

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TRABAJO TERMINAL:

ANÁLISIS DE LA PENSIÓN PARA LA GENERACIÓN MILLENNIAL

PRESENTA:

L. C. JESÚS HELADIO FÉLIX FLORES

PARA OBTENER EL DIPLOMA DE:

ESPECIALIDAD EN DIRECCIÓN FINANCIERA

DIRECTOR DE TRABAJO TERMINAL:

DRA. BLANCA ESTELA LÓPEZ LÓPEZ

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA

ABRIL 2018

RESUMEN

En la presente investigación se podrá comprender y conocer las problemáticas que existen en el actual sistema de pensiones en México para la generación Millennial, que radica en Mexicali, Baja California. Una de las más relevantes a analizar son la necesidad de ahorro que tienen que adoptar para mitigar un probable riesgo en la vejez, desde un punto de vista financiero, tal y como se expone en la hipótesis.

En el capítulo I podremos conocer sobre la historia de las pensiones, donde nacen y como llegan las reformas a México a darle un giro al sistema. También se fijan los objetivos, preguntas, hipótesis y justificación de la investigación. En el capítulo II, tocamos el marco teórico, donde se describe lo que representa el actual sistema de pensiones en México ya que se abordan leyes como Ley del Seguro Social, del Sistema de Ahorro para el Retiro, leyes que permiten conocer el funcionamiento del sistema de pensiones. En el capítulo III, se aborda el método y delimitación de las personas objeto de investigación, así como el procedimiento a aplicar en los resultados obtenidos. Respecto a los capítulos IV y V, se hace un resumen de los resultados obtenidos en la investigación mediante los métodos llevados a cabo.

Lo anterior es lo que de forma general ofrece el presente trabajo de investigación, mismo que puede ser en un momento dado de utilidad para comprender el problema con el sistema actual de pensiones.

CONTENIDO

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN.	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO I.	Error! Bookmark not defined.
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Planteamiento del problema.....	7
1.3 Objetivos de la investigación	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.	8
1.4 Preguntas de investigación.....	8
1.5 Hipótesis	9
1.6 Justificación	9
1.7 Definición de términos.....	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.	11
2.1 De las Administradoras de Fondos para el Retiro	11
2.2 Ley del Seguro Social.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	25
2.4 Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).....	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.	27
3.1 Diseño de investigación	27

3.2 Muestra	27
3.3 Procedimiento	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.	29
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	30
FUENTES CONSULTADAS O REFERENCIAS.	30
ANEXOS	31

INTRODUCCIÓN.

El tema expuesto en este trabajo de investigación es de actualidad y de interés general, hoy en día el tema de pensiones toma relevancia después de una reforma a la Ley en la década de los 90, donde aún no se conocía de fondo el alcance y repercusiones que tendría para las próximas generaciones.

Por otro lado, las pensiones vienen a formar una parte importante de la economía de un país, donde la población se beneficia indirecta o directamente de los cambios aplicados a los sistemas que convergen en torno a ello.

Las autoridades se han encargado de difundir recientemente campañas para promover el ahorro, lo anterior dado ciertas circunstancias que apuntan a bajas tasas de reemplazo en las pensiones.

Para una mejor comprensión del trabajo de investigación, éste fue compuesto por cinco capítulos con sus correspondientes apartados.

CAPÍTULO I.

1.1 Antecedentes

Los sistemas de pensiones según la Rae son una “Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad” (Real Academia Española, 2014).

El sistema de pensiones surgió en Alemania en 1889 con el propósito de promover el bienestar de los trabajadores y evitar una rebelión en contra del sistema que llevara a considerar el socialismo, el padre de este sistema es Otto Von Bismarck, quien convirtió a Alemania en el primer país del mundo en tener un sistema pensional para los adultos mayores, combinado con el programa de indemnización a los trabajadores creado en 1884 y con el seguro de “enfermedad” promulgado el año anterior, este seguro dio a los alemanes un completo sistema de seguridad de los ingresos basado en los principios de la seguridad social. Sin embargo la edad pensional era a los 70 años y en esa época la esperanza de vida era de 35 años para los hombres y 38 años para las mujeres, este contraste entre edad de jubilación y esperanza de vida hizo financiable unas pensiones públicas, pensiones que sólo iban dirigidas a las capas altas de la sociedad alemana, las únicas capaces de poder alcanzar tal edad. Ya en la Primera Guerra Mundial los sistemas de seguridad social tuvieron un gran avance.

