



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

CONOCIMIENTO DE LAS AFORE. UNA ENCUESTA DE OPINION.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

A C T U A R I A

P R E S E N T A :

KARINA XOCHITL ARIZMENDI VILLAVICENCIO



FACULTAD DE CIENCIAS UNAM

DIRECTORA DE TESIS: M. EN A.P. MARIA DEL PILAR ALONSO REYES

2005



FACULTAD DE CIENCIAS SECCION ESCOLAR

m349239



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

**ACT. MAURICIO AGUILAR GONZÁLEZ**  
**Jefe de la División de Estudios Profesionales de la**  
**Facultad de Ciencias**  
**Presente**

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo escrito:

"Conocimiento de las AFORE. Una encuesta de opinión."

realizado por Arizmendi Villavicencio Karina Xóchitl

con número de cuenta 09336723-7 , pasante de la carrera de Actuaría

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

Director de Tesis

Propietario M. en A. P. María del Pilar Alonso Reyes


Propietario M. en C. José Antonio Flores Díaz

Propietario Act. Jaime Vázquez Alamilla

Suplente Act. Lucio Gerardo Chávez Heredia

Suplente Dr. Luis Antonio Rincón Solís

**Consejo Departamental de Matemáticas**

  
Act. Jaime Vázquez Alamilla

## *Dedicatorias:*

*A mi padre: Jorge*

*Por mi oportunidad de existir,  
por su gran cariño, guía y apoyo,  
por su paciencia en los momentos difíciles.*

*A mi madre: Abigail*

*Por su ejemplo de superación incansable,  
porque gracias a su amor, apoyo y consejo,  
he llegado a realizar una de mis metas en la vida.*

*A mis hermanos: J. Luis y J. Adán*

*Por su comprensión y confianza,  
por compartir tristezas y alegrías,  
por su amor y amistad incondicional.*

*Gracias. . . por hacer de mí lo que soy.*

## *Agradecimientos:*

*Al termino de esta etapa de mi vida,  
quiero expresar un profundo agradecimiento  
a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión  
me alentaron a lograr esta hermosa realidad.*

*A mi directora de tesis,*

*A los profesores sinodales,*

*A mi Universidad,*

*A mis Abuelitos: Tiburcio y Tomasita*

*A los cuatrerros: Rosa, Rafa J., Gabriel, Juan, y Rafa G.*

*A Diana y Verónica,*

*A TI, por formar parte de mi existencia.*

*Gracias.*

# Índice

Introducción..... i

## Capítulo I. Plan de pensiones de contribución definida

1.1 ¿Qué es el plan? .....	1
1.2 ¿Cómo se maneja? .....	1
1.3 Características del plan.....	4

## Capítulo II. Antecedentes

2.1 Chile.....	6
2.2 Argentina .....	13
2.3 México .....	18

## Capítulo III. Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE)

3.1 ¿Qué son? .....	21
3.2 ¿Cuándo surgen?.....	22
3.3 ¿Por qué surgen? .....	22
3.4 Características generales .....	24
3.4.1 Clasificación .....	25
3.4.2 Estructura jurídica .....	25
3.4.3 Funciones .....	26
3.4.4 La cuenta individual .....	27
3.4.5 La inversión de los ahorros .....	28
3.4.6 Los retiros .....	31
3.4.7 Las comisiones .....	35
3.4.8 El estado de cuenta.....	38

## Capítulo IV. Muestreo

4.1 Definiciones y conceptos básicos .....	39
4.2 Muestreo probabilístico .....	41
4.3 Muestreo no probabilístico .....	46
4.4 Muestreo por cuotas.....	47

## Capítulo V. Encuesta

5.1 Objetivos.....	51
5.2 Metodología .....	51
5.3 Levantamiento de la encuesta.....	53
5.4 Resultados .....	54

Conclusiones .....	105
--------------------	-----

## Anexos

Anexo 1. Cuestionario .....	109
Anexo 2. Lista de comentarios .....	113
Anexo 3. Glosario .....	115

Bibliografía .....	122
--------------------	-----

## **Introducción**

En 1995 se llevó a cabo una de las reformas estructurales más importantes en materia de seguridad social en la historia de nuestro país.

El entonces presidente de la República, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, eliminó completamente el sistema público de pensiones para los trabajadores del sector privado, reemplazándolo con un sistema privado de cuentas individuales administrado por empresas privadas, que reorientó los mecanismos entonces vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

A partir del 1° de julio de 1997 inició el funcionamiento del nuevo esquema de pensiones y con la entrada en vigor de éste nacieron las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), instancias encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales; así como las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE), entidades que invierten los recursos aportados por los trabajadores para su retiro.

Esta reforma fue diseñada por el gobierno federal para mejorar las condiciones de vida de los jubilados y, al mismo tiempo para incrementar el ahorro interno y la inversión productiva, así como para contar con una herramienta adicional en la consolidación de la economía nacional.



Sin embargo después de ocho años de que entrara en vigor existe una situación muy peculiar, ya que a pesar de la importancia de este sistema de pensiones, se observa que ha pasado inadvertido para la gran mayoría de los trabajadores y muy pocos dan a su cuenta de ahorro para el retiro la importancia que se merece.

Casi ningún trabajador tiene la información suficiente para evaluar esta nueva realidad y tomar alguna decisión sobre su futuro. Además de que a la mayoría parece no importarles la situación económica que tendrán en su vejez.

