



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE ECONOMÍA

**“DETERMINANTES DEL AHORRO PARA EL RETIRO EN
MÉXICO 2018-2023”**

**TESINA PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN FINANZAS**

PRESENTA:

MANUEL ALEJANDRO FERNÁNDEZ CARMONA

DIRECTORA DE TESINA:

DRA. AURORA FURLONG Y ZACAULA

ABRIL 2024

Justificación

En México está aconteciendo un cambio demográfico importante debido a que la esperanza de vida es cada vez más alta, en el año 2023 alcanzó los 78.6 años para las mujeres y 72.3 años para los hombres, proyectándose un aumento significativo para el 2070, donde se espera que alcance los 86.4 años para las mujeres y 79.9 años para los hombres (Encinas, 2023).

Lo anterior se traduce en una población más envejecida debido a ello, las personas pueden no ser aptas para participar activamente en la fuerza laboral o no rendir al mismo nivel que una persona más joven. Por lo que el tema del ahorro para el retiro ha adquirido una creciente relevancia, debido a la importancia de asegurar la estabilidad financiera de la población durante la etapa de su vejez.

Es esencial que todas las personas tengan planes financieros para su retiro, independientemente de su nivel de ingresos o tipo de empleo al que pertenezcan. Además, se debe asegurar que los recursos acumulados durante la vida laboral sean adecuados para garantizar una calidad de vida satisfactoria, evitando la necesidad de continuar trabajando o depender de la asistencia de otros.

En el país, el responsable de garantizar que los trabajadores acumulen ahorros suficientes para su etapa de vejez es el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Sin embargo, este sistema se enfrenta con problemas de cobertura, ya que en el año 2021 solamente el 48.7% de los hombres y el 30.6% de mujeres tenían una cuenta de ahorro para el retiro (INEGI, 2021), es decir, menos de la mitad de la población.

Aunado a esto, la OCDE (2023, p.151) estima que la tasa de reemplazo (TR) obtenida al final de la vida laboral ronda en un 55.5% para el trabajador promedio, lo cual es un grave problema, ya que la mayoría de las personas retiradas difícilmente podrán llevar una vida digna solamente con ese porcentaje.

Estos problemas de cobertura y TR pueden deberse a distintos factores como el nivel de ingresos, la informalidad en el trabajo y la inclusión financiera. El nivel de ingresos está estrechamente relacionado con el ahorro, debido a que en general, aquellos con ingresos más altos suelen tener un mayor excedente financiero, lo que

aumenta la posibilidad de destinar una mayor parte de sus ingresos al ahorro para el retiro.

Respecto a la informalidad en el trabajo, en el año 2022 la población económicamente activa era del 58.7% de la cual el 52.2% era representada por el trabajo informal (INEGI, 2022). Es decir, más de la mitad de la población económicamente activa trabajaba en el sector informal, lo que contribuye a la falta de cobertura del sistema de pensiones, debido a que este grupo de trabajadores difícilmente son dados de alta ante esquemas formales de seguridad social, como pensiones, seguros o cuentas de ahorro.

La inclusión financiera también es clave en el ahorro para el retiro ya que, cuantos más instrumentos financieros tenga una persona, mayores serán sus posibilidades de ahorrar e invertir en el sistema formal, lo que incluye el ahorro a cuentas destinadas al retiro.

En el presente estudio, se analiza el funcionamiento del sistema de ahorro para el retiro en México y sus principales problemas, así mismo, se busca identificar y analizar los factores que determinan la participación de los trabajadores en programas de ahorro para el retiro, entre los cuales se incluye el nivel de ingresos, trabajo informal y la inclusión financiera.

Marco Teórico

La seguridad social es definida por las Naciones Unidas (U.N., 2024, párr. 1) como un derecho humano fundamental cuyo objetivo es garantizar la seguridad de los ingresos y el apoyo de las personas en todas las etapas de su vida. Es decir, debe ser capaz de garantizar a las personas un ingreso constante, aun contra ciertos riesgos o situaciones desfavorables como pueden ser enfermedad, discapacidad, desempleo, vejez, entre otros.

En México el artículo 2 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que La seguridad social tiene como objetivo asegurar el acceso a la atención médica, la protección de los ingresos, y los servicios sociales esenciales para promover el bienestar tanto a nivel individual como comunitario. Además, incluye la provisión de una pensión que, cuando se cumplen los requisitos legales, sea respaldada por el Estado.

Por lo tanto, dentro de la seguridad social se encuentran el derecho a la salud y los servicios dedicados al apoyo en la edad de retiro, los cuales se brindan por medio de pensiones. Pensión es definida como el “Monto de percepción periódica que sustituye los ingresos de una persona al momento de la jubilación o en casos de invalidez, incapacidad o defunción (en este caso para los beneficiarios)” (CONSAR. 2021a).

No obstante, al hablar de pensiones nos referimos únicamente a aquellas otorgadas al momento de la jubilación, las cuales, por ser parte de la seguridad social, deben ser capaces de cubrir las necesidades básicas de las personas para llevar una vida digna.

Sin embargo, en el país no existe alguna institución universal que se encargue del otorgamiento de pensiones de todas las personas en general. Sino que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados (Ley del Seguro Social, 1995, p.1). Por lo que la responsabilidad de brindarla se distribuye entre varias entidades que se han ido creando y modificando a través del tiempo.

El 19 de enero de 1943 se emitió la LSS, con la cual se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), este sería la institución más importante en materia de salud y seguridad social. Otorgaba seguros por accidentes de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, vejez y muerte, los cuales ya eran financiados mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el empleador y el Estado. (Villareal, et al. 2020, p.10).

Años más tarde, en 1959 se creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Según Sánchez, A y Morales, M. (2018, p.5), en el ámbito privado, la LSS establece que las pensiones se otorgan a través del IMSS mientras que, en el caso de trabajadores al servicio del Estado, la normativa aplicable es la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE).

Sin embargo, estas no serían las únicas entidades responsables de brindar seguridad social:

Adicionalmente al IMSS y al ISSSTE, se crearon otras instituciones que proveen de servicios de salud y/o prestaciones de seguridad social a grupos específicos de trabajadores como 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. (Villarreal, et al., 2020, p.11)

Por lo tanto, la responsabilidad de la seguridad social se reparte entre muchas instituciones, cada una regida por sus propias leyes y requisitos, donde los trabajadores formales deben estar afiliados a dicha entidad para poder ser beneficiarios de sus prestaciones. Sin embargo, en el presente estudio solo se toman en cuenta las pensiones otorgadas a los trabajadores afiliados al IMMS, ya que la mayoría de los trabajadores están afiliados a este instituto (CONSAR, 2023a),

por lo que se excluye a aquellos trabajadores beneficiados por el ISSSTE y otras entidades.

Al principio, las pensiones eran regidas por un sistema de reparto, el cual consiste en que las pensiones de las personas retiradas eran financiadas por los trabajadores activos del momento.

Las aportaciones tripartitas de los trabajadores, empleadores y gobierno eran destinadas a un fondo común el cual financiaba las pensiones de las personas retiradas en el momento, este principio también es conocido como de “solidaridad intergeneracional”, ya que la generación cotizante financia la pensión de la generación jubilada, y a su vez la primera será financiada por la generación que le sigue. (BBVA, 2019, párr. 5).

En el año 1992 se crea el Sistema de Ahorro para el retiro (SAR) mediante reformas a las leyes del Seguro Social y del INFONAVIT, el cual tenía como fin complementar el sistema de pensiones ya existente mediante una cuenta de ahorro individual a nombre del trabajador. (PENSIONISSSTE, 2022). Estas cuentas individuales fueron creadas en un principio como cuentas para el ahorro complementario, las cuales eran financiadas con una cuota a cargo del patrón equivalente al 2% sobre el salario de cotización. (Fernández, 2020, p.146).

Sin embargo, en 1995 el IMSS tuvo un cambio estructural muy importante, el entonces presidente Ernesto Zedillo reformó la LSS, la cual entró en vigor en 1997. Esta reforma implicó la transición del ahorro obligatorio del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez al sistema de capitalización individual (Fernández, 2020, p.146). Además, se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) con el fin de gestionar las cuentas individuales. Las contribuciones continuaban siendo de naturaleza tripartita.

Con esta reforma “el modelo de financiamiento y el método de cálculo de las pensiones contributivas pasaron «de reparto» y «de beneficio definido», respectivamente, a «capitalización» y «contribución definida»”. (Atlanteco, et al, 2022, párr. 4). Debido a estos cambios se pasa de un sistema de reparto a un

sistema de capitalización individual, donde cada trabajador ahorra durante su vida laboral para su propia pensión.

De este modo, las personas que hayan empezado a trabajar antes del primero de Julio de 1997 pertenecerán al sistema de beneficio definido y aquellos que hayan empezado a trabajar a partir de esa fecha pertenecerán al sistema de contribución definida. Las diferencias entre estos sistemas de ahorro para el retiro, así como sus requisitos se analizan con más detalle en el capítulo primero.

No obstante, con esquema de pensiones de contribución definida se tendrán menores tasas de reemplazo y menores beneficios comparadas con las del esquema de pensiones anterior. Como menciona la OCDE (2016) “Los trabajadores del sector privado que ingresaron al mercado laboral después de julio de 1997 tendrán beneficios muy inferiores, a pesar de tener la misma tasa de contribución y el mismo periodo de cotizaciones.” (OCDE, 2016, p.71).

La Tasa de Reemplazo se refiere al monto de la pensión en relación con el salario del trabajador durante un período determinado, como el promedio del último año o de los últimos cinco años antes del retiro, o incluso el salario promedio a lo largo de toda la carrera laboral. (CEFP, 2022, p.47) En otras palabras, representa el porcentaje de salario que se recibe como pensión en relación con el último salario percibido durante la vida laboral. Por ejemplo, si alguien ganaba \$1,000 al mes antes de jubilarse y su pensión mensual es de \$500, la tasa de reemplazo sería del 50%. Esto implica que la pensión cubre el 50% del salario que la persona recibía mientras estaba trabajando.

Es necesario conocer cuál es una tasa de reemplazo óptima. Según Villagómez (2014, p.555) durante la jubilación, el nivel de consumo deseado tiende a ser menor que el experimentado previamente. Esto se justifica por diversas razones, como la reducción de gastos asociados a la vida laboral (como transporte o vestimenta), cambios fiscales, la disminución o eliminación del ahorro para la jubilación, y ajustes en los patrones de consumo, como una mayor producción doméstica de bienes y servicios e incluso la posibilidad de mudarse a viviendas más pequeñas.

Añade que, en conjunto, esto implica una disminución en los niveles de consumo durante la jubilación, resultando en un ingreso necesario menor al registrado previamente por lo que estima que la tasa de reemplazo optima podría ser alrededor del 70%, aunque esta cifra se presenta como una referencia y puede variar. Sin embargo, la OCDE (2023, p. 151) estima que la tasa de reemplazo obtenida al final de la vida laboral ronda en un 55.5%

Para ayudar al aumento de la tasa de reemplazo y disminuir los requisitos exigidos del nuevo sistema de pensiones, el 9 de diciembre de 2020 se aprobó la reforma al sistema de pensiones de la Ley del Seguro Social, la cual entró en vigor el 1 de enero de 2021 (Banco de México, 2021, p.1). Entre los principales aspectos modificados por dicha reforma se encuentran la reducción de semanas mínimas cotizadas, el incremento de las aportaciones patronales, la elevación del monto de pensión garantizada y la disminución de comisiones cobradas por las AFORE. (CONSAR, 2021b).

Una de las características de este nuevo sistema es la incorporación de las cuentas individuales, por lo que ahora cada trabajador deberá ser responsable de su propio ahorro para el retiro. Ahorro significa reservar una porción del ingreso o dinero recibido con la intención de utilizarlo en el futuro. Esta reserva puede lograrse mediante la retención de una parte del ingreso. En el caso del ahorro informal, el dinero suele guardarse en el hogar o con familiares a través de métodos como tandas, alcancías o instituciones no reguladas. Mientras que, en el ahorro formal, las personas utilizan instituciones financieras como bancos, cooperativas de crédito o sociedades de ahorro para depositar y administrar sus fondos, estos están regulados por el gobierno y en muchas ocasiones ofrecen la oportunidad de obtener ganancias mediante la generación de rendimientos

Cada forma de ahorro tiene sus ventajas y desventajas. El ahorro formal suele proporcionar mayor seguridad, acceso a una variedad de servicios financieros y regulación gubernamental, pero puede conllevar algún costo y requerir el cumplimiento de requisitos específicos. Por otro lado, el ahorro informal puede ser más accesible o flexible, pero carece de protecciones y regulaciones.

En cuanto a las determinantes del ahorro, según un estudio de México Cómo Vamos (MCV, 2022, p.30), los factores vinculados a una mayor probabilidad de ahorro formal incluyen tener un empleo formal, poseer un crédito tradicional, llevar un presupuesto y se observa una tendencia creciente en la probabilidad de ahorro en relación con niveles más altos de ingresos y mayor nivel educativo.

Por otra parte, un informe de la CNBV (2021, p.48) destaca la influencia positiva de factores como la posesión de crédito formal, ingresos más altos, ahorro en instrumentos financieros informales, llevar un presupuesto y tener empleo formal en la probabilidad de ahorrar en instrumentos formales. Estos hallazgos refuerzan la idea de que la planificación financiera, el acceso a créditos formales y tener empleo formal son elementos fundamentales para fortalecer la cultura del ahorro en la sociedad. Además, indica que las estrategias para mejorar la situación financiera deben considerar múltiples aspectos interrelacionados.