En 1941, en la Carta del Atlántico, el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro del Reino Unido, Winston Churchill, se comprometieron a mejorar las normas laborales, el progreso económico y una seguridad social para todos. En 1942, en plena Segunda Guerra Mundial, el gobierno del Reino Unido publicó el Plan Beveridge, que dio lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social. En Francia, Pierre Laroque lideró los esfuerzos gubernamentales por extender la protección social a toda la población, y apenas en 1945 la seguridad social fue incluida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se cita en su artículo 22: “Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social” (Croquevielle, 2016). Y en 1946 se constituyó un sistema nacional de seguridad social.

México contó con un sistema de pensiones administrado por el gobierno hasta mediados de la década de 1990. En el año de 1992, se introdujo el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) para los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo anterior derivó la introducción de las cuentas individuales, consolidadas en 1995 bajo la reforma a la Ley del Seguro Social (LSS), dejando a los trabajadores como dueños de sus cuentas individuales.

Lo anterior desencadenó dos opciones para aquellos trabajadores de la industria privada, podían seleccionar su pensión con el sistema anterior u optar por pensionarse bajo la nueva LSS, dicha opción no aplica para los trabajadores que cotizaron a partir del 1° de julio de 1997.

La exclusión que sugiere la reforma, respecto a las personas cuya cotización ante el IMSS los llevó a una determinación de pensión bajo el régimen nuevo, genera a la fecha preocupación al estado mexicano, pues el hábito de ahorrar no caracteriza a la población del país, situación que afecta la posibilidad de una pensión semejante al sueldo que percibe actualmente el trabajador.

La generación Millennial, personas nacidas entre los años de 1980 y 2000, según el estudio de “Millennials at work – reshaping the workplace” por la consultora PwC (2011), están sujetas a pensionarse bajo el nuevo régimen y la preocupación radica en asegurar un nivel de vida óptimo, que les permita vivir su vejez en buenas condiciones financieras para cubrir sus necesidades en una edad vulnerable.

1.2 Planteamiento del problema

En México se prevé que las pensiones de la generación Millennial, las cuales representan el 36% del total de cuentas en el Sistema de Ahorro para el Retiro, serán insuficientes si se mantienen las condiciones actuales de aportación a los fondos acumulados de cuentas individuales. Lo anterior según los resultados de la encuesta nacional aplicada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) emitida en febrero de 2017.

Algunos síntomas por los que se prevé será insuficiente, son el bajo porcentaje de aportación del trabajador, patrón y gobierno, que en conjunto suman 6.50% sobre

el salario base de cotización (SBC), otro punto a destacar es el desinterés de la generación Millennial por realizar aportaciones voluntarias para incrementar el saldo en su cuenta individual así como las comisiones que cobran las administradoras de los fondos y sus bajos rendimientos, Vela (2017) pronostica problemas a futuro, como una baja tasa de reemplazo.

En virtud de que los Millennial, al pensionarse bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1997, dependen del fondo acumulado en su cuenta individual y considerando las variables expuestas que ponen en riesgo la cantidad a recibir al momento de utilizar su derecho, el problema es el siguiente.

¿Qué importancia tiene para la generación Millennial que radica en Mexicali, Baja California, el ahorrar mediante aportaciones voluntarias en la cuenta individual o AFORE durante su etapa laboral activa?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Analizar la importancia que tiene el ahorrar mediante aportaciones voluntarias en la cuenta individual o AFORE para la generación Millennial durante su etapa laboral activa.

Objetivos específicos.

- Conocer si los Millennial se encuentran realizando aportaciones voluntarias en su cuenta individual o AFORE.
- Determinar si los Millennial tienen conocimiento de cuanto podrían percibir aproximadamente al pensionarse, sin ahorrar.
- Identificar cuanto pueden ahorrar los Millennial para así aumentar sus posibilidades de una mejor pensión.

1.4 Preguntas de investigación

1. ¿Qué opciones tienen los Millennial para ahorrar de forma voluntaria?
2. ¿Cuál es la tasa de reemplazo promedio que tienen los Millennial sin ahorrar de forma voluntaria?
3. ¿Cuál es el porcentaje o cantidad a ahorrar de forma mensual para aspirar a una pensión decorosa?

1.5 Hipótesis

La generación Millennial se enfrentará a retos derivados de la falta de ahorro, por lo tanto deberá hacer uso de las herramientas que actualmente ha puesto a su disposición la CONSAR para realizar aportaciones voluntarias como Telecomm, Bansefi, Farmacias del Ahorro, en tiendas 7-Eleven, Extra, Círculo K, mediante su patrón y vía teléfono celular a través de Transfer, que incrementen el saldo de la cuenta individual o AFORE, de no hacerlo estarán obteniendo una tasa de reemplazo de alrededor del 30%, por lo que la constante será un ahorro del 20% mensual durante toda su etapa laboral activa hasta el momento de pensionarse, lo cual permitirá que obtenga una mayor tasa de reemplazo.