El propósito de este trabajo es dar a conocer mediante el análisis de una encuesta no probabilística, dirigida a los trabajadores afiliados a una AFORE, una visión general de la información que manejan con relación al nuevo sistema de pensiones y mostrar las posibles causas por las que no tienen interés en ahorrar para su retiro.

El desarrollo de la investigación en la materia, expuesto en la presente tesis es el siguiente:

En el primer capítulo se describe el plan de pensiones de contribución definida, básicamente: qué es, cómo se maneja y cuáles son sus características.

En el segundo, se plantean los antecedentes de los sistemas de pensiones en países como Chile, Argentina y México, y se comenta como se dieron las reformas para el surgimiento de las Administradoras de Fondos.

En el tercero se describe el nuevo sistema mexicano, es decir, las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE): qué son, cuándo surgen, por qué surgen y sus características generales.

En el cuarto capítulo se mencionan algunas definiciones y conceptos básicos del muestreo, se describen el muestreo probabilístico y no probabilístico, así como las características del muestreo por cuotas como método de investigación.

En el quinto capítulo se establecen los objetivos de la investigación, la metodología, el procedimiento empleado en el levantamiento de la encuesta aplicada y, se presentan los resultados obtenidos.

Finalmente se presentan las conclusiones derivadas de la investigación.

Espero contribuir a que los lectores comprendan mejor la importancia y funcionamiento del nuevo sistema de pensiones mexicano, ya que para muchos resulta inquietante la idea de que las aportaciones que se hacen para tener un futuro seguro a la hora del retiro, ya no sean administradas por el IMSS sino por empresas particulares.

## **Capítulo I**

### **Plan de pensiones de contribución definida**

#### **1.1. ¿Qué es el plan?**

El plan de pensiones de contribución definida es aquel en que ambos, el patrón y el trabajador, aceptan entregar montos de efectivo preestablecidos a un fondo de inversión determinado, en el que los beneficios del trabajador consistirán en la suma de dichas aportaciones, más las ganancias menos las pérdidas derivadas de la administración de dichos fondos.

La responsabilidad del patrón con relación a este plan, se limita al pago de las contribuciones definidas y usualmente no adquiere la obligación de efectuar aportaciones complementarias, aunque al igual que el trabajador tiene la opción de hacerlas.

#### **1.2. ¿Cómo se maneja?**

En el momento en que el trabajador se convierte en participante del plan, se abre una cuenta de ahorro a su nombre, en la que son depositadas las aportaciones que realicen tanto él como su patrón.

Las cantidades depositadas a su cuenta son invertidas por el fiduciario<sup>1</sup> del plan, de acuerdo al fondo de inversión que el trabajador haya seleccionado cuando ingreso a éste.<sup>2</sup>

Los fondos de inversión combinan el dinero de los trabajadores y lo invierten en un grupo diversificado de instrumentos financieros con el objetivo de incrementar sus ahorros para el retiro. La mayoría de estos fondos se administran mediante el mecanismo del fideicomiso, cuyos recursos se invierten en el mercado de valores bajo los principios de seguridad y rentabilidad.

La cuenta del trabajador está constituida con las aportaciones realizadas por el patrón, por el trabajador, las voluntarias y por los intereses generados por éstas a lo largo del tiempo.

Cuando un trabajador que pertenece a este plan de pensiones se separa de la empresa, tiene derecho a retirar de su cuenta las aportaciones que haya realizado, así como los intereses generados por las mismas.

Sin embargo, con respecto a las aportaciones realizadas por el patrón, en el mejor de los casos existirá una tabla de derechos adquiridos que determinará el porcentaje de éstas, a las que tiene derecho a retirar con respecto a la antigüedad que tenga.

En caso de que el trabajador se jubile, el dinero de su cuenta le será entregado en cualquiera de las siguientes formas:

---

<sup>1</sup> Persona encargada de un fideicomiso

<sup>2</sup> [www.suagm.edu](http://www.suagm.edu)

- Compra de una anualidad, donde reciba pagos mensuales de por vida.
- Pagos periódicos aproximadamente iguales por un periodo de tiempo que no exceda de 10 años.
- Pago total en una sola exhibición.

En caso de muerte, el dinero de su cuenta será pagado al beneficiario designado por el trabajador.

La cantidad de dinero que recibirán los trabajadores cuando se retiren dependerá de cuánto hayan aportado y del grado de éxito que tengan al invertir su propio fondo, ya que cualquier ganancia o pérdida se verá reflejada en su cuenta, es decir, el trabajador asume todo el riesgo de la inversión.

En los esquemas del plan de pensiones de contribución definida, el monto de la pensión está en función de las aportaciones realizadas a lo largo de la vida laboral, los rendimientos obtenidos y las comisiones cobradas.

Dado que la pensión de los trabajadores está en función de las aportaciones y los rendimientos netos independientes del cobro de comisiones, mantener elevados niveles de rentabilidad, por encima de la inflación, es un reto constante en los sistemas de contribución definida.

Para que ello ocurra se requiere de regímenes de inversión lo suficientemente flexibles que permitan su sana y adecuada diversificación, y que a su vez, se traduzca en mayores posibilidades de alcanzar rendimientos atractivos para los trabajadores.

