar de la cuenta individual un 11% de los recursos ahorrados.

En caso de fallecimiento algunas administradoras de fondos para el retiro otorgan a los beneficiarios, la cantidad más alta posible entre el valor de rescate (un beneficio del seguro) o el ahorro acumulado. Siempre se recibirá la cantidad que sea mayor.

Entre las ventajas a las finanzas personales se encuentra también la opción de iniciar desde la infancia, cuando el niño comienza su vida laboral, los recursos acumulados en su “Cuenta Afore Niños” serán transferidos a la cuenta individual y

continuarán invirtiéndose. Lo anterior le ayudará a no comenzar en ceros al iniciar su vida laboral, tener más recursos, estabilidad financiera y la posibilidad de incrementar su ahorro para el retiro en menos tiempo.

Una de las ventajas a futuro más importantes es que aumenta el saldo de la cuenta individual para incrementar el importe de la pensión mejorando de esta forma el nivel de vida al momento del retiro.

Para seleccionar una Afore, deben considerarse las comisiones, que es el cobro que hacen las Afores por administrar cuentas individuales, también los rendimientos, que son las ganancias o intereses que obtienes durante el periodo que el ahorro está en la AFORE, y por último los servicios.

De acuerdo a la CONSAR las comisiones que cobrarán las afores durante 2022 son las que se muestran en la figura 2.2.

Figura 2.2. Comisiones de las afores 2022

Comisiones de las Afores (% sobre saldo administrado)	
AFORE	Comisión en 2022
Azteca	0.57
Citibanamex	0.57
Coppel	0.566
Inbursa	0.57
Invercap	0.57
PENSIONISSSTE	0.53
Principal	0.57
Profuturo	0.57
Sura	0.57
XXI Banorte	0.57
Promedio del Sistema	0.566

Fuente: CONSAR 2022

Además el Ahorro Solidario es una opción para los Trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Social para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y que pertenecen al régimen pensionario conocido como Cuentas Individuales, porque pueden destinar entre 1.0 y 2.0 por ciento del sueldo básico a su Cuenta Individual de manera voluntaria y adicional.

La entidad o dependencia aportará 3.25 pesos adicionales por cada peso depositado de manera voluntaria, lo que significaría un ahorro de 4.25 pesos. Si un Trabajador decidiera aportar el 2.0 por ciento, por ejemplo, el porcentaje de su Sueldo Básico a recibir en su Cuenta Individual pasaría de 11.3 a 19.8 por ciento como resultado de las aportaciones obligatorias y de Ahorro Solidario.

Para el caso exclusivo de los trabajadores del Estado, El ahorro solidario es un derecho establecido en el Artículo 100 de la Ley del ISSSTE que permite al Trabajador ISSSTE, aportar recursos propios a su Cuenta Individual adicionales a las aportaciones obligatorias, los cuales se invierten en la subcuenta de Ahorro Solidario. Por cada peso que el Trabajador aporte, la Dependencia para la cual labora aportará 3.25 pesos. Este beneficio es exclusivo para Trabajadores al Servicio del Estado y existen 2 opciones para realizar Ahorro Solidario: ahorrar el 1 % o el 2% del Sueldo Básico (SB) de cotización.

El Trabajador puede acceder a los recursos del Ahorro Solidario cuando obtenga alguno de los siguientes documentos: ·

- *Concesión de pensión* En este caso el Ahorro Solidario se emplea para contratar una renta vitalicia, un retiro programado, o retirarlo como parte del excedente de la Cuenta Individual.
- *Negativa de pensión* Se retira la totalidad de los recursos que integra la Cuenta Individual incluyendo el Ahorro Solidario.

Por muerte del titular de la Cuenta Individual Los recursos de la cuenta individual se entregan a los beneficiarios legales, o en su caso, a los beneficiarios sustitutos que el titular haya designado.

3. ASPECTOS METODOLOGICOS

3.1. Problema de Investigación

En nuestro país no es visible una cultura de ahorro para el retiro y además hay un desconocimiento de los beneficios tanto en el presente como en el futuro.

En el país, se educa poco para calcular cuánto es lo que se gasta y en qué se gasta, ¿qué tanto se habla de presupuestar nuestra vida? Somos ciudadanos con una tendencia, más que al ahorro, a la deuda, esa idea permea en prácticamente toda la familia, por lo cual es casi seguro que los hijos verán a los padres endeudarse y después ello lo hagan también. Los porcentajes de gente con conocimientos financieros y de participación como usuarios de servicios que diversas instituciones financieras ofrecen, son muy bajos.

El problema económico que hoy existe no es causado por una falta reciente o, específicamente, por la pandemia. En una encuesta de 2018, elaborada en conjunto por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), arroja que, en México, casi la mitad de la población no ahorra. Sólo el 4.6 % de los adultos ahorra exclusivamente de manera formal, mientras que el 63.2 % guarda su dinero usando métodos de ahorro informales como tandas, guardarlo debajo del colchón o préstamos familiares.