Se establece la siguiente hipótesis de investigación.

Los Millennial al no efectuar aportaciones voluntarias a su ahorro para el retiro perderán la posibilidad de obtener una mayor tasa de reemplazo al momento de pensionarse.

1.6 Justificación

El tema de la presente investigación fue motivado principalmente al ver una problemática a futuro en el sistema de pensiones de la LSS de 1997, de forma precisa en los Millennial, ya que existe poco conocimiento, prevención y educación financiera que ayude a mitigar los efectos de dicho sistema.

Para los Millennial es de interés puesto que repercute directamente en un beneficio económico, el cual podrán gozar en su vejez una vez que cumplan con los requisitos establecidos y que tiene alcance sobre familiares/beneficiarios de los trabajadores.

Hay que entender que las pensiones no son cosas de viejos, es un proceso gradual, se necesita tiempo y dedicación para llegar a la edad pensional; un estudiante universitario que no cuente con ingresos fijos debe conocer hechos y realidades para que empiece con una disciplina de ahorro desde el primer día de trabajo, teniendo en cuenta que puede hacer aportes voluntarios a su pensión que significará un aumento de dinero en la edad pensional; Según analistas financieros los individuos tienen que ahorrar un 25% del ingreso por un período de 25 años o más para poderse jubilar en condiciones favorables. (Arbeláez, 2010, pág. 3).

La Pensión Voluntaria según Manuel García, gerente de la Escuela de Planeación Financiera de Old Mutual², es una opción de ahorro para que el beneficiario cubra algunas necesidades que no alcance a suplir la pensión obligatoria, sin embargo estas también se deben ver como un ahorro a largo plazo, del cual se pueden obtener beneficios y también es un apoyo ante cualquier eventualidad antes de cumplir la edad pensional.

Por lo anterior expuesto, se considera que los resultados de la investigación serán importantes para los Millennial que conforman la sociedad mexicalense, ya que arrojará pautas de reflexión sobre la situación en la que se encuentra con el sistema de pensiones actual por lo que impulsará una mejor toma de decisiones

para mitigar riesgos o incluso eliminarlos, y entonces gozar de una pensión digna que les permita disfrutar la etapa de vejez.

1.7 Definición de términos

AFORE – *Administradora de Fondos para el Retiro*

CONSAR – *Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro*

IMSS – *Instituto Mexicano del Seguro Social*

SAR – *Sistema de Ahorro para el Retiro*

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 De las Administradoras de Fondos para el Retiro

Al hablar de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) debemos ubicarnos en el artículo 18 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), el cual menciona.

“Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión.

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de

las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.”

Como podemos interpretar, las AFORE son empresas financieras especializadas en administrar e invertir los fondos para el retiro de los trabajadores.

Las AFORE operan bajo inversión privada, si bien la Ley del SAR señala que todas las operaciones en las que se ven involucradas deben ser en beneficio de los trabajadores inscritos; recordemos que la finalidad de su operación son el otorgamiento de pensiones dignas, las AFORE no son organismos públicos, al contrario, funcionan con interés de organismos privados donde se vean beneficios y rentabilidad para sus inversionistas.

Las AFORE deben contar para su constitución y funcionamiento con autorización de la Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro.

Actualmente existen 11 AFORE registradas, las cuales podemos observar en el cuadro 1.1

Cuadro 1.1 Número de AFORE registradas a marzo 2018.

CUENTAS ADMINISTRADAS POR LAS AFORES

(Cifras al cierre de marzo de 2018)

Afore	Trabajadores Registrados ¹	Trabajadores Asignados ²		Total de Cuentas Administradas por las Afores ⁵
		Con Recursos Depositados en Siefores ³	Con Recursos Depositados en Banco de México ⁴	
Azteca	2,315,320	37,181	0	2,352,501
Banamex	8,047,148	3,157,217	0	11,204,365
Coppel	9,023,864	501,797	0	9,525,661
Inbursa	1,053,620	10,227	0	1,063,847
Invercap	1,781,416	283,434	0	2,064,850
Metlife	413,283	276,594	0	689,877
PensionISSSTE	1,531,722	571,345	0	2,103,067
Principal	2,132,222	261,853	0	2,394,075
Profuturo	2,810,112	1,290,331	0	4,100,443
SURA	4,131,021	3,481,340	0	7,612,361
XXI Banorte	8,183,591	532,407	8,397,028	17,113,026
Total	41,423,319	10,403,726	8,397,028	60,224,073

Fuente: CONSAR

Notas:

¹ Trabajadores que se registraron en alguna Afore. Incluye trabajadores independientes y cotizantes al ISSSTE.

