



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MÉXICO**



FACULTAD DE ECONOMÍA

**“ANÁLISIS DE LOS RENDIMIENTOS EN LAS AFORES
2019-2021”**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN RELACIONES ECONÓMICAS
INTERNACIONALES**

PRESENTA:

JANETH PALMA CAMACHO

ASESOR:

MTR. GERARDO ENRIQUE DEL RIVERO MALDONADO

REVISORES:

DR. EN ED. LUIS RAMÓN LÓPEZ GUTIÉRREZ

DR. EN C.E.A. OSVALDO URBANO BECERRIL TORRES

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO

FEBRERO, 2025

**ANÁLISIS DE LOS RENDIMIENTOS EN LAS AFORES
2019-2021**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1: MARCO DE REFERENCIA	9
1.1. Comienzo de la seguridad social.....	9
1.1.1. Modelo alemán: Otto Von Bismarck	13
1.1.2. El modelo inglés: William Beveridge	14
1.2. Chile: Como ejemplo para Latinoamérica en el sistema de pensiones	17
1.2.1. Sistema de Pensiones Chileno	19
1.3. La crisis y los cambios en la Pirámide Poblacional	23
1.4. Antecedentes en México	25
1.5. Sistemas de Pensión en México	26
1.5.1. Sistema de Reparto.....	27
1.5 .2. Sistema de Capitalización Individual	29
1.6. Ventajas y desventajas de los sistemas de pensión	31
CAPÍTULO 2: EL PASADO Y PRESENTE DE LAS AFORES EN MÉXICO	34
2.1. Ley del seguro social de 1942	35
2.2. Creación del sistema de ahorro para el retiro (SAR 92)	37
2.3. Auge del nuevo sistema de pensiones con la reforma de 1996.....	40
2.4. Transición al esquema de Capitalización Individual.....	42
2.5. Los sistemas de previsión en México	44
2.5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social	45
2.5.2. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado	47
2.5.3. Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.....	49
2.5.4. Petróleos Mexicanos	51

CAPÍTULO 3: ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO	53
3.1. Las Afores y su importancia en el mercado	53
3.2. Formación de las Afores	54
3.3. Afores que existen	56
3.4. Siefores.....	60
3.4.1. Siefores Básicas Generacionales.....	65
3.5. Instrumentos financieros en los que puede invertir	68
3.6. Comisiones aplicadas	72
3.7. Análisis de los rendimientos 2019-2021	77
CONCLUSIONES	85

INTRODUCCIÓN

La seguridad social ha sido un tema que ha tomado relevancia, derivado de la revolución industrial en los siglos XVIII y XIX, tras las extensas jornadas de trabajo y un salario tan bajo que no alcanzaba para solventar los gastos de salud y accidentes en el trabajo, principalmente; sin embargo, ante la preocupación de cubrir sus necesidades y a su vez, tener una mejor calidad de vida, implicaba que a muy corta edad, los niños, salieran a buscar trabajo para colaborar con los gastos familiares.

Misma situación que llevó a la población a un hartazgo, originando las primeras huelgas, pero fue hasta el año 1883 en que fue aprobado el proyecto de seguro obligatorio contra accidentes o enfermedades de Otto Von Bismarck (también conocido como “Canciller de Hierro”), a su vez, se establecieron diferentes seguros para abarcar otros aspectos; por ejemplo, en caso de invalidez, vejez y accidentes laborales.

La instauración de las leyes de seguros sociales obligatorias aplicadas en Alemania marcaron la evolución en este rubro, y compartiendo el mismo punto de vista acerca de mejorar el nivel de vida y los derechos humanos, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) lo establece como uno de sus objetivos; posteriormente se incorporaron los Organismos Internacionales.

La esperanza de vida ha tenido un aumento, en su estudio Peña, J. (2006) de acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO) “para el año 2032, este indicador alcanzará los 80 años y para el año 2050 se encontrará en 81.3 años”

Aunado a esto, las proyecciones de población mundial a cargo de la ONU, plantea que en México la tasa de natalidad disminuya de 2.4 que es el indicador actual a 1.85 hijos por mujer para el año 2050 (Peña, J. 2006)

Bajo este escenario, en un principio, se optó por un sistema de reparto, sin embargo, debido a la sobrepoblación y la falta de sustentabilidad, conllevó a la modificación hacia un sistema de pensiones de Capitalización Individual (AFP).

A partir de 1980, Chile se convierte en el primer país en América Latina en aplicarlo, por el contrario, México comenzó a poner en práctica este sistema de pensiones hasta 1997, casi dos décadas después, es por ello que se convierte en uno de los objetivos de este trabajo: Dar a conocer los cambios que han surgido en el sistema de pensiones mexicano, desde sus inicios con la implantación del Instituto Mexicano del Seguro Social(IMSS) y su transición hacia el sistema actual.

A pesar de todos los cambios que surgieron en el sistema de pensiones y Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), lamentablemente la población al llegar a la etapa de la vejez no se encuentra preparada económicamente para afrontarla y en ocasiones por desconocimiento o simplemente porque no consideran el ahorro para la pensión como un aspecto relevante ya que lo ven muy lejano o en sus planes no consideran el hecho de sacrificar un beneficio presente por uno futuro, motivo por el cual nos lleva al segundo objetivo del trabajo: Analizar la estructura, el funcionamiento y alternativas de jubilación que brindan las Administradoras de Fondos para el Retiro.

Si bien, la implementación de nuevos mecanismos para el ahorro en la vejez, tienen muchas ventajas, llegar a la jubilación con mayores ingresos resulta un reto, por eso se decidió, evaluar cuál factor ejerce mayor influencia sobre los rendimientos de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) tomando en consideración sus gastos y comisiones, semanas cotizadas, edad de jubilación, forma de inversión y aportación voluntaria, convirtiéndose en el tercer objetivo del trabajo, para que de manera conjunta se aborde el objetivo general de la investigación que es: Conocer los rendimientos que ofrecen las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) 2019-2021.

El presente trabajo consta de tres capítulos:

CAPÍTULO 1: MARCO DE REFERENCIA

CAPÍTULO 2: EL PASADO Y PRESENTE DE LAS AFORES EN MÉXICO

CAPÍTULO 3: ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES)

También en el documento se utilizará una metodología cuantitativa no experimental con un alcance transversal de tipo correlacional ya que se busca responder a la pregunta de investigación ***¿Los rendimientos que ofrecen las afores, serán suficientes para que los trabajadores de las siguientes generaciones mejoren su calidad de vida y garanticen su bienestar al llegar a la vejez?***

Tomando como variable *dependiente*: Los rendimientos que se obtienen de las Afores y como variables *independientes*: Las semanas cotizadas y la edad de jubilación, las comisiones y la forma en que se invierten las Afores

Además, será un trabajo documental ya que es un tema que se ha vuelto tendencia logrando recolectar información para sustentar la evidencia del análisis.

CAPÍTULO 1: MARCO DE REFERENCIA

1.1. Comienzo de la seguridad social

La preocupación por la seguridad social inició en los siglos XVIII y XIX, en Inglaterra, con la revolución industrial, ya que con la producción en masa se requirió ampliar las jornadas de trabajo.

Además, dio paso a distintas oleadas de cambios; por ejemplo, el modo de consumir en la población aumenta la demanda y la creación de nuevas empresas, dando como resultado la creación de empleos para cubrir con las necesidades de producción.

Con el paso del tiempo, la clase trabajadora fue la primera en ser afectada porque con una productividad tan elevada requirió disminuir los costos para agilizar el proceso y entre ellos, el costo de la mano de obra, así que seguían trabajando por la misma paga.

El salario era tan bajo que incluso los niños a corta edad tenían que incursionarse en el mundo laboral para ayudar al sustento familiar. Las condiciones de trabajo no eran favorables y con el tiempo, la situación empeoró debido a las jornadas tan extenuantes y el crecimiento de la población.

Las inconformidades junto con el riesgo de trabajo iban en aumento, además, se presentaron las primeras huelgas laborales y disturbios, los cuales consistían en dañar el equipo de capital, sin embargo, las represalias eran mayores y sin obtener beneficio alguno, a tal grado de imponer la pena capital para aquel trabajador que se le adjudicara la responsabilidad del daño.

Hacía falta un cambio para mejorar las condiciones laborales ante el aumento de las peticiones por parte de la ciudadanía, misma situación llevo a la movilización para implementar la seguridad social, siendo los precursores, Otto Von Bismarck, también conocido como el “Canciller de Hierro” (modelo alemán) y Sir William Beveridge (modelo inglés).

Después de la segunda guerra mundial, los organismos internacionales se hicieron presentes, en vista del deterioro en los diferentes ámbitos. Con su creación se pretendía restablecer el desarrollo económico-social, mantener la paz y el bienestar de los ciudadanos, por tanto, al promover las condiciones de una vida digna para cada individuo, el significado de la seguridad social tiene mayor relevancia, como indica Ruiz, M. (2011) en palabras de la Organización Internacional del Trabajo, “ha entendido la seguridad social, como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”

También gracias a la ONU se creó una normativa integral de los derechos humanos, la cual queda plasmada en la Carta de las Naciones Unidas y en La Declaración Universal de los Derechos Humanos(DUDH) aprobadas por la Asamblea General en 1945 y 1948, respectivamente.

Y tras un largo camino se ha logrado que todo individuo tenga derechos humanos, que de acuerdo con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2010), “son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes”.

Las Naciones Unidas han luchado por proteger e incluir a diferentes sectores de la población haciendo valer sus derechos como, por ejemplo; el derecho a la protección social, que se encuentra en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en 1976.

Además, se incrementaron los seguros sociales y la seguridad social que, bajo la definición de Cabanellas, (1968) como se citó en Ruiz, M. (2011), nos indica la diferencia entre ellas:

“el seguro social es aquél sistema donde los riesgos y todas las contingencias personales, familiares y económicas a que están sometidas ciertas personas (principalmente los trabajadores), se encuentran cubiertas en un solo régimen de aseguración que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado. Pero la seguridad social no se agota en el seguro social, pues si bien éste comprende una de sus partes de mayor importancia actual y constituye uno de los medios de aquella para el cumplimiento de sus fines, la seguridad social va mucho más allá, ya que mientras los seguros sociales tienden a cubrir sólo determinados riesgos, en cambio, la seguridad social —procura garantizar el bienestar en todos y cada uno de los instantes de la vida del hombre”.

Ciertamente, la seguridad social comprende diferentes aspectos, sin embargo, nos situaremos en la etapa de la vejez, en la cual el trabajador se encuentra bajo una situación donde el fin de su etapa laboral se acerca. Por esta razón, es importante tener presente dos conceptos que van de la mano; uno de ellos es *jubilación* que significa “por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a una pensión, cese de un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino” (RAE, 2018) y el segundo es el concepto de *pensión* que se define como una “cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad” (RAE, 2018).

Principalmente, las condiciones de trabajo y salud son algunos indicadores para evaluar la seguridad social de un individuo puesto que, ante la falta de las mismas, se derivan situaciones desfavorables.

El concepto de *previsión social* también se debe tener en cuenta porque es “el conjunto de acciones públicas y privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y de sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas.” (Diccionario Jurídico Mexicano, 1999, como se citó en Ruiz, M. ,2011).

Las medidas y programas de previsión hacen posible que una gran parte de la población tenga acceso a una seguridad social.

1.1.1. Modelo alemán: Otto Von Bismarck

El proyecto de seguro obligatorio contra accidentes o enfermedades el cual presentó Bismarck ante el parlamento el 15 de julio de 1883, es considerado fundamental para la evolución en materia de seguridad social.

Su principal objetivo de esta iniciativa es brindar protección a los individuos ante los diferentes riesgos que pudieran presentarse mediante la participación del Estado y sus instituciones de forma obligatoria.

El Canciller de Hierro, se tuvo que enfrentar a la diferencia de ideologías tanto de la clase trabajadora, los liberales y socialistas para conciliar entre las partes y poder aplicar las leyes sobre el seguro de enfermedad, asimismo, al seguro por accidente laboral, maternidad, invalidez y vejez; siendo el primer país en adoptar un programa de seguro social para la vejez.

Así, Alemania marcó la diferencia y poco a poco, Europa y el mundo siguieron su ejemplo para proteger no solo a sus trabajadores sino a su país ya que al tener seguridad social se conseguía un equilibrio en la economía debido a la integración de los trabajadores en un menor tiempo ante alguna situación fortuita.

Al ser los programas sociales de carácter obligatorio los trabajadores, empleadores y el Estado tienen cierta responsabilidad para el funcionamiento del régimen. Con ello se logró frenar los disturbios manteniendo el orden económico y social en la población.