Solo el 5% ahorra en su cuenta de AFORE. Esta situación se arrastra desde hace ya varios años. Si no nos lo cuestionamos hoy, y decidimos cambiar esto, enfrentaremos la

próxima crisis económica sin herramientas para una recuperación verdadera y, lo más importante, una prevención posterior a la recuperación. Por lo que podríamos preguntarnos: ¿Por qué hemos llegado hasta esta situación?, ¿podremos revertir estas estadísticas?, ¿qué cambios se deben implementar?

3.2. Justificación

Existe la idea de que nacer “pobre o rico” marca nuestras posibilidades de crecimiento. La idea errónea de que, sólo las personas que tienen “dinero de sobra”, tienen la capacidad y posibilidad de ahorrar, justifica la falta de voluntad y decisión de asumir el hábito del ahorro. Estas son tan sólo unas ideas erradas, ya aprendidas por la sociedad, pero necesitamos cambiarlas, es por ello por lo que se propone generar una evaluación acerca del ahorro para el retiro para beneficiar las finanzas personales.

Actualmente en México no existe una cultura de ahorro que permita solventar una posible crisis personal, o en el sistema de pensiones y del retiro dentro de los próximos años.

La idea es que su ahorro les sirva para las etapas de retiro, cuando ya no van a recibir ningún ingreso por trabajo, con la posibilidad de, por ejemplo, enfrentar las enfermedades propias de la edad como las crónicas degenerativas.

El hábito de ahorrar tiene muchas ventajas, la principal es contar con recursos en el futuro sobre todo para solventar gastos no previstos o para planear un buen retiro

laboral. Los ingresos menos el consumo equivalen al ahorro. Nos permite cubrir anticipadamente la futura relación entre los ingresos actuales y las necesidades futuras.

Las personas que tienen un empleo formal hacen un ahorro obligatorio, pero también es recomendable tener uno voluntario para complementarlo. Es importante que el ahorro se destine a inversiones adecuadas, ya que estos recursos deben estar en mercados financieros para que puedan seguir fluyendo, de lo contrario se queda estancado y no permite una inversión productiva.

La finalidad de evaluar cómo se da el ahorro va encaminada hacia generar cultura, al fomento del empleo formal y sobre todo, a la inversión empresarial para incrementar el capital.

Comprender la importancia de ahorrar y los beneficios que podamos obtener en un futuro.

Conocer las posibilidades y vías para ahorrar de acuerdo con los motivos que tengamos, el tiempo en el cual pensamos recuperar nuestro dinero, los rendimientos que otorgaría, los costos y riesgos.

3.3. Objetivos

3.3.1. *Objetivo general:*

Identificar el panorama contextual que mueve a los trabajadores a tomar decisiones financieras en materia de ahorro para el retiro, basadas en factores conductuales como hábitos de ahorro, gasto e ingreso para evaluar ventajas y posibilidades presentes y futuras.

3.3.2. *Objetivos específicos:*

Detectar los hábitos de ahorro y sus detonadores más comunes de trabajadores con edades de 30 a 45 años.

Detectar el grado de conocimiento y percepción de los trabajadores sobre el sistema de ahorro para el retiro.

Detectar la confianza y seguridad de los trabajadores sobre el sistema de ahorro para el retiro

Identificar los beneficios del ahorro voluntario desde temprana edad para el retiro.

3.4. Pregunta de investigación

En el corto, mediano y largo plazo, ¿Cuál sería el impacto en las finanzas personales de ahorrar para el retiro desde temprana edad?

3.5. Hipótesis

El ahorro que realiza la población en edad laboral no será suficiente para cubrir sus necesidades básicas de consumo en el momento de su retiro laboral, el sistema de pensiones en México tampoco representa una garantía para mantener el estilo de vida actual en el momento del retiro.

Una mejora en las finanzas personales a corto, mediano y largo plazo, se verá reflejada en el momento de tomar como hábito el ahorro para el retiro desde temprana edad y realizado con formalidad.

3.6. Variables independiente y dependiente

3.6.1. Variable independiente

Ahorro para el retiro

3.6.2. Variables dependiente

Prácticas de ahorro

Finanzas personales

Retiro laboral

Sistema de pensiones en México

Beneficios fiscales

Beneficios financieros

4. RESULTADOS

La nueva ley de 1997 del sistema de ahorro para el retiro ha marcado una etapa en el sistema pensionario en México, las personas que comenzaron a cotizar con esta ley tienen constantes dudas e inquietudes sobre la situación que presentarán al momento de su retiro laboral; y no es para menos, ya que antes, la idea de una pensión o una jubilación, representaba que la persona, tendría acceso a una cantidad de dinero que le permitiría tener poder adquisitivo y de cierta manera, no tendría preocupaciones por cuestiones monetarias, situación que ha cambiado y que pone a cada una de las personas que tienen la posibilidad de jubilarse o pensionarse a realizar los cálculos y cuentas sobre cuándo deben retirarse.

La reforma pasó de un sistema de reparto a cuentas individualizadas, es decir, cada pensión es el resultado de las aportaciones que realiza el propio trabajador, su patrón y el gobierno durante la vida laboral de cada persona, por lo tanto, trajo consigo que cada individuo se responsabilice de la planeación de su ahorro para el retiro, pero de igual manera, esta forma de ir acumulando el ahorro para el retiro, ha dejado en entredicho a las operadoras, ya que de esta situación se justifican para ofrecer servicios de ahorro voluntario que dicho sea de paso, y por la experiencia de algunos que han vivido ciertas situaciones, al llegar el momento del retiro, no siempre es clara la cuenta y mucho menos la cantidad que se ha de recibir.