Por otro lado, diversos estudios, como los de Bautista (2021) y Villagómez & González (2014), han evidenciado que la inclusión financiera desempeña un papel fundamental en el incremento del ahorro y la planificación para la jubilación. La disponibilidad de instrumentos financieros facilita el ahorro, y quienes participan en la inclusión financiera tienden a poseer un mayor conocimiento sobre programas financieros y estar más informados. Esto les permite comprender con mayor probabilidad los beneficios de mantener sus ahorros en el sistema bancario en lugar de conservarlos en efectivo, llevándolos a tomar decisiones más informadas y, en consecuencia, aumentar el ahorro para su retiro.

De acuerdo con el Banco Mundial (2022, párr.1) inclusión financiera significa, tener acceso a productos financieros útiles y asequibles que satisfagan las necesidades de las personas o empresas, como lo son las transacciones, pagos, ahorros, crédito y seguro, estos deben ser prestados de manera responsable y sostenible.

En México, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (2020) define a la inclusión financiera como la utilización de servicios financieros formales dentro de un marco regulatorio adecuado, que asegure la protección al consumidor y estimule la

educación financiera con el fin de potenciar la capacidad económica de todos los sectores de la sociedad.

A partir de esta definición, la CBBV (2020) desglosa sus 4 componentes fundamentales, los cuales son acceso, uso, protección al consumidor y educación financiera.

- A) El acceso implica la extensión del sistema financiero, considerando la infraestructura disponible para ofrecer productos y servicios. Esto se refiere a los puntos de contacto entre las instituciones (canales de acceso) y la población, visto desde el punto de vista de la oferta.
- B) Uso se relaciona con la adquisición o contratación de productos o servicios financieros por parte de la población, así como la frecuencia con la que son utilizados, reflejando la demanda y las necesidades de la población en este ámbito.
- C) Protección al consumidor abarca la garantía de los productos y servicios financieros, ya sean nuevos o existentes, estén sujetos a un marco que asegure como mínimo la transparencia de información, un trato justo, mecanismos efectivos para la atención de quejas y asesoría a los clientes contra prácticas desleales. También se asegura la efectividad del marco regulatorio para favorecer la inclusión de la población objetivo y proteger los datos personales de los usuarios. Esta es necesaria para salvaguardar los derechos y la transparencia, garantizando que los usuarios estén protegidos contra prácticas injustas.
- D) Educación financiera se refiere a las habilidades, conocimientos y aptitudes que la población debe adquirir para gestionar y planificar adecuadamente sus finanzas personales. Esto incluye la capacidad de evaluar la oferta de productos y servicios financieros, tomar decisiones acordes a sus intereses, elegir productos que se ajusten a sus necesidades y comprender los derechos y obligaciones asociados a la contratación de estos servicios. Esta es esencial para que las personas puedan tomar decisiones informadas

sobre sus finanzas, esto no solo implica entender productos y servicios financieros, sino también desarrollar habilidades para planificar, gestionar y evaluar de manera crítica las opciones disponibles.

En conjunto, estos aspectos son necesarios para promover una buena inclusión financiera, mejorando las habilidades de la población y contribuyendo al desarrollo económico general.

Por lo tanto, la inclusión y educación financiera, el trabajo formal y el nivel de ingresos funcionan como determinantes del ahorro que pueden ayudar a los trabajadores a incrementar su ahorro para el retiro y la TR de las pensiones. Estos factores se analizan con más detalle en el capítulo segundo.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los principales factores que determinan la participación de los mexicanos en el sistema de ahorro para el retiro?

Objetivo General.

Identificar y analizar los principales factores que determinan la participación de los mexicanos en programas de ahorro para el retiro.

Objetivos Particulares.

Investigar el funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro y sus principales problemas.

Determinar los factores que influyen en la participación de los trabajadores en programas de ahorro para el retiro.

Metodología.

Búsqueda de bibliografía especializada del tema en diversas universidades UNAM, BUAP, COLMEX, UAM.

Búsqueda de datos estadísticos y construcción de base de datos en la ENIF, INEGI, BANXICO, CONSAR, FMI, Banco Mundial, OCDE, ENOE.

Construcción de mapas cuadros estadísticos basados en la ENIF, INEGI, BANXICO, CONSAR, OCDE, ENOE.

Análisis de los resultados obtenidos.

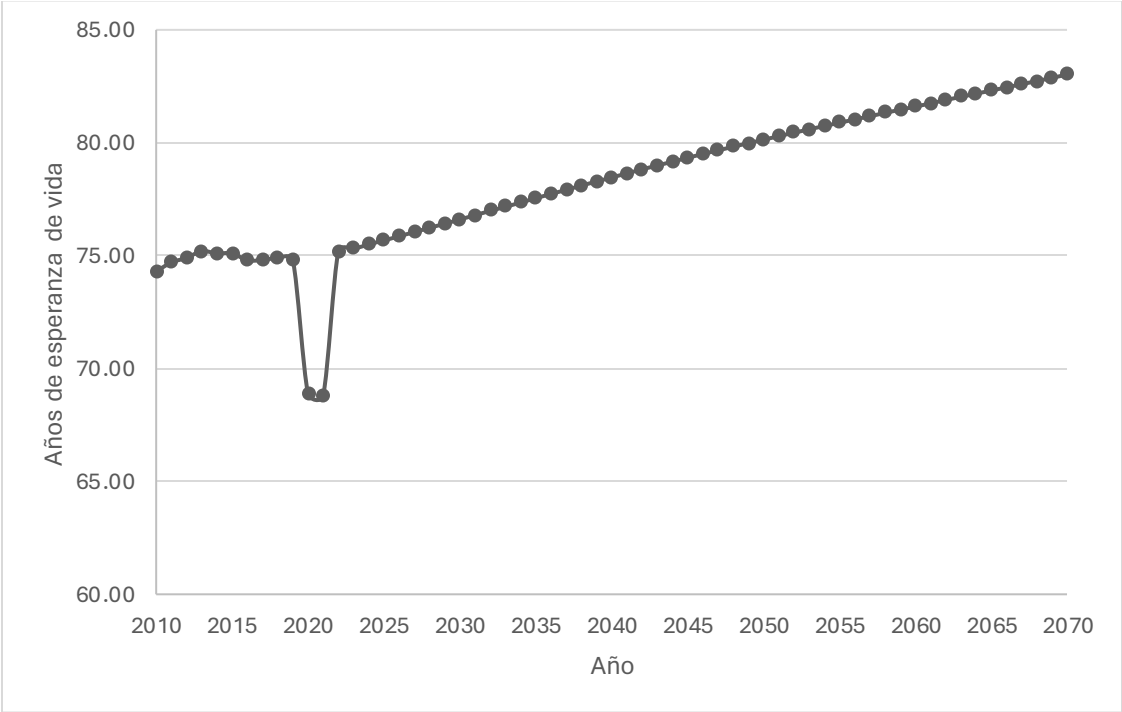
ÍNDICE.

CAPÍTULO 1. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO EN MÉXICO	15
1.1 Sistema de Beneficio Definido.	19
1.3 Problemas que enfrenta el sistema de pensiones.	29
CAPÍTULO 2. DETERMINANTES DEL AHORRO PARA EL RETIRO.	34
2.1 Nivel de ingresos.	35
2.2 Inclusión financiera.	42
2.2.1 Medidas para aumentar la Inclusión financiera.	46
2.3 Empleo formal.	49
CONCLUSIONES	55
REFERENCIAS	58

CAPÍTULO 1. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO EN MÉXICO

En México está aconteciendo un cambio demográfico importante debido al aumento de la esperanza de vida y la baja tasa de natalidad, lo que provoca una población cada vez más envejecida. Como se puede observar en la gráfica 1 la esperanza de vida es cada vez más alta, en el año 2010 era de 74.3 años, sufrió una caída a raíz de la pandemia por Covid 19 llegando a su punto más bajo en el año 2021 con 68.8 años, no obstante, se recuperó y se estima que en el 2070 llegue hasta los 83.02 años.

Gráfica 1. Esperanza de vida en México 2010-2070



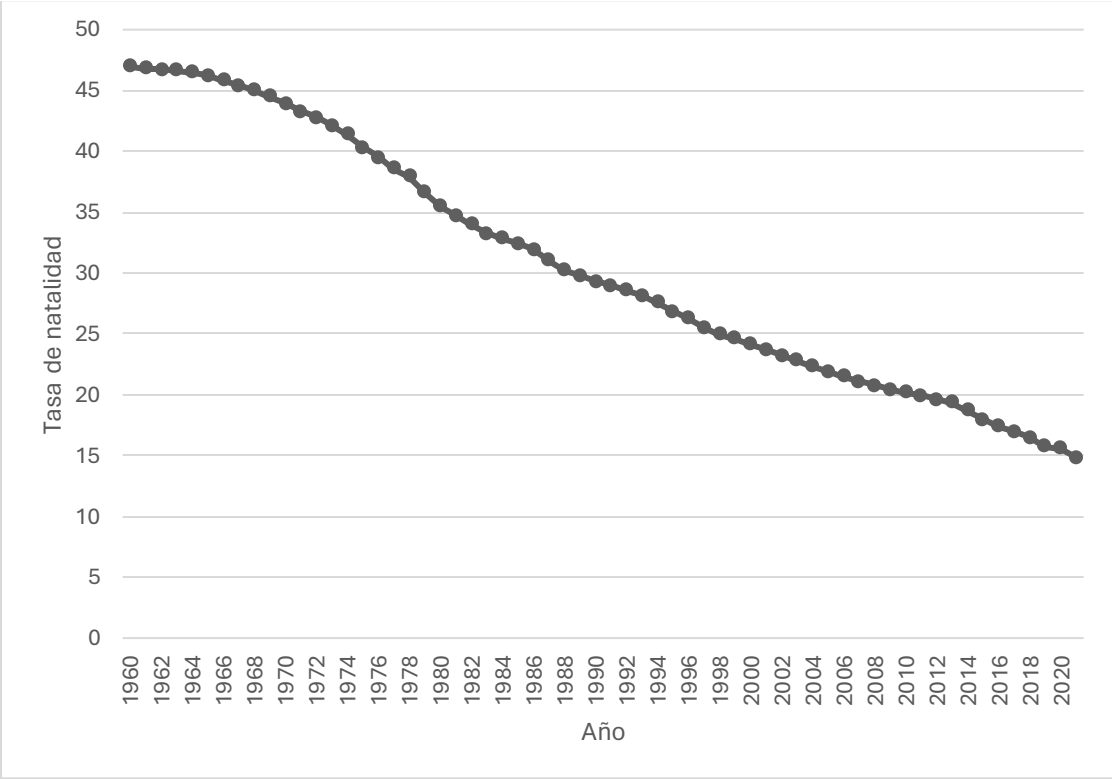
Fuente: Elaboración propia con datos de Conciliación demográfica de México 1950-2019 y Proyecciones de la Población de México y las Entidades Federativas 2020-2070. CONAPO. Última revisión 08/02/2024.

https://conapo.segob.gob.mx/work/models/CONAPO/pry23/Mapa_Ind_Dem23/index_2.html

Aunado a esto, la tasa de natalidad es cada vez menor, como se puede observar en la gráfica 2 en el año 1960 había 46.9 nacimientos por cada 100 mil habitantes,

mientras que en el año 2021 se redujo hasta 10.8, por lo que en general cada vez hay menos nacimientos y la población vive cada vez más años, esto se traduce en una mayor proporción de adultos mayores. Encinas (2023) menciona que en al año 2023 las personas de 60 años y más representaban el 12% de la población, mientras que para el 2070 se espera que sumen el 34.2%.

Gráfica 2. Tasa de natalidad en México 1960-2020



Fuente: Elaboración propia con datos de Banco Mundial. Última revisión 08/02/2024
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.CBRT.IN?locations=MX>

El incremento en el envejecimiento de la población destaca la urgencia de proveer pensiones a un porcentaje cada vez mayor de adultos mayores, haciendo de este asunto un tema crucial para asegurar el bienestar de este grupo de personas y de la economía del país.

Actualmente, el sistema de pensiones se estructura en cuatro pilares (CEPAL, 2020, p. 15,16), los cuales se detallan a continuación:

- **Pilar cero:** Se refiere a una asignación mínima de jubilación dirigida a los adultos mayores, con el propósito de mitigar su vulnerabilidad y situación de necesidad económica. Esta asignación, conocida como pensión no contributiva, puede ser implementada de manera generalizada o enfocada en grupos específicos.
- **Pilar uno:** También denominado pensión de beneficio definido o de reparto, este pilar implica contribuciones obligatorias de los trabajadores que se destinan a un fondo común, del cual se extraen los recursos para pagar las pensiones actuales. Este sistema abarca las pensiones otorgadas a la generación de transición, resultado de reformas en los sistemas de jubilación.
- **Pilar dos:** Conocido como pensión de contribución definida o de capitalización individual, este pilar implica que cada individuo tiene derechos de propiedad sobre sus ahorros que, junto con los rendimientos de las inversiones, formarán los beneficios de su jubilación. Este sistema es prevalente entre la mayoría de los trabajadores formales del país.
- **Pilar tres:** Este pilar comprende diversos tipos de ahorro voluntario, como cuentas individuales, planes privados de ahorro para la jubilación y programas específicos de empleadores. Son esquemas flexibles y discrecionales que ofrecen opciones variadas de ahorro.