² Trabajadores que no se registraron en alguna Afore y la CONSAR los asignó a una de acuerdo con las reglas vigentes.

³ Trabajadores que tienen una cuenta individual en Afore y que sus recursos están depositados en Siefores.

⁴ Trabajadores que tienen una cuenta individual en Afore y que sus recursos están depositados en el Banco de México. Incluye cuentas pendientes de ser asignadas.

⁵ A partir de enero de 2012 incluye cuentas pendientes de ser asignadas.

Fuente: <http://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/siset/CuadroInicial.aspx?md=5>

al 1 de abril de 2018.

Existen algunas consideraciones que distinguen al sistema de pensiones de la Ley del Seguro Social de 1997, a continuación se mencionan algunas:

— Tienen la posibilidad para el trabajador de acceder a tasas de rendimiento de mercado que generalmente no están disponibles para el público en general o

pequeños ahorradores. Dichos rendimientos abarcan el ahorro o aportaciones obligatorias y voluntarias.

- El trabajador tiene facultad para decidir en todos los procesos, incluso a que AFORE se va a inscribir.
- El empleado es el dueño de los fondos y puede disponer de ellos parcialmente o total al momento de pensionarse.
- Existe un organismo gubernamental que regula y vigila las operaciones de las AFORE, salvaguardando los recursos de los empleados.
- Se garantiza una pensión equivalente a un salario mínimo general.

Algunas de las obligaciones estipuladas en el artículo 18 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) son:

I. Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores. Tratándose de trabajadores afiliados, sus cuentas individuales se sujetarán a las disposiciones de las leyes de seguridad social aplicables y sus reglamentos, así como a las de este ordenamiento. Para el caso de las subcuentas de vivienda, las administradoras deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que les proporcionen los institutos de seguridad social. La canalización de los recursos de dichas subcuentas se hará en los términos previstos por sus propias leyes;

II. Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social, así como

las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, y los demás recursos que en términos de la LSAR puedan ser recibidos en las cuentas individuales y administrar los recursos de los fondos de previsión social;

III. Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de las inversión de las mismas;

IV. Enviar, por lo menos tres veces al año de forma cuatrimestral, al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales. Asimismo, se deberán establecer servicios de información, vía internet, y atención al público personalizado;

V. Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión;

VI. Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren;

VII. Operar y pagar, bajo las modalidades que la Comisión autorice, los retiros programados;

VIII. Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social;

IX. Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

Como se ha mencionado, los trabajadores tienen derecho a una apertura de una cuenta individual en la AFORE que hayan seleccionado o en la que hayan sido colocados al inicio de su vida laboral.

En el artículo 159 de la Ley del Seguro Social, podemos identificar que por cuenta individual debemos entender que es “aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondo para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias”.

Al cierre de diciembre 2017, la CONSAR emitió algunos datos interesantes entre los que destacan plusvalías por 246,588 millones de pesos, el monto más grande en la historia del sistema. Adicional, los 12 meses del año tuvieron rendimientos, con un promedio de 9.85%. El rendimiento histórico (periodo 1977-2017) cerró en 11.45% nómina anual promedio y 5.48% real anual promedio (<https://www.gob.mx/consar/prensa/actualizacion-mensual-de-recursos-y-rendimientos-del-sar-al-cierre-de-diciembre-de-2017>).

Existen algunas variantes que se toman en cuenta para conformar el importe acumulado en las cuentas individuales, algunos puntos son:

- La permanencia en una AFORE;
- El monto de las aportaciones voluntarias;
- Las comisiones que cobra la AFORE;
- El salario base de cotización que tiene el empleado, tomando en cuenta que es la base para aplicar la tasa, lo que nos dará como resulta el monto a aportar;
- La tasas de rendimiento que paguen las Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORE), entre otras.

Además, una de las recientes facilidades emitidas en el portal de internet de la CONSAR, incluyen la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias mediante las empresas Telecomm, Bansefi, 7-eleven, Extra, Círculo K, Farmacias del Ahorro, Chedraui, Red de la Gente, AforeMóvil y e-sar.

Lo anterior con la finalidad de promover el ahorro a largo plazo y que los trabajadores logren aumentar su tasa de reemplazo al momento de pensionarse.