1.1.2. El modelo inglés: William Beveridge

Al inicio del siglo XX, se generó un Estado de Bienestar debido a que se volvió irrelevante ahorrar para el trabajador, si estaba asegurado por parte del Estado frente a los diferentes riesgos por tanto el consumismo era la actividad que mantenía a flote la economía.

La visión de Bismarck ante la problemática de la inseguridad social conllevó a un gran cambio en la sociedad, sin embargo, la propuesta del Canciller surgió ante la amenaza hacia el Estado por parte de los trabajadores, más no por las condiciones poco favorables que estos presentaban.

A diferencia de William Beveridge, que desde su perspectiva es importante ser más solidario en cuanto de seguridad social se habla puesto que debe garantizar el bienestar de los individuos a lo largo de su vida y no solo considerar ciertos riesgos.

Beveridge, era el presidente de la comisión Interministerial, cuyo propósito era el estudio de un Plan de Seguridad Social y así, restaurar el país después de la guerra.

Conmovido por las injusticias sociales y los estragos de la guerra, William, realiza el primer documento oficial en materia de seguridad social con su informe que lleva por nombre “El seguro social y sus servicios conexos” y es entregado al gobierno inglés en 1942.

Insuficiencia y complejidad, son las principales problemáticas de la legislación británica de acuerdo al informe de Beveridge, que, a través de su plan de seguridad social pretende alcanzar una mayor justicia social.

Su propuesta tiene como principio la unificación de los servicios, planteando un sistema generalizado de seguros sociales para asegurar al ciudadano desde que nace hasta que muere.

De acuerdo con Etala (2002) como se citó en Ruiz, M. (2011), nos indica los tres métodos que se utilizan para el Plan de Beveridge:

- Seguro social

- Asistencia nacional

- Seguros voluntarios

Seguro social:

Este método es impuesto por el Estado con la finalidad de cubrir las necesidades básicas; asimismo, es de carácter contributivo y obligatorio por lo que todos participan, pero solo se reciben los beneficios si se pagan las cuotas. A través de éste, no es necesario crear reservas, puesto que las futuras generaciones serán los que cubran las cuotas de los asegurados actuales.

Asistencia nacional:

Garantizar a toda la población asistencia médica gratuita tanto en la prevención como en el tratamiento, corresponde a la Hacienda Pública, sin embargo, se brinda en casos especiales porque debe existir de por medio una prueba de necesidad sin importar si se realizó el pago de las cuotas de forma anticipada.

Seguros voluntarios:

La principal característica de este seguro es que se ajusta al tipo de riesgo por lo que se crea un fondo para recibir las cuotas desde inicios de la edad adulta para generar recursos que ayuden a contrarrestar los riesgos y adversidades al llegar a la vejez.

Según Mammarella (2008) como se citó en Ruiz, M. (2011), para que sea funcional el plan se debe de complementar con las siguientes provisiones:

La asignación de un cuidador para los niños, los servicios de salud y rehabilitación, el mantenimiento del empleo y tener la seguridad de un ingreso suficiente.

El plan de Beveridge, dio pauta para que cada individuo, independientemente de su trabajo fuera acreedor a la seguridad social por el hecho de tener un derecho a la vida por eso, la Organización Internacional del Trabajo (2007) como se citó en Ruiz, M. (2011) menciona los principios básicos a los que deberían de ajustarse todos los sistemas de seguridad social:

- Prestaciones seguras y no discriminatorias
 - Administración sana y transparente
 - Costos administrativos bajos
- Fuerte participación de los interlocutores sociales
 - Confianza pública y buena gobernanza
- Redistribución de la riqueza desde una perspectiva sindical

1.2. Chile: Como ejemplo para Latinoamérica en el sistema de pensiones

Como en diferentes partes del mundo, no faltó mucho para que se presentaran los primeros problemas por la falta de seguridad social en América.

Las inconformidades y huelgas comenzaron en 1902 pero sin ningún cambio, hasta el año 1907, con la masacre de Santa María de Iquique; lamentablemente después de este violento suceso se hizo conciencia del problema social que se presentaba y la importancia de poner en marcha un plan para solucionarlo.

Para el año 1920, Chile, ya era un país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se buscaron alternativas para implementar la protección social.

Solidaridad, Universalidad, Participación e Igualdad son los principios en los que establece su seguridad social.

Finalmente, en 1924, se convierte en el primer país en América Latina en aplicar un sistema previsional bajo la modalidad de reparto reuniendo recursos estatales, aportaciones del empleador y un porcentaje del sueldo de los trabajadores.

El funcionamiento del sistema de reparto, fue a partir de cajas previsionales en donde se establecía el tipo de cobertura y los recursos recolectados iban al fondo común, dicho esquema perduró hasta el año 1980.

Con la industrialización y el cambio en las condiciones laborales debido a los programas de seguridad social que no consideraban solo ciertos riesgos, sino también salvaguardar el bienestar de los ciudadanos en las diferentes situaciones de la vida, incluyendo la etapa de vejez, poco a poco mejoraba la calidad de vida de las personas.

Sin embargo, con el paso del tiempo, las cuotas iban en aumento a tal grado que era imposible para los trabajadores activos seguir financiando la pensión de los trabajadores en etapa pasiva.

Al ser un sistema previsional que está sujeto a las condiciones sociales, por ejemplo, la incorporación de la mujer al mundo laboral, y la flexibilidad en el trabajo son algunas situaciones que dan pauta a mejorar constantemente y satisfacer las nuevas necesidades.

Por tanto, este tipo de financiamiento pierde funcionalidad y da pauta al Sistema de Capitalización Individual o Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), estableciendo un mecanismo de protección social a partir de los ahorros que cada trabajador realiza durante su vida laboral.

1.2.1. Sistema de Pensiones Chileno

Con la finalidad de asegurar a la población en diferentes rubros la Subsecretaría de Previsión Social (2016), indica que su seguridad social se divide en 4 áreas:

- Sistema de pensiones
- Sistema de salud
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Régimen de desempleo y cesantía

De esta manera, se prevé las situaciones de emergencia no solo durante la vejez, sino también por enfermedad y embarazo, algún riesgo en el trabajo además ante la falta de empleo también se tendría apoyo.

En el año de 1980, fue el fin del sistema de reparto y el inicio del sistema de capitalización individual, como nuevo método de seguridad social que, a diferencia del anterior, cada persona tiene una cuenta propia donde se le deposita lo correspondiente a sus cotizaciones previsionales durante su vida laboral para que al final de la misma, se entregue la cantidad acumulada al afiliado o a sus beneficiarios en forma de pensión.

Y para que este fondo de pensión se capitalice requiere de la participación de las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), cuya función radica en administrar tanto el ahorro obligatorio como el voluntario. Son reguladas y fiscalizadas por el Estado; que, a su vez, establecen una comisión que cobran en cada ocasión que cotiza el empleador.

La afiliación es obligatoria e inmediata para aquellos que se van incursionando en el mundo laboral, aunque no puede elegir AFP antes de 24 meses.

Para los que llevan más de 2 años, pueden solicitar el cambio de administradora, considerando las siguientes variables de la Subsecretaría de Previsión Social (2016).

- Costo de administración, es decir, cuánto le cuesta a la empresa administrar las aportaciones del trabajador.
 - Rentabilidad de los fondos, refiriéndose a la utilidad que se recibe
- Calidad del servicio, que no solo implique el servicio al cliente, sino que sea eficiente

Independientemente, de la administradora que maneje los recursos del trabajador, las cotizaciones se colocan en un fondo en el cual se determina el nivel de riesgo de forma alfabética, siendo la letra A, con mayor riesgo y la letra E, con el menor riesgo; cada uno con el objetivo de garantizar un mejor rendimiento e informar al trabajador del progreso a través de la Cartola Cuatrimestral.

Además, gracias a la reforma de 2008 se actualizan los pilares en los que se sustenta el sistema de pensiones chileno, de acuerdo a Berstein, S. (2010), son los siguientes:

- Pilar de Prevención de Pobreza

Con este esquema se garantiza que los individuos tendrán acceso a una pensión básica solidaria la cual es financiada a partir de los ingresos generales de la nación.

La pensión se otorga para aquellos individuos pertenecientes al 60% de la población más pobre, que hayan residido al menos 20 años continuos o discontinuos en Chile, además, contar con al menos cuatro años de residencia en el país, en los cinco años previos a la solicitud y cuenten con la edad de 65 años.

- Pilar Contributivo Obligatorio

Su característica principal es la contribución definida donde la ley fija los depósitos periódicos que deben realizar los afiliados que corresponden al 10% de las remuneraciones los cuales son administrados por empresas privadas.

A través de este pilar se introduce un subsidio previsional para jóvenes entre 18 y 35 años con la finalidad de que durante ese periodo los trabajadores puedan reunir mayores ingresos para su pensión, además beneficia también a los empleadores para financiar parte del costo del aporte al sistema de pensiones, si contratan personas en este rango de edad.

Al beneficiar a grupos vulnerables y promover el empleo, con la reforma de 2008 los trabajadores independientes tienen derecho a participar por una pensión.

- Pilar Voluntario

La renovación de este pilar logra potenciar el ahorro voluntario a pesar de que ya se manejaba puesto que los trabajadores pueden elegir entre diferentes instituciones e instrumentos financieros para que se manejen sus recursos dando mayor liquidez a ese ahorro. Además, se crea el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) que es un contrato mediante el cual los aportes voluntarios realizados por los trabajadores se complementan por sus empleadores e incluso introduce incentivos tributarios con la finalidad de que sea más atractivo para los trabajadores.

A su vez, el sistema de pensiones se compone de dos sistemas más para cubrir otros sectores:

- Sistema de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad pública
- Gendarmería de Chile y el Sistema Civil de Pensiones

1.3. La crisis y los cambios en la Pirámide Poblacional

El inicio de los programas de previsión y seguridad social a nivel mundial marcó un movimiento para salvaguardar el bienestar de la población, además de funcionar como herramienta para mitigar la pobreza.

La calidad de vida se favoreció gracias a la seguridad social como era de esperarse y con ello aumentó en la población un factor importante como es la esperanza de vida, que llevó a replantear los esquemas de pensiones.

En México, de acuerdo a las estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) como se citó en Peña, J. (2006) nos indica que la esperanza de vida ha aumentado a través de los años; por ejemplo, en 1970 era de 60.8 años, en el año 2004 avanzó a 75.2 años y se espera que para el año 2032 y 2050, la esperanza de vida alcance los 80 y 81.3 años, respectivamente.

Además, otro factor que ha presentado cambios es la tasa de natalidad la cual ha disminuido, por ejemplo, en 2005 el indicador se encontraba en 2.4 hijos por mujer y se espera que en el año 2050 sea de 1.85 hijos por mujer.

Estos factores, juegan un papel importante en el cambio de la pirámide poblacional ya que gracias a ellos, dicha pirámide va perdiendo su forma triangular y se torna a la inversa en la cual existe un mayor número de adultos mayores que de niños. Lo que se traduce en términos de pensiones como una disminución en los trabajadores activos y un aumento en las personas próximas al retiro.

Si bien, con la mejora de los servicios de salud la población alcanzaba una edad superior a la estimada por lo que aprovechaba los beneficios de jubilarse, pero al vivir más tiempo los recursos acumulados para la pensión eran insuficientes teniendo que recurrir a otra fuente de ingresos.

Por otro lado, el cambio de ideologías en los jóvenes donde prefieren una familia pequeña en comparación de las generaciones pasadas, repercute en la baja tasa de natalidad que no solo conllevó a un fenómeno de cambio de población, sino que al no existir trabajadores activos jóvenes se generaba tal desequilibrio en el sistema de pensiones en la modalidad de reparto que era difícil asegurar una vida digna para el trabajador.

Gracias al derecho a la vida que posee cada individuo, es más complicado brindar seguridad social a toda la población debido a la magnitud del proyecto, por lo que solo se podía ayudar a los sectores más vulnerables.

Además, con la esperanza de vida y la tasa de natalidad marcando la nueva estructura en la pirámide poblacional los programas de seguridad social no se daban abasto, desencadenando una crisis de salud y financiera, así como la delincuencia y el desempleo se hicieron presente.

También bajo este escenario se deriva un deterioro en la previsión social, generando más pobreza y al no existir un equilibrio en la población entre trabajadores activos, los que están próximos a jubilarse y los que pertenecen al sector independiente que por ende no cotizan ante alguna institución, fue necesario tomar diferentes alternativas para mitigar las consecuencias cuánto sea posible y adecuar a las nuevas necesidades de la sociedad.

1.4. Antecedentes en México

Si bien para cada país es un proceso distinto el mantenerse en desarrollo y para el caso de México, a principios del siglo XX apenas se mostraba cierta participación en las actividades de salud, puesto que en ese entonces tanto hospitales como el estudio de la medicina en el ámbito profesional no eran una opción. Pero ante la decadencia en este sector, una de las primeras acciones para contrarrestar la situación fue la creación del Hospital General de México; en 1905.