### **1.3. Características del plan**

- ♦ Mantiene su equilibrio y viabilidad financiera ante cualquier transición demográfica.
- ♦ Las transferencias del Estado para apoyar a los trabajadores de menores ingresos pueden realizarse sin efectos negativos sobre el mercado laboral, a través de una pensión mínima garantizada o aportaciones directas.
- ♦ Los beneficios equivalen a lo ahorrado más los rendimientos generados, por lo que reconocen la carrera laboral de los trabajadores y no existen inequidades entre distintas generaciones.
- ♦ El trabajador tiene plena propiedad de los recursos. Derechos de propiedad bien asignados. El trabajador puede disponer de los recursos acumulados en su cuenta en caso de no cumplir los requisitos para obtener una pensión.
- ♦ Pueden ser completamente portables, es decir, que un trabajador que labora en diferentes sectores puede acumular su ahorro a lo largo de toda su vida laboral y moverse de un sistema al otro.

Implantar un plan de pensiones de contribución definida, donde participan varias administradoras que buscan ganar la preferencia del mayor número de trabajadores, generar los incentivos adecuados para estimular una sana competencia que redunde en mejores resultados para los trabajadores, a través de menores comisiones, mayores rendimientos y mejores servicios, es una tarea que requiere de la participación del gobierno, de las empresas y por supuesto, de los trabajadores.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

## **Capítulo II**

### **Antecedentes**

Es común señalar que los sistemas tradicionales de pensiones están en situación crítica en todo el mundo, pero sobre todo en América Latina, entre otras causas por diferencias de la burocracia estatal, insuficiencias financieras del sector público y el aumento del empleo informal y de la pobreza.

Sin embargo, las principales causas son la evolución demográfica, el aumento en la esperanza de vida, y en particular la esperanza de sobrevivida después de la edad de retiro de la fuerza de trabajo, creciendo en consecuencia el número de años de inactividad que deben ser cubiertos por las jubilaciones y pensiones.

Por otro lado, la fecundidad ha disminuido de forma sistemática, de tal manera que los jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo son y serán, relativamente menos numerosos que sus antecesores. Así pues, la relación entre la población en edad de trabajar y las personas que reciben jubilaciones o pensiones tiende a ser cada vez menor.

Otra causa relevante ha sido el aumento del empleo informal o precario, sin registro ni aportaciones previsionales, incluso en períodos de considerable crecimiento económico. Este aumento está asociado al proceso de globalización, que lleva a las empresas a



flexibilizar el empleo para ser más competitivas frente al comercio internacional.

Dicha flexibilización conlleva a menudo a la escasez del empleo y esto produce que, en cualquier sistema previsional, el número de contribuyentes y la frecuencia y el monto de sus contribuciones tiendan a disminuir.

El hecho fundamental es que cada vez hay menos contribuyentes activos en relación con los pasivos y ello genera problemas crecientes de financiamiento.

Los sistemas de seguridad social que funcionaron relativamente bien cuando el número y la proporción de los jubilados eran muy bajos, hoy presentan notables insuficiencias. Por esto surge la necesidad de reformar los sistemas de pensiones.<sup>4</sup>

Las experiencias de Chile y Argentina resultan particularmente relevantes. Chile porque fue el primer país de América que puso en marcha (en mayo de 1981) un sistema obligatorio de pensiones basado en la capitalización individual, con administración privada. Argentina, por implementar (en julio de 1994) un sistema de pensiones de carácter mixto, que combina prestaciones de reparto y de capitalización individual.

---

<sup>4</sup> Jaime Ruiz Tagle

El nuevo sistema de pensiones en Chile: una evaluación preliminar  
Banco Nacional de Comercio Exterior. Vol. 46 no. 9. Fecha 09/01/96

## 2.1. Chile

Fue uno de los países pioneros en establecer un sistema de seguridad social en América Latina en la década de los años 20. A comienzos de los años 70, el sistema de seguridad social chileno era uno de los más avanzados, cubría todas las contingencias, presentaba una cobertura elevada y ofrecía beneficios generosos; en 1973 se estimaba que 76% de la población activa estaba cubierta.

Sin embargo, el sistema estaba altamente fragmentado, era un "laberinto burocrático" jurídicamente complejo y estratificado, permitía importantes desigualdades, y sufría desequilibrios financieros y actuariales.

En primer lugar, existía una multiplicidad de cajas (más de 30), con diversos sistemas de beneficios y reajustes, que atentaban contra la equidad y la movilidad laboral producto de múltiples presiones sociales y políticas.

En segundo lugar, existían diferencias no justificadas entre los regímenes de los empleados y el de los obreros: mientras los empleados, públicos o particulares, se podían jubilar por antigüedad o años de servicio, el Seguro Obrero sólo permitía las jubilaciones por edad.

En tercer lugar, se criticaba la falta de correspondencia entre las contribuciones y los beneficios. El monto de las pensiones solía determinarse con base en la remuneración de los últimos 5 años, o menos, lo que estimulaba la evasión durante la mayor parte de la vida laboral.

En cuarto lugar, se cuestionaba el bajo monto de las jubilaciones, ya que aproximadamente 70% de los pensionados debía contentarse con el mínimo legal.

Al término de la década de 1970 el sistema de pensiones sufría importantes desequilibrios financieros y el gobierno militar comenzó a preparar el camino para una profunda reforma estructural del sistema de pensiones.

Para lograr una mayor uniformidad en las pensiones, el régimen militar dictó en 1979 el Decreto Ley 2448 que estableció un sistema uniforme de pensiones por vejez, unificando también el sistema de reajustes y suprimiendo las jubilaciones por antigüedad de los empleados. Se estableció así una edad pareja de jubilación: 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. De este sistema único solamente quedaron excluidas las Fuerzas Armadas y de Orden.