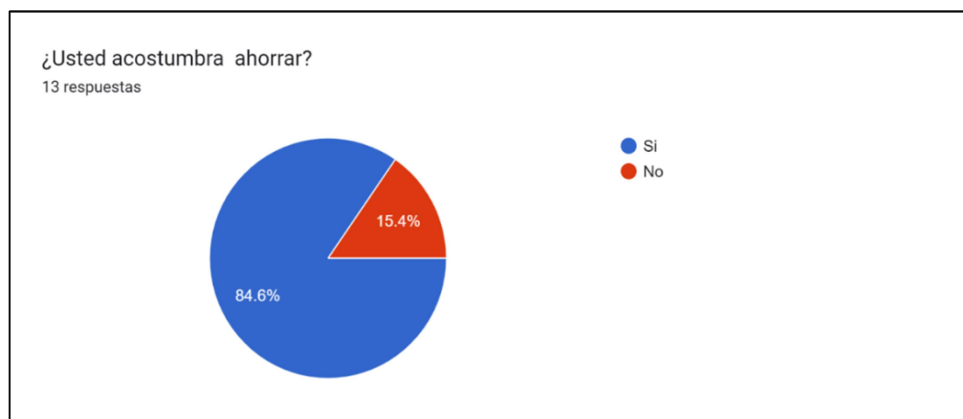
Con la finalidad de conocer el grado de concientización, la forma, metas e información sobre el ahorro destinado para el retiro, se realizó una entrevista a un grupo

de 13 personas que se encuentran activos laboralmente y en rango de edad de 30 a 43 años, todas las personas de este grupo están cotizando bajo la nueva ley del sistema de ahorro para el retiro de 1997, lo que permite conocer qué es lo que se sabe, qué ideas se tienen y sobre todo qué hábitos existen para generar el ahorro.

4.1. El ahorro

El 84.6% de los entrevistados mencionó que si acostumbra a ahorrar (Figura 4.1),

Figura 4.1. Porcentaje de personas que ahorran



Fuente: Elaboración propia

De las personas que contestaron que, si ahorran, el 66.7% lo hacen en sistema financiero formal; instituciones bancarias, cajas de ahorro e instrumentos como CETES y pagarés, ya que les parece la forma eficiente y segura para hacerlo, además de ser la forma más segura de obtener algún beneficio por hacerlo. Las instituciones bancarias permiten que exista un clima de confianza al momento de ahorrar, las personas que lo

hacen, han escuchado de los servicios y beneficios que resultan de hacerlo de esta manera, aunque no siempre les queda claro, sin embargo, el hecho de que sea con una institución bancaria, les brinda confianza y seguridad, sin embargo es importante promover en ellos la revisión de las condiciones, lo cual les permitirá elegir la institución que ha de administrar el dinero que se invierte para el retiro.

El ahorro en casa y alcancías representa un 25%, para los entrevistados, es lo mejor al momento de imprevistos de tener acceso al dinero que se requiera. Desde tiempos atrás, una idea de que el dinero es más seguro si se tiene a la mano, ha hecho que, en las sociedades, las personas busquen maneras de guardar su dinero en la propia casa, ya sea en alcancías, cajas fuertes, bodegas, e incluso como en la antigüedad en ollas, paredes, pozos, etc., hoy en día esa práctica no ha dejado de hacerse, sólo que en la actualidad se utilizan alcancías, mochilas y otras formas de resguardar el dinero en la propia casa, las razones son por la accesibilidad para cuando se necesita.

La desconfianza que existe en las instituciones bancarias es otro de los motivos y es que basta con recordar que en nuestro país, las formas de manejar la banca nacional, ha generado algunas deudas y devaluaciones que muchas de las personas consideran para el momento de decidir la manera de ahorrar su dinero, aunque esta tendencia de ahorro es cada vez menor, sigue vigente y no es para menos, ya que el sistema económico del país es fluctuante e inestable, lo que permite que aun hoy en día se sigan esas prácticas.

Por último el 8.3% ahorra en el plan de ahorro que ofrecen en su trabajo, ya que es de manera automática y directa en su nómina (Figura 4.2), aunque es un bajo porcentaje, las personas que tienen un empleo estable, con ciertas condiciones, son los que se ajustan o adhieren a planes de ahorro que las empresas donde laboran proponen o que algunas instituciones bancarias llegan a ofrecerles y en el cual el descuento para la aportación se realiza directamente en la nómina, y es que se hace de esa forma porque algunos mencionan “así no se siente”, “es como si no me quitaran nada” algunos otros mencionan que de esa manera “ya cuando se acuerda, se tiene el dinero ahorrado para el retiro”, además de considerar que estas personas tienen un ingreso mayor o cuando menos estable. Otros no aceptan este tipo de ahorro porque apenas les alcanza y de realizar estas aportaciones su poder adquisitivo se vería seriamente afectado.