La seguridad social llegó con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, ya que incorpora el ámbito social.

México siguió el mismo camino que Chile, tratando de ofrecer una mejor calidad de vida a su pueblo y poner en práctica los principios establecidos por este país para que exista una seguridad social, que de acuerdo a ello son los siguientes: Solidaridad, Universalidad, Participación e Igualdad.

Entre cada uno de los principios se genera una interdependencia porque en caso de faltar alguno, repercute directamente en que no se mantenga una seguridad social y al mismo tiempo, que el sistema de pensiones aplicado no de los resultados esperados al no existir un equilibrio.

Aunado a esto es importante considerar los sistemas de salud y organismos, que forman parte de los programas de previsión social como respuesta de las instituciones para enfrentar y mantener la salud de los ciudadanos.

1.5. Sistemas de Pensión en México

La creación de un sistema de pensiones surge por la preocupación de brindar un sustento a la población durante la vejez, dadas las carencias que se presentaban principalmente, en el sector educativo y de salud.

Del mismo modo, un *sistema de pensiones* es un “programa de transferencias instituidos por el Estado (o entidades privadas), cuyo objetivo es proporcionar seguridad de ingresos a los adultos mayores en un contexto donde los acuerdos informales tradicionales se consideran insuficientes” (Rofman y Lucchetti, como se citó en Ramírez, M. ,2009).

Los sistemas de pensión se dividen en dos:

El Sistema en modalidad de Reparto y el Sistema de Capitalización Individual; los cuales aplica México, siguiendo el ejemplo de Chile.

El primero de ellos, se emplea a partir de la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el año 1943, el cual fue aplicado hasta mediados de 1990.

Posteriormente, al no dar los resultados esperados, en 1996, empieza la transición hacia el Sistema de Capitalización Individual, pero fue aplicado a inicios del año 1997 que veremos más adelante.

Sin embargo, durante el periodo entre cada uno de los sistemas de pensión; se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en el año de 1992, como una prestación para darle impulso al sistema de reparto.

1.5.1. Sistema de Reparto

Este sistema fue implementado con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el año 1943, el cual se dio a la tarea de brindarle al trabajador el apoyo necesario mediante cuatro rubros: Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (IVCM).

El sistema de reparto es de carácter colectivo y de forma solidaria, así como la cuenta del trabajador es nominal ya que solo existe en documentos. Su funcionamiento radica en reunir las aportaciones de los trabajadores activos para la pensión de las personas próximas a jubilarse.

Aquella persona que quisiera ser acreedor a este beneficio tendría que ser un trabajador activo y posteriormente, contar con los requisitos de que Álvarez, S. (2000), nos indica son necesarios para participar en este sistema, los cuales son:

Edad avanzada: 500 semanas (10 años) y 65 años de edad

Cesantía: 500 semanas y 60 años

Seguro de invalidez: 50 semanas, incapacidad para ganar 50% del salario

Seguro de vida: 150 semanas

Las instituciones, leyes, prestaciones y programas que formaban parte de este sistema de reparto, gracias al trabajo en conjunto, lograba disminuir la afectación monetaria en la vejez de los trabajadores. No obstante, para poder mantener un equilibrio en este sistema se debe cumplir la siguiente condición: *el número de jubilados debe ser proporcional con el número de trabajadores activos.*

Sin embargo, esta condicionante no se cumplió a causa de los cambios en la pirámide poblacional principalmente. Además, con la inflación y la crisis que se suscitó en la década de los 80's, la pérdida de empleo en el sector formal iba en aumento, lo que significó menos pensiones dado que las cotizaciones bajaron y al existir más ancianos, las cuotas tenían que ser más elevadas para que a su vez la pensión fuera suficiente y gozar de un retiro tranquilo.

El sistema de reparto disminuía los beneficios individuales, desencadenando una dependencia económica en aquellos adultos mayores que no buscaban alguna alternativa para el ahorro y solo estaban en espera de recibir la pensión.

La pensión era desigual tanto para aquel que cotizó durante toda su vida laboral como para el que cotizaba solo años antes de jubilarse, volviéndose así, un sistema injusto.

Uno de los factores que influyen en esta gran disparidad en la cantidad que se recibe en la jubilación es la diferencia entre el número de personas que laboran en el mercado formal e informal, así como de las aportaciones de cada trabajador debido a que es calculada con base al salario promedio de los últimos cinco años dónde se haya tenido aportaciones, gracias a la reestructuración realizada al sistema de pensiones en 1973.

Para aquellos que sí trabajan en el sector formal, les toca la tarea de sacar adelante a las personas jubiladas, a pesar de que las aportaciones de forma obligatoria son cada vez más elevadas lo que la vuelve una tarea aún más difícil de cumplir.

1.5 .2. Sistema de Capitalización Individual

El dejar atrás el sistema de reparto fue un paso imprescindible, ya que de lo contrario la problemática y los efectos a largo plazo en las siguientes generaciones serían mayores.

En primera instancia, la persona que quisiera ser acreedor a este beneficio tendría que ser un trabajador activo y posteriormente, al igual que en el sistema de reparto, reunir los requisitos de elegibilidad que, de acuerdo con Álvarez, S. (2000), nos indica, son los siguientes:

Edad avanzada: 1250 semanas (25 años) y 65 años de edad

Cesantía: 1250 semanas y 60 años

Seguro de invalidez: 250 semanas

Seguro de vida: 250 semanas

Por ello, con la reforma de 1996, se realizó la actualización de las leyes existentes para una mejor regulación al sistema de pensiones y a finales de ese año se aprobó la legislación para la nueva estructura de vivienda.

Con el sistema de Capitalización Individual se pretende ahorrar para el retiro de forma individual, pero sin dejar de ser de carácter obligatorio para los afiliados. Cada uno es partícipe y responsable de sus cotizaciones, mismas que son de forma tripartita (Gobierno, Patrón y Trabajador), la diferencia radica en que las cuotas en vez de ir al fondo común, son depositadas en la cuenta individual del trabajador y serán devueltas al fin de su vida laboral, en forma de pensión.

Las entidades financieras privadas que reciben las aportaciones de cada trabajador llevan por nombre, Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE); las cuales se invierten en Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro(SIEFORE).

El objetivo de las administradoras es que se pueda generar un rendimiento de la inversión y como resultado incrementa la cantidad que recibirá el trabajador al jubilarse, sin embargo, un aspecto importante a tener en cuenta es que dichas entidades cobran una comisión por el manejo de los recursos en cada ocasión que los trabajadores cotizan.

Cabe mencionar, que el funcionamiento de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) son reguladas también, por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) el cual busca de manera constante establecer una real competencia entre ellas a modo de que se mantenga la comparativa de rendimientos netos y el aumento de los mismos, de igual manera, que el porcentaje de inversión aumente. Además, busca reducir las comisiones y que se ofrezcan mejores servicios para los usuarios.

1.6. Ventajas y desventajas de los sistemas de pensión

Como hemos visto, en materia de pensiones se han presentado dos métodos para jubilarse: Sistema de Reparto y Sistema de Capitalización Individual.

En cada uno de ellos, son necesarios ciertos requisitos para formar parte y poder jubilarse con determinado esquema y solo aquellas generaciones que les tocó el periodo de transición pueden elegir entre ambos beneficios.

Es por ello que, de acuerdo con Álvarez, S. (2000), se presenta a continuación la comparativa entre los requerimientos de ambos sistemas.

Cuadro 1

Requisitos de Elegibilidad

Requisitos de Elegibilidad	Sistema de Reparto	Sistema de Capitalización Individual
Edad Avanzada	500 semanas(10 años) y 65 años de edad	1250 Semanas (25 años) y 65 años de edad
Cesantía	500 semanas y 60 años	1250 semanas y 60 años
Seguro de Incapacidad	150 semanas, incapacidad para ganar 50% del salario	250 semanas
Seguro de Vida	150 semanas	250 semanas

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Redalyc: análisis del sistema de pensiones mexicano financiado por medio de la capitalización individual

Ambos sistemas tienen el mismo propósito de mejorar la calidad y cantidad en la pensión de los trabajadores, pero son muy diferentes dados los requerimientos.

Por ejemplo, podemos ver en el **Cuadro 1**, en el rubro de edad avanzada, la diferencia en semanas cotizadas es muy amplia pasando de 500 semanas en el sistema de reparto, a 1250 semanas en el sistema de capitalización individual; sin embargo, se mantiene la edad de 65 años para ejercer esta cobertura. En el siguiente puesto se encuentra cesantía, donde se mantiene el número de 500 y 1250 semanas cotizadas para cada sistema respectivamente, pero en cuanto a la edad disminuye cinco años en ambos sistemas correspondiendo 60 años para poder participar.

El seguro de incapacidad, consta de 150 semanas cotizadas para el sistema de reparto bajo la condicionante de tener incapacidad para ganar el 50% del salario, por el contrario, en el sistema de capitalización individual el número de semanas cotizadas se eleva a 250 sin tener condicionante alguna. Continuando con el seguro de vida, se mantiene el mismo número de semanas cotizadas que en el seguro de incapacidad, siendo 150 y 250 correspondientemente, en ambos seguros, no importa el sistema de pensión que sea, la edad no es relevante.

Cada uno de los sistemas de pensión, surgió y se adaptó a las condiciones de la época, por ello, individualmente, tienen su grado de complejidad.

Sin embargo, hay factores que no se consideraron; por ejemplo, el aumento gradual en uno de los requisitos que más impacto tiene sobre los sistemas que es el número de semanas cotizadas, o bien, una cantidad inferior a la que se estableció, ya que hay una diferencia de casi tres veces en este rubro, situación que en estos tiempos es más complicado llegar al objetivo deseado.

En segundo lugar, se encuentra la edad del trabajador como un elemento importante ya que no es lo mismo reunir un total de 500 a 1250 semanas cotizadas a los 65 años de edad, dadas las condiciones laborales actuales con mayores demandas para conseguir empleo, incluso el ritmo tan acelerado en que una persona cambia de trabajo, que no le permite generar la antigüedad necesaria para contar con el requisito.

Lamentablemente, hay situaciones que difícilmente se pueden controlar, por ejemplo, la sobrepoblación, ya que fue una de las razones por las cuales el sistema de reparto ya no era sostenible para la economía.

La realidad es que las condiciones sociales con los requisitos de cada uno de los sistemas de pensión no se adecuan de forma correcta para garantizar una seguridad social para el trabajador y al mismo tiempo alcanzar la pensión o el aumento de la misma, a pesar de que esté presente como uno de los propósitos a lograr.

CAPÍTULO 2: EL PASADO Y PRESENTE DE LAS AFORES EN MÉXICO

El proceso para llegar al sistema de capitalización individual fue extenso y fue el hecho más relevante en materia de pensiones durante cinco décadas.

Primero se tuvo que pasar por un sistema de reparto, cuyos inicios se efectuaron con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el año 1942, el cual también forma parte de los sistemas de previsión social y fue clave para el funcionamiento del mismo.

Posteriormente, la restructuración al sistema de pensiones en el año de 1973, y para 1992, la implementación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como medidas para aumentar la cantidad que recibía el trabajador al retirarse.

Y finalmente, en 1996 con la reforma al sistema de pensiones que da paso al sistema de capitalización individual que utiliza las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) y Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES).

Es por ello que a continuación se explica en términos generales la transición para que hoy en día, se pueda tener acceso a las Afores, así como los diferentes sistemas de previsión en México que han contribuido en la mejora de la seguridad social.

2.1. Ley del seguro social de 1942

Con base en el trabajo de Ramírez, M. (2009) nos indica que, en relación con el marco legal mexicano, el sistema de pensiones toma en consideración diferentes leyes como son:

- Ley del Seguro Social (LSS)
 - Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR)
 - Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros (LCONDUSEF)
 - Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE)

Cada una se fue aplicando de acuerdo a los cambios y necesidades en el sistema de pensiones vigente, sin embargo, la ley primordial que da pauta hacia esta movilización de aplicar un sistema de pensiones fue la Ley del Seguro Social (LSS) que se firma el 31 de diciembre de 1942, durante el Gobierno del presidente de la república Manuel Ávila Camacho.

Esta Ley, fomentó el compromiso para la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943 y a su vez dio respaldo al sistema de reparto, que estableció las aportaciones de forma obligatoria.

Este fue un paso importante para la seguridad social, los trabajadores podían tener acceso a los servicios de salud que ofrecía el seguro social y a su vez tener el respaldo para su retiro.

Sin embargo, la crisis y el cambio en la pirámide poblacional ocasionó que la cantidad de recursos otorgados a los trabajadores al final de su vida laboral fueran insuficientes para afrontar la etapa de la vejez con tranquilidad.