El Pilar Cero, representado por la pensión no contributiva es denominada como “pensión para el bienestar de las personas adultas mayores”. Es financiada con recursos públicos a través de la Secretaría del Bienestar y tiene como objetivo contribuir al bienestar de las personas adultas mayores a través de la entrega de una pensión que ayude a mejorar las condiciones de vida y que a su vez permita el acceso a la protección social. (Secretaría del Bienestar, 2022). Esta pensión es universal, lo que quiere decir que se entrega a todos los adultos mayores que vivan

en México, el principal requisito para ser beneficiario es tener al menos 65 años cumplidos.

Al proporcionar una pensión mínima, se busca mitigar la vulnerabilidad y pobreza en esta etapa de la vida. Al ser universal se atiende parte de la población que no cuenta con seguridad social y que no logró obtener una pensión por parte del IMSS, ISSSTE, o algún otro instituto.

Sin embargo, al ser una pensión de recursos públicos, se trasladan los riesgos del SAR al sector público lo que provoca un mayor gasto fiscal, por lo que es esencial monitorear su financiamiento público para garantizar su sostenibilidad y eficacia en la reducción de la desigualdad económica entre los adultos mayores.

El Pilar Uno, basado en un sistema de beneficio definido y el pilar dos, centrado en un sistema de contribución definida, se basa en aportaciones tripartitas entre patrón, trabajador y gobierno, con la finalidad de obtener pensiones justas y sostenibles. Ambos pilares son de carácter obligatorio, pero tienen diferentes requisitos, ventajas y desventajas. El pilar tres, se refiere únicamente a las aportaciones voluntarias de estos dos sistemas.

La coexistencia de distintos pilares del sistema de pensiones, más que traer beneficios, dificultan la obtención de una pensión para aquellos trabajadores que cambian de empleos con diferentes esquemas de pensión. La operación de estos sistemas bajo normativas distintas impide la transferencia fluida de derechos entre empleos, lo que implica que un trabajador que opte por cambiar de trabajo debe verificar si su nuevo empleo está afiliado al mismo sistema de pensiones en el que cotizaba anteriormente. De lo contrario, corre el riesgo de perder semanas de cotización y saldo acumulado en su cuenta. (PENSIONIISTE, 2019).

La falta de portabilidad en los sistemas de pensiones es un desafío importante que enfrentan muchos trabajadores, ya que puede afectar negativamente su seguridad financiera en el futuro. Para abordar esta problemática, es fundamental implementar medidas que faciliten la transferencia de derechos de pensión garantizando así una mayor estabilidad y equidad en el sistema de seguridad social.

La encargada de regular las pensiones contributivas del SAR y sus participantes es la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), esta es regida por Ley De Los Sistemas De Ahorro Para El Retiro (LSAR).

Las funciones de la CONSAR abarcan diversos aspectos (LSAR, 1996, p. 3-5) los cuales se pueden enumerar de la siguiente manera:

1. Establecimiento de reglas y políticas: La CONSAR tiene la responsabilidad de establecer las reglas y políticas que rigen el SAR, proporcionando un marco normativo esencial para el funcionamiento adecuado del sistema.
2. Regulación de inversiones: La CONSAR supervisa las inversiones de los recursos de los trabajadores, asegurándose de que se realicen de acuerdo con los parámetros y límites establecidos. Esto incluye la regulación del régimen de inversión para garantizar la seguridad y rentabilidad de los fondos.
3. Imposición de multas y sanciones: En casos de incumplimiento de las normas y políticas establecidas, la CONSAR tiene la facultad de imponer multas y sanciones. Esta medida refuerza la responsabilidad y transparencia en la gestión de los fondos de los trabajadores, incentivando el cumplimiento de las regulaciones establecidas.

En general, la labor de la CONSAR es esencial para asegurar un adecuado funcionamiento del sistema de pensiones, protegiendo los intereses de los trabajadores y promoviendo la transparencia en la administración de los fondos destinados al retiro. Su supervisión y regulación contribuyen a mantener la integridad y confianza en el Sistema de Ahorro para el Retiro.

1.1 Sistema de Beneficio Definido.

El sistema de beneficio definido, pilar número uno, es al que pertenecen los trabajadores que empezaron a cotizar antes de 1997, por lo que es también conocida como generación de transición. Esta pensión es regida por la ley del Seguro Social de 1973. Entre los requisitos necesarios para acceder a la pensión

se encuentra un mínimo de 500 semanas cotizadas, es decir, casi 10 años laborando y edad mínima de 60 años por cesantía y 65 años por vejez. (Villarreal, 2020, p.17)

El ser de beneficio definido quiere decir que el porcentaje de la pensión ya está establecido, este dependerá de la edad en la que el trabajador decida retirarse. Como se puede observar en la tabla 1, la edad mínima para poder retirarse es de 60 años por seguro de cesantía, con lo cual se obtendría una pensión correspondiente al 75% del salario.

Entre mayor sea la edad de retiro, el porcentaje de pensión aumentará en 5 puntos por año hasta llegar a los 65 años por seguro de vejez, edad en que el porcentaje de la pensión será del 100% del salario.

Tabla 1. Porcentaje de pensión en el régimen de beneficio definido

Tipo de pensión	Edad	Porcentaje de pensión
por vejez	65	100%
Por cesantía	64	95%
	63	90%
	62	85%
	61	80%
	60	75%

Fuente; elaboración propia con datos de CONSAR. (2018) Pensión por régimen 73. Última visualización 13/01/24 <https://www.gob.mx/consar/articulos/pension-por-regimen-73?state=draft>

Este sistema de beneficio definido tiene como ventajas que la tasa de reemplazo de la pensión obtenida puede ser de hasta el 100% es decir, un trabajador puede llegar a recibir en su pensión lo equivalente a su último salario íntegro, el cual será pagado por el resto de su vida. Además, los requisitos requeridos son menos de 10 años cotizando, por lo que fácilmente se podría ser beneficiario de esta pensión.

1.2 Sistema de contribución definida

El sistema de contribución definida, pilar número dos, es al que pertenecen los trabajadores que empezaron a cotizar después de 1997 y está regido por la LSS de 1995. Este sistema se caracteriza por gestionar los ahorros de los trabajadores en un sistema de capitalización individual administrado por las AFORE.

Según el artículo 18 de la LSAR:

“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.” (LSAR, 1996, p.12)

Dicho de otra manera, las AFORES son instituciones financieras especializadas en la administración e inversión de los recursos destinados al ahorro para el retiro. Su función principal es proteger y hacer crecer los ahorros de los trabajadores, invirtiendo los recursos en diferentes instrumentos financieros, como acciones, bonos y otros activos, con el fin de maximizar los rendimientos a largo plazo.

Una de las principales ventajas de las Afores radica en la individualización de las cuentas de retiro, un cambio significativo respecto a los sistemas de pensiones anteriores. Esta individualización permite a cada trabajador tener una cuenta personalizada, lo que no solo brinda mayor transparencia, sino también un nivel de control sobre sus ahorros para el retiro. Al poder monitorear directamente el rendimiento de sus inversiones, los individuos pueden tomar decisiones más informadas y proactivas en relación con su futuro financiero.

Este enfoque hacia cuentas personalizadas representa un avance considerable en la autonomía financiera de los trabajadores. Les otorga la capacidad de adaptar sus estrategias de inversión de acuerdo con sus necesidades y objetivos específicos para la jubilación. Sin embargo, este mayor grado de responsabilidad también implica la necesidad de una mayor educación financiera y conciencia sobre la importancia de la planificación para el retiro.

Es crucial que tanto los trabajadores como las instituciones gubernamentales y los empleadores colaboren para promover una cultura de ahorro e inversión responsable. Esto implica proporcionar recursos educativos adecuados para ayudar a los individuos a comprender los diferentes aspectos de las finanzas personales y de retiro. Además, es fundamental fomentar prácticas financieras responsables que aseguren un crecimiento sostenible de los fondos de retiro que garanticen una jubilación digna y segura para todos los ciudadanos.

La individualización de las cuentas en el sistema de Afores representa más que un simple cambio estructural; es un paso importante hacia la capacidad de los trabajadores de tomar el control de su futuro financiero. Sin embargo, este cambio requiere un compromiso conjunto de educación financiera y prácticas responsables para asegurar que todos los individuos puedan disfrutar de una jubilación adecuada y tranquila.

Las comisiones que cobran las AFORES por el manejo de las cuentas cambiaron con la reforma de 2022, por lo que ahora estarán relacionadas con las comisiones cobradas por otros países. Según el artículo 37 de la LSAR, las comisiones que cobren las AFORE serán el promedio aritmético de los cobros de comisiones en los sistemas de contribución definida de los Estados Unidos de América, Colombia y Chile. En la medida en que en estos países tengan ajustes a la baja serán aplicables las mismas reducciones y, en caso contrario, se mantendrá el promedio que al momento se esté aplicando.

A su vez, los recursos ahorrados son invertidos por las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES) las cuales tendrán distintos niveles de riesgo según la edad de los trabajadores, entre más joven sea el

ahorrador se podrá aumentar el riesgo de las inversiones para que generen mayor rendimiento.

Las sociedades de inversión, administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social y de esta ley. Asimismo, las sociedades de inversión invertirán los recursos de las administradoras a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta ley. Además, las sociedades de inversión podrán invertir las aportaciones destinadas a fondos de previsión social, las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro que reciban de los trabajadores y patrones, así como los demás recursos que en términos de esta ley pueden ser depositados en las cuentas individuales. (Artículo 39 LSAR, 1997)

Por lo tanto, tanto las AFORES a través de las SIEFORES invierten los recursos de las cuentas individuales y cada persona tiene derecho a elegir qué AFORE y en qué SIEFORE quiere utilizar para administrar sus ahorros para el retiro.

Respecto a las aportaciones tripartitas, con la reforma de 2020 se dio un incremento en el porcentaje de las aportaciones. En lo que respecta a las aportaciones patronales, se mantendrá en 2% del salario base de cotización (SBC) de cada trabajador por concepto de retiro, mientras que, por concepto de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez se establece un aumento gradual, en función, con el fin de que para el año 2030, las aportaciones sean equivalentes a las establecidas en la Tabla 2. (Ley del Seguro Social, 1995).

Tabla 2. Cuota patronal para pensión por cesantía y vejez

Salario base de cotización del trabajador	Porcentaje
1.00 SM	3.150%
1.01 SM a 1.5 UMA	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

Fuente: elaboración propia con datos de la Ley del Seguro Social, (1995). Última visualización 20/11/23

Tomando en cuenta ambas aportaciones patronales, para los SBC de 1 salario mínimo (SM) hasta 4 UMA, se da un incremento progresivo de la cuota patronal la cual ira desde 5.15% en 2021, hasta 12.077% para 4 UMA en 2030. Mientras que para los salarios superiores a 4 UMA y hasta el tope del SBC de 25 UMA. Esta contribución pasará de 5.15% a 13.875% del SBC en 2030. (Banco de México, 2021, p. 2).

En cuanto a las aportaciones del gobierno federal, también se aplica una redistribución en la aportación, la cual afectara solo a aquellos trabajadores que ganen desde 1 SM hasta 4, aportando mensualmente una cuota conforme a la Tabla 3

Tabla 3 Cuota del gobierno federal para pensiones del retiro.

Salario base de cotización del trabajador	Cuota social
1.00 SM	\$ 10.75
1.01 SM a 1.5 UMA	\$ 10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$ 9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$ 8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$ 7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$ 7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$ 6.25
4.01 UMA en adelante	\$ -

Fuente: elaboración propia con datos de la Ley del Seguro Social, (1995). Última visualización 20/11/23

En dicho rango la aportación gubernamental será tal que al sumarse con la aportación patronal den en su totalidad 13.875% del SBC. Así, la aportación gubernamental irá desde 8.724% para 1 SM, hasta 1.798% para 4 UMA. (Banco de México, 2021, p.2).

La aportación por parte del trabajador continúa siendo el 1.125% del SBC, por lo que, con estos cambios, las cuotas obrero patronales, junto con la cuota social en los casos pertinentes, pasarían del 6.5% del SBC en el año 2021, al 15% del SBC en el 2030. (Banco de México, 2021, p.2). Por lo que la tasa de contribución a las cuentas de los trabajadores aumentará más del doble, con lo que se incrementará el monto de ahorro y podría aumentar las tasas de reemplazo.

Entre los requisitos para obtener esta pensión se encuentra la edad, la Ley del Seguro Social describe las pensiones de retiro en forma separada en cesantía y vejez, a pesar de que tienen los mismos requisitos, condiciones y modalidades. La única diferencia es la edad, pero resulta irrelevante en la determinación del monto de la pensión, porque éste dependerá de la cantidad acumulada en la cuenta individual al momento de ejercer el derecho a la pensión. (Sánchez, et al, 2018, p.12,13). De este modo la pensión por cesantía en edad avanzada establece como requisito que el trabajador tenga 60 años cumplidos al momento del retiro, mientras que la pensión por vejez establece que sean 65 años.

Otro requisito es el número de semanas cotizadas. La LSS establece que se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales. Este número de semanas cotizadas también disminuyó con la reforma del 2020. Como indica Banco de México (2021, p.1) esta reforma reduce el requisito de semanas de cotización de 1,250 a 750 semanas en 2021, este número es transitorio ya que se incrementará anualmente en 25 semanas de cotización para alcanzar un mínimo permanente de 1,000 semanas a partir de 2031.