Figura 4.2. Medios utilizados para ahorrar



Fuente: Elaboración propia

El 15.4% de los entrevistados dijo no ahorrar porque tiene deudas y no le alcanza. La mayoría de las personas en el país ha pasado y pasa por diferentes situaciones en las que lo que ganan no les permite solventar todos los gastos que se derivan de ello, y una de las consecuencias directas de ello, es la falta de ahorro, ya sea por las deudas que se adquieren para enfrentar imprevistos o porque en realidad no le alcanza lo que gana, además que los estilos de vida hoy en día, están llenos de lo que podríamos llamar lujos, aunque a veces sean vistos como necesidades, tales como el teléfono celular, el internet, las plataformas digitales para música y programación de televisión entre otras que cada día se suman como gastos.

4.2. Hábitos y metas del ahorro

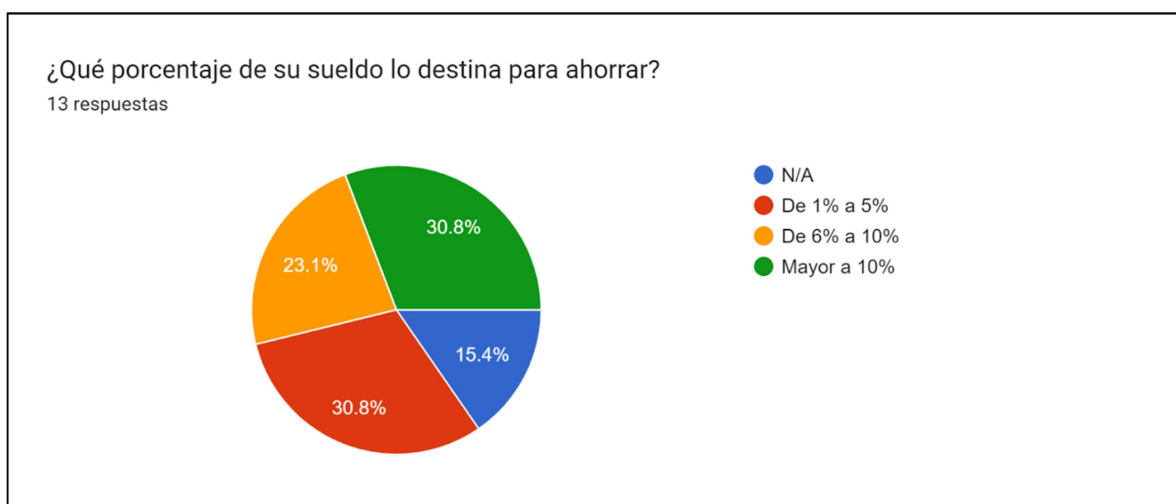
A pesar de que el número de personas entrevistadas que ahorra es significativo, el porcentaje destinado para el ahorro en su mayoría es menor al 10% de su sueldo, (Figura 4.3), esto por diversas razones, tales como viajes, pagos e hipotecas, fondo para imprevistos, pago de auto, etc., un 30.8% de los entrevistados ahorra de 1% a 5% de su sueldo, aunque en su mayoría no llevan un registro sobre sus ingresos y egresos, y algunos no manifiestan metas al ahorrar, este está destinado para viajes, pago de auto y gastos que se generan en la propia casa, entre otros.

El 30.8% dijo ahorrar de 6% a 10%, mencionaron que lo destinan principalmente para imprevistos y emergencias, además es de llamar la atención que, en este segmento, la mayor parte de los entrevistados tiene idea sobre los beneficios que se pueden obtener.

Mientras que un 23.1% ahorra más del 10% de su sueldo, el destino para este es variado, va desde viajes, auto e incluso algunos mencionan sobre metas a mediano y largo plazo como inversión en negocios e incluso se habla de lograr una libertad financiera.

el 15.4% restante no ahorra, llama la atención que todos los encuestados que se encuentran en este segmento, ninguno plantea tener registro de ingresos y egresos, no se mencionan metas y de igual manera, ninguno menciona conocer los beneficios del ahorro, por lo que no es de extrañarse que se hallen en esta posición, por lo cual, cobra importancia el dar a conocer la importancia del ahorro para el retiro, porque desde mi perspectiva, no lo hacen porque no les alcance, sino más bien porque existe desconocimiento de los beneficios que pudiera haber.