Por ello, se reforma la ley al sistema de pensiones en 1973, en la que se reestructura el sistema de pensiones bajo el esquema de reparto, el cual consiste en calcular la pensión de acuerdo al salario promedio de los últimos cinco años laborados y el número de semanas cotizadas en las cuales se hayan realizado las aportaciones.

Dicha modificación dio pauta a que los trabajadores durante los últimos cinco años antes de jubilarse consiguieran un trabajo con un salario más elevado, buscaran un aumento en su salario o en caso de desempleo trataban de buscar un empleo antes de llegar a su jubilación para que al cotizar al seguro social durante este tiempo tuvieran derecho a una pensión. En ocasiones, los empleadores con la finalidad de ayudar a sus empleados a punto de jubilarse brindaban algún subsidio o bien, aumentaban el salario durante los últimos años para que las cotizaciones se elevaran y al mismo tiempo, la pensión fuera mayor.

2.2. Creación del sistema de ahorro para el retiro (SAR 92)

Con la finalidad de contribuir al aumento en la cantidad de la pensión debido a las condiciones poco favorables en México, y potenciar la ley del 73, surgió el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), como una nueva prestación y principal componente del sistema de pensiones, que entra en vigor hasta el 29 de mayo de 1992. Adicional, se implementa también la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR).

El objetivo de este sistema era complementar la cantidad que se recibía de pensión a largo plazo, donde el 2% del salario base de cotización de las aportaciones realizadas se acumula en una cuenta bancaria de ahorro, las cuales son administradas por instituciones bancarias, cuyo rendimiento se suma a la pensión del trabajador.

Este esquema favorece tanto al empleado como a sus beneficiarios, siempre y cuando, sea un trabajador formal que esté inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social correspondiente al sector privado o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en el sector público.

Esta iniciativa fue a cargo del Gobierno Federal donde se establece cuentas individuales para cada trabajador y a su vez se dividía en tres subcuentas:

- Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez
 - Vivienda
 - Aportaciones voluntarias

Cabe mencionar que, en las primeras dos subcuentas, la contribución es tripartita (Gobierno, Patrón y Trabajador). Y en la subcuenta de aportaciones voluntarias conformada generalmente por las contribuciones que realiza el trabajador, aunque existen casos en el que el patrón decide realizar aportaciones voluntarias, las cuales también son recibidas.

El total de la pensión se le puede otorgar al trabajador, en un solo pago o en parcialidades, al momento de retirarse por incapacidad parcial o permanente al cumplir los 65 años. En caso de muerte, se entregan los fondos del asegurado a los beneficiarios.

Por otro lado, el retiro parcial es otra modalidad que se maneja; por ejemplo, en caso de matrimonio o desempleo. Incluso se puede hacer el retiro de las aportaciones voluntarias, pero si realmente se quiere contribuir en este rubro a largo plazo, es importante priorizar en la recuperación del dinero a la subcuenta para que proyecte mejores resultados.

Posteriormente, se estableció la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), en el año 1994, cuyo objetivo es regular y supervisar el Sistema de Ahorro para el Retiro. Cabe mencionar que tiene funciones adicionales como son: planear, controlar, dirigir y sancionar, ante el incumplimiento en las condiciones, con la finalidad de apoyar al trabajador.

Este sistema ayudó a incrementar y seccionar los beneficios de los que era acreedor cada trabajador, una de las desventajas que se presentaron fue que para aquellas personas que tenían diferentes patrones durante todo el año, no siempre ocupaban el mismo banco provocando que algunos tuvieran diferentes cuentas.

Otra desventaja, es a causa de utilizar el mismo número del Registro Federal de Contribuyentes (RFC) para asuntos del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que trajo consigo la duplicación de cuentas, así como la cantidad que recibían no fuera del todo justa.

Bajo este escenario, a pesar de funcionar como complemento al sistema de reparto fue necesaria la modificación al sistema, aun cuando la responsabilidad era compartida entre las diferentes instituciones de salud y un régimen de pensiones mixto.

Siendo una mejor opción para elevar la pensión del trabajador, la modificación al sistema de pensiones de la ley del 73 que tener el beneficio del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

2.3. Auge del nuevo sistema de pensiones con la reforma de 1996

Los seguros y la atención hospitalaria eran los servicios principales que se hacían presente en los diferentes programas de las instituciones, sin embargo, la pensión que recibían los trabajadores era insuficiente y el problema persistía.

Aunado a esto, México presentaba una situación económica vulnerable tras el terremoto de 1985 y la brutal devaluación del peso durante el sexenio del presidente Miguel de la Madrid (1982-1988) considerándose la peor devaluación en la historia del país.

Con ello, se generó una llamada de alerta hacia las autoridades para tomar medidas cuanto antes fuera posible e incrementar la pensión de los trabajadores y surge la iniciativa del Sistema de Ahorro para el retiro (SAR) para contrarrestar los efectos.

Sin embargo, con el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) no se lograron los resultados esperados, por consiguiente, en el año 1996, comenzó la modificación al sistema de pensión dando paso al Sistema de Capitalización Individual.

Dicho cambio tomó en cuenta, las aportaciones que se realizaron al sistema de pensiones a través del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), como la unificación de las cuentas individuales de cada trabajador y el régimen mixto, aunque en esta ocasión se requería de la participación de las Administradoras de Fondos para el Retiro(AFORE) que de acuerdo a Guevara, R. (2012) “son entidades financieras privadas dedicadas de manera profesional a la administración de las cuentas individuales abiertas por los trabajadores, para que se depositen las cuotas y aportaciones que hagan en su nombre el patrón, Gobierno Federal y el propio trabajador, para que se vayan acumulando durante un plazo mínimo de veinticinco años, durante los cuales se verán incrementado por los rendimientos que se obtengan de la inversión que se haga de ellos, a través de las diferentes siefores que por ley debe tener toda afore”.

Se les llama SIEFORES a las Sociedades Especializadas en Fondos para el Retiro que son los instrumentos mediante los cuales las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) invierten y administran el dinero de las cuentas individuales de los afiliados para otorgar un rendimiento y con ello, elevar el monto que se percibe en la pensión. Sin embargo, en un principio se utilizaban instrumentos de inversión emitidos por el Gobierno Federal (cetes, bonos etc.) y fue hasta el año 2005 que se implementaron las Siefores.

Otro aspecto a considerar es que la implementación de las AFORES se aplicó hasta el 1 de julio de 1997 y para aquellos que ya cotizaban con el sistema anterior comenzó el proceso de transición.

2.4. Transición al esquema de Capitalización Individual

Considerando el gran impacto que se tiene en la sociedad por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, será de su evolución hacia el sistema de capitalización individual de la que hablaremos.

En cada institución, el cambio se presentó en tiempos diferentes, por ejemplo, el periodo de transición para el IMSS empezó desde 1997, por lo tanto, los afiliados desde que se implementó el nuevo régimen podían realizar las aportaciones al AFORE pero aquellos trabajadores que ya habían cotizado en el sistema anterior conservaron el derecho de poder elegir entre el método de jubilación anterior (Ley de 1973 bajo el sistema de reparto o beneficio definido) o el nuevo régimen (Ley de 1997 bajo el sistema de capitalización individual o contribución definida) por ser considerados como la generación de transición.

Mientras tanto para el ISSSTE inició hasta el año 2007, pero por el cambio tan repentino, la mayoría de los afiliados no estaban inscritos en una afore, por lo tanto, de forma automática todos pasaron a ser parte del Afore PensionISSSTE donde quedaron respaldados por los siguientes tres años y posteriormente podían solicitar el cambio a otro AFORE. Además de poder elegir el esquema de jubilación.

Al formar parte de la generación de transición, uno de los beneficios es la posibilidad de elegir su método de jubilación independientemente de la institución a la que se pertenecía con la finalidad de no afectar o sobreponer una medida de forma inmediata ante un sistema que ya se venía manejando.

Por otra parte, las contribuciones hacia el nuevo esquema son demasiado bajas, según los cálculos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) “una tasa de contribución de 6.5%, en el mejor de los casos, puede llevar a una tasa de reemplazo de apenas 26% para el trabajador promedio.” por consiguiente, se sugiere el aumento en la contribución obligatoria para maximizar los resultados y fomentar la participación hacia el nuevo esquema.

Si consideramos este panorama, el salario tendría que ir en aumento para contrarrestar el impacto en el ingreso disponible del trabajador al momento de jubilarse.

Poco a poco iba tomando forma la nueva estructura de pensiones, podían escoger la AFORE de su elección y cambiarla un año después, también se integró el ramo de cuota social (aportación que realiza el gobierno por cada día de salario cotizado) en la cuenta de retiro. Además, para los que habían cotizado a través del SAR 92, se incluía la cantidad acumulada hasta el momento, quedando finalmente la unificación de los sistemas anteriores.

2.5. Los sistemas de previsión en México

Recordemos que la previsión social son las acciones que las instituciones ofrecen al trabajador y sus familiares para salvaguardarlos en situaciones imprevistas; es por ello que después de la implementación de la Ley del Seguro Social (LSS), se crearon diferentes instituciones que trabajan por un mismo propósito que es: incrementar el monto que recibía el trabajador al final de su vida laboral, a través de las prestaciones que ofrecían para cada uno.

Con la finalidad de abarcar diferentes aspectos ofrecían apoyo a sus afiliados mediante diferentes prestaciones, por ejemplo: atención hospitalaria, medicinas de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, considerándose de servicio.

Por otro lado, estaban las prestaciones económicas en caso de desempleo, matrimonio, enfermedad, pensiones y funeral, tanto para el trabajador y sus beneficiarios.

Tanto las aportaciones como los beneficios dependen del programa social al que se pertenezca. México, en primera instancia cuenta con el IMSS, que cubre a los empleados del sector privado.

Poco a poco, se sumaron diferentes sistemas de previsión social como:

El ISSSTE que cubre a los empleados del sector público; ISSFAM que comprende el sector de Fuerzas Armadas Mexicanas y PEMEX que fue la empresa petrolera con la iniciativa para salvaguardar el bienestar de sus trabajadores.

2.5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social

Este sistema de previsión, se formó con ayuda de la LSS en 1942, y se constituyó el 19 de enero de 1943.

El IMSS, inició sus operaciones un año después de su creación, además es considerada la más importante por tener un gran alcance en la población.

Para poder formar parte del Instituto en el sistema de pensiones actual, se debe ser un trabajador formal perteneciente al sector privado de la población, donde eligen una AFORE de acuerdo a su conveniencia y que, en caso de no hacerlo, los trabajadores serán asignados conforme a la Ley SAR para que formen parte de alguna de ellas de forma temporal.

En cuanto a las aportaciones, con base en el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos nos indica que la contribución total a la subcuenta de retiro equivale al 6.5% del salario.

Recordemos que la aportación es tripartita y se realizan considerando el salario base de cotización (SBC) del empleado con un tope de 25 veces el salario mínimo, por lo que la composición incluye la participación del empleado correspondiente al 1.125%, el empleador 5.15% y el gobierno mediante la cuota social paga el 0.225%, conformando de esta manera el 6.5% de cotización.

Anteriormente, la cuota social se mantenía fija, sin embargo, con la reforma del seguro social del 2009, fue disminuyendo hasta un tope de 15 veces el salario mínimo ya que para aquellos ingresos superiores no se paga y se actualiza trimestralmente según la inflación.

En el caso del IMSS, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) fue creado el 24 de abril de 1972 y es el encargado de operar la subcuenta de vivienda con la cual el trabajador puede adquirir un crédito para conseguir una casa o bien, la construcción o remodelación de la misma, que de igual manera en caso de no ocuparlo como la ley 1973 indica, se dará el pago en una sola exhibición al momento de la jubilación, a diferencia con la reforma de la ley 1997, expresa que el saldo se traspasa al AFORE para complementar la pensión del trabajador.

Si se modificaba la ley, por ende, este tipo de organismos también se iban modificando de acuerdo a ellas. Incluso con los cambios de la reforma del 97, los trabajadores independientes podían crear una cuenta en la AFORE dando aportaciones voluntarias para que también participaran, pero se empezó a aplicar hasta el año 2005.

2.5.2. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

Esta institución trabaja beneficiando a los trabajadores en el sector público (empleados públicos, burócratas, maestros, prestadores de servicios y sus familias en toda la república) a partir del 1° de enero de 1960, fecha en que oficialmente puso en marcha sus servicios, también tenía el respaldo de la Ley ISSSTE publicada el 30 de diciembre de 1959.

Para separar las aportaciones del trabajador especialmente para el rubro de vivienda, a diferencia del IMSS, en este instituto se tenía el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), de esta manera el trabajador también estaba respaldado económicamente en caso de obtener una casa.

A su vez, por orden de la ley ISSSTE, en el año 2007 fue creado, PENSIONISSSTE que es un organismo público desconcentrado del ISSSTE, el cuál inicio operaciones en 2008, para la administración de las cuentas individuales de pensiones.