Algunas de las características de las aportaciones voluntarias son:

- Únicamente debe indicarse el monto y la CURP al momento de hacer el depósito;
- El monto mínimo del depósito son \$50 pesos;

- El empleado puede disponer de forma total o parcial de sus aportaciones voluntarias cada 2 o 6 meses, dependiendo la AFORE en la cual esté inscrito;
- CONSAR afirma que 4 de cada 10 pesos en la cuenta de los trabajadores son de intereses que se han ganado por la inversión de los ahorro.

Fuente: <https://www.gob.mx/consar/articulos/aportaciones-voluntarias-en-todas-las-sucursales-telecomm-y-tiendas-7-eleven-extra-y-circulo-k-del-pais?idiom=es>

Como lo hemos mencionado, las aportaciones depositadas en las AFORE, están conformadas de manera tripartita, como sigue:

- Cuotas de los patrones: 2% del SBC por concepto de retiro y 3.15% por concepto de cesantía en edad avanzada y vejez, dando un total de 5.15%. Por otro lado, aportan 5% del SBC a la subcuenta de vivienda.
- Cuotas de los trabajadores: 1.125% del SBC, por concepto de cesantía en edad avanzada y vejez.
- Contribuciones por parte del Estado: 0.225% del SBC por concepto de cesantía en edad avanzada y vejez, más una cuota social adicional por cada día de salario cotizado, topado a 15 veces el salario mínimo. Dicha cuota social se actualiza de manera trimestral de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

Fuente: Artículo 25 y 168 de la Ley del Seguro Social y artículo 29 Ley Infonavit.

Al hablar de AFORE tenemos que tocar el tema de las SIEFORE, lo hemos mencionado anteriormente pero a continuación tocaremos sus puntos más relevantes.

Las SIEFORE son básicamente los fondos de inversión donde son colocados los ahorros de los trabajadores, en el sistema de pensiones conviven ahorradores de distintas edades. Hay aquellos que apenas comenzaron a ahorrar en su cuenta AFORE y hay otros trabajadores que están cercanos al retiro.

A cada ahorrador, de acuerdo a su edad y de acuerdo al tiempo que le falta para llegar a la edad de retiro, le corresponden reglas distintas de inversión.

A continuación las SIEFORES que existen de acuerdo a la edad de los trabajadores:

Cuadro 2.1



** Trabajadores que están próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como los trabajadores del ISSSTE con bono redimido.*

Fuente: <https://www.e-sar.com.mx/PortalEsar/public/sieforeInfo.do>

Las SIEFORE están separadas de acuerdo al riesgo recomendable a adoptar tomando en cuenta los años que faltan para el retiro. Dichas SIEFORE son supervisadas diariamente por la CONSAR, para dar seguridad y transparencia al manejo del ahorro.

Inicialmente a los trabajadores no se les permitía hacer cambios en su SIEFORE, es decir, traspasos de una a otra, ahora es posible dado que hay personas que tienen diferentes tolerancias al riesgo lo cual en sentido de la actualidad se reformo dicha situación, permitiendo transferir el ahorro en AFORE de un SIEFORE a otro.

Por último, las AFORE ofrecen distintos rendimientos y costos de comisiones, de ello resulta el Indicador de Rendimiento Neto, lo cual permite comparar a las AFORE entre sí, como se muestra en la siguiente tabla:

Cuadro 3.1

UBICA LA TABLA DE ACUERDO A TU EDAD (CIFRAS AL CIERRE DE MARZO DE 2018)

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 84 MESES
Para personas de **36 años y menores**

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.

↑ MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO
↓ MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	8.19%
SURA	7.70%
Banamex	7.22%
Coppel	6.69%
Azteca	6.54%
MetLife	6.53%
XXI-Banorte	6.40%
Principal	6.37%
PensionISSSTE	6.36%
Inbursa	5.61%
Invercap	5.52%
Promedio Simple	6.65%
Promedio Ponderado*	6.94%

SB4

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 84 MESES
Para personas entre **37 y 45 años**

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.

↑ MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO
↓ MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	7.16%
SURA	6.98%
Banamex	6.48%
PensionISSSTE	6.42%
Coppel	6.31%
MetLife	6.12%
Azteca	6.03%
Principal	5.93%
XXI-Banorte	5.85%
Inbursa	5.22%
Invercap	5.16%
Promedio Simple	6.15%
Promedio Ponderado*	6.35%

SB3

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 60 MESES
Para personas entre **46 y 59 años**

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.

↑ MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO
↓ MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	5.76%
Coppel	5.21%
SURA	4.98%
Banamex	4.87%
Inbursa	4.61%
Azteca	4.45%
MetLife	4.31%
PensionISSSTE	4.20%
XXI-Banorte	4.08%
Principal	3.89%
Invercap	3.17%
Promedio Simple	4.50%
Promedio Ponderado*	4.62%

SB2

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 36 MESES
Para personas de **60 años y mayores**

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.