Añade que con la reducción a 750 semanas, disminuirá a 34% la densidad de cotización mínima (DDC) y con ello solamente el 5% de los trabajadores quedaría excluido de recibir una pensión, mientras que al finalizar el periodo de transición y llegar a las mil semanas de cotización la DDC mínima sería de 45% y el porcentaje de asegurados que no alcanzaría pensión sería de 55%. Es decir, con las reformas del 2020 se disminuyeron los requisitos para que más personas puedan ser beneficiarias de una pensión, sin embargo, aún no se logra cubrir a la totalidad de la población.

Una vez que el trabajador cumpla con los requisitos anteriores tiene dos opciones a elegir, la primera es contratar un seguro vitalicio con una compañía de seguros que le proporcione una renta por el resto de su vida o la segunda opción es mantener el saldo en su AFORE y que esta le vaya pagando periódicamente, lo que se conoce como retiro programado. Esto proporciona a los trabajadores una mayor libertad para decidir cómo desean recibir sus pensiones.

Para las personas que no cumplen con los requisitos se creó la pensión garantizada, según la CONSAR (2024), la pensión garantizada es otorgada a aquellas personas que cumplen con los requisitos de edad y semanas cotizadas, pero cuyos recursos no son suficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado. Es una forma de asegurar que los trabajadores tengan un ingreso mínimo garantizado para su retiro, incluso si sus ahorros no son suficientes para una pensión más alta. Su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general de la Ciudad de México y será actualizado anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. (IMSS, s.f.).

El sistema de contribución definida presenta algunas ventajas y desventajas en comparación al sistema de beneficio definido. Entre las principales desventajas se encuentran los requisitos mínimos, ya que en el de beneficio definido se requieren de 500 semanas de cotización mientras que en el segundo se solicitan 750 semanas, las cuales se aumentaran gradualmente hasta llegar a 1000 semanas en el 2030, por lo que una persona debe cotizar durante más años para poder ser beneficiaria de una pensión.

En cuanto al monto de la pensión, en el primer sistema se conoce el porcentaje de pensión, el cual dependerá de la edad de retiro, pudiendo llegar a obtener el 100% del último salario a los 65 años, mientras que en el segundo esquema el monto dependerá de lo que el trabajador ahorre en su cuenta individual más los rendimientos logrados por las AFORE, así como de la esperanza de vida del beneficiario, por lo que no se conoce el monto obtenido ni la TR. Según Fernández (2020, p.152) esto da lugar a una gran incertidumbre respecto del monto que conseguirá a la hora del retiro, esta característica contraviene la naturaleza de cualquier sistema de pensiones que, más bien, debe ofrecer certezas respecto a los derechos pensionarios.

Por otra parte, entre las ventajas del sistema de contribución definida se encuentra que el gobierno ya no tendrá que hacerse responsable totalmente de las pensiones, ya que estas estarán en su mayor parte a cargo de las AFORE, lo que puede favorecer a la economía del país. Esta transición, aunque tiene sus limitaciones, ha

resultado beneficioso para disminuir la carga en las finanzas públicas ocasionada por la necesidad de cubrir los déficits de algunos planes de jubilación. (CEFP, 2022, p. 14).

Además, ese dinero ahorrado se invierte en diferentes áreas dependiendo de las SIEFORES, por lo que ayuda a desarrollar proyectos que benefician al desarrollo del país y a la economía en general. Según el Banco de México, (2021, p. 6) los fondos gestionados por estas sociedades han desempeñado un papel crucial al extender el plazo de financiamiento del Gobierno Federal. Este papel ha facilitado la sustitución de deuda externa por deuda interna, al mismo tiempo que ha contribuido a fortalecer la profundidad y liquidez de la curva de rendimientos de dichos valores.

1.3 Problemas que enfrenta el sistema de pensiones.

Como se ha descrito anteriormente, el sistema de pensiones para el retiro va de la mano con la seguridad social, ya que desde sus inicios ambas eran brindadas por las mismas instituciones como el IMMS, ISSTE, entre otras.

Es decir, no existía ni existe alguna institución universal que otorgue pensiones a todas las personas. “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.” (Villarreal, et al, 2020, p. 11).

Este sistema fragmentado tiene como consecuencia que la cobertura de las pensiones se limite solo a aquellas personas que estén afiliadas a alguna de estas instituciones de seguridad social, que en general suelen ser trabajadores formales. Es decir, por la misma estructura del sistema de pensiones, básicamente solo aquellas personas que tengan un trabajo formal serán beneficiarias con una pensión contributiva, por lo que no protege a la mayoría de las personas que estén desempleadas o tengan un trabajo informal.

El trabajo informal representa un desafío significativo para la cobertura del sistema de ahorro para el retiro. Esta forma de empleo se caracteriza por la falta de regulación fiscal y laboral, lo que impide que los trabajadores informales contribuyan a los sistemas de seguridad social y tengan acceso a programas de ahorro para el retiro.

Los trabajadores informales carecen de opciones estructuradas para ahorrar para su retiro, ya que no tienen acceso a programas de ahorro proporcionados por empleadores o instituciones financieras. Además, los ingresos irregulares y fluctuantes característicos del trabajo informal dificultan la capacidad de ahorrar de manera consistente para la jubilación. Por lo tanto, el trabajo informal podría ser uno de los principales determinantes de la cobertura del sistema del ahorro para el retiro en México.

Además, el extenso proceso de transición de las reformas y la persistencia de múltiples esquemas de pensiones sin reformar hasta el momento, pueden generar una considerable carga fiscal a lo largo de un extenso período, implicando un significativo esfuerzo financiero a partir de mediados de la década de 2030. (OCDE, 2016, p.52,53). Aunado a los problemas de presión fiscal y cambio demográfico, se puede encontrar que el PIB no ha tenido importante crecimiento en los últimos años.

GRÁFICA 3. PIB de México variación porcentual anual al primer trimestre.



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, 2022. Fecha de última revisión 16/02/2023
<https://www.inegi.org.mx/programas/pib/2013/#Tabulados>

Como se puede observar en la gráfica 3, los años en que más creció el PIB fue en el 2006 y en 2010 con un aumento del 4.62% y 4.54% respectivamente, no obstante, también se han tenido fuertes caídas como en el año 2009 que decreció en 5.66%.

Si obtenemos el promedio de crecimiento del año 2000 al 2022, nos da un total de 1.77% un crecimiento aún menor que la tasa de inflación objetivo que es del 3%. Es decir, con los cambios demográficos en el país, está creciendo la población que requiere pensiones por vejez, lo que también puede ocasionar una mayor presión fiscal, pero la economía está creciendo poco para poder solventar esos gastos.

Por otra parte, para las personas que si tienen una cuenta de ahorro para el retiro formal se pueden encontrar con el problema de no tener una TR suficiente. En el sistema de beneficio definido, TR dependía principalmente de la edad de retiro del trabajador, si el beneficiario de la pensión decidía retirarse a los 65 años la pensión obtenida tendría una tasa de hasta el 100%.

En cambio, con la pensión de contribución definida, esta TR dependerá del salario del trabajador, el número de semanas cotizadas, así como el ahorro obligatorio y voluntario, por lo que puede ser insuficiente para obtener una pensión digna.

Según MCV (2023, p.11), para las pensiones por sistema de contribución definida, la TR antes de la reforma del 2020 era del 40% para las personas que ganaban 2 UMAs y del 21% para aquellas que ganaban 5 UMAs. Después de dichas reformas la tasa de reemplazo aumentó al 59% y 45% respectivamente. Aunque se ha aumentado el porcentaje de contribución obligatoria, y ha dado como resultado una tasa de reemplazo mayor a las anteriores, aún se está por debajo del porcentaje óptimo del 70 % por lo que sigue representando un problema para la seguridad social de los trabajadores durante su jubilación.

Fernández (2020, p.148) menciona que la situación de las pensiones y las circunstancias referentes a la jubilación demandan una atención más amplia que simplemente hacer ajustes y modificaciones en las estrategias y tipos de inversiones de los fondos acumulados en las AFORES, así como de las condiciones en que éstas se desempeñan al gestionar recursos generados por toda la sociedad. Añade que el ahorro voluntario sólo crecerá cuando los salarios sean capaces de cubrir la canasta básica familiar y dejen remanentes.

Una posible solución para aumentar la TR es realizar aportaciones voluntarias para el retiro a lo largo de la vida laboral del trabajador para que así la pensión sea mayor y pueda cubrir las necesidades de las personas. Según la CONSAR, (2022) realizar aportaciones voluntarias incrementa el saldo de la cuenta individual, lo que incrementa el importe de la pensión, además de que tiene otros beneficios como altos rendimientos a largo plazo, beneficios fiscales, y la posibilidad de disponer de los recursos invertidos en algún momento requerido.

Sin embargo, a pesar de la existencia de programas de ahorro voluntario para el retiro, muy pocas personas en México realizan aportaciones a su cuenta individual, en el año 2021, de la población de 18 a 70 años que tiene una cuenta para el retiro o Afore, solamente el 5.7% realizó aportaciones voluntarias a dicha cuenta (INEGI, 2021).

La baja participación de los mexicanos en el ahorro voluntario y en el ahorro en general pueden deberse a la falta de inclusión financiera, los bajos niveles de inclusión y alfabetización financiera tienen como consecuencia que la política de pensiones no tenga una cobertura suficiente y que el monto de ahorro voluntario en las cuentas gestionadas por las AFORES sea bajo. (Bautista, s.f., p.2)

De acuerdo con datos de la ENIF en el año 2021 del total de 83.7 millones de mexicanos en edades entre 18 a 70 años, solamente el 74.3% de hombres y 61.9% de mujeres contaban con al menos un producto financiero formal (INEGI, 2021). Estos datos nos muestran que aún existe mucho margen de mejora para aumentar la inclusión financiera, lo que a su vez puede aumentar el ahorro voluntario para el retiro y así conseguir mayor ahorro y mayores pensiones.

La combinación de los problemas anteriores nos lleva a la situación de que la mayoría de la población en México carezca de una cuenta de ahorro para el retiro formal. Incluso entre aquellos que cuentan con dicha cuenta, usualmente trabajadores formales, surge la preocupación de que la pensión resultante al final de su vida laboral no sea suficiente para cubrir todos los gastos necesarios.

Esta situación plantea un desafío considerable en términos de bienestar económico y seguridad financiera para la población en su etapa de retiro. Por lo que se necesitan soluciones que aborden tanto la informalidad laboral como las deficiencias en los sistemas de seguridad social y pensiones. Se requieren políticas que promuevan la inclusión financiera, fomentar el empleo formal, mejorar los sistemas de seguridad social y proporcionar incentivos adecuados para el ahorro para el retiro. Solo así se podrá garantizar una jubilación digna y segura para todos los ciudadanos mexicanos.

CAPÍTULO 2. DETERMINANTES DEL AHORRO PARA EL RETIRO.

Como se vio en el capítulo primero, por la estructura del SAR, la cobertura del sistema de pensiones se limita básicamente a aquellas personas que están afiliadas a alguna institución de seguridad social, los cuales suelen ser trabajadores formales. Por lo que la mayoría de las personas desempleadas o pertenecientes al trabajo informal deberán hacerse cargo de su propio ahorro para el retiro, ya sea inscribiéndose voluntariamente al SAR o ahorrando por su propia cuenta en mecanismos formales o informales.

En el caso del SAR el ahorro para el retiro se distribuye entre muchas entidades que se encargan de brindar seguridad social. Sin embargo, estos institutos como el IMSS o el ISSTE, invierten los ahorros a través de las AFORES. Según la CONSAR (2023b) en enero del 2023 el SAR tenía registradas 72.5 millones de cuentas, lo que equivale al 80.8% de la población en el mismo año que era de 131.1 millones de personas (CONAPO, 2023).

Un de las principales características de las AFORES es que se manejan por cuentas individuales, por lo que los trabajadores deben hacerse responsable de su propia cuenta individual, debiendo ser capaces de tomar buenas decisiones en su ahorro para el retiro y vida laboral para que al final puedan cumplir los requisitos necesarios para acceder a una pensión con una TR óptima. Por lo tanto, tanto las personas pertenecientes al SAR como las que no, deben ser responsables de su propio ahorro para el retiro, por lo que en este capítulo se analizarán las determinantes del ahorro.

De acuerdo con la ENIF realizada por la INEGI (2021), en el rango de edades entre 18 y 70 años, un total de 41.1 millones de personas cuentan con al menos una cuenta de ahorro formal, ya sea en un banco o en una institución financiera, lo que equivale al 49.1% de la población dentro de este intervalo.