Es considerada la única afore estatal y al ser parte del sistema de ahorro para el retiro, se rige bajo el mismo esquema de regulación y supervisión impuesto por la CONSAR al igual que las demás afores. Asimismo, a los afiliados se les brinda la alternativa de participar en esta afore, pero también pueden elegir entre las demás de acuerdo a sus conveniencias.

Para el caso de este Instituto en el sistema de pensiones actual, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos nos plantea un escenario diferente de contribuciones puesto que equivale al 11.3% del salario, en el cual la participación del empleado corresponde al 6.125% y el empleador 5.175% (secretarías de estado y organismos afines). Las contribuciones se consideran también con el salario base de cotización (SBC), hasta un tope de 10 veces el salario mínimo.

En cuanto a la cuota social, es equivalente al 5.5% del salario mínimo general, al 1 de julio de 1997 pero es actualizada trimestralmente de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor. En caso de exceder diez veces el salario mínimo no se paga la contribución.

2.5.3. Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

Los antecedentes de este instituto datan desde el 16 de octubre de 1829, con la aprobación del Reglamento General de la Gran Casa Nacional de Inválidos por el presidente Vicente Guerrero.

Sin embargo, el mayor cambio se presentó con la publicación de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), el 29 de junio de 1976, asimismo, la creación del instituto por mandato presidencial.

Incluso en esa misma fecha se creó el Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI) que al igual que en los casos anteriores, su objetivo es facilitar la oportunidad de adquirir una vivienda.

La misión que tiene el ISSFAM es “Proporcionar prestaciones sociales y económicas a los miembros de las Fuerzas Armadas Mexicanas y sus beneficiarios, así como de salud, al personal militar retirado, pensionistas y derechohabientes, para contribuir a su bienestar social, mediante capital humano con identidad institucional y vocación de servicio, herramientas tecnológicas y procesos eficientes con apego a derecho”.

Obtiene ingresos a través de los servicios que ofrece y de los bienes inmuebles, ya sea fondos del retiro y pensiones, productos financieros y aportaciones de cada uno de los fondos para gastos de administración, pero su principal fuente de ingresos proviene del Gobierno federal correspondiente al 15%.

También, se encuentra el Seguro de Vida Militar (SEVIMI) en caso de fallecimiento del personal del ejército, fuerza aérea y armada sin importar la causa de muerte, y el Seguro Institucional (SEIN) siendo una prestación en la que se brinda apoyo económico en caso de fallecimiento.

En materia de jubilación está el Seguro Colectivo de Retiro (SECORE), creado el 23 de agosto de 1988, con la finalidad de brindar seguridad económica al trabajador al momento del retiro.

Todos los anteriores, son los seguros que puede solicitar un militar y su administración de igual forma es a cargo del ISSFAM.

2.5.4. Petróleos Mexicanos

Algunas empresas preocupadas por el bienestar de sus empleados brindan algunos servicios de previsión social, por ejemplo, PEMEX creada en junio de 1938, considerada una empresa de gran relevancia para el país después del establecimiento de la ley de expropiación petrolera en 1938. Y con el tiempo, ha incluido dentro sus funciones toda la cadena productiva (exploración, producción, transformación industrial, logística y comercialización).

Al momento de la creación de esta empresa aún no existía algún sistema de previsión, por lo que los problemas que enfrentaban los trabajadores persistían por la falta de asistencia médica y condiciones poco propicias para laborar.

Es por eso que, PEMEX presenta su iniciativa para el retiro, asumiendo el costo total de las pensiones de cada uno de los trabajadores utilizando así un sistema de beneficio definido (sistema de reparto).

Los parámetros de jubilación que se manejaban de acuerdo a Pemex (2018) eran:

- Por vejez: Al menos 25 años de servicios y un mínimo de 55 de edad, para obtener el beneficio de la jubilación al 80%; por cada año adicional de trabajo la pensión jubilatoria se incrementaba en un 4% sin que esta pudiera exceder del 100%.

- Por antigüedad: Cumplir 35 años de servicios sin límite de edad, para obtener el beneficio de la jubilación al 100%.

A pesar de los cambios demográficos y la crisis, este sistema perduró hasta el año 2015 pero desde el año 2014 ya se empezaba la transición a otro esquema en el cual el gobierno adquiriría una responsabilidad en el proceso.

Para que esto fuera posible era necesario que la empresa realizara algunos cambios, como, por ejemplo, implementar un programa de austeridad en el gasto además de modificar su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y reglamento de Trabajo del Personal de Confianza, es por ello que, una de sus modificaciones fue que los trabajadores de las nuevas generaciones se administraran en cuentas individuales, además de ajustar los parámetros de retiro en los institutos.

Los sistemas de previsión que se presentaron son algunas de las alternativas de retiro en México. Cada esquema de jubilación va en función al sistema que se pertenezca.

El ISSFAM y PEMEX son instituciones que cuentan con sistemas de jubilación especiales; a diferencia que en el IMSS y el ISSSTE en donde se concentra la mayoría de los trabajadores, utilizan a las AFORES como sistema de retiro para los trabajadores siendo el método principal de jubilación.

CAPÍTULO 3: ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO

A través de la implementación del sistema de capitalización individual es que las AFORES se han convertido en el principal método de jubilación al que tiene acceso el trabajador; siendo así, es vital conocer el funcionamiento, cómo se conforman las mismas y a su vez evaluar los rendimientos para estar informado de la mejor opción.

3.1. Las Afores y su importancia en el mercado

Se ha vuelto tendencia el término Afores, por ser el nuevo método de jubilación, por la expectativa del aumento en los ahorros y sobre todo por ser el receptor de recursos de cada trabajador de ahí, su importancia.

Por ello, es que tomando en cuenta la definición de Guevara, R. (2012) “Las administradoras de fondo para el retiro son entidades financieras privadas que se dedican de manera profesional a la administración de las cuentas individuales abiertas por los trabajadores, para que se depositen las cuotas y aportaciones que hagan en su nombre el patrón, Gobierno Federal y el propio trabajador, para que se vayan acumulando durante un plazo mínimo de veinticinco años, durante los cuales se verán incrementado por los rendimientos que se obtengan de la inversión que se haga de ellos, a través de las diferentes Siefores que por ley debe tener toda afore”.

Aunque, las Afores se implementaban desde el 1º de Julio de 1997, su estructura y la forma en que se han invertido ha cambiado pero conservan el objetivo básico como indica Ramírez, M. (2009) “que estas instituciones privadas buscan, es brindarle al trabajador afiliado, toda la gama de conocimientos, capacidad instalada y herramientas financieras que le permitan obtener la máxima ganancia de los fondos de los afiliados destinados para su retiro, bajo un ambiente de mercado competitivo, que genere las condiciones de eficiencia y servicio para cada trabajador”

3.2. Formación de las Afores

Las Afores reciben las aportaciones que se realizan en la cuenta individual registrada a nombre del trabajador; ya sea para la cuenta de Ahorro para el retiro (cesantía en edad avanzada y vejez), Ahorro para la vivienda, Cuota Social y Ahorro Voluntario; independientemente de la institución para la cual se cotice (IMSS o ISSSTE).

Todas las aportaciones son registradas en el estado de cuenta de la Afore a la que pertenezca el trabajador y por ley de los sistemas de ahorro para el retiro debe recibirlo, ya que forma parte de su obligación la entrega del mismo, así como establece que la dependencia encargada de manejar los recursos los envíe a domicilio de forma anual, sin embargo, con el objetivo de reducir costos se envía vía correo electrónico de forma trimestral en el cual también se especifica el saldo inicial, las comisiones, rendimientos y el saldo total generado durante el periodo.

Adicional a esta información, la CONSAR solicita que en cada estado de cuenta se anexe un cuadro comparativo del comportamiento de los rendimientos de las Afores durante ese trimestre con la finalidad de mantener informado al trabajador en caso de que al cumplir el año quiera ejercer su derecho a cambiar de Afore.

Un aspecto más a considerar es el rendimiento neto obtenido durante todo el periodo; este se calcula descontando la comisión generada por el manejo de los recursos a la cantidad acumulada de los mismos. Quedando expresado de la siguiente manera con la cual se podrá auxiliar al trabajador en caso de querer revisar si se tuvo algún cambio en los rendimientos netos de la cuenta.

$$\text{Aportaciones} + \text{Rendimiento} - \text{Comisiones} = \text{Rendimiento Neto.}$$

3.3. Afores que existen

A partir del 1 de julio de 1996 de acuerdo a Guevara, R. (2012) se comenzó con 12 instituciones que fungían como Afores, sin embargo, por las cuentas que no habían elegido una afore se les asignó una de forma provisional y se buscó la oportunidad de crear más instituciones para abarcar la mayor cantidad de población económicamente activa llegando a un porcentaje del 85% sumando un total de 18 afores para el año 2009.

A continuación, se enlistan las afores alfabéticamente con el monto en millones de pesos que administraban en ese año:

Tabla 1

Afores

Afore	Monto	Afore	Monto
1. Afirme Bajío	3,259.5	10. Inbursa	80,953.2
2. Ahorra Ahora	847.7	11. ING	110,131.4
3. Argos	522.3	12. Invercap	37,566.8
4. Azteca	10,512.5	13. Ixe	4,831.0
5. Banamex	163,916.5	14. Metlife	20,735.0
6. Bancomer	141,072.7	15. Principal	35,969.5
7. Banorte General	56,920.1	16. Profuturo GNP	94,241.6
8. Coppel	8,135.8	17. Scotia	1,558.5
9. HSBC	31,514.0	18. XXI	53,092.0

Fuente: *Guevara, R. (2012). La realidad de las Afores: una década después*

Como podemos ver en la **Tabla 1**, Banamex se colocaba entre uno de los más fuertes por el gran alcance e impacto en la población, además su capacidad de administración de los recursos se hallaba en la cantidad de 163,916.5 millones de pesos, seguido por Bancomer con un monto de administración de 141,072.7 y en tercer lugar ING con un monto 110,131.4.

La situación no fue igual para cada una, por lo que dejaron de formar parte del sistema, hasta quedar únicamente 10 Afores para el año 2021. Se enlistan alfabéticamente a continuación junto con la administración de recursos:

Tabla 2

Afores

AFORE	MONTO (millones de pesos)
Azteca	186,588.8
Citibanamex	823,333.4
Coppel	358,690.6
Inbursa	152,709.0
Invercap	230,108.5
PensionISSSTE	328,047.1
Principal	305,247.1
Profuturo	794,588.8
SURA	742,312.1
XXI Banorte	1,053,554.2

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la CONSAR

Si hacemos la comparativa entre las Afores en 2009 con las del año 2021, podremos ver que se crearon alianzas entre ellas con la finalidad de tener un mayor alcance y generar la competencia en el mercado, como es el caso de la Afore Banorte General quien adquirió los activos de la Afore Argos.

Como muestra la **Tabla 2** en el apartado de recursos administrados se tuvo un cambio en los números, por ejemplo, con la fusión de Banorte general y XXI (XXI Banorte) logran el primer lugar con un monto total de recursos administrados de 1,053,554.2 millones de pesos, también gracias a la alianza entre Citi y Banamex (Citibanamex) se encuentra en la segunda posición con una cantidad de recursos de 823,333.4 y finalmente en tercer lugar Profuturo con 794,588.8.

La cantidad de los recursos administrados nos sirve como indicador para conocer el sesgo que hay entre las Afores dado que se redujeron algunas de ellas por la fusión de administradoras para continuar siendo competitivas, sin embargo, esto no garantiza que el rendimiento sea mayor o que sea la mejor opción. Existen diferentes factores más allá del rendimiento, que se deben tomar en cuenta para elegir la Afore que se adecúe a los intereses del trabajador como la comisión, los instrumentos que utilizan e inclusive que el servicio sea de calidad.

Por otro lado, también es cierto que en ocasiones por ser parte de alguna empresa ejercen cierta influencia en la decisión del trabajador para elegir Afore y que a su vez contribuye a que se continúe con la amplia diferencia de manejo de recursos entre las administradoras y propicie un mercado poco competitivo.

3.4. Siefores

Recordemos que una Afore administra el dinero de cada trabajador y se incrementa gracias a los rendimientos obtenidos de su inversión, a través de una Siefore.

Por eso es importante precisar que una Siefore “es una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro, en el cual las afores invierten los recursos de los trabajadores buscando obtener las mayores ganancias posibles para estos ahorros, siempre bajo las medidas de supervisión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), quien es el organismo regulador” (Gobierno de México et.al,2019)

El objetivo de las Siefores es invertir los ahorros de cada trabajador en diferentes instrumentos financieros tomando en cuenta el menor riesgo posible y la recomendación de acuerdo a Guevara, R. (2012) para mejores resultados es preferente que se inviertan en empresas de actividad productiva.