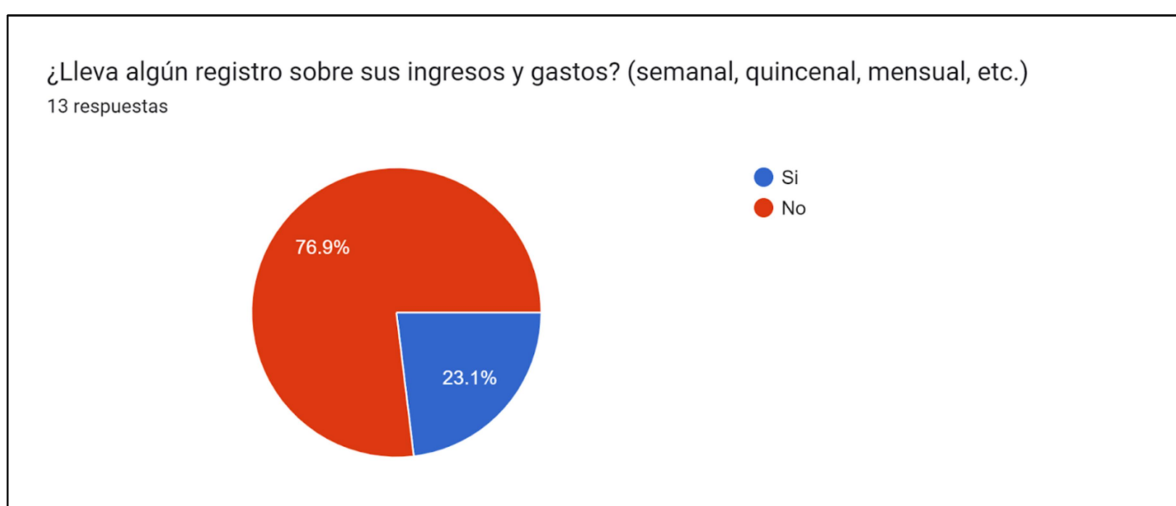
Figura 4.3. Porcentaje del sueldo destinado al ahorro



Fuente: Elaboración propia

Es razonable el porcentaje del sueldo destinado al ahorro ya que se les cuestionó sobre la administración de sus ingresos y gastos (Figura 4.4), el 76.9% de los entrevistados dijo no llevar un control sobre los mismos, sólo el 23.1% contestó afirmativamente.

Figura 4.4. Ingresos y gastos



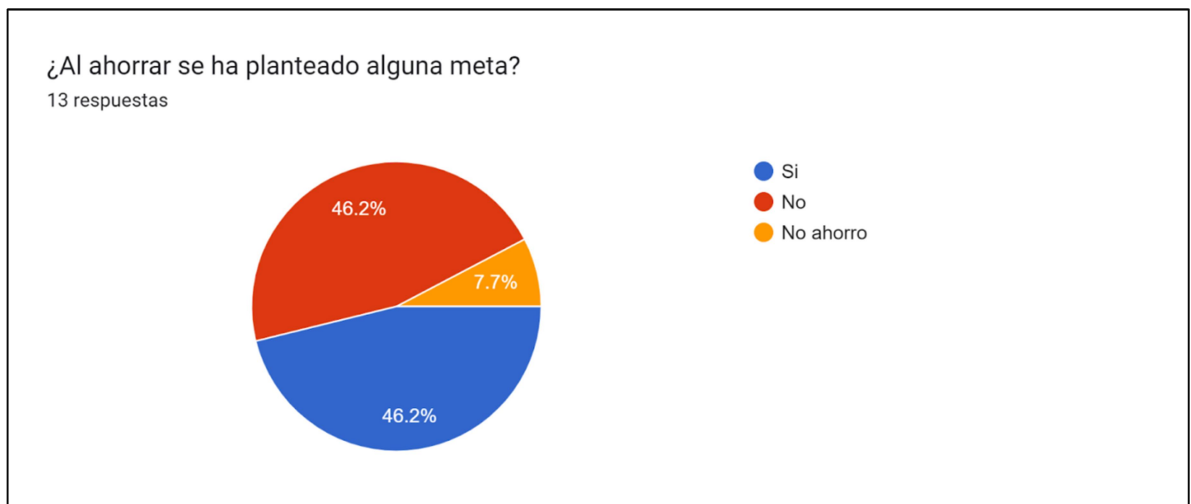
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el destino del ahorro no está completamente definido, un 46.2% de los entrevistados dijo no tener una meta al momento de ahorrar (Figura 4.5), por lo tanto el ahorro puede llegar a ser intermitente o nulo en ocasiones.

Otro 46.2% dijo si tenerla, sin embargo las metas son a corto y mediano plazo como, viajar, pagar deudas y para gastos imprevistos, esta última también fue de las respuestas más mencionadas en cuanto a los beneficios que los entrevistados conocen

del ahorro, a su vez también se mencionaron, que el ahorro les genera intereses, es apoyo para emprendimientos y genera estabilidad financiera, lo que lleva a concluir que no tienen como parte de las metas ahorrar para su retiro laboral.