Estos fueron los primeros pasos en el camino hacia una reforma estructural del sistema de pensiones. En 1980 se sustituyó completamente, en su parte civil, el esquema colectivo público de reparto por un nuevo sistema privado de pensiones basado en la capitalización individual.<sup>5</sup>

A partir de mayo de 1981 entró en vigor el Decreto Ley 3500, que estableció un nuevo sistema de pensiones, de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual y administrado

---

<sup>5</sup> Jaime Ruiz Tagle

Reformas a los sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile  
La transición al nuevo sistema. Santiago de Chile, agosto 1999.

por el sector privado a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Las AFP son sociedades anónimas privadas con fines de lucro, que no pueden realizar otra actividad más que administrar las cuentas individuales de los trabajadores, y cuyo patrimonio está totalmente separado de los fondos de pensiones. Esto significa que si una AFP quiebra no son afectados los fondos de sus afiliados, ya que éstos son transferidos a otra AFP.

Los trabajadores que ya estaban en el mercado de trabajo, podían optar por ingresar a este nuevo sistema o permanecer en el sistema anterior, pero debían integrarse obligatoriamente los asalariados que comenzaran a trabajar a partir del 1<sup>a</sup> de enero de 1983, y voluntariamente los trabajadores autónomos.

Para estimular el traslado voluntario al nuevo sistema, se rebajaron en éste las cotizaciones previsionales, de tal manera que las remuneraciones líquidas aumentaban en aproximadamente un 11% para aquellos trabajadores que ingresaban a una AFP.

Además, a los trabajadores que se incorporaron a las AFP y que habían contribuido al antiguo sistema de reparto, se les concedió un bono de reconocimiento, el cual correspondía a una cantidad de dinero calculada según el monto y la duración de las cotizaciones en el anterior sistema, y que va a incrementar el fondo de capitalización individual en el momento de la jubilación. Este bono recibió un reajuste conforme al Índice de Precios al Consumidor y el Estado garantizaba un interés real de 4% anual.

En el sistema de capitalización individual la aportación del trabajador para las pensiones equivale a un 10% de su remuneración y renta imponible mensual. Además puede contribuir con un 10% adicional de su salario mensual, que está exento de impuestos, a una cuenta de ahorro voluntario, si es que desea anticipar su jubilación u obtener una pensión más alta. Además se eliminó la contribución del patrón.

Cada AFP opera el fondo de pensiones que invierte en acciones, bonos y otros instrumentos financieros que se pactan en mercados formales. La ley establece los límites máximos tanto para los tipos de instrumentos como para la composición total de la cartera. Estas inversiones deben tener como objetivo único la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad. No hay obligación alguna de invertir en bonos gubernamentales.<sup>6</sup>

La edad legal para la jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres. Los trabajadores afiliados a las AFP pueden obtener una jubilación, ya sea mediante un Retiro Programado de los fondos acumulados o mediante la adquisición de un seguro de Renta Vitalicia, que les garantizará una pensión a ellos y a su grupo familiar dependiente.

Los trabajadores pueden continuar trabajando después de la edad legal de jubilación. Si lo hacen pueden retirar mensualmente de su cuenta la pensión correspondiente y no tienen la obligación de seguir ahorrando el 10% de su salario. O en su caso, jubilarse anticipadamente si los fondos acumulados, más el Bono de Reconocimiento, les permiten obtener una jubilación igual o superior a un 50% de las remuneraciones imponibles de los últimos diez años.

---

<sup>6</sup> [www.josepinera.com](http://www.josepinera.com)

El Estado de Chile garantiza una pensión mínima a los afiliados que hayan aportado durante un mínimo de 20 años al sistema de cuenta individual si su capital acumulado no alcanza para financiar una pensión básica determinada por éste.

Este sistema está bajo la supervisión de una entidad gubernamental independiente, llamada Superintendencia, que fiscaliza la creación de las AFP, la composición de los directorios, la información a los afiliados, la publicidad, etc. Las comisiones son fijadas libremente por la AFP y deben ser uniformes para todos los afiliados.

El trabajador tiene la libertad de elegir la AFP de su preferencia, y puede cambiarse de una AFP a otra cada cuatro meses. Además la AFP está obligada a enviarle cada tres meses un estado de cuenta en el que le informa cuanto ha acumulado, las contribuciones y el rendimiento de sus fondos.

La reforma chilena incluyó a los trabajadores del sector privado y del público. Los únicos excluidos fueron los miembros de la policía y las Fuerzas Armadas.<sup>7</sup>

La privatización de las pensiones en Chile, se introdujo como parte de un conjunto de reformas de libre mercado, reconociendo que, el implementar tales cambios, era la mejor manera de aumentar el crecimiento económico y obtener el mayor provecho de cada reforma.

---

<sup>7</sup> Jaime Ruiz Tagle

Reformas a los sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile  
Características del nuevo sistema. Santiago de Chile, agosto 1999.

Sin embargo, según muchos analistas, es muy prematuro emitir un juicio sólido sobre el funcionamiento de las AFP ya que, según los expertos, el sistema de capitalización individual -por medio de éstas- llegará a su plena madurez bien entrado el siglo XXI; pero otros opinan todo lo contrario, ya que han mostrado grandes fracasos económicos.

## **2.2. Argentina**

Desde principios del siglo XIX, se crearon en Argentina los primeros regímenes previsionales de tipo sectorial. Fue así como ya a fines de 1930, existían sistemas de pensiones para trabajadores de la administración pública, ferroviarios, bancarios, periodistas, trabajadores gráficos, etc.