↑ MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO
↓ MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Inbursa	4.84%
PensionISSSTE	4.29%
Profuturo	4.26%
Azteca	4.22%
Coppel	4.07%
XXI-Banorte	3.89%
MetLife	3.83%
Banamex	3.69%
Principal	3.63%
SURA	3.53%
Invercap	3.42%
Promedio Simple	3.97%
Promedio Ponderado*	3.98%

SB1

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 12 MESES
Para personas de **60 años y mayores¹**

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.

↑ MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO
↓ MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
PensionISSSTE	6.18%
Banamex	6.09%
MetLife	6.00%
XXI-Banorte	5.95%
Coppel	5.92%
Principal	5.88%
Inbursa	5.71%
Azteca	5.70%
Profuturo	5.70%
SURA	5.64%
Invercap	5.58%
Promedio Simple	5.85%
Promedio Ponderado*	5.94%

SB0

¹Trabajadores que están próximos a realizar retiros totales por

El Indicador de Rendimiento Neto para la SIEFORE Básica de Pensiones (SB0) se publica con fines informativos y no podrá ser utilizado para trasposos de una Administradora a otra antes de un año debido a que en términos de los artículos 9 y Séptimo Transitorio de las Disposiciones de carácter general que establecen el procedimiento para la construcción de los Indicadores de Rendimiento Neto de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro, el Indicador de Rendimiento Neto para Traspasos de las Sociedades de Inversión Básicas de Pensiones únicamente podrá ser utilizado para trasposos antes de un año en el momento en que se cuente con la historia suficiente de 24 meses, misma que a la fecha no se cuenta.

Con ello existe una libertad para el trabajador de optar por la que le parezca más conveniente.

2.2 Ley del Seguro Social

Al analizar el rubro de pensiones dentro del ámbito de la seguridad social, debemos remitirnos a las disposiciones generales que la propia LSS establece. El artículo 2 nos menciona lo siguiente.

“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

Como podemos observar, desde las disposiciones generales la LSS nos hace mención de una pensión, la cual podremos disfrutar siempre y cuando cumplamos los requisitos establecidos.

Por otro lado hay algunos puntos importantes a considerar en la Ley del Seguro Social, primero las obligaciones de los patrones.

En el artículo 15 de la Ley del Seguro Social se establece:

- I.Registrarse e inscribir a los trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- II.Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III.Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- IV.Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que corresponda;
- V.Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
- VI.Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador

constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos;

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que le correspondan;

VII.Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII.Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y;

IX.Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Para que un patrón tenga la obligación de realizar las aportaciones a las AFORE, en primera instancia debe tener trabajadores a su cargo y por ende, tener un

registro patronal ante el IMSS, lo cual le permitirá realizar dichas aportaciones a través del Sistema Único de Autodeterminación.

Por otro lado, en el artículo 18 de la Ley del Seguro Social se estipula el derecho de los trabajadores de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el periodo laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

Ahora, el artículo importante que nos da la pauta de la base a considerar para aplicar la tasa de las referidas cuotas de las aportaciones a la AFORE, lo podemos identificar en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, el cual estipula:

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II.El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III.Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV.Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las aportaciones en las utilidades de la empresa;

V.La alimentación y habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal (ahora UMA);

VI.Las despensa en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal (ahora UMA);

VII.Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII.Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX.El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Lo anterior nos da la pauta para poder calcular un salario base de cotización a los trabajadores y así poder contar con la base a aplicar tasa y realizar de forma correcta las aportaciones a las cuentas individuales de los trabajadores.

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a

veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Para determinar dicho SBC se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

- I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.
- II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;
- III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y
- IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

Con lo anterior, obtenemos básicamente nuestra base por las cuales se aplicarán los porcentajes para realizar las aportaciones pertinentes.

2.3 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro tiene como labor fundamental, regular el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que está constituido por las cuentas individuales a nombre de los trabajadores que manejan las AFORE. Es decir, se encarga de las siguientes actividades:

- La CONSAR establece las reglas para que el SAR funcione adecuadamente.

- Vigila que se resguarden adecuadamente los recursos de los trabajadores.
- Supervisa que los recursos de los trabajadores se inviertan de acuerdo a los parámetros y límites establecidos por la Comisión (Régimen de inversión).
- Se asegura de que brinden la información requerida para los trabajadores.
- Está facultada para imponer multas a las AFORE y sanciones a los empleados de éstas en caso de algún incumplimiento.