Menciona que, en el año 2021 el 61.4% de las personas de 18 a 70 años participaban en ahorros informales. Es decir, el ahorro informal tiene 10 puntos porcentuales más que el ahorro formal, lo que significa que este porcentaje si ahorra, pero pueden existir problemas con el acceso a la educación financiera o a

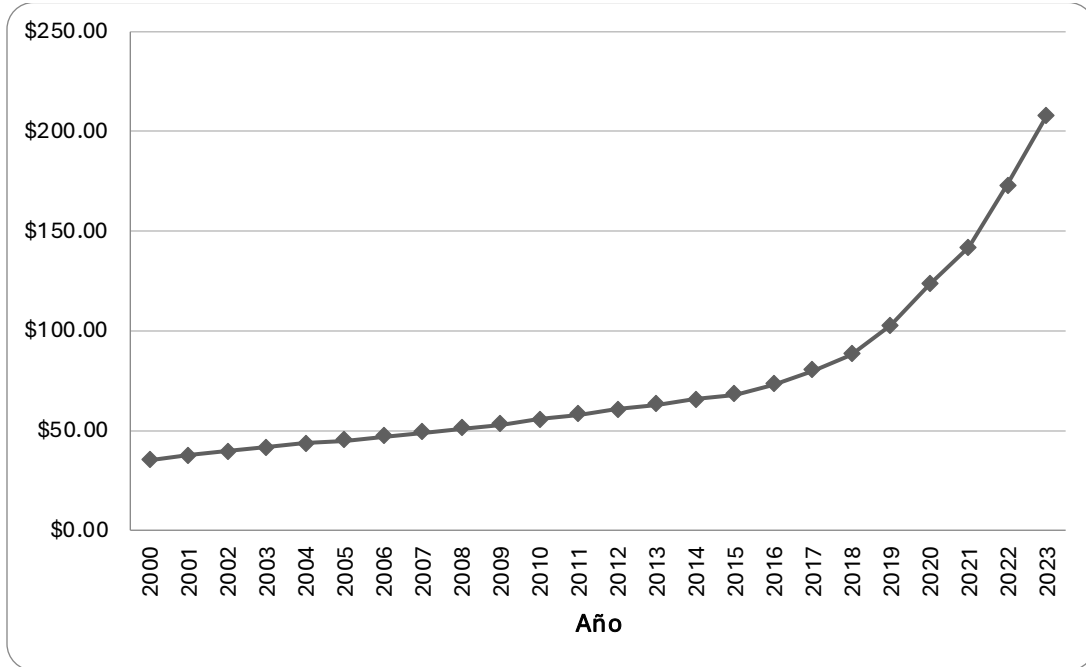
la información, lo que ocasiona que no puedan o no decidan ahorrar en el sistema financiero formal. Con relación con al ahorro destinado al retiro, añade que aproximadamente 32.7 millones de personas, contaban con una cuenta de retiro o AFORE, lo que representa el 39.1% de dicha población. Por lo que existe un gran porcentaje de personas que no ahorran para su retiro.

2.1 Nivel de ingresos.

El nivel de ingresos de una persona depende de distintos factores como el tipo de empleo, educación o experiencia laboral, en México cada año se determina un salario mínimo en el país, y el encargado de esta función es la Comisión Nacional de los salarios mínimos (CONSAMI), cabe destacar que este salario mínimo no es igual en todo el país ya que se divide en dos regiones, la Zona Libre de la Frontera Norte, que comprende 43 municipios de los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas y el resto del país.

Según la CONSAMI (2023) el salario mínimo para el año 2023 en la zona libre de la frontera norte es de 312.41 pesos diarios, mientras que en el resto del país es de 207.44 pesos. Sin embargo, para esta investigación no se tomará en cuenta el salario de la zona libre de la frontera, solamente se utilizará el salario mínimo del resto del país.

Gráfica 4. Salario mínimo nominal.

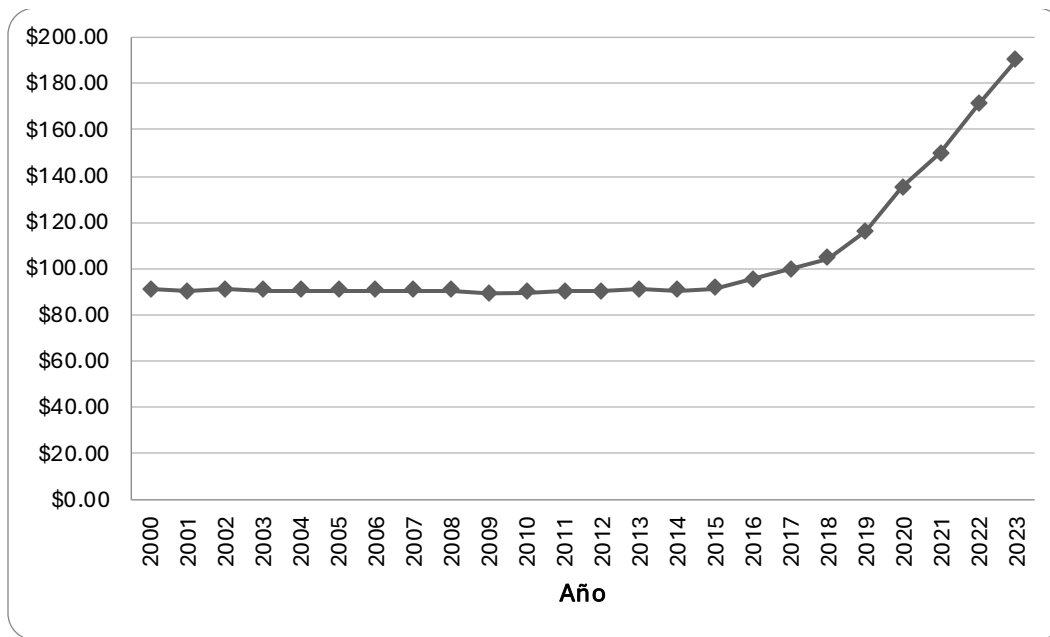


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de México 2023, fecha de última revisión 10/04/23

<https://www.banxico.org.mx/SielInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?sector=10&accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA601&locale=es>

En la Gráfica 4, se muestran los salarios mínimos nominales desde el año 2000 hasta el 2023. Se puede observar que el salario ha aumentado todos los años, pasando de 35.12 pesos en enero del año 2000 a 207.44 pesos en enero del año 2023. También es interesante hacer notar que los salarios mínimos aumentaron en mayor proporción desde el año 2018 durante el gobierno del actual sexenio, encabezado por el presidente Andrés Manuel López Obrador, el aumento en el salario mínimo fue casi equivalente a la suma de los aumentos durante los tres sexenios anteriores, ya que desde el año 2000 hasta el año 2018 aumentó de 35.12 pesos a 88.36 pesos, lo que representa un incremento del 151% mientras que de 2018 a 2023 pasó de 88.36 pesos a 207.4 pesos, lo que representa un aumento del 134%. Es decir, aunque el periodo de su administración es relativamente corto en comparación con los tres periodos anteriores, el impacto en el aumento del salario mínimo ha sido considerable.

Gráfica 5. Salario mínimo real.



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de México 2023, fecha de última revisión 10/04/23

<https://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?sector=10&accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA601&locale=es>

En la gráfica 5 se muestran los salarios mínimos reales en el mismo periodo, se puede notar que el salario mínimo real del año 2000 al 2018 prácticamente fue el mismo, incluso en algunos años llegó a bajar, pero desde el año 2018 se visualiza un claro aumento aun teniendo en cuenta la inflación. Esto destaca la relevancia de analizar no solo el incremento absoluto en los salarios mínimos, sino también su evolución real y en relación con periodos anteriores para comprender mejor la efectividad de las políticas económicas y laborales implementadas por cada administración.

No obstante, el solo incremento del salario mínimo no es suficiente para aumentar los ingresos de las personas más pobres, porque muchos de ellos si encuentran empleo, lo hacen en la economía informal, donde no existe un contrato laboral formal, por lo que muchas veces no se cumplen los requisitos establecidos por la ley. (Sovilla et. al, 2021, p.31).

Según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, capítulo 123, fracción VI “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”.

Sin embargo, con el salario mínimo actual difícilmente se podrán lograr los objetivos de esta ley, esto puede deberse a que la economía mexicana desde hace años atrás hasta la actualidad ha sufrido múltiples crisis económicas que han afectado el valor del salario mínimo, por lo que ante la inestabilidad económica siempre se han establecido salarios mínimos muy bajos que no cumplen con el mandato constitucional ni con los estándares internacionales. (Alcantar, 2023, p.319)

Los salarios mínimos nos muestran el nivel de ingresos mínimo que un trabajador debería ganar, sin embargo, para poder analizar el nivel de todos los ingresos de los hogares se utilizan los deciles.

Según INEGI (2022) se forman deciles cuando hay 10 grupos del mismo tamaño, en el decil I se encuentran los hogares con menores ingresos y en el decil X se encuentran los que perciben los ingresos más altos. Los deciles son una forma de dividir la población en 10 partes iguales en función de los ingresos.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares en el año 2022, la media del ingreso total trimestral por hogar fue de 67,311 pesos. Este total se desglosa en dos componentes principales: el ingreso corriente total, que ascendió a 63,695 pesos, y las percepciones financieras y de capital, que representaron 3,616 pesos. (INEGI 2022).

En la tabla 4 se pueden observar la clasificación por deciles de los años 2018, 2020 y 2022, podemos observar que en el 2018 el ingreso para el decil I fue de 11,183

pesos, mientras que en el año 2022 fue de 13,411 pesos esto representa un incremento de casi el 20%. Para el decil X el ingreso trimestral fue de 205,106 pesos el cual disminuyó en 2.1% para el año 2022 ya que fue de 200,696 pesos siendo el único que disminuyó en este periodo, ya que todos los demás aumentaron.

Tabla 4. Ingreso corriente total promedio trimestral por deciles.

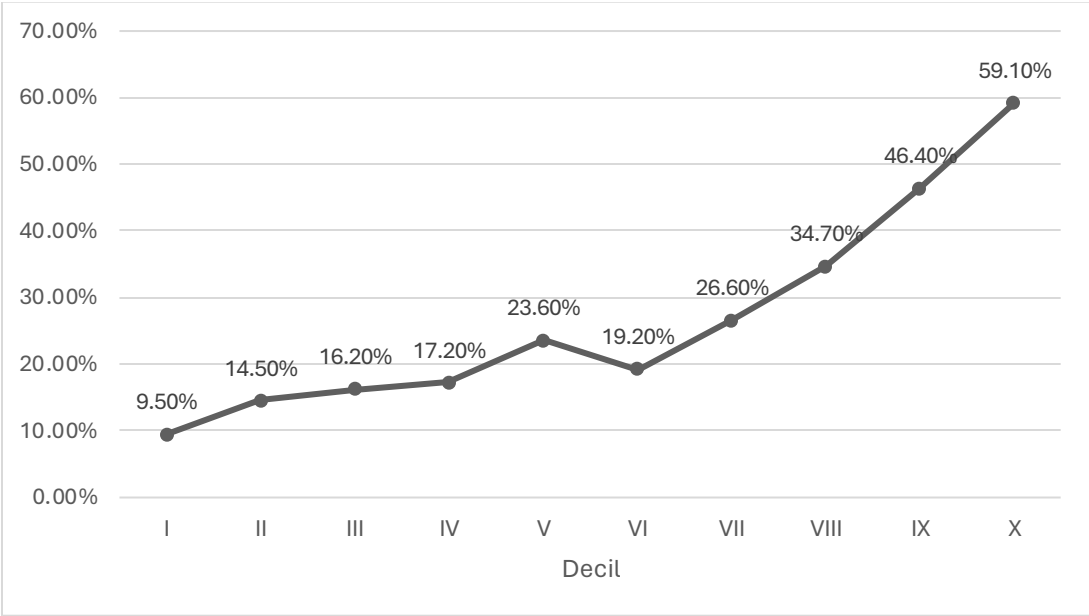
DECIL	2018	2020	2022
I	11183	11333	13411
II	19755	19229	22421
III	26288	25400	29201
IV	32743	31426	35947
V	39640	38050	43341
VI	47777	45737	51924
VII	57979	55501	62412
VIII	72239	69103	76736
IX	96445	91726	100866
X	205106	186198	200696

Fuente: Elaboracion propia con datos de INEGI, (2022) , fecha de última revisión 04/10/23
<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/#microdatos>

También se puede ver que, en el año 2022, el ingreso del decil I fue de 13,411 pesos, mientras que el del decil X fue de 200,696 pesos, es decir, casi 15 veces más. Estos datos resaltan la marcada desigualdad económica presente en el país, evidenciada por la amplia brecha entre los ingresos de los deciles más bajos y los más altos. Según un estudio realizado por del Castillo (2023, p. 18), en el año 2019, el 1% de los hogares más ricos poseía el 41.2% de la riqueza total, y la relación entre riqueza e ingreso aumentó de 3.9 veces en 2003 a 7.7 veces en 2020. Estos

datos muestran una distribución desproporcionada de la riqueza, donde una pequeña élite concentra una parte significativa de los recursos económicos.

Gráfica 6. Ahorro formal por deciles de ingreso corriente.



Fuente: Elaboracion propia con datos de INEGI (2022) fecha de última revisión 04/10/23
<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/#microdatos>

Con referencia al ahorro, la gráfica 6 nos muestra el porcentaje, de personas que tienen algún tipo de instrumento financiero formal. Se evidencia que en el decil I, solo el 9.5% de las personas ahorran, mientras que en el decil X esta cifra se incrementa significativamente a un 59.1%.

Este patrón muestra que el ahorro formal tiende a aumentar con el incremento del decil, es decir, a medida que los ingresos son mayores. La única excepción a esta tendencia se observa en el decil VI, donde el porcentaje de ahorro disminuye del 23.6% al 19.2%, lo que representa una reducción del 4.4%.

Esta diferencia en los hábitos de ahorro refleja diferencias importantes en las capacidades de acumulación de riqueza y seguridad financiera entre los estratos

socioeconómicos. Mientras que una parte considerable de la población en el decil superior tiene la capacidad de ahorrar, una proporción mucho menor en el decil más bajo enfrenta dificultades para establecer reservas financieras significativas

por lo que es de suma importancia establecer políticas que promuevan el acceso equitativo a oportunidades económicas y de ahorro para todos los sectores de la sociedad.