En la década de los años 50 prácticamente toda la población económicamente activa estaba cubierta legalmente; se tendió a igualar los niveles de cotizaciones y de beneficios, así como las edades mínimas y otros requisitos. En 1954 nació, con la Ley 14370, el Sistema Nacional de Previsión Social.

En 1968 se unificaron las trece cajas existentes, en tan sólo tres: Industria, Comercio y Actividades Civiles; Estado y Servicios Públicos; y Trabajadores Autónomos. Se crearon la Secretaría de Seguridad Social como órgano de conducción y supervisión del sistema, así como la Dirección Nacional de Recaudación Previsional. Al mismo tiempo, se modificaron y unificaron los requisitos de acceso, pero la normatividad general excluyó a los miembros de las Fuerzas Armadas, de Defensa y Seguridad.

También se permitió el funcionamiento de “régímenes diferenciales”, con límites de edad y de contribuciones menores para tareas consideradas como causantes de envejecimiento o agotamiento prematuros y de “régímenes especiales” en general, para funcionarios públicos, con ventajas en cuanto al número de años de contribución, el cálculo y la movilidad de beneficios. Estableciendo de este modo, injustas diferencias con el resto de la sociedad y dando lugar a los sistemas de privilegio.

A fines de 1986 se declaró el “estado de emergencia previsional”; se suspendió temporalmente la aplicación del método legalmente establecido para el cálculo del haber y en su lugar se fijó uno estimado con base en el haber mínimo, más un porcentaje de las remuneraciones utilizadas para calcular el beneficio inicial. También se fijaron topes al haber máximo, aumentó la contribución patronal para los trabajadores dependientes, se incrementó la tasa de aportación y se estipularon categorías mínimas obligatorias para los trabajadores autónomos.<sup>8</sup>

Sin embargo, el sistema no logró recuperar los niveles de autofinanciamiento de finales de los setenta y requirió fondos de la Tesorería General e incluso asistencia del Banco Central.

Esa desgraciada e insostenible situación para el Estado, y de permanente frustración para los beneficiarios en su expectativa de percibir prestaciones acordes con sus aportaciones, dieron origen a la necesidad de reformar el sistema.

---

<sup>8</sup> Rubén M. Lo Vuolo  
Reformas Previsionales en América Latina: El caso Argentino  
Banco Nacional de Comercio Exterior. Vol. 46 no. 9. Fecha 09/01/96



En la primera semana de junio de 1992, el Poder Ejecutivo envió al Congreso el proyecto de reforma del sistema previsional. A principios de octubre de 1993, el Congreso sancionó la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

A partir del 14 de julio de 1994 entró en vigor la Ley 24241, que estableció un sistema de pensiones de carácter mixto, que combina prestaciones de reparto y de capitalización individual.

El sistema de reparto (público) está a cargo del Estado, y el sistema de capitalización individual (privado) a cargo de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), las cuales tienen como objeto único la administración del fondo de jubilaciones y pensiones y el otorgamiento de las prestaciones y beneficios previstos en la legislación.

Todos los trabajadores activos fueron automáticamente enrolados en el nuevo Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). El antiguo sistema fue eliminado completamente. Además el SIJP es obligatorio para todos los trabajadores mayores de 18 años, dependientes y autónomos. Pero queda excluido el personal militar de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Cuando una persona comienza a trabajar, tiene que elegir entre el sistema de reparto y el de capitalización individual, en este último caso, seleccionando la AFJP que prefiera. De optar por una de las administradoras, no podrá regresar al sistema de reparto; en cambio, de optar por el sistema estatal, siempre podrá irse a una administradora.

Para reconocer las contribuciones al antiguo sistema no se estableció un bono, como en Chile, sino que el Estado asumió la responsabilidad de pagar una prestación compensatoria (PC) sólo para los trabajadores que realizaron aportaciones con anterioridad a 1994.

En el sistema de reparto la contribución del trabajador durante su vida activa es del 16% de su sueldo, y en el sistema de capitalización individual es del 11% además de poder realizar aportaciones voluntarias. La contribución del patrón corresponde al 16% en ambos casos.

En el régimen de capitalización, las aportaciones se acumulan en cuentas individuales de las AFJP. Con este capital, y con sus intereses, se financiará la parte correspondiente de las jubilaciones y pensiones.

En el sistema de reparto, las prestaciones a cargo del régimen público incluyen una prestación básica universal (PBU), una prestación adicional por permanencia (PAP) para los trabajadores que cuenten con más de 30 años de aportaciones requeridas por la Ley, y la prestación compensatoria.

En el sistema de capitalización individual, las prestaciones a cargo del sistema privado son, la PBU, la PC y la Jubilación Ordinaria.

Con los recursos que se acumulen en la respectiva cuenta individual de capitalización, más la rentabilidad que esos fondos obtengan a lo largo del tiempo, el afiliado puede optar por gozar de un retiro

programado o por una renta vitalicia. Además de que también existe la alternativa de la jubilación anticipada o la jubilación postergada.<sup>9</sup>

El requisito de edad mínima para obtener la jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres. Ambos sistemas otorgan pensión por fallecimiento y retiro por invalidez.

La AFJP invierte el fondo en diversas opciones financieras permitidas por la Ley, estas inversiones tienen que realizarse según criterios de seguridad y rentabilidad apropiados. El fondo es un patrimonio independiente, distinto del correspondiente a la AFJP, y pertenece a los trabajadores. Esto significa que la AFJP únicamente puede administrar el fondo, con el objetivo de lograr una rentabilidad que será incluida en la cuenta del trabajador.