Con todo ello, se asegura no solo que el SAR funcione sino de que los derechos de los trabajadores sean respetados por las AFORE.

Fuente: <https://www.gob.mx/consar/que-hacemos>

2.4 Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)

Para definir lo que es el SAR, podemos hacer uso de la definición estipulada en el artículo 3, fracción X de la LSAR, la cual cita lo siguiente.

“Sistemas de Ahorro para el Retiro, aquellos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas.”

En 1992, se reforma la LSS con la implementación del SAR, lo cual consistió en la separación de los recursos económicos para contar con un control de las cuotas

por concepto de Retiro, así como las aportaciones a la vivienda (INFONAVIT), de todos los seguros que existían en ese momento, para concentrarse en una cuenta individual a nombre de los trabajadores, las cuales se identificaban con el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) de cada uno de ellos y se operaban por instituciones de crédito que los patrones elegían.

El SAR fue una iniciativa del Gobierno Federal encaminada a la población en donde los patrones a cuenta de la rama de seguro bajo el nombre de Retiro, Cesantía en Edad Avanza y Vejez (CEAV) acreditan el 5.15% del SBC registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El sistema entró en vigor el 29 de mayo de 1992, la Banca Mexicana tuvo una participación importante al desarrollar la infraestructura para operar y controlar el sistema a nivel nacional.

Básicamente el Sistema de Ahorro para el Retiro consiste en ahorrar el mayor importe posible para que el empleado al finalizar su vida laboral pueda disfrutar de una vida de retiro digna. El sistema de inicio se visualiza financieramente viable e inmune a las transiciones demográficas, contrario al sistema de la Ley del Seguro Social de 1973.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.

3.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación que utilicé es no experimental, ya que no hubo manipulación de variables, es decir, los Millennials pueden ahorrar voluntariamente incrementando así su AFORE, lo cual podría mejorar su calidad de vida en la vejez.

La investigación se define con un diseño correlacional, debido a la relación entre variables dependientes como el nivel económico óptimo y variables independientes como es un ahorro de forma voluntario en la AFORE.

3.2 Muestra

La selección de la población en la investigación se conformó por personas nacidas en los años de 1980 y 2000 en Mexicali, Baja California. La población sujeta al estudio fue de diversas clases sociales, estudiantes, cotizantes y no cotizantes al IMSS. Los temas analizados fueron concepto de ahorro, trabajo, seguridad social, capacidades financieras, previsión del futuro, pensión y AFORE.

3.3 Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación se utilizan las técnicas interrogativas y la evaluación se realiza con información obtenida.

El procedimiento seguido en la investigación se integró por las siguientes etapas:

— Planeación de la investigación

- Revisión de las fuentes de información
- Determinación de la muestra
- Elaboración y prueba de los instrumentos de medición
- Recolección de datos
- Análisis e interpretación de la información
- Presentación de los resultados
- Elaboración de las conclusiones

CAPÍTULO IV. RESULTADOS.

Los resultados de este trabajo están directamente relacionados a la hipótesis del mismo, donde se busca confirmar que los Millennial no obtendrán una mayor tasa de reemplazo al no realizar aportaciones voluntarias.

En los resultados podemos identificar que el 88% de los Millennial sabe que es una AFORE, además visualizan el ahorro predominante como un mecanismo para enfrentar una emergencia o adquirir un bien inmueble. El 65% de las personas encuestadas no acostumbra a llevar un registro de sus entradas y salidas en cuanto a su ingreso. El 53% prefiere contar con prestaciones aunque ello suponga sacrificar un poco de su sueldo, mientras que el 47% dice preferir mayor sueldo líquido a pesas de sacrificar sus prestaciones. Para el 83% contar con posibilidad de jubilarse y recibir una pensión resulta muy importante.

Los Millennial, desearían retirarse antes de cumplir los 65 años, este es un dato importante tomando en cuenta que la expectativa de vida va en aumento. Se sabe que la tasa de reemplazo esperada es de un 30% del sueldo actual, porcentaje que 7 de cada 10 Millennial considera insuficiente. Los Millennial están conscientes de la importancia de comenzar temprano a ahorrar, 90% considero que hay que iniciar antes de los 30 años. Al cuestionar sobre su acción al recibir una cantidad importante de dinero inesperada, el 59% de los Millennial respondió que emprender un negocio o invertir, mientras que el 38% lo ahorraría. Por último, el 69% de los Millennial ahorraría más de \$50 pesos al mes para aumentar su pensión.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Podemos concluir en este trabajo que los Millennial muestran interés por tener una AFORE, destacando como elemento de interés las ganancias y/o rendimientos que ofrecen. Si bien existe interés por parte de los Millennial para jubilarse, su previsión del futuro no se ve reflejada en acciones concretas y se queda un tanto en el discurso.