Lamentablemente las estrategias de inversión de los recursos no han sido suficientes para que los rendimientos crezcan a lo largo de la vida laboral de cada trabajador y cubrir sus necesidades, por ello se comenzó a clasificar las Siefores.

Inicialmente, se agruparon las cuentas individuales en dos Siefores básicas, la primera destinada para aquellas personas de 56 años en adelante cuyos recursos estaban próximos a ser utilizados y la segunda, para aquellas personas menores de 56 años en donde el tiempo para retirar los recursos sería mayor.

El año 2008, fue un periodo de cambios, el primero de ellos, fue la inclusión de tres Siefores más para mantener la rentabilidad de los recursos de una forma más específica y se empezaría a implementar lo que se conoce como las cinco Siefores básicas.

A continuación, se presentan las Siefores básicas de acuerdo a la clasificación de Guevara, R. (2012):

- Siefore Básica 1 (56 años y mayores)
- Siefore Básica 2 (Entre 46 y 55 años)
- Siefore Básica 3 (Entre 37 y 45 años)
- Siefore Básica 4 (Entre 27 y 36 años)
- Siefore Básica 5 (26 años y menores)

En ese mismo año, derivado del modelo de ciclo de vida, la CONSAR decidió ampliar el rango de edad en las Siefores.

Posteriormente, en 2015, se implementa la Siefore adicional denominada “SB0” con un régimen de inversión predominante en instrumentos gubernamentales para administrar los recursos de los trabajadores próximos al retiro, ya que la Siefore básica “SB1” no contaba con dichos instrumentos a corto plazo.

Ante las diferentes modificaciones, la CONSAR actualiza las Siefores básicas de la siguiente manera:

- Siefore básica 0 (65 años en adelante)
 - Siefore básica 1 (60 a 64 años)
 - Siefore básica 2 (45 a 59 años)
 - Siefore básica 3 (35 a 44 años)
- Siefore básica 4 (34 años o menores)

De forma independiente, las Afores tienen una Siefore Adicional, la cual, se encarga de recibir las aportaciones voluntarias del trabajador ya sean periódicas o en una sola emisión respetando el mismo esquema de inversión a corto plazo.

Cabe mencionar, que no todas las Afores cuentan con esta modalidad por ello, aquel trabajador que quisiera contratarla tendría que consultar con su Afore si le ofrecía esta opción además de considerar que la comisión por el manejo de la Siefore adicional es mayor a la que se maneja en las Siefores básicas.

Las Afores que cuentan con Siefores adicionales son:

- **Citibanamex**

Citibanamex (SIAV2)

- **Profuturo**

Profuturo (SAC)

Profuturo (SIAV)

- **SURA**

SURA (SIAV)

SURA (SIAV1)

SURA (SIAV2)

- **XXI Banorte**

XXI Banorte (SIAV)

XXI Banorte (SPS1)

XXI Banorte (SPS2)

Bajo el esquema de inversión en Siefores básicas, el trabajador cambia de Siefore conforme al rango de edad, por lo que, avanzando al siguiente grupo de edad, la estrategia de inversión a corto plazo cambiaba y mermaba el resultado a largo plazo.

3.4.1. Siefos Básicas Generacionales

A partir del 13 de diciembre 2019, inició la migración a Siefos generacionales o fondos generacionales debido al esquema de inversión a largo plazo mediante el cual operan y así poder conservar los beneficios de dicha inversión.

La finalidad de este nuevo sistema es evitar el cambio tan drástico que se generaba tanto al llegar al siguiente rango de edad como pasar de una Siefos básica a otra. De este modo se amplía la cantidad de cinco a diez Siefos básicas generacionales, para tener mayor alcance en cada rango de edad.

Otro de los objetivos es el poder disminuir los riesgos financieros y operativos, a través del aumento de la tasa de reemplazo o sustitución, la cual se presenta en forma de porcentaje y se utiliza como indicador para medir la cobertura de las pensiones en relación con el último salario percibido, ya que con este nuevo régimen de inversión a largo plazo, en caso de que se presente una pérdida, se tendrá la posibilidad de recuperarla con el tiempo y los rendimientos obtenidos se verían reflejados de forma anualizada que por consiguiente, maximizará el monto de la pensión de cada trabajador.

Este proyecto ya se implementaba en países como Estados Unidos, Australia, Reino Unido y Nueva Zelanda, sin embargo, México fue el primer país en América latina en aplicar las Siefos generacionales.

El cambio a Siefos generacionales será de forma automática y conforme pase el tiempo, la Siefos adecuara la estrategia de inversión en tanto el trabajador se acerque a su edad de retiro inclusive conservan el derecho a cambiar de Siefos generacional cada tres años.

En cuanto a las Siefos básicas adicionales seguirán teniendo el mismo esquema de inversión a corto plazo.

Las Siefos generacionales están agrupadas en periodos de cinco años, su clasificación es de acuerdo al año de nacimiento y en dicha Siefos el trabajador permanecerá hasta llegar a la edad de retiro.

A continuación, se enlistan las Siefos Básicas Generacionales:

Básica Inicial: Incluye a todas las personas que nacieron a partir del año 1995 en adelante (menores de 25 años)

Básica 90-94: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1990- 1994

Básica 85-89: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1985-1989

Básica 80-84: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1980-1984

Básica 75-79: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1975-1979

Básica 70-74: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1970-1974

Básica 65-69: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1965-1969

Básica 60-64: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1960-1964

Básica 55-59: Incluye a todas las personas que nacieron entre el año 1955-1959

Básica de pensión: Incluye a todas las personas que nacieron antes del año 1959 (60 años y mayores) que están próximamente a realizar retiros completos.

Tanto la Siefore inicial como la Siefore de pensión, fungen como transición de una a otra generación para que se mantengan las diez Siefores básicas generacionales.

Por ejemplo, en el caso de la Siefore Inicial, se creará una nueva Siefore para la generación que pase de los 25 años y continúen con el proceso, por el contrario, la Siefore de pensión recibe a los trabajadores de 60 años en adelante para que la estrategia de inversión sea más conservadora.

3.5. Instrumentos financieros en los que puede invertir

Los portafolios de inversión con los que trabajan las Siefores son revisados por un comité especializado el cual está integrado por expertos en la materia para considerar ofertas con menor riesgo y así obtener mejores resultados, es por ello que con el tiempo ha cambiado tanto la periodicidad, así como los instrumentos que una Afore utiliza para generar los rendimientos.

En un principio, los instrumentos pertenecientes a la deuda gubernamental como; los Certificados de la Tesorería de la Federación (CETES) y los Bonos de Desarrollo del Gobierno Federal (Bondes) subastados por Banco de México (BANXICO) eran los que se tomaban en cuenta para obtener una ganancia antes de utilizar las Siefores.

Su principal característica es que el periodo de estas inversiones es a corto plazo, por tanto, al no estar expuestas a un nivel de riesgo alto, su rendimiento es bajo. Además, ambos instrumentos son emitidos por el Gobierno Federal a través de la SCHP.

Siendo estos los únicos instrumentos de inversión considerados, desafortunadamente mostraban bajos resultados tanto en el manejo de los recursos como en los rendimientos. En consecuencia, se establece en el año 2007 por parte de la CONSAR, las reglas generales de inversión, de modo que tuvieran una amplia gama para poder operar en el mercado e invertir en instrumentos de deuda privada nacional e internacional y no solo en instrumentos de deuda gubernamental.

Considerando la llegada de las Siefores generacionales en diciembre 2019 los instrumentos de inversión que se utilizan son de la siguiente manera:

- *Fideicomisos de Infraestructura y Bienes Raíces (FIBRAS)*: el cual recibe ingresos por adquirir o construir bienes inmuebles, por ejemplo: aeropuertos, oficinas, centros comerciales.

- *Mercancías*: con él se obtienen ganancias al adquirir algún producto o suministro.

- *Instrumentos Estructurados*: pueden combinar instrumentos tanto de deuda como capital ya que se puede adecuar al objetivo de inversión; por ejemplo: swaps, opciones, certificados de depósito.

- *Renta Variable*: Trabaja con instrumentos de deuda o capitales y pueden ser nacionales e internacionales en periodos de corto o mediano plazo, lo que implica un mayor riesgo, por ejemplo: divisas, materias primas y acciones.

- *Instrumentos bursatilizados*: son las inversiones realizadas en instrumentos de la bolsa, por ejemplo: acciones, bonos.

- *Valores Internacionales*: son las inversiones realizadas en diferentes países, como: Estados Unidos, China, Japón principalmente, de acuerdo a la CONSAR.

Se presenta a continuación, el porcentaje que se destina en cada Siefore generacional de acuerdo al instrumento de inversión:

Cuadro 2

Porcentaje de Inversión

SIEFORE	Básica inicial	Básica 90-94	Básica 85-89	Básica 80-84	Básica 75-79	Básica 70-74	Básica 65-69	Básica 60-64	Básica 55-59	Básica ≥65	TOTAL
Edad del trabajador	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	≥65	
Fibras	10%	10%	10%	10%	10%	10%	9%	8%	7%	6%	9%
Mercancías	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Instrumentos Estructurados	20%	20%	20%	20%	20%	20%	17%	14%	11%	10%	18%
Renta Variable	60%	60%	58%	56%	53%	49%	43%	34%	19%	15%	48%
Instrumentos busatilizados	40%	40%	38%	36%	33%	30%	27%	23%	21%	20%	31%
Valores Internacionales	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%

Fuente: Gobierno del Estado de México. (2022). Siefores generacionales

De acuerdo al **Cuadro 2** los instrumentos en los que más se invierte es renta variable con un porcentaje de 48%, instrumentos bursatilizados con 31% y valores internacionales correspondiente al 20%, en los cuales el nivel de riesgo es mayor para poder incrementar los rendimientos y el porcentaje que se invierte en cada Siefore es distinto por ejemplo, en la Siefore básica inicial y básica 90-94 el porcentaje que se invierte en estos instrumentos es mayor y conforme el trabajador se acerca a la Siefore de pensión y está próximo a jubilarse la estrategia de inversión cambia, así como el porcentaje que se destina para dichos instrumentos disminuye para no arriesgar los recursos.

Gracias a la modificación en las reglas de inversión y la implementación de las Siefores generacionales las posibilidades incrementan para que al final de su vida laboral el trabajador reciba una cantidad superior con los rendimientos obtenidos.

3.6. Comisiones aplicadas

Cada administradora propone las comisiones que serán aplicadas por brindar su servicio, sin embargo, están sujetas a revisión por la junta de gobierno de la CONSAR donde participan el sector obrero, patronal, gubernamental y de conformidad con la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) para que exista una regulación.

Para cobrar dicha comisión Guevara, R. (2012) nos indica las tres bases diferentes para su cálculo de acuerdo a la ley del SAR:

1.- Comisión sobre el flujo de efectivo: Esta era la preferida por la mayoría de las Afores puesto que la cobraban de forma inmediata solo si al recibir la aportación era en efectivo, la cual se determinaba de acuerdo al porcentaje individual del salario integral del trabajador, es decir, es el salario diario más todas las prestaciones que apliquen para cada trabajador. Invirtiendo el remanente de los recursos.

2.- Comisiones sobre saldo: Aunque esta comisión es menor a la que se cobra sobre el flujo de efectivo, algunas de las administradoras realizaban el cargo de ambas comisiones. Esta se calcula con el saldo acumulado a fin de año y se multiplica por la tasa individual propuesta por cada Afore.

3.- *Comisión sobre rendimientos:* Para que se hiciera efectiva la comisión tenía que generar un rendimiento ya que de lo contrario no podía cobrarse, además, antes de invertirse se descontaba la tasa de inflación anual a la utilidad anual con la finalidad de que las utilidades netas no fueran deducidas.

Las Afores cobrando la comisión sobre el flujo de efectivo y la comisión sobre el saldo, demeritaban el servicio porque no se alcanzaba la pensión deseada. A raíz de eso, en 2007 la CONSAR toma la decisión de eliminar la comisión sobre el flujo de efectivo.

Debido a que la comisión está sujeta a valoración, necesita estar dentro del rango promedio que indica la CONSAR de acuerdo a los objetivos de la misma, ya que de lo contrario corre el riesgo de que sea denegada su petición. Como, por ejemplo: en el año 2021, la afore “Coppel” propuso originalmente una comisión del 0.90% la cual fue denegada por estar fuera del rango promedio estipulado de 0.807% en ese momento.

A continuación, se da a conocer la tabla comparativa por parte de la CONSAR acerca de las comisiones aplicadas durante el año 2020 y 2021.