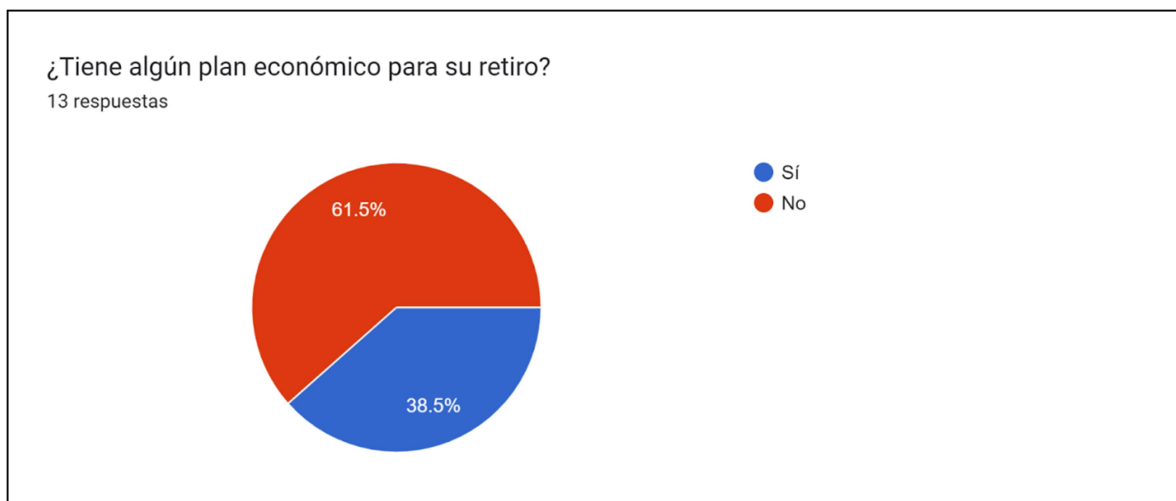
Figura 4.5. Se plantea metas al ahorrar



Fuente: Elaboración propia

Lo anterior coincide con las respuestas a la pregunta sobre planes para el retiro (Figura 4.6), donde el 61.5% de los entrevistados dijo no tenerlo.

Figura 4.6. Plan económico para el retiro



Fuente: Elaboración propia

4.3. Retiro laboral

Se ha confirmado con los entrevistados que el retiro laboral no es una meta planteada en sus hábitos de ahorro, sin embargo, la mayoría si ha pensado en el tema porque no les gusta la idea de trabajar durante un largo periodo de su vida, en sus planes está el emprender un negocio para seguir siendo activos, porque quieren descansar y dedicarse a actividades de esparcimiento, y disfrutar de una pensión, respuestas que forman parte también de la idea que tienen sobre el retiro.

Para poder realizar esas actividades se cuestionó sobre si creen que con el ahorro que realizan actualmente alcanzará en el futuro (Figura 4.7), el 84.6% contestó que no, esta respuesta coincide también con la idea de ahorrar para emprender un negocio que

les permita en la edad adulta tener la solvencia económica y no necesariamente estar en un empleo que sea el que les provea.

Uno de los factores clave es el momento en cual iniciar un plan de ahorro para el retiro, los entrevistados contestaron que se debe comenzar desde joven en un rango de edad de entre 25 a 35 años, momento en el que la mayoría de las personas comienza su vida laboral y es activo económicamente, coincido con esta idea, ya que si desde esa edad se hace de manera formal, existen mayor probabilidad de alcanzar más beneficios, aunque, también creo que desde edades más pequeñas, las personas pueden comenzar a ahorra, no tanto con la intención de generar algo para el retiro, pero si con la finalidad de generar el hábito, ya que como hemos escuchado en las respuestas, muchas de las personas entrevistadas no tienen la cultura del ahorro, no conocen los beneficios de ello, por lo tanto, el ahorro no es una de sus prioridades, y aún más, el ahorro para el retiro no está en sus metas, sin embargo, algunos de ellos, ahorran con la firme intención de comenzar un negocio.

Figura 4.7. Necesidades en el futuro con el ahorro presente



Fuente: Elaboración propia

4.4. AFORE

En México las administradoras de fondos para el retiro, AFORES son las encargadas de administrar los fondos de los trabajadores inscritos en ellas, actualmente operan 12, las cuales son: Afore Azteca de Banco Azteca. Afore Profuturo de Profuturo. Afore HSBC de banco HSBC. Afore Citibanamex de banco Banamex. Afore Invercap. Afore XXI Banorte de Banco Banorte. Afore Inbursa de Inbursa. Afore Sura. Metlife Afore de Metlife. Afore Coppel de Banco Coppel. Pensionissste Afore del sistema ISSSTE. Principal Afore. Cada una de las anteriores con sus propios beneficios que ofrecen en competencia a los trabajadores en México, algunas asignadas en automático y es por ello que es delicado el que no todos sepan qué afore maneja sus recursos y mucho más delicado, es no saber los beneficios que se tienen.

El 20% de los entrevistados no conoce la AFORE en la cual tiene sus fondos para el retiro, situación que genera un problema de raíz ya que como se comentó en las líneas anteriores, es preocupante no saber quién maneja sus fondos y más aún, que beneficios son los que se tienen.

De los entrevistados que, si conocen su AFORE, 50% no sabe cómo actúa o cuáles son sus principales funciones, es por ello por lo que se ha comentado que para nada es una situación menor, sino por el contrario, cada trabajador debería de conocer qué afore maneja sus fondos y sobre todo que beneficios tiene. Esto a pesar de que las afores en páginas web, hacen promoción de sus servicios y hasta hacen comparativas con las

demás afores, es por ello que es preocupante no sólo el no saber qué afore es, sino qué es lo que ofrece o de qué manera maneja los fondos que son destinados para el retiro.