Del Castillo (2023, p. 68) propone una estrategia focalizada en el incremento de los salarios más bajos como una vía para abordar la desigualdad y la pobreza. Su argumento se fundamenta en el amplio margen de ganancia que muchas empresas poseen. Esta perspectiva sugiere que un aumento en los salarios mínimos podría redistribuir de manera más equitativa la riqueza generada, mejorando así las condiciones de vida de los trabajadores en los estratos más bajos de la sociedad.

Por otro lado, Sovilla et al. (2021, p. 31) coinciden en la importancia de elevar los salarios mínimos, pero advierten que esto debe ir acompañado de políticas que fomenten la creación de empleo formal. Su investigación sugiere que el impacto de aumentar los salarios mínimos podría ser limitado si no se aborda simultáneamente la cuestión de la informalidad laboral.

La formalización del empleo no solo garantizaría mejores condiciones laborales, sino que también fortalecería la base económica de los trabajadores al otorgarles acceso a beneficios sociales y protección laboral.

Ambos enfoques ofrecen perspectivas complementarias que podrían ser integradas en políticas públicas más amplias para abordar eficazmente la desigualdad y la pobreza. Por lo tanto, es fundamental que los gobiernos implementen medidas que atiendan tanto la insuficiencia de ingresos como la informalidad laboral.

Si bien incrementar los salarios mínimos puede representar un avance significativo para elevar el bienestar de los trabajadores de bajos recursos y con ello aumentar el ahorro, resulta igualmente crucial fomentar la generación de empleo formal.

2.2 Inclusión financiera.

La inclusión financiera, al igual que el nivel de ingresos, también puede ser útil para aumentar el ahorro para el retiro, Bautista (s.f., p.2) menciona que en países con esquemas de contribución definida es necesario considerar el acceso de las personas a entidades financieras, la regulación gubernamental del sector financiero y el nivel de conocimiento que posean los beneficiarios sobre el funcionamiento de dicho sector. Esto con la finalidad de que puedan tomar decisiones más informadas y acertadas respecto a la administración de sus cuentas de retiro.

De acuerdo con datos de la ENIF en el año 2021, del total de 83.7 millones de mexicanos en edades entre 18 a 70 años, solamente el 74.3% de hombres y 61.9% de mujeres contaban con al menos un producto financiero formal (INEGI, 2021),

En cuanto a los productos financieros, la ENIF 2021 nos muestra que, en ese mismo año, el 56.4% de hombres y el 42,6% de mujeres contaban con una cuenta de ahorro formal, el 33.8% de hombres y 31.7% de mujeres tenían al menos un tipo de crédito en instituciones financieras y el 26.1% de hombres y 16.4% de mujeres adquirieron algún tipo de seguro.

Estos datos nos brindan una perspectiva detallada sobre la situación actual de la inclusión financiera en nuestra nación. A pesar de que cada vez es más común el uso de servicios financieros en general, se identifica la necesidad de ampliar aún más su alcance, especialmente en lo que respecta a la participación de las mujeres en este ámbito.

La inclusión financiera de las mujeres es esencial para su autonomía económica y el desarrollo socioeconómico. Proporciona acceso a servicios financieros básicos que les permiten administrar sus finanzas, invertir en educación y salud, y participar activamente en la economía.

Además, la inclusión financiera fortalece la capacidad de las mujeres para resistir crisis y contribuye a la reducción de la pobreza y la desigualdad de género. Por tanto, implementar programas específicos que fomenten activamente su inclusión

financiera es crucial para promover la igualdad de género y el crecimiento económico sostenible.

Los beneficios derivados de una sólida inclusión financiera abarcan varios aspectos, incluyendo el estímulo al crecimiento económico y al bienestar general. Además, proporciona herramientas para optimizar la gestión de los recursos financieros tanto a nivel individual como empresarial, facilitando el logro de metas financieras, la explotación de oportunidades y el fortalecimiento del control sobre las finanzas personales y corporativas. Es decir, la inclusión financiera contribuye a promover una salud financiera más sólida y efectiva (CNBV, 2023).

Las personas que son titulares de cuentas tienen una mayor probabilidad de utilizar otros servicios financieros, como créditos y seguros, para iniciar o expandir negocios, invertir en educación o salud, manejar riesgos y superar crisis económicas. Estas acciones, en conjunto, pueden contribuir significativamente a mejorar su calidad de vida en general.

Estos beneficios individuales no solo son cruciales para el bienestar personal de cada individuo, sino que también desempeñan un papel fundamental en el desarrollo socioeconómico del país. Por esta razón, es importante que tanto el gobierno como las entidades financieras trabajen en conjunto para promover una mayor inclusión financiera entre todos los mexicanos.

Al garantizar un acceso equitativo a los servicios financieros, se fortalece la capacidad de las personas para administrar sus recursos, invertir en su futuro y contribuir al crecimiento económico general. De esta manera, se fomenta un entorno más próspero y equitativo para toda la sociedad.

Para promover la inclusión financiera, Gaxiola, et al, (2020, p. 231) resalta la estrecha correlación entre los ingresos laborales y dicha inclusión. Se observa una marcada diferencia en los niveles de inclusión financiera entre aquellos que ganan menos de \$3,000 y los que perciben entre \$3,000 y \$5,000. En el primer grupo, la probabilidad de inclusión aumenta de forma modesta en un 1.7%, mientras que en el segundo grupo se registra un incremento considerable del 10%. Esta disparidad

subraya un impacto diferencial que supera más de cinco veces entre ambas categorías de ingresos.

Por su parte, Villagómez et al, (2014, p.14) ha demostrado que el nivel de alfabetismo financiero tiene un impacto positivo en el ahorro, afirmando que mejorar este aspecto puede resultar en un aumento en la cantidad de riqueza destinada al retiro por cada individuo.

Según Bautista (2021, p.45-46), para que las personas puedan adquirir mayores niveles de alfabetización financiera es necesario que participen en procesos de educación financiera. Añade que, aunque la inclusión financiera puede aumentar la propensión al ahorro, su impacto es más efectivo en perfiles socioeconómicos menos vulnerables. En este sentido, recomienda una serie de acciones para fortalecer la inclusión financiera y abordar las desigualdades. Propone que se intensifiquen los flujos de información bancaria, se implementen cursos de educación financiera y se amplíe significativamente el acceso a servicios bancarios.

Sin embargo, el autor destaca que estas medidas deben ir acompañadas de políticas sociales que busquen aumentar los ingresos y mejorar el acceso a servicios básicos para las personas. En resumen, Bautista enfatiza la necesidad de un enfoque integral que combine la mejora de la alfabetización financiera con políticas de inclusión social para garantizar un impacto significativo en la calidad de vida de todos los ciudadanos.

La ausencia de alfabetización financiera es un tema crucial que merece atención en cualquier discusión sobre políticas sociales y financieras. La educación no solo implica la enseñanza de habilidades académicas, sino también el desarrollo de competencias financieras. En muchas comunidades, especialmente en aquellas con recursos limitados, el acceso a una educación de calidad sigue siendo un desafío. La falta de acceso a la educación puede perpetuar el ciclo de pobreza y limitar las oportunidades de desarrollo económico y social para individuos y comunidades enteras.

Es fundamental que los programas de alfabetización financiera se integren en los sistemas educativos desde una edad temprana. Esto aseguraría que los niños y jóvenes adquieran conocimientos para administrar sus finanzas, entender los conceptos básicos de economía y participar de manera informada en la sociedad.

Además, es importante abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso a la educación y la inclusión financiera ya que la educación de las mujeres también un factor clave para el desarrollo sostenible y la reducción de la desigualdad de género. Al invertir en la educación integral de las mujeres, se puede fomentar su empoderamiento económico y social, lo que a su vez beneficia a toda la sociedad.

En resumen, la educación integral, que incluye la alfabetización financiera y el desarrollo de habilidades sociales, debe ser una prioridad en cualquier estrategia de políticas sociales y financieras. Se debe garantizar el acceso a la educación para todos, independientemente de su género o situación socioeconómica, es esencial para construir sociedades más justas, prósperas y equitativas.

2.2.1 Medidas para aumentar la Inclusión financiera.

Desde el año 2010, más de 55 naciones se han comprometido a promover la inclusión financiera, y más de 30 de ellas han iniciado o están en proceso de desarrollar una estrategia nacional al respecto (Banco Mundial, 2022). Los países que han progresado más en términos de inclusión financiera son aquellos que han establecido un marco normativo y regulatorio favorable, y han fomentado la competencia al permitir a las instituciones bancarias y no bancarias innovar y ampliar el acceso a los servicios financieros.

En México, el Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF) fue establecido el 3 de octubre de 2011. Este organismo se dedica a ser un ente consultivo, de asesoramiento y coordinación entre las autoridades financieras del país. Su principal objetivo es formular, implementar y dar seguimiento a la Política Nacional de Inclusión Financiera (CNBV, 2016). En 2016, por primera vez en México el CONAIF y el Comité de Educación Financiera presentaron la Política Nacional de Educación Financiera (PNIF). El objetivo principal de la PNIF es mejorar la salud financiera de la población mexicana mediante el aumento del acceso y el uso eficiente del sistema financiero, el desarrollo de competencias económico-financieras y el empoderamiento del usuario (CNBV, 2023).

Dentro de este objetivo general se menciona que se debe fortalecer la salud financiera de la población, sin embargo, este término es distinto al de inclusión financiera, por medio de su política nacional de inclusión financiera definen la salud financiera como:

Aquel estado que permite que las personas sean capaces de manejar sus finanzas de manera adecuada, permitiéndoles hacer frente a sus gastos cotidianos, afrontar variaciones negativas en sus flujos de ingresos y aumentos desproporcionados o inesperados en sus gastos (tener resiliencia), lograr sus metas y aprovechar oportunidades para lograr su bienestar y movilidad económica. (CONAIF, 2020, p. 28).

Esto quiere decir que, el concepto de salud financiera es fundamental para comprender y abordar las necesidades financieras de la población.

A diferencia de la inclusión financiera, que se centra en el acceso a servicios financieros, la salud financiera se refiere a la capacidad de las personas para gestionar sus recursos de manera efectiva y adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Este enfoque reconoce la importancia de no solo tener acceso a servicios financieros, sino también de contar con las habilidades y la resiliencia necesarias para utilizar esos recursos de manera óptima. En este sentido, promover la salud financiera se convierte en una estrategia clave para mejorar el bienestar económico y la movilidad social de la población. “La distinción entre salud e inclusión financiera es importante, ya que un país puede haber alcanzado un mayor grado de inclusión financiera, sin que su población sea más saludable financieramente. (CONAIF, 2020, p. 29)

No obstante, la PNIF señala que el aumento de la inclusión y educación financiera es un medio para aumentar la salud financiera, por esta razón una de las metas de esta política es que para el año 2024, el 77% de la población cuente con al menos un producto financiero formal.

Conforme a estos objetivos podemos comprobar que en términos de inclusión financiera se está muy cerca de llegar al objetivo, ya que, según el reporte de la ENIF 2021, el 78% de la población adulta del país cuenta o ha contado con al menos un instrumento financiero mientras que, en el mismo año, la población que contaba en ese instante con un producto financiero se había ubicado en 68% desde el 2015, lo cual se acerca bastante a la meta del 77% para el año 2024.

Por otro lado, en lo que respecta a la educación financiera, aún persisten numerosas carencias que siguen sin solucionarse. La CNBV (2021) menciona que se observan escasos progresos en cuanto al dominio de conceptos económico-financieros fundamentales y en la incorporación de conductas y actitudes consideradas beneficiosas para una gestión más eficaz de las finanzas personales. Además,

existe una marcada disparidad en la adopción de estas conductas y actitudes entre individuos con un nivel educativo más alto y aquellos con educación básica, lo cual requiere atención.

Por lo tanto, no solo se debe incentivar la educación financiera, también las políticas se deben enfocar en la educación para que así pueda ser posible una mejor salud financiera en el país.

Dentro de los objetivos particulares de esta la PNIF (CONAIF, 2020, pp. 83-99) se encuentran:

1. Mejorar el acceso a productos y servicios financieros para individuos y micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme).
2. Promover una mayor oferta y facilitar la apertura de cuentas, especialmente para aquellos que nunca han tenido una.
3. Aumentar los pagos digitales, reduciendo el uso de efectivo y fomentando el uso de cuentas financieras.
4. Trabajar en mejorar las competencias económico-financieras, empezando en la educación básica y capacitando a la población en general.
5. Crear herramientas digitales para acceder y comparar servicios financieros.
6. Fortalecer los protocolos de ciberseguridad en el sector financiero.
7. Favorecer la inclusión financiera de personas vulnerables, como mujeres, migrantes, adultos mayores, indígenas y población rural.
8. Garantizar el acceso a servicios financieros y evitar la discriminación.

Estos objetivos, al mejorar el acceso a productos financieros y promover el uso de pagos digitales, puede contribuir significativamente a aumentar el ahorro para el retiro. Facilitar la apertura de cuentas y promover el uso de servicios financieros digitales puede hacer que sea más conveniente para las personas, comenzar a ahorrar e invertir para su futuro financiero.

Además, al fortalecer las competencias económico-financieras desde una etapa temprana y proporcionar herramientas digitales, empodera a las personas para tomar decisiones más informadas y estratégicas sobre cómo administrar sus recursos, incluyendo el ahorro para la jubilación.