Tabla 3

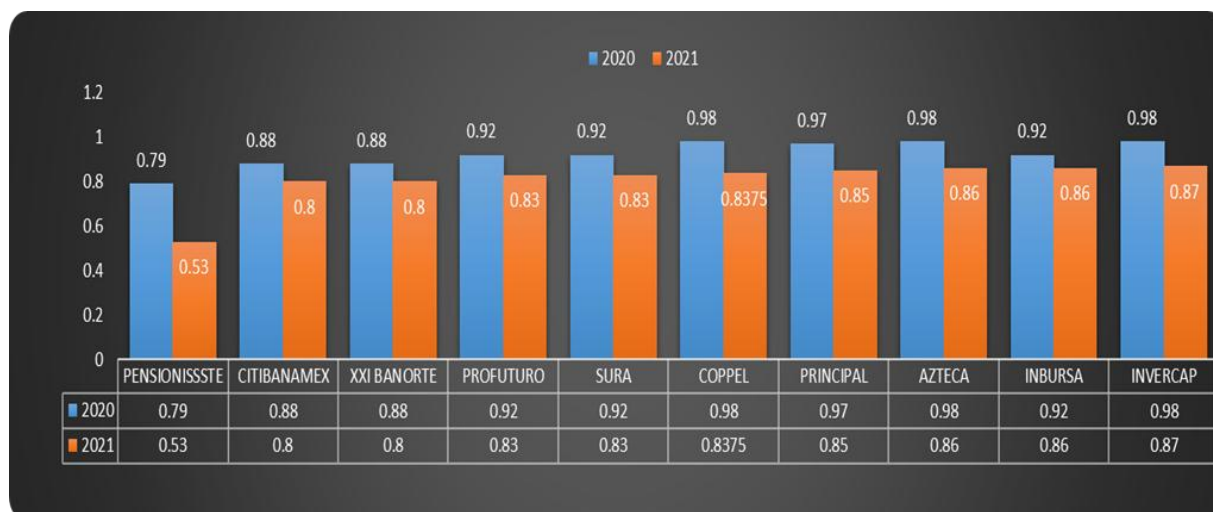
Comisiones

	AFORE	COMISIÓN 2020	COMISIÓN 2021	DISMINUCIÓN DE PB	DETERMINACIÓN DE LA JG
1	PENSIONISSSTE	0.79%	0.53%	26pb	ACEPTADA
2	CITIBANAMEX	0.88%	0.80%	8pb	ACEPTADA
3	XXI BANORTE	0.88%	0.80%	8pb	ACEPTADA
4	PROFUTURO	0.92%	0.83%	9pb	ACEPTADA
5	SURA	0.92%	0.83%	9pb	ACEPTADA
6	COPPEL	0.98%	0.8375%	14.25pb	DENEGADA*
7	PRINCIPAL	0.97%	0.85%	12pb	ACEPTADA
8	AZTECA	0.98%	0.86%	12pb	ACEPTADA
9	INBURSA	0.92%	0.86%	6pb	ACEPTADA
10	INVERCAP	0.98%	0.87%	11pb	ACEPTADA
	PROMEDIO	0.922	0.807	-11.5pb	—

Fuente: Gobierno del Estado de México. (2021). Comisiones de las afores para 2021

Figura 1

Comisiones



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CONSAR

Con la **Figura 1**, se ejemplifica el cambio en las comisiones de un año a otro, siendo las comisiones más altas de forma general en el año 2020. Las Afores con la comisión más alta se encuentran Coppel, Azteca e Invercap, con el 0.98% para cada una, mientras que, la comisión más baja corría a cargo de PensionISSSTE de 0.79%.

Por otro lado, la comisión más alta en 2021, era de 0.87% por parte de la Afore Invercap, seguido de Azteca e Inbursa ambas con el 0.86% y de nueva cuenta PensionISSSTE tenía la cuota más baja de 0.53%

Además, de acuerdo a la **Tabla 3** aquella Afore que tuvo una reducción notable en su comisión del año 2021 respecto al año 2020, siendo una diferencia de 26 puntos base fue PensionISSSTE, manteniéndose así en las comisiones más bajas, continuando con 14.25 pb se encuentra Coppel, aunque hubo intervención para que bajara su propuesta original y en tercer lugar con una disminución de 12pb fueron Principal y Azteca.

Manteniéndonos sobre el objetivo de bajar las comisiones, se observa una disminución de -11.5 pb del año 2020 al 2021 de un promedio de 0.922% a 0.807%, de esta manera puede conllevar al aumento de la pensión del trabajador con una comisión baja.

Además, en 2021, la CONSAR publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) que se establecería un tope de 0.57% por concepto de comisiones el cual se espera tenga un impacto favorable para los trabajadores y en el mercado.

3.7. Análisis de los rendimientos 2019-2021

Para continuar con este apartado primero tenemos que entender el significado de rendimiento, que de acuerdo con la definición de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (s/f) es “El resultado de una inversión que comprende la suma de los intereses o dividendos obtenidos más la revalorización o depreciación experimentada por su precio en el mercado. Si la depreciación es significativa puede registrarse un rendimiento negativo”

Otro concepto importante es el rendimiento neto que es el promedio de los rendimientos que se generan después de la deducción de las comisiones aplicadas en un periodo de tiempo corto o largo.

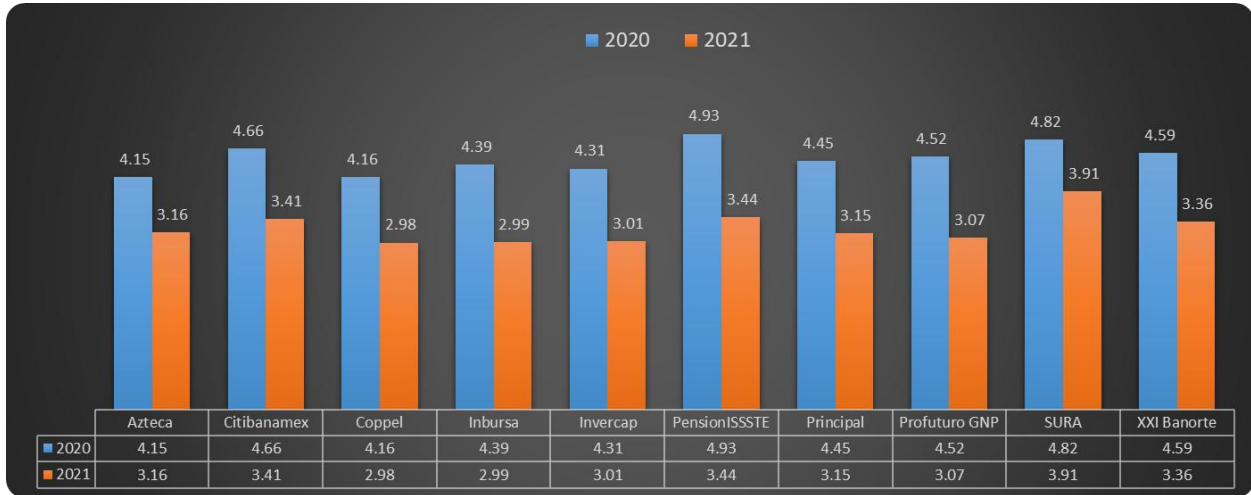
Esta variable se puede medir a través del Indicador de Rendimiento Neto (IRN) que muestra el desempeño pasado que tuvo cada Siefore con los movimientos de la inversión y que ofrece por encima del costo de una renta vitalicia.

Por ello, a continuación, se presenta el rendimiento neto generado tomando en cuenta a diferentes Siefores generacionales como: SB de pensión, SB 90-94 y SB Inicial.

De modo que se pueda conocer el desempeño de la Afore respecto a la inversión en Siefores.

Figura 2

Rendimiento Neto, SB pensión



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CONSAR

Aunque en la *SB de pensión* el rendimiento obtenido es menor dado que se invierte a un nivel de bajo riesgo por el sector que está próximo a jubilarse.

Podemos observar que, en la **Figura 2**, durante el año 2020, los rendimientos son mejores respecto al año 2021 por ejemplo, se encuentra la Afore de PensionISSSTE con 4.93%, seguido de Sura con 4.82% y en tercer lugar Citibanamex con 4.66%.

Si consideramos las comisiones que tenían vigentes durante ese año, PensionISSSTE contaba con 0.79%, Sura 0.92% y Citibanamex 0.88%; por lo tanto, la mejor Afore fue PensionISSSTE tanto por su rendimiento como por su baja comisión.

Por otro lado, en el año 2021 en los mayores rendimientos se encuentra Sura con 3.91%, continuando con PensionISSSTE de 3.44% y finalmente Citibanamex con 3.41%.

Si visualizamos las comisiones en 2021, tenemos a Sura 0.83 %, PensiónISSSTE 0.53% y Citibanamex 0.80%, siendo el mejor rendimiento Sura, sin embargo, la comisión más baja es por parte de PensiónISSSTE, donde se comprueba que no siempre un mejor rendimiento tiene la mejor comisión.

En segundo lugar, conoceremos el rendimiento de la *SB 90-94*, que abarca a personas nacidas entre el año 1990-1994; se utilizará esta generación porque contribuyen directamente bajo el sistema de capitalización y el tiempo de cotización es menor a las anteriores generaciones.

Figura 3

Rendimiento Neto, SB 90-94



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CONSAR

En la **Figura 3** se puede apreciar que el rendimiento más alto en el año 2020 era de la Afore Profuturo GNP por 6.65%, en segundo lugar, se encuentra Coppel con 5.47% y, en tercer lugar, está Sura con 5.46%.

Si aplicamos el mismo caso de analizar las comisiones de ese periodo, tenemos que, en el año 2020, Profuturo 0.92%, Coppel 0.98%, Sura 0.92%, quedando en primer lugar Profuturo GNP por rendimiento y comisión.

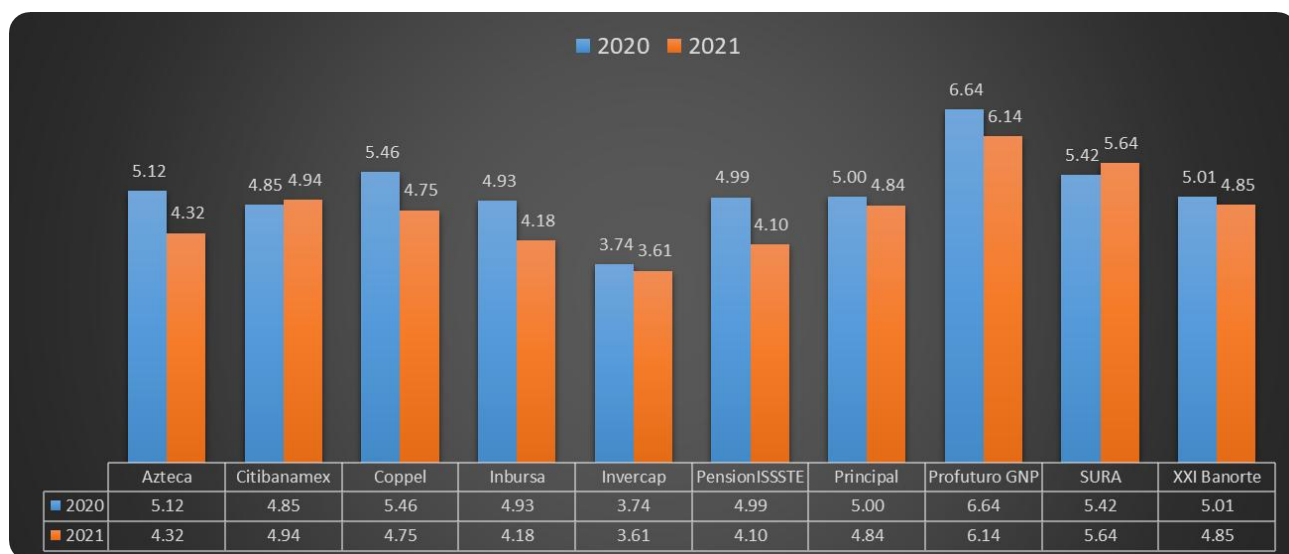
Para el año 2021 el mejor rendimiento es de nueva cuenta a nombre de Profuturo GNP con 6.19%, seguido de SURA 5.70% y Citibanamex con 5.21% y las comisiones que presentaban por parte de Profuturo 0.83%, Sura 0.83% y Citibanamex 0.80%, dando pauta a ser nuevamente Profuturo GNP la mejor Afore lugar.

En esta Siefore los rendimientos son más volátiles por los instrumentos de inversión que se utilizan ya que conllevan a un mayor riesgo para obtener el rendimiento, pero del mismo modo para perderlo por ser tan cambiante.

Finalmente analizaremos el rendimiento neto de la SB Inicial, que abarca al conjunto de personas que nacieron a partir del año 1995 en adelante, el cual tiene un mayor rango generacional además de que se van integrando al mercado laboral.