El patrimonio de las AFJP está separado de los fondos pertenecientes a los afiliados. Éstos son inembargables y gozan de garantía estatal en caso de quiebra de una AFJP.

A diferencia del caso de Chile, donde la administración de las cuentas de capitalización individual quedó totalmente en manos de instituciones privadas, en Argentina el rol del Estado es mayor, ya que participa directamente en la administración de los fondos de pensiones a través de la Nación de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, perteneciente al Banco de la Nación Argentina.

---

<sup>9</sup> Jaime Ruiz Tagle  
Reformas a los sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile  
Santiago de Chile, agosto 1999.

El SIJP está fiscalizado por una Superintendencia, cuyas funciones son supervisar la creación y buen funcionamiento de AFJP, la composición de los directorios, la información a los afiliados, la publicidad, etc. Las comisiones cobradas por las AFJP son establecidas libremente, se determinan sobre los flujos y su aplicación debe ser uniforme para todos los afiliados.<sup>10</sup>

El trabajador puede cambiarse de AFJP dos veces por año si así lo desea. Además la AFJP tiene la obligación de enviarle mínimo cada cuatro meses un estado de cuenta en el que le informa el saldo total, las aportaciones, el rendimiento y las comisiones cobradas.

Algunos especialistas no auguran un buen futuro para el SIJP ya que, se cometió la equivocación de mantener el sistema de reparto (financiado por el Estado), el cual provee la PBU y la PC tanto a sus afiliados como a los afiliados a las AFJP. Según ellos, al permitir que éste continúe, el gobierno argentino proseguirá incrementando las deudas de su fondo de pensiones.

### **2.3. México**

En México, durante la colonia ya se registraban pagos y servicios de salud para trabajadores enfermos y viudas, y desde 1824 ya se conocían fondos de retiro para trabajadores discapacitados.

Es en la época porfirista, cuando surgen por primera vez Leyes de Accidentes de Trabajo, una expedida en 1904 en el Estado de

---

<sup>10</sup> [www.metafjp.com.ar](http://www.metafjp.com.ar)

México, seguida de otra en 1906 en el Estado de Nuevo León. Estas leyes reconocieron por primera vez que es obligación de los patrones atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte derivados del cumplimiento de sus labores.

Después de la revolución, en 1915, se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del patrón, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La constitución de 1917 estableció las cajas de seguros populares, improvisadas por grupos de trabajadores en la forma de planes de contribuciones voluntarias, o Cajas de Seguro y Sociedades Cooperativas que se consolidaron hasta 1921.

En 1925 se crearon la Ley y la Dirección General de Pensiones Civiles y Retiro para los trabajadores públicos y veteranos de la revolución, que otorgaba jubilaciones y pensiones por vejez, inhabilitación, muerte o retiro a los 65 años.

En enero de 1943 se expidió la Ley del Seguro Social que da lugar en 1944 al nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).<sup>11</sup>

En sus términos originales, el IMSS se diseñó para ser financiado con aportaciones de trabajadores, de empresarios y del Gobierno Federal. Pero, el cambio en la estructura demográfica del país, así como los fenómenos inflacionarios y, la inadecuada inversión de las reservas

---

<sup>11</sup> María Cristina Gomes da Conceicao  
México, un país de jóvenes, en rápido proceso de envejecimiento  
La seguridad social en México, pensiones y salud: Evolución del sistema de seguridad social, p 9.

derivadas de las contribuciones, provocaron que éste se volviera insostenible.

Además, los fondos o reservas del sistema se vieron afectados por el bajo rendimiento que se obtenía por la inversión de los recursos en los mercados financieros. Una inadecuada inversión de los fondos, así como la posibilidad de que éstos se dedicaran a fines distintos a los de la acumulación de reservas para hacer frente al pasivo pensionario, generaron una disminución constante en el valor real de los fondos acumulados.<sup>12</sup>

En consecuencia, la reforma resultaba necesaria, así que, en diciembre de 1995 surgió una Nueva Ley del Seguro Social que entre otras cosas modificó radicalmente el sistema de pensiones haciendo inevitable la privatización de la seguridad social.

En 1996 el gobierno mexicano promulgó la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y preparó el marco jurídico para la operación en México de empresas privadas que administrarían los fondos de retiro de los trabajadores, surgiendo así, en julio de 1997 las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

---

<sup>12</sup> [www.shcp.gob.mx](http://www.shcp.gob.mx)

## Capítulo III

### Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE)

#### 3.1. ¿Qué son?

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) son entidades financieras, debidamente autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y supervisadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), constituidas como sociedades anónimas de capital variable que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de las leyes de seguridad social, así como a administrar sociedades de inversión,<sup>13</sup> con el objetivo de ofrecer, en el momento del retiro, una pensión mejor que la que se otorgaba en el sistema de reparto.

Es decir, son instituciones que se dedican a administrar el dinero de la cuenta individual de los trabajadores que pagan cuotas al IMSS, para invertirlos por conducto de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE), en actividades productivas de bajo riesgo, que creen infraestructura y generen empleos, garantizando en su operatividad una tasa de rendimiento fija, que siempre será superior a la de la inflación, con el objetivo de proteger el poder adquisitivo del ahorro del trabajador, siempre que no se devalúe la moneda.