Recibir las cuotas obrero-patronales e invertirlos para generar intereses y entregar los recursos al momento del retiro, son respuestas de los entrevistados que saben o conocen el manejo de las AFORES, su conocimiento no va más allá que el de recibir un estado de cuenta en el que únicamente les interesa revisar el rendimiento generado, que en muchas ocasiones es bajo o nulo por la volatilidad de los instrumentos en los que se invierten sus recursos, algunos de los entrevistados nunca lo han revisado, no lo reciben o lo desconocían.

El poco o nulo conocimiento de las AFORES provoca desconfianza, el hecho de que los recursos estén a disposición del gobierno les genera incertidumbre e inseguridad, en su totalidad los entrevistados mencionaron no realizar aportaciones voluntarias.

Una nueva regulación que garantice y estabilice las pensiones en México así como un mayor involucramiento con las AFORES, la concientización del ahorro desde temprana edad y la difusión de información pronta y detallada, que de acuerdo a los entrevistados son de las prioridades que debe de asumir el gobierno en el tema del retiro laboral.

CONCLUSIONES

La reforma al sistema de pensiones en México, pasó de un sistema de reparto a cuentas individualizadas, es decir, cada pensión es el resultado de las aportaciones que realiza el propio trabajador, su patrón y el gobierno durante la vida laboral de cada persona, por lo tanto, trajo consigo que cada individuo se responsabilice de la planeación de su ahorro para el retiro.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE), en abril de 2022 y con cifras originales, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 59.5 millones de personas, lo que implicó una Tasa de Participación de 60.1 por ciento.

El mismo INEGI califica a México como un país joven, la mayoría de la población se encuentra en edad laboral y por ello es de suma importancia concientizar en el tema del ahorro para el retiro.

El 68.9% de la PEA según datos del INEGI, se encuentran laborando bajo el esquema formal, es decir son trabajadores subordinados y remunerados, el resto se encuentra laborando en la informalidad.

Los millones de mexicanos que cotizan en el IMSS e ISSSTE con la ley de 1997, enfrentan un reto ante el tema del retiro laboral y la planeación de su futuro.

Uno de los principales problemas que genera la falta de cultura en el ahorro para el retiro en la población económicamente activa, está asociado al temor de pensar en la vejez, el no querer pensar en el momento de vivir los problemas económicos y de salud que viven los adultos mayores.

Ese temor ocasiona no tener una planeación y establecimiento de metas económicas, personales y familiares. Es contradictorio ya que el principal problema que enfrentan los adultos en edad de retiro laboral tienen su origen en la falta de planeación.

En su mayoría los entrevistados que participaron en el presente trabajo mencionaron tener metas al momento de ahorrar, sin embargo las metas son a corto y mediano plazo, el 61.5% de los entrevistados no se ha planteado metas para prever sus necesidades materiales a futuro.

Es claro que el ahorro obligatorio por concepto de pensión que tienen los entrevistados en sus cuentas de afore no les será suficiente, el 84.6% de ellos dijo que no alcanzará para satisfacer sus necesidades al momento de su retiro y muy pocos de ellos están haciendo ahorro voluntario para ello.

El mundo financiero se ha tornado más complejo y, en general, los individuos tienen menor capacidad para enfrentar estos cambios, así como para tomar decisiones óptimas, debido a la falta de herramientas y conocimientos sobre conceptos financieros básicos. Esto conduce a decisiones equivocadas respecto a la acumulación de riqueza que se destina al retiro.

El 80% de los entrevistados dijo conocer en qué afore se encuentran sus aportaciones para el retiro, pero de ellos el 50% no conoce la forma en que opera o funciona su afore. El desconocimiento y la desinformación generan que no se planeen metas para el retiro.

Todos los entrevistados tienen la visión de retiro laboral como el momento de liberarse de la responsabilidad de trabajar, utilizar el tiempo para el descanso, disfrute de actividades recreativas, pero esa visión resulta poco cercana si no se planea a tiempo.

El principal problema será la falta de recursos económicos suficientes para lograr ese bienestar, si bien es cierto que las nuevas generaciones tienen mayor acceso a la información, muy pocos son los interesados en profundizar y conocer los beneficios del ahorro para el retiro, la mayoría de los entrevistados se limita en conocer su estado de cuenta con información básica, no conocen los beneficios de ahorrar para el futuro, beneficios que representan mejora en sus finanzas personales tanto en el presente como en el futuro, no conocen lo que pueden hacer con sus aportaciones voluntarias, como inversiones, retiros, deducción de impuestos, generación de intereses entre otros.

Dichos beneficios representan a su vez un sacrificio personal que favorecerá la educación financiera, no solo para las personas que tienen un esquema de cotización, sino para toda la población económicamente activa, los beneficios son para todos aquellos que llegaran al momento del retiro laboral.

Con base a la información detallada en el presente trabajo se puede concluir que la población mexicana se encuentra dividida en tres grupos:

1. Un pequeño grupo de mexicanos que se encuentran cubiertos por programas públicos de pensiones en el esquema de reparto y/o anteriores a la reforma de pensiones, que ofrecen tasas de reemplazo cercanas al 100%, su ahorro para el retiro estaría cerca del deseable.
2. Los individuos que se encuentran cubiertos por programas públicos que fueron reformados (este segundo grupo es el más amplio), considerando las bajas tasas de reemplazo y que el ahorro voluntarios es bajo o nulo, el ahorro para el retiro no será el adecuado para financiar un consumo deseable durante su retiro.
3. La población que no se encuentra cubierta por un sistema de pensiones, la posibilidad de suavizar su consumo durante su retiro depende de manera exclusiva del ahorro voluntario a lo largo de su vida.