Dicha generación está consciente que el ahorro debe iniciar a edades más tempranas, aunque el ahorro de largo plazo no es parte de sus prioridades. Los Millennial declaran que la edad para pensionarse debe ser entre los 60 y 64 años,

lo cual refleja una falta de consideración en el aumento de la esperanza de vida de dicha generación.

Además, determinamos que los Millennials al tener conocimiento de cuanto podrían percibir sin realizar aportaciones voluntarias en su cuenta AFORE, no les parecería suficiente para mantenerse en su vejez, porcentaje de reemplazo que oscila en el 30%.

FUENTES CONSULTADAS O REFERENCIAS.

- Hernández Sampieri y otros, Metodología de la investigación, Mc Graw Hill, Cuarta edición, 2006
- Ley del Seguro Social, 1997
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, 1997
- <http://www.imss.gob.mx/>
- <https://www.gob.mx/consar>
- PwC
- <https://www.eleconomista.com.mx/>
- <http://www.amafore.org/>
- <https://idconline.mx/>
- <https://www.e-sar.com.mx/PortalEsar/public/index.do>

ANEXOS

En el largo plazo, ¿cuáles serían tus dos principales razones para ahorrar dinero?

Pagar estudios	5%
Comprar un coche	6%
Invertir	7%
Viajar	9%
Retiro	20%
Comprar una casa	25%
Emergencia	28%

De las siguientes frases, ¿con cuál te identificas más?

Lo más importante es ahorrar	64%
No me alcanza para ahorrar	28%
Prefiero no ahorrar	8%

¿Qué prefieres?

Más prestaciones sociales, menos sueldo	53%
No tener prestaciones sociales, mayor sueldo	47%

¿Qué te gustaría más?

Trabajar de forma independiente	51%
Trabajar para una compañía	49%

¿Acostumbras llevar algún tipo de registro de tus ingresos y gastos mensuales?

Sí	35%
No	65%

¿Qué tipo de inversionista serías?

Agresivo	36%
Conservador	64%

Si recibieras un bono en dinero importante. ¿Qué preferirías hacer con él?

Ahorrarlo	38%
Emprender negocio	35%
Invertir en negocio	24%
Otros	3%

¿Qué es lo primero que se te viene a la mente con la palabra “retiro”?

Ahorro	4%
--------	----

Vejez	4%
Jubilación	7%
Sin trabajo	11%
Dinero	11%
Descanso	13%
Otros	50%

¿Es importante para ti recibir una pensión?

Sí	83%
No	17%

¿A qué edad te gustaría obtener tu pensión?

Antes de los 60	37%
De 60 a 64 años	51%
65 años o más	12%

¿Qué harás para mantenerte en tu vejez?

Ahorrar	33%
---------	-----

Negocio	25%
Trabajar	21%
Invertir	8%
De la pensión	8%
Rentar viviendas	5%

¿A qué edad crees que debes ahorrar para obtener una pensión digna?

Antes de los 18 años	11%
18 a 19 años	19%
20 a 24 años	28%
25 a 29 años	15%
30 a 39 años	17%
40 años en adelante	10%

¿Consideras que el 30% de lo que ganas actualmente es suficiente para mantenerte en tu vejez?

Sí	29%
No	65%

¿Cuál importe consideras que sería adecuado para tu pensión?

Hasta \$5,000	11%
De \$5,000 a \$7,500	19%

De \$7,501 a \$10,000	28%
De \$10,001 a \$15,000	15%
Más de \$15,000	17%
40 años en adelante	10%

¿Consideras apoyar a tus padres económicamente dura su vejez?

Sí	90%
No	10%

¿Consideras que tus hijos te apoyarán económicamente durante tu vejez?

Sí	62%
No	38%

¿Sabes qué es una AFORE?

Sí	88%
No	12%

¿Para ti qué representa el ahorro que tienes en la cuenta AFORE?

Mi pensión	32%
Ingreso adicional en la vejez	47%
Ingreso insuficiente en la vejez	21%

¿Cuánto estarías dispuesto a ahorrar al mes?

Más de \$100	33%
Entre \$50 y \$100	36%
Entre \$10 y \$49	18%
Nada	13%

¿Qué te motivaría a ahorrar en una AFORE?

Ganancias	42%
Que se sencillo hacerlo	23%
Promociones	15%
Beneficios fiscales	20%