---

<sup>13</sup> Artículo 18, Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

### **3.2. ¿Cuándo surgen?**

En México, en 1995 se llevó a cabo una de las reformas estructurales más importantes en materia de seguridad social que reorientó los mecanismos entonces vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al IMSS. La reforma al sistema de pensiones transformó el régimen de reparto por un sistema basado en cuentas individuales, capitalizadas y totalmente financiadas, administrado por empresas privadas.<sup>14</sup>

A partir del 1° de julio de 1997 inicia el funcionamiento del nuevo esquema de pensiones y con la entrada en vigor de éste nacen las AFORE, que son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales.

Pero, los trabajadores del sector público, incluyendo gremios tan grandes como los profesores, trabajadores de la salud y los del servicio civil fueron obligados a permanecer en el sistema de reparto.

### **3.3. ¿Por qué surgen?**

El sistema de seguridad social actualmente se encuentra inmerso en una serie de problemas de tipo económico, financiero, administrativo, de eficiencia, social y político, que, encadenados han llevado, entre otras instituciones, al IMSS a un estado crítico en sus finanzas y que en un periodo pequeño de tiempo lo pueden llevar a la quiebra.

---

<sup>14</sup> Javier Moreno Padilla  
"Reforma estructural de la seguridad social"  
Themiss, México 1996.



En el año de 1995, los egresos fueron superiores a los ingresos, como consecuencia del aumento en el monto de las pensiones de dinero, que por ley se deben conceder a los trabajadores asegurado y a sus beneficiarios y principalmente por el pago que se hace a los 1, 500, 000 jubilados y pensionados.

El constante crecimiento de este tipo de personas, aunado al aumento de la longevidad del mismo, han originado que los cálculos actuariales que se tenían al respecto, hayan sido rebasados, por tal motivo, por el déficit se tuvo que recurrir al uso de las reservas técnicas del IMSS, las cuales en su monto, manejo y rendimiento no han sido las adecuadas, dando muy poco margen de operación.

Otra de las causas que motivó dicho déficit fue que el Instituto sufrió una disminución de sus ingresos, vía cuotas obrero patronales, como consecuencia de la tasa tan alta de desempleo que se dio en el año 1995.

En medio de toda esta problemática, el Ejecutivo Federal envió en diciembre de 1995 al Congreso de la Unión, un proyecto de reforma a la Ley del IMSS, en la cual se pretendía entre líneas privatizar algunas ramas de seguros, además de crear una nueva forma de integrar y manejar los fondos de pensiones en forma individual para cada trabajador.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Rogelio Ladrón de Guevara Domínguez  
La gran incertidumbre de las Afores  
Ciencia administrativa. Vol. especial, No. único. 1995-1996.

### **3.4. Características generales**

En el nuevo modelo de jubilación para los trabajadores, se les asignará una cuenta de ahorro en la que se acumularán en forma individual, todas las aportaciones que hagan a su nombre el Gobierno Federal, el patrón y el mismo trabajador por conceptos de seguro de vida e invalidez, así como la aportación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y los intereses que generen dichos recursos, los cuales serán administrados e invertidos financieramente por las AFORE.<sup>16</sup>

Este nuevo sistema de pensiones se caracteriza, porque el trabajador será el único dueño del patrimonio y podrá disponer de él en su totalidad o invertirlo en diversos tipos de inversiones o seguros que le garanticen una pensión vitalicia en el momento de su jubilación.

El monto del patrimonio del que podrá disponer, será el que llegue a acumular durante su vida económicamente activa, siempre que labore y realice aportaciones, es por ello que el mismo sistema le permite hacer aportaciones voluntarias con el objetivo de que éste cada día sea mayor. Por consiguiente cada trabajador tendrá un monto diferente.

---

<sup>16</sup> Ángel Guillermo Ruiz Moreno  
Las Afores: El nuevo sistema de ahorro y pensiones  
Porrúa 2002

### 3.4.1. Clasificación

De acuerdo con la ley, las AFORE pueden ser:

1. Públicas. Sus titulares serán las instituciones de gobierno, federal, estatal y municipal.
2. Privadas. Podrán ser personas físicas o morales, que integran el sistema financiero nacional y las filiales extranjeras, que hayan firmado el TLC, o sea Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, quedando excluidos los bancos Europeos y Japón, pudiendo ser su participación hasta del 100%.
3. Sociales. Serán aquellas empresas que tengan objeto social complementario al IMSS. Pudiendo ser titulares el IMSS, ISSSTE, Sindicatos, Asociaciones no Gubernamentales, etc.

### 3.4.2. Estructura jurídica

De conformidad con la Ley del IMSS las AFORE dependen directamente de la CONSAR, quien depende del Consejo Técnico del Seguro Social.

En la vigilancia, supervisión, sanción de las operaciones y funcionamiento de las AFORE, participan principalmente el Seguro Social, INFONAVIT, la CONSAR, Banxico, la SHCP, la Comisión Nacional Bancaria, los sindicatos y el propio trabajador.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Rogelio Ladrón de Guevara Domínguez  
La gran incertidumbres de las Afores  
Ciencia administrativa. Vol. especial, No. único. 1995-1996.