La cultura del ahorro a largo plazo y la concientización a las nuevas generaciones que están próximas a incorporarse al sector productivo son clave a fin de que se asuma la responsabilidad de planear su propio futuro y no generar un problema de salud pública.

En este trabajo se plantea que desde temprana edad o al momento de iniciar la vida laboral se considere una prioridad el ahorro para el retiro, la planeación del mismo, recurrir a alguna opción privada de pensiones si no se cuenta con alguna cobertura, y hacerlo en tiempo, de manera consiente e informada.

REFERENCIAS

- Aguirre, F. (2008), “Hacia un modelo nacional de pensiones”: *las perspectivas de las reformas paramétricas*, en Ham, R. Ramírez, B. y Valencia, A. (coords.), “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa, pp. 93-107.
- Arenas, A. y Gana P. (2001), *Reformas a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía Santiago, Chile.
- Berkson, Joseph (1944), “Application of the logistic function to bio-assay”, *Journal of the American Statistical Association*, vol. 39, pp. 357-365.
- Corbo, V. y Klaus, S. (2003), “Macroeconomics effects of pension reform in Chile, en International Federation of Pension Fund Administrators”, Santiago, Chile, FIAP (ed.), *Pension reforms: results and challenges*, pp. 241-329.
- Ham, R. y Nava, I. (2008), “La discrepancia entre los dividendos demográficos y las pensiones de retiro”, en Ham, R. Ramírez, B. y Valencia, A. (coords.), “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa, pp. 55-72.
- Hazas, A. (1996), “Futuro del sistema pensionario de los trabajadores sujetos a la nueva ley del IMSS”, en Mussot, M. “Alternativas de reforma de la seguridad social”, México, UAM / Fundación Ebert, pp. 153-198.
- Hernández, L. (2001), “Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones”: *El caso de México*, Santiago, Chile, ONU.

- Morales, M. (2008) “La experiencia chilena”, en *Ham, R. Ramírez, B. y Valencia, R.* (coords.), “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa.
- Murillo, S. y Venegas, F. (2011), “Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México”, *Papeles de Población*, 17(67), pp. 209-250.
- Partida, V. (1998), “La dinámica poblacional y su impacto en el sistema de pensiones”, *Taller sobre pensiones estatales*.
- Salas, J. (1998), “Evaluación actuarial a la reforma de la Seguridad Social”, *Taller sobre las reformas a la Seguridad Social: análisis de las posibilidades económicas y sociales del nuevo sistema de pensiones*, México, Somede.
- Scott, J. (2008), “Hacia la universalidad de la seguridad social en México”, en *Ham, R. Ramírez, B. y Valencia, A.* (coords.), “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte / Miguel Ángel Porrúa.
- Villagómez, F. (2008), “El ahorro en México desde 1960”, CIDE. , y Hernández, J. (2010), “Impacto de la Reforma al sistema de pensiones en México sobre el ahorro”, *Economía Mexicana. Nueva Época*, vol. XIX, núm. 2, CIDE

ANEXO A Instrumento de campo

Nombre

Edad

Género

1. ¿Usted acostumbra a ahorrar?

Si su respuesta fue sí; Continuar con el cuestionario por favor

Si su respuesta fue negativa

¿Cuál es el motivo?

¿Y de qué manera resuelve imprevistos económicos que se presentan?

2. ¿Cuál es el medio por el que ahorra y por qué?

3. ¿Cuáles son sus razones principales para ahorrar?

4. ¿Qué porcentaje de su sueldo lo destina para ahorrar?

5. ¿Al ahorrar se ha planteado alguna meta, cuáles?

6. ¿Conoces los beneficios de ahorrar? ¿cuáles?

7. ¿Qué idea tiene sobre lo que es retiro laboral?

8. ¿Con lo que ahorra considera que puede cubrir sus necesidades en el futuro?

9. ¿Desde qué edad cree que se tenga que empezar a ahorrar para el retiro y de qué manera?

10. ¿Alguna vez ha pensado en pensionarse o jubilarse? ¿por qué?

11. ¿Si usted cotiza en el IMSS/ISSSTE, sabe en que institución tiene su afore?

12. ¿Sabe cómo funciona o cuáles son las funciones de las AFORES, mencione?

13. ¿Alguna vez ha pedido informes sobre su AFORE, de qué tipo?

14. ¿Usted realiza aportación voluntaria en su AFORE?

15. ¿Lleva algún registro sobre sus ingresos y gastos? (semanal, quincenal, mensual, etc.).
16. ¿Tiene algún plan económico para su retiro?
17. ¿Existe desconfianza en el sistema de ahorro para el retiro, por qué?
18. Desde su punto de vista ¿Qué participación tiene el gobierno en el ahorro para el retiro?