Figura 4

Rendimiento Neto, SB Inicial



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CONSAR

Analizando la **Figura 4**, es importante mencionar que es una Siefore que está sujeta a diferentes cambios por ser la Siefore de transición y que por ende sus resultados son aún más volátiles que en la SB 90-94.

Por tanto, el rendimiento más alto en 2020 es Profuturo GNP con 6.64%, seguido de Coppel 5.46% y Sura con 5.42%. Y aplicando el mismo ejercicio, las comisiones de cada Afore respectivamente son; 0.92%, 0.98%, 0.92%. El mejor de ellos Profuturo GNP cumpliendo con ambas características rendimiento y comisión.

Para el 2021, Profuturo GNP con 6.14% manteniéndose en primer lugar, continuando con Sura 5.64% y Citibanamex con 4.94%. En cuanto a las comisiones 0.83%, 0.83%, 0.80%, colocándose a la cabeza Profuturo GNP ejerciendo las mismas características que en el año 2020.

También Profuturo GNP y Sura generan una competencia en este periodo, dadas sus comisiones tratando de mantenerse en los mismos estándares en estas dos últimas Siefores.

Adicional, podemos observar que el rendimiento neto del año 2021 se vio fuertemente afectado en las tres Siefores, con una tendencia a la baja por los efectos de la pandemia de COVID-19 que alcanzó a México a finales de febrero 2020 así como también considerar que la implementación de las Siefores generacionales era reciente.

Hubo Afores que, en la SB-90-94, a pesar de eso, más de una, logró superar el rendimiento del año anterior, por ejemplo: Citibanamex, Invercap, Sura y XXI Banorte.

Por otro lado, en la SB Inicial, los resultados fueron muy variables tanto que sólo hubo dos Afores que tuvieron una ganancia, Citibanamex y Sura. Hubo casos como el de Invercap que no llegaron al 4% en ese año.

Tanto los instrumentos que utilizan como las estrategias de inversión son diferentes para cada una por ello, existirán factores externos a los que estará sujeto el mercado y que cambiará los resultados, por ejemplo, en la SB pensión, donde sin excepción las Afores tuvieron una caída en sus rendimientos en el año 2021 que obliga a cambiar de estrategia para recuperar lo perdido y continuar con el objetivo de elevar la pensión del trabajador, sin embargo, un factor importante es que la mayoría de personas pertenecientes a esta generación su método de jubilación es por la ley de 1973, a diferencia de la SB 90-94, donde su método de jubilación depende completamente de las AFORES.

CONCLUSIONES

A lo largo de la investigación, hemos podido aprender la importancia de tener una Afore para que se pueda acumular con los años una pensión donde el trabajador tenga el respaldo para afrontar los años posteriores a su retiro.

El tema de la jubilación se ha trabajado por años a través de las principales entidades gubernamentales en materia de retiro, como SAR y CONSAR con la finalidad de brindar apoyo a los trabajadores y se pueda llegar al objetivo deseado.

El proceso de adaptación ha sido largo ante la modificación en el sistema puesto que las generaciones antes de la reforma de 1996, en su gran mayoría conservan el viejo esquema como modalidad de retiro. Se ha convertido en una preocupación más actual; implicando a las generaciones venideras, englobando aproximadamente desde finales de la generación X (1965-1979), considerando que no todos alcanzaron a cotizar antes de que se aplicara la reforma en 1997, posteriormente la generación Y (millennial 1980-1994) que ha estado sujeta a los cambios de esta reforma y la implementación de las Siefores generacionales. Finalmente, la generación que ha aprendido bajo la marcha es la generación Z (1995-2010).

Estamos hablando de alrededor de más de dos décadas, pero sin resultados favorecedores para los trabajadores y desgraciadamente se sigue tornando un ambiente lucrativo en las administradoras de recursos.

Algunas de las medidas que se han implementado a raíz de que surgieran las Siefores básicas para mejorar los resultados, fue hasta el año 2007, con la erradicación de la comisión por flujo de efectivo y posteriormente en 2008 la segmentación oficial de las cinco Siefores básicas junto con la apertura de la CONSAR para diversificar los instrumentos en los cuales se invierten las Siefores y más tarde, en 2019, con las Siefores generacionales.

Por otro lado, si observamos a través de esta línea de tiempo, cada década se realizan aproximadamente los cambios en este ámbito y a su vez, para que se visualicen los resultados es a largo plazo, esto afecta de tal modo que la efectividad de aplicación entre una y otra estrategia disminuya.

Se puede concluir que sí se ha trabajado, sin embargo, no de la manera más eficiente en cuanto al nuevo régimen de pensiones puesto que las semanas cotizadas son muy elevadas para que el trabajador llegue al objetivo para obtener una pensión. Por otro lado, las altas comisiones les quitan peso a los rendimientos porque recordemos no siempre las Afores que ofrecen un buen rendimiento significa que su comisión sea la mejor. Incluso los rendimientos que se presentaron son rendimientos netos y si a pesar de su alta comisión lograron generar una ganancia, es donde se debe considerar si es una buena opción y plantear qué rendimiento aportaría con una menor comisión.

Habrán personas que prefieran un mayor rendimiento a pesar de que la comisión sea alta con la mentalidad de que existirá un rendimiento a pesar de ello o caso contrario si hay un rendimiento la cantidad que se descontará de comisión será menor. En cuanto a los servicios que ofrece, puede ser subjetivo para cada trabajador, tal vez, facilidades en los trámites, aplicaciones, información y atención al usuario etc. se pueden plantear diferentes escenarios, y todo ello, dependerá del perfil del cliente.

Por ello, es importante conocer el tema y a la hora de elegir una Afore tomar la decisión considerando tres rubros principales; rendimientos, comisiones y servicios que ofrece, para que se adecue a nuestros objetivos y en caso de no hacerlo, poder cambiar de Afore o Siefore.

Pero, sobre todo, mantenernos informados en los cambios que se van presentando, por ejemplo, la reciente reforma en la ley del sistema de pensiones en 2021 que empieza a tomar forma en el año 2023, la cual pretende disminuir la comisión de las Afores y el número de semanas cotizadas, como dos de sus objetivos principales para obtener un mayor beneficio que ciertamente arrojarán cambios importantes que deberán ser atendidos lo antes posible, siempre, con el propósito de beneficiar al trabajador o mejor aún que se genere un ganar-ganar entre administradoras y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, S. (2000). *Análisis del sistema de pensiones mexicano financiado por medio de la capitalización individual*. Vol. 16, No. 102. México: Redalyc

Berstein, S. (2010). *El sistema chileno de pensiones*. (7a. ed.). Chile: Superintendencia de pensiones SP.

Fama, E. (1970). *Efficient capital markets: a review of theory and empirical work*. The journal finance. Vol. 25, No. 2.pp. 383-417.

Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill.

Mascareñas, J., & Duarte, J. (2013). La eficiencia de los mercados de valores: una revisión. *Análisis Financiero*, 21-35.

Banco de México (2018). *Sistema financiero*. Disponible en: <<http://www.anterior.banxico.org.mx/divulgacion/sistema-financiero/sistema-financiero.html>> [06/01/2021].

Bauernschuster S, Driva A. y Hornung, E. (2017). *Bismarck's Health Insurance and the Mortality Decline*. Disponible en: <http://legacy.iza.org/en/papers/7096_06032018.pdf> [20/02/2021].

Cámara de diputados (2004). *El sistema de pensiones (Afores) en México, 1997 – 2003*. Disponible en: <<http://www.cefp.gob.mx/intr/edocumentos/pdf/cefp/cefp0082004.pdf>> [06/01/2021].

Comisión Nacional de Derechos Humanos (2010). *¿Qué son los derechos humanos?* Disponible en: <<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanosConsultado>> [06/01/2021].

Comisión Nacional del Ahorro para el Retiro (CONSAR) (2019). *Las comisiones que cobran las AFORE*. Disponible en:

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/501896/BP-20-2019_COMISIONES_DE_LAS_AFORE_VF.pdf> [08/01/2021]

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (s/f). *Definición de Rendimiento*. Disponible en:

<<https://www.cnmv.es/portal/inversor/glosario.aspx?id=0&letra=R&idlng=1&lang=es#:~:text=Ratio%20que%20indica%20la%20relaci%C3%B3n,%20es%20decir%20sus%20accionistas.>> [10/05/2022]

Dinero en Imagen. (2020). *En 2050 más de 6 millones de mexicanos no tendrán pensión, ¿te tocará?*. Disponible en: <<https://m.dineroenimagen.com/economia/en-2050-mas-de-6-millones-de-mexicanos-no-tendran-pension-te-tocara/119622?fbclid=IwAR3UcodM8EksaVGZ-ERnY1X0OF1uGOqMRafxCNq4-gRlz6HFwndH3rUDRfW>> [20/05/2022]

Economista. (2022). *Tope a comisiones obligaría a fusiones en las afores*. Disponible en: <<https://www.economista.com.mx/sectorfinanciero/Tope-a-comisiones-obligaria-a-fusiones-en-las-afores-20211027-0136.html>> [20/05/2022]

Garza, G. (2001). *Funcionamiento y evolución del sistema de pensiones en México, su importancia para el país y sus trabajadores*. Disponible en: <<http://eprints.uanl.mx/5046/1/1020146547.PDF>> [08/01/2021]

Gobierno del Estado de México (2021). *Sistema de ahorro para el retiro*. Disponible en: <<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/265433/Sistema-de-ahorro-para-el-Retiro.pdf>> [20/05/2022]

Gobierno del Estado de México. (2021). *Comisiones de las afores para 2021* Disponible en: <<https://www.gob.mx/consar/articulos/comisiones-de-las-afore-para-2021-259267>> [20/05/2022]

Gobierno del Estado de México. (2022). *Rendimientos siefore básica y adicional* Disponible en: <<https://www.gob.mx/consar/articulos/rendimientos-siefore-basica-y->

adicional?idiom=es#:~:text=Existen%2010%20diferentes%20SIEFORE%20de,y%20la%20edad%20que%20tengas.> [05/06/2022]

Gobierno de México et.al. (2019). *Siefores Generacionales*. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/517070/Q_ATDF_vf2.pdf> [15/11/22]

Guevara, R. (2012). *La realidad de las Afores: una década después*. Disponible en: <<https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/afores2009-2.pdf>> [08/01/2021]

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. (2013). *Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas*. Disponible en: <https://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2013/doc/t7/HXA/HXA.01.06.vd.pdf> [01/03/2022]

Organización de las Naciones Unidas (s/f). *Derechos humanos*. Disponible en: <<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>> [08/01/2021]

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). *Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México*. OCDE Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf> [12/01/21].

Pemex. (2018). *Nuevo Esquema de Pensiones de Pemex*. Disponible en: <https://www.pemex.com/etica_y_transparencia/transparencia/Documents/2018-mdylb/5_LB_DCASPensiones.pdf> [01/03/2022]

Peña, J. (2006). *Esquemas de seguridad social en México y sus implicaciones para los docentes del magisterio mexicano*. Disponible en: <http://imef.org.mx/publicaciones/boletines tecnicos orig/BOL_26_06_CTN_SC.PDF> [12/01/2021].

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2018). *La seguridad social y sus beneficios*. Disponible en: <<https://www.gob.mx/profedet/articulos/seguridad-social?idiom=es>> [12/01/2021].

Ramírez, J. (2005). *Hipótesis de mercados eficientes en el mercado accionario colombiano a través del estudio de eventos*. UNAM. Disponible en: <<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/13.03.pdf>> [12/01/2021].

Ramírez, M. (2009). *El sistema de pensiones en México: perspectiva global de sus reformas 1997 – 2007*. Disponible en: <http://cicsa.uaslp.mx/bvirtual/tesis/tesis/EI_Sistema_de_Pensiones_en_M%C3%A9xico__Perspectiva_Global_de_sus_Reformas__1997_2007/EI%20Sistema%20de%20Pensiones%20en%20M%C3%A9xico.pdf> [01/02/2021].

Real Academia Española (2018). *Definición de jubilar*. Disponible en: <<http://dle.rae.es/?id=MZ4npwR|MZ6ZvZa|MZBwxfV>> [01/02/2021].

Real Academia Española (2018). *Definición de pensión*. Disponible en: <<http://dle.rae.es/?id=STjpVeQ>> [01/02/2021].

Ruiz, M. (2011). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México*. Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/bismark_beveridge.html> [20/02/2021].

Sistema de Información Legislativa (2016). *Sistema de Información Legislativa* Disponible en: <<http://sil.gobernación.gob.mx>> [20/03/2021]

Subsecretaría de Previsión Social (2016). *Sistema de pensiones*. Disponible en: <<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/fep/materiales/2016/2-ppt/portemas/ppt-fep-2016-sistema-de-pensiones.pdf>> [01/02/2021].

Subsecretaría de Previsión Social (s/f). *Sistema de pensiones*. Disponible en:
<<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sistema-de-pensiones/>>
[20/02/2021].