Al abordar las barreras al acceso y fortalecer las habilidades financieras, se sientan las bases para fomentar un mayor ahorro para el retiro y mejorar la seguridad financiera a largo plazo para individuos y comunidades en general.

2.3 Empleo formal.

Uno de los desafíos significativos relacionados con la cobertura de las pensiones es la presencia del desempleo y el empleo informal. Esta situación plantea obstáculos importantes para la estabilidad financiera de los trabajadores, ya que aquellos sin empleo o que trabajan en la economía informal a menudo carecen de acceso a sistemas de pensiones formales.

La informalidad laboral se refiere a la situación en la que los trabajadores carecen de un contrato laboral formal y no tienen garantizados sus derechos laborales básicos, así como la posibilidad de acceder a una pensión al jubilarse, el cumplimiento de una jornada laboral establecida por ley, la liquidación correspondiente al término de su empleo y el derecho a vacaciones remuneradas, entre otros beneficios. Según INEGI (2023, p.9) La informalidad considera a aquellos en situaciones laborales precarias debido a la naturaleza de la empresa para la que trabajan. Esto también abarca a aquellos cuya relación laboral no identifica claramente su fuente de empleo. Además de aquellos que trabajan en microempresas no registradas o en el sector informal, también se consideran otras situaciones similares, como aquellos que trabajan por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como aquellos que carecen de seguridad social y cuyos servicios son utilizados por empresas registradas.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en noviembre de 2023 la población económicamente activa (PEA) alcanzaba los 59.8 millones de personas, lo que indica el número de individuos que participaban en el mercado laboral. Por otro lado, la población no económicamente activa se situaba en 38.3 millones. Dentro de esta población, aquellos que estaban desempleados, pero activamente buscando trabajo representaban el 2.7% de la fuerza laboral, reflejando la tasa de desocupación abierta. Mientras tanto, la tasa de informalidad se ubicaba en el 54.7% (INEGI, 2023, p.1).

Estos datos nos muestran que, aunque la tasa de desempleo abierto es relativamente baja, con solo el 2.7% de la fuerza laboral, la tasa de informalidad es significativamente alta, alcanzando el 54.7%. Esto sugiere que una gran proporción de la población económicamente activa se encuentra trabajando de manera informal, lo que puede implicar condiciones laborales precarias, falta de protección social y menores niveles de ingresos.

Ovando et al. (2021, p. 176) Mencionan que el empleo informal desempeña un papel significativo en las economías globales, ya que ofrece una salida para aquellos que no encuentran empleo en el sector formal, lo que contribuye a reducir el desempleo. Al mismo tiempo, proporciona a los trabajadores una fuente de ingresos a pesar de no estar integrados en actividades laborales formales.

Añaden que, la economía informal se caracteriza predominantemente por actividades de baja productividad, lo que tiene un impacto adverso en el crecimiento económico a largo plazo. Aquellos que se desempeñan en este sector enfrentan condiciones laborales poco favorables, como la ausencia de contratos formales, inseguridad en el empleo, la falta de servicios de seguridad social y protección laboral, así como ingresos inferiores en comparación con los trabajadores formales, entre otras características.

La economía informal, como se menciona, está compuesta principalmente por actividades de baja productividad. Esto significa que los trabajadores informales, en general, no están empleados en sectores que contribuyan significativamente al crecimiento económico a largo plazo. Las actividades informales suelen centrarse en sectores como el comercio ambulante, el trabajo doméstico no remunerado, entre otros. Estos sectores no suelen ser altamente productivos ni generadores de valor agregado significativo para la economía en su conjunto.

Además, los trabajadores informales enfrentan condiciones laborales poco favorables. La ausencia de contratos formales significa que no tienen garantías laborales básicas, como salarios mínimos, horas de trabajo regulares y acceso a beneficios de seguridad social. Esta falta de seguridad laboral y protección social crea una situación de vulnerabilidad para los trabajadores informales, quienes pueden encontrarse en una situación de inestabilidad laboral constante.

La brecha de ingresos entre los trabajadores formales e informales también es significativa. Los trabajadores informales suelen ganar menos, lo que contribuye a la perpetuación de la pobreza y la desigualdad económica.

Esta desigualdad en los ingresos también tiene implicaciones para el consumo y la demanda agregada en la economía, ya que los trabajadores informales tienen menos capacidad para gastar en bienes y servicios, lo que puede afectar el crecimiento económico.

Las condiciones laborales y económicas adversas en la economía informal tienen implicaciones negativas tanto a nivel individual, afectando el bienestar de los trabajadores informales, como a nivel macroeconómico, obstaculizando el crecimiento económico y el desarrollo social del país.

Aunado a esto, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto devastador en el mercado laboral en todo el país. Muchas personas perdieron sus empleos formales debido a los cierres de empresas y las restricciones impuestas para contener la propagación del virus. Ante esta situación, muchas personas recurrieron al empleo informal como una forma de subsistir.

Esta transición hacia el empleo informal puede tener consecuencias negativas a largo plazo, lo que puede perpetuar el ciclo de pobreza y desigualdad ya que las personas en empleos informales tienen menos acceso a beneficios sociales y oportunidades de crecimiento profesional.

Por lo tanto, aunque el empleo informal pueda proporcionar una fuente de ingresos inmediata para aquellos que perdieron sus trabajos durante la pandemia, es importante abordar las causas subyacentes del empleo informal y trabajar hacia la creación de empleos formales y decentes que ofrezcan seguridad y protección a los trabajadores.

Además de enfrentar dificultades laborales, las personas mayores que perdieron sus empleos también pueden ver afectado su ahorro para el retiro. Muchos dependen de fondos de jubilación acumulados a lo largo de su vida laboral para mantenerse financieramente seguros en sus años de jubilación. Sin embargo, la pérdida de empleo puede significar una reducción significativa en los ingresos y dificultades para continuar contribuyendo a estos fondos o incluso la necesidad de utilizarlos prematuramente para cubrir gastos básicos.

El empleo informal, que a menudo es inestable y mal remunerado, no proporciona el mismo nivel de estabilidad financiera que el empleo formal, lo que puede dificultar aún más la capacidad de las personas mayores para mantener o aumentar sus ahorros para el retiro.

Esta situación puede tener consecuencias graves a largo plazo, dejando a las personas mayores en una situación de mayor vulnerabilidad económica en sus años de jubilación. Por lo tanto, es fundamental garantizar que tengan acceso a oportunidades laborales estables y bien remuneradas que les permitan mantener y aumentar sus ahorros para el retiro, asegurando así su seguridad financiera en el futuro.

Debido a que las cuentas de retiro o AFORE están asociadas a la formalidad laboral todos aquellos con empleo formal deberían contar con algún tipo de ahorro destinado a la jubilación, por lo que están estrechamente relacionados. Los

empleados formales también tienen un acceso más sencillo a servicios financieros, debido a que forman parte de la seguridad social, lo que les puede ayudar a gestionar eficientemente sus finanzas y participar en actividades de ahorro a largo plazo.

Además, la mayor educación financiera que suele acompañar a los empleos formales contribuye a desarrollar hábitos de ahorro y toma de decisiones financieras informadas, mejorando así la seguridad financiera durante la jubilación.

Las personas que pasan la mayor parte de su vida laboral en la formalidad gozan de una posición ventajosa en términos de ahorro para la jubilación, en contraste con aquellos que trabajan en la informalidad. Esto se debe a que los trabajadores formales reciben automáticamente una cuenta individual de ahorro y contribuciones tripartitas, donde tanto el empleador como el gobierno realizan aportaciones que contribuyen a incrementar el ahorro para el retiro.

Además, la formalidad laboral suele estar vinculada con ingresos más elevados, lo que permite a las personas en empleos formales tener una mayor capacidad para realizar aportaciones voluntarias a su ahorro para la jubilación. Estas aportaciones voluntarias brindan la oportunidad de aprovechar el rendimiento adicional que otorgan las AFORES, lo que contribuye a aumentar el monto de la pensión.

En conclusión, la diferencia entre la formalidad y la informalidad laboral tiene un impacto significativo en el ahorro para el retiro. Los trabajadores formales tienen acceso a sistemas de seguridad social, cuentas de ahorro para el retiro y pueden realizar contribuciones voluntarias, lo que les permite acumular un fondo sólido para su jubilación.

En contraste, los trabajadores informales enfrentan obstáculos en términos de acceso a servicios financieros formales y contribuciones obligatorias, lo que puede dificultar su capacidad para ahorrar adecuadamente. Por ello, es fundamental promover políticas que fomenten la formalización del empleo y brinden oportunidades equitativas para el ahorro para el retiro, garantizando así una mayor seguridad financiera en la jubilación.

Ovando et al. (2021, p. 179) afirman que las características individuales de los trabajadores tienen menos influencia en la informalidad laboral en comparación con las condiciones de la demanda de trabajo, especialmente en el contexto de las microempresas. Esto implica que son estas las que determinan si un trabajo es informal o no. En consecuencia, argumenta que las políticas públicas deben enfocarse en fomentar la formalización de estas microempresas. No obstante, también enfatiza que el objetivo no debería ser simplemente mantenerlas en su tamaño actual, sino impulsar su crecimiento.

Por su parte MCV (2023, p.30-36) recomienda el implemento de medidas que incluyen proporcionar a los trabajadores informales seguridad social y cuentas de ahorro para el retiro, promover la educación y habilidades financieras de estos trabajadores, reformar la ley del outsourcing o subcontratación y el diseño de políticas específicas que tengan en cuenta las diferencias de cada región.

CONCLUSIONES.

En México, el creciente envejecimiento de la población lleva a la necesidad de proporcionar pensiones a un segmento cada vez más amplio de adultos mayores por lo que el tema de las pensiones adquiere una importancia fundamental para asegurar el bienestar de este grupo demográfico.

El acceso a pensiones y a servicios de salud forma parte de la seguridad social, la cual es reconocida como un derecho humano. Es por ello por lo que las pensiones deben ser adecuadas para garantizar una vida digna a las personas en su etapa de retiro.

Sin embargo, en el país no existe alguna institución universal que se encargue del otorgamiento de pensiones de todas las personas en general. Más bien, la responsabilidad de otorgar la seguridad social se distribuye entre varias instituciones como el IMMS o ISSSTE, cada una regida por sus propias leyes y requisitos.

Esta diversidad de entidades encargadas de la administración de pensiones puede resultar en un panorama fragmentado y complejo para los ciudadanos, quienes no siempre tienen acceso a la información de los procedimientos y criterios para acceder a sus derechos de jubilación.

Este sistema fragmentado tiene como consecuencia que la cobertura de las pensiones se limite solo a aquellas personas que estén afiliadas a alguna de estas instituciones de seguridad social, que en general suelen ser trabajadores formales.

Por lo tanto, gran parte de la población desempleada o perteneciente al empleo informal se ve excluida de acceder a una cuenta de ahorro para el retiro formal y, por ende, a una pensión. Esto crea una brecha significativa en la protección social, dejando desprotegidos a miles de individuos que no tienen acceso a los beneficios del sistema formal de pensiones.

Como resultado, estas personas se ven obligadas a asumir la responsabilidad de su propio ahorro para el retiro. Esto puede implicar inscribirse voluntariamente al SAR o recurrir al ahorro por su propia cuenta en mecanismos formales o informales.

Sin embargo, esta situación plantea desafíos adicionales, ya que el ahorro individual puede resultar insuficiente para garantizar un retiro digno y seguro, especialmente en un contexto de ingresos irregulares y falta de acceso a servicios financieros adecuados.

Por lo tanto, se requiere una revisión integral del sistema de pensiones para abordar estas disparidades y garantizar una mayor inclusión y protección social para todos los ciudadanos, independientemente de su situación laboral.

Por otra parte, para aquellas personas que, si tienen una cuenta de ahorro para el retiro formal, pueden enfrentarse al desafío de que sus ahorros resulten insuficientes para asegurar una pensión que les proporcione una tasa de reemplazo óptima, por lo que aumentar el ahorro para el retiro es esencial para garantizar una adecuada calidad de vida durante la etapa de jubilación.

Se identificaron tres factores que pueden influir en el ahorro para el retiro los cuales son el nivel de ingresos, la inclusión financiera y el trabajo formal. Respecto al nivel de ingresos, se observó mediante el análisis de los deciles de los hogares que el ahorro formal tiende a incrementarse a medida que los ingresos aumentan. Por lo tanto, se recomienda elevar los salarios mínimos y fomentar la creación de empleo formal como medidas para reducir la desigualdad social y promover el ahorro.

Un aumento en los salarios mínimos podría proveer a un mayor número de individuos los recursos necesarios para iniciar un plan de ahorro destinado a su jubilación, lo que contribuiría a alcanzar un mayor bienestar financiero a largo plazo.

La inclusión financiera también es indispensable ya que la disponibilidad de instrumentos financieros facilita el ahorro para el retiro y quienes tienen acceso a instrumentos financieros tienden a adquirir más información y conocimientos, lo que les permite tomar decisiones más acertadas y ajustadas a sus necesidades y metas financieras para el retiro. Esto resalta la importancia de políticas y medidas que fomenten la inclusión financiera como parte del ahorro para el retiro y del desarrollo económico y social.

Por último, el trabajo formal es determinante del ahorro para el retiro debido a la misma estructura del sistema de pensiones ya que por ley, los trabajadores deben tener de seguridad social y entre ellas una cuenta de ahorro para el retiro. Además, pueden realizar contribuciones voluntarias a su cuenta, lo que les permite acumular un fondo sólido para su jubilación.

Por ello, es fundamental promover políticas que fomenten la formalización del empleo, así como el implemento de medidas que incluyen proporcionar a los trabajadores informales seguridad social y cuentas de ahorro para el retiro garantizando así una mayor seguridad financiera en la jubilación.

REFERENCIAS

Alcantar, M. (2020). Salario mínimo en México y sus consecuencias de desigualdad social. Poder Judicial Del Estado De México, Escuela Judicial Del Estado De México, (12), 303-322. Recuperado de: <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/211>

Atlatenco, Q., De la Garza, M. & López, J. (2022). Eficiencia de gestión de las sociedades de inversión especializada en el ahorro para el retiro de los jóvenes en México. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 10(3), e10 recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000300010&lng=es&tlng=es

Banco de México. (2021). La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y las Finanzas Públicas. Recuperado de: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B097F33DE-A56A-DA9E-9620-7A9CDC32AA8B%7D.pdf>

Banco Mundial. (2022). La inclusión financiera es un factor clave para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/topic/financiamiento/overview#1>

Bautista, I. (2021). *La inclusión financiera como medio para aumentar el ahorro para el retiro*. [Tesis de maestría, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.]. Repositorio institucional. Recuperado de: <http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/4557>

Bautista, I. (s.f.) Mayor inclusión financiera, ¿mayor ahorro para el retiro? Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/653849/Maestria_Mencion_Honorifica_2_.pdf

BBVA. (2019) Pensiones: sistema de reparto vs sistema de capitalización. Recuperado de: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

CEFP. (2022). Las Pensiones y las Finanzas Públicas en México, 1997 – 2030. Recuperado de: <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/investigaciones/inv4.pdf>

CNBV. (2016). Consejo Nacional de Inclusión Financiera. Recuperado de: <https://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Paginas/Consejo-Nacional-de-IF.aspx>

CNBV. (2020). Inclusión Financiera. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cnbv/acciones-y-programas/inclusion-financiera-25319>

CNBV. (2021). El ahorro en México: productos, instrumentos y evolución. Recuperado de: <http://bit.ly/IF-Ahorro>

CNBV. (2023). Política Nacional de Inclusión financiera. Recuperado de <https://www.gob.mx/cnbv/acciones-y-programas/politica-nacional-de-inclusion-financiera-43631>

CONAIF. (2020) Política nacional de inclusión financiera. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/643214/PNIF_2020.pdf

CONAPO. (2023). Conciliación demográfica de México 1950-2019 y Proyecciones de la Población de México y las Entidades Federativas 2020-2070. Recuperado de: https://conapo.segob.gob.mx/work/models/CONAPO/pry23/Mapa_Ind_Dem23/index_2.html

CONSAMI (2023). Salarios mínimos. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami>

CONSAR. (2021a). Glosario del Sistema de Ahorro para el Retiro. Recuperado de: <https://www.gob.mx/consar/articulos/glosario-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro>

CONSAR. (2021b). Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del SAR. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605038/Nota_Reforma_de_Pensiones_VFF.pdf

CONSAR. (2022). Todo sobre el ahorro voluntario. Recuperado de:

<https://www.gob.mx/consar/acciones-y-programas/todo-sobre-el-ahorro-voluntario-265969>

CONSAR (2023a). Información estadística. Recuperado de:

<https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/siset/Series.aspx?cd=364&cdAlt=False>

CONSAR. (2023b). Conoce las cifras más relevantes sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro. Recuperado de: <https://www.gob.mx/consar/documentos/el-sar-en-numeros?idiom=es>

CONSAR. (2024) Pensión por régimen 97. Recuperado de:

<https://www.gob.mx/consar/articulos/por-regimen-de-97>

Del Castillo, M. (2023) La distribución del ingreso y la riqueza: nuevas aproximaciones conceptuales y metodológicas. Documentos de proyectos e investigación, Editorial CEPAL. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/11362/48636>

Encinas, A. (2023). Proyecciones demográficas. Recuperado de:

<http://www.alejandroencinas.mx/articulos/proyeccionesdemograficas/#:~:text=Por%20ello%2C%20se%20estima%20que,de%20menos%200.88%20por%20ciento.>

Fernández, G. (2020). México: hacia un mejor horizonte pensionario. Estudios Políticos, (51). Recuperado de:

<https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2020.51.77180>

IMSS. (s.f.) ¿Que es la pensión mínima garantizada? Recuperado de:

<https://www.imss.gob.mx/pensiones/preguntas-frecuentes/que-es-la-pension-minima-garantizada>

INEGI. (2023) INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO Noviembre de 2023.

Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2021/>

INEGI (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2021/>

INEGI. (2022) Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). 2022. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022>

INEGI. (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (ENOE). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#documentacion>

Ley del Seguro Social. (1995). Diario Oficial.

Ley De Los Sistemas De Ahorro Para El Retiro. (1996). Diario Oficial.

Gaxiola, S., Mata, L. & Valenzuela, P. (2020). Análisis de la inclusión financiera: oportunidades para el desarrollo del sector financiero mexicano. Panorama económico (Ciudad de México), 16(31), 215-232. Recuperado de: <https://doi.org/10.29201/pe-ipn.v16i31.270>

México cómo vamos. (2022) México cómo vamos con el ahorro para el retiro. CDMX, México. Recuperado de: <https://mexicocomovamos.mx/mexico-como-vamos-con-el-ahorro-para-el-retiro/>

México cómo vamos. (2023) Análisis y recomendaciones de política pública del ahorro para el retiro en México. CDMX, México. Recuperado de: <https://mexicocomovamos.mx/mexico-como-vamos-con-el-ahorro-para-el-retiro/>

Naciones Unidas. (2024). ACNUDH y el derecho a la seguridad social. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/en/social-security/about-right-social-security-and-human-rights>

OCDE (2016), Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México 2015, CONSAR, México, Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/9789264250017-es>.

OCDE. (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.

Ovando, W., Rivera, C., Salgado, M. (2021). Características del empleo informal en México, 2005 y 2020. Papeles De Población, 27(108), 147-184. Recuperado de: <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/15732>

PENSIONISSSTE. (2022). ¿Sabes qué es el SAR? Recuperado de: <https://www.gob.mx/pensionissste/articulos/que-es-el-sar?idiom=es>

Sánchez, A., Morales, M. (2018). Derechos de las personas pensionadas y jubiladas. Colección biblioteca institucional. Recuperado de: <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/14007>

Secretaría del Bienestar. (2022). Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores. Recuperado de: <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/pension-para-el-bienestar-de-las-personas-adultas-mayores-296817>

Sovilla, B., Morales, E., Gómez, K. (2021). Trabajo garantizado y política salarial para reducir la pobreza en México. El trimestre económico, 88(349), 5-37. Recuperado de: <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.1064>

Villagómez, F. (2014). El ahorro para el retiro. Una reflexión para México. El trimestre económico, 81(323), 549-576. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2014000300549&lng=es&tlng=es.

Villagómez, F., González, A. (2014). El efecto del alfabetismo financiero en el ahorro para el retiro en México. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11651/935>.

Villarreal, H., Macías, A. (2020). El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Editorial Cepal. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11362/45820>



BUAP

Número de oficio SACFE-088/2024

**C. FERNÁNDEZ CARMONA MANUEL ALEJANDRO
EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS
DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
P. M. A. C.**

Sirva el presente para enviarle un cordial saludo y al mismo tiempo, me permito informarle que ha sido ACEPTADA su TESINA, titulada:

“Determinantes del ahorro para el retiro en México 2018-2023”

*De la misma forma, le comunico que la persona responsable de la dirección de su TESINA será la **Dra. Aurora Furlong y Zacaula.***

Así mismo, le informo que usted cuenta con un periodo no mayor a un año, como máximo, a partir de recibido el presente, para realizar su examen profesional.

Sin otro particular, le agradezco su atención y me reitero a sus apreciables órdenes.

Atentamente

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza, a 13 de marzo de 2024

Mtra. Rosalinda Merino Calderón
SECRETARIA ACADÉMICA



C.c.p. Archivo
IGGP/RMC/gvplh

(222) 2 29 55 00, ext. 7807

academica.economia@correo.buap.mx

Facultad de
Economía

Calle de la Academia s/n, entre Avenida
Universidad y Avenida San Claudio,
Ciudad Universitaria, Puebla C.P. 72592
Tel. 222 229 55 00 Ext. 5605

Número de oficio SACFE-094/2024

Dr. Israel Gerardo García Pérez
Director de la Facultad de Economía de la
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P. M. A. C.

Por medio del presente oficio, manifiesto a usted que he cubierto la Dirección de la TESINA de la
Licenciatura en Finanzas elaborada por el

C. FERNÁNDEZ CARMONA MANUEL ALEJANDRO

TITULADA:

“Determinantes del ahorro para el retiro en México 2018-2023”

Esperando tome nota de lo anterior para los fines conducentes, me permito reiterar mis distinguidas
consideraciones.

Atentamente

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza, a 15 de marzo de 2024


Dra. Aurora Furlong y Zacauala

DIRECTORA DE TESINA



BUAP

Número de oficio SACFE-096/2024

C. FERNÁNDEZ CARMONA MANUEL ALEJANDRO
EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS
DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
P. M. A. C.

Sirva el presente para enviarle un cordial saludo y al mismo tiempo, me permito informarle, mediante oficio digital que, con fundamento en el Artículo 8° del Reglamento General de Titulación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, comunico a usted que, la designación para formar la Comisión Revisora de su TESINA, de la Licenciatura en Finanzas:

“Determinantes del ahorro para el retiro en México 2018-2023”

Ha recaído en los profesores:

DR. SANTOS SERGIO PALACIOS RAMÍREZ
DR. RAÚL NETZAHUALCOYOTZI LUNA

*Quienes, a partir de recibido el presente; **cuentan con un plazo no mayor a diez días hábiles** para revisar su proyecto y dictaminar lo procedente.*

Sin otro particular, le agradezco y expreso mi reconocimiento a su labor.

Atentamente

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza, a 19 de marzo de 2024


Mtra. Rosalinda Merino Calderón
SECRETARIA ACADÉMICA



C.c.p. Archivo
IGGP/gvplh

(222) 2 29 55 00, ext. 7807

academica.economia@correo.buap.mx Facultad de
Economía

Calle de la Academia s/n, entre Avenida
Universidad y Avenida San Claudio,
Ciudad Universitaria, Puebla C.P. 72592
Tel. 222 229 55 00 Ext. 5605

Número de oficio SACFE-100/2024

Dr. Israel Gerardo García Pérez
Director de la Facultad de Economía de la
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P. M. A. C.

Al tiempo de enviarle un cordial saludo, le informamos que después de haber revisado minuciosamente la TESINA, que presenta el **C. FERNÁNDEZ CARMONA MANUEL ALEJANDRO**, para obtener el grado de Licenciado en Finanzas; otorgamos nuestro aval a la estructura, redacción, contenido y aportaciones del documento titulado:

“Determinantes del ahorro para el retiro en México 2018-2023”

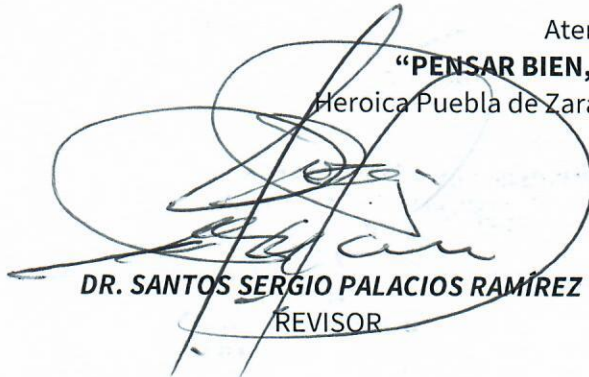
Lo anterior, considerando que reúne los requisitos necesarios para someterse a impresión.

Sin otro particular, agradecemos de antemano sus atenciones, reiterando a usted nuestras distinguidas consideraciones.

Atentamente

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza a 21 de marzo de 2024



DR. SANTOS SERGIO PALACIOS RAMÍREZ
REVISOR



DR. RAÚL NETZAHUALCOYOTZI LUNA
REVISOR



BUAP

Número de oficio SACFE-102/2024

C. FERNÁNDEZ CARMONA MANUEL ALEJANDRO
Matrícula 201860521
Licenciatura en Finanzas
Presente

Con un saludo fraterno, me dirijo a usted para informarle que la Directora de su TESINA, ha dado su aprobación para concluir la redacción y que la Comisión Revisora se ha pronunciado en el mismo sentido; avalando la estructura, contenido y aportaciones del documento; por lo tanto, SE AUTORIZA, por parte de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la impresión de su TESINA titulada:

“Determinantes del ahorro para el retiro en México 2018-2023”

Sin otro particular, le expreso mi felicitación por la concreción de este paso trascendental en su vida profesional.

Atentamente

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza, a 22 de marzo de 2024


Mtra. Rosalinda Merino Calderón
SECRETARIA ACADÉMICA



C.c.p. Archivo
IGGP/RMC/gvplh

(222) 2 29 55 00, ext. 7807
academica.economia@correo.buap.mx

Facultad de
Economía

Calle de la Academia s/n, entre Avenida
Universidad y Avenida San Claudio,
Ciudad Universitaria, Puebla C.P. 72592
Tel. 222 229 55 00 Ext. 5605