### 3.4.3. Funciones

- ♦ Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de los trabajadores.
- ♦ Proporcionar material informativo sobre el sistema de pensiones.
- ♦ Contar con una unidad especializada de atención al público para atender quejas y reclamaciones.
- ♦ Efectuar los traspasos de recursos SAR 92-97 a la cuenta individual de cada trabajador.
- ♦ Realizar traspasos de la cuenta individual de una AFORE a otra.
- ♦ Proporcionar por lo menos dos estados de cuenta al año.
- ♦ Contar con una SIEFORE a través de la cual los trabajadores podrán obtener mejores rendimientos para sus ahorros.
- ♦ Llevar el registro de los recursos correspondientes a la subcuenta de vivienda.
- ♦ Recibir depósitos y tramitar retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias.
- ♦ Tramitar retiros totales y parciales.
- ♦ Efectuar retiros programados.

Su objetivo primordial será el de garantizar que el patrimonio del trabajador no pierda su poder adquisitivo para cuando en su vejez lo tenga que utilizar.

#### 3.4.4. La cuenta individual

La cuenta individual es la cuenta personal y única de cada trabajador administrada por la AFORE, es identificada con el número de afiliación del IMSS, y está integrada por tres subcuentas:

1. Subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez. En esta subcuenta se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas, es decir, las del gobierno federal, las del patrón y las del trabajador.

Las aportaciones se realizan en la siguiente proporción:

- ♦ *Gobierno:* 0.225% del salario base de cotización por Cesantía en edad avanzada y Vejez (de manera bimestral) y una cantidad equivalente a 5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día cotizado por concepto de cuota social.<sup>18</sup>
- ♦ *Patrón:* 2% del salario base de cotización para Retiro y 3.15% del salario base de cotización para Cesantía en edad avanzada y Vejez. Las aportaciones se realizan de manera bimestral.

---

<sup>18</sup> La cuota social se actualiza trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor

- *Trabajador*: 1.125% sobre el salario base de cotización de manera bimestral.

2. Subcuenta de vivienda. Aquí únicamente el patrón realiza las aportaciones que equivalen a 5% sobre el salario base de cotización (bimestral). Estos recursos son canalizados al INFONAVIT a través del Fondo Nacional de la Vivienda y la AFORE sólo lleva el registro de dichos recursos, así como de sus intereses.

3. Subcuenta de aportaciones voluntarias. El trabajador y el patrón podrán hacer aportaciones adicionales sin montos mínimos ni máximos.<sup>19</sup>

#### 3.4.5. La inversión de los ahorros

Las AFORE deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones del dinero de los trabajadores. Por ello se crearon las SIEFORE, que son sociedades de inversión, reguladas por la ley del SAR, supervisadas por la CONSAR y administradas por una AFORE.

Su función es invertir los recursos de los trabajadores en instrumentos financieros, con base en el principio de diversificación

---

<sup>19</sup> [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

del riesgo, por especialistas en la materia, a fin de lograr la inversión más segura dentro de lo posible y el mejor rendimiento.<sup>20</sup>

Tales inversiones deberán fomentar: la producción nacional, el empleo, la vivienda, la infraestructura y el desarrollo regional.

En cada AFORE hay dos tipos de SIEFORE: la BÁSICA 1 (SB1) y la BÁSICA 2 (SB2), que ofrecen al trabajador diferentes alternativas de inversión, de acuerdo a su preferencia y a su edad.<sup>21</sup>

La SB1 solamente invierte en valores del Gobierno Federal, de empresas privadas, paraestatales, valores de gobiernos estatales, y valores internacionales, buscando con ello tener más opciones de inversión y buenos rendimientos. Estas inversiones únicamente son en valores de renta fija por lo que tienen menor variabilidad.

En la SB2 las inversiones son las mismas que en la SB1, además de que también pueden invertir parte de los ahorros en Instrumentos de Inversión con Capital Protegido al Vencimiento (IICPV), ligados a índices accionarios. Estos instrumentos de inversión, si bien pueden tener mayor variabilidad a corto plazo, están diseñados para alcanzar mayores rendimientos y proteger el capital al vencimiento.

El límite para la inversión en valores internacionales es el 20% del total del portafolio de la SIEFORE, y éste fue fijado por el H. Congreso de la Unión.

---

<sup>20</sup> Artículos 39 y 43 de la Ley de los Sistema de Ahorro para el Retiro

<sup>21</sup> CONSAR  
BOLETÍN DE PRENSA  
16 de enero de 2005  
Boletín N° 01/05

Las aportaciones voluntarias se transfieren automáticamente a la SB1, aunque la AFORE tendrán la posibilidad de contar con otra SIEFORE, para que estas aportaciones también se inviertan en IICPV. No obstante, esta decisión es propia de cada AFORE.

Cada trabajador deberá elegir la SIEFORE en la que quiera que se inviertan sus ahorros, además tendrá el derecho de transferirlos a la SIEFORE de su preferencia tantas veces como lo desee, sin restricción ni costo alguno.

Todos los instrumentos financieros en que se inviertan los ahorros de los trabajadores, deberán ser en papel que garantice rendimientos seguros, superiores o iguales al índice de inflación, y que se adquieran en el mercado abierto y en oferta pública de conformidad a los criterios establecidos por el comité de valuación.<sup>22</sup>

El capital de las SIEFORE está integrado con los recursos de los trabajadores, ellos son los únicos socios de estas empresas; por tal motivo, están obligadas a dar a conocer a los trabajadores sus metas de inversión, los movimientos de compra-venta de las acciones, su situación patrimonial y la conformación de sus portafolios de inversiones.

En cumplimiento de sus funciones, las SIEFORE atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas

---

<sup>22</sup> [www.condusef.gob.mx](http://www.condusef.gob.mx)



las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de la cuenta individual se realicen protegiendo su poder adquisitivo.<sup>23</sup>

### 3.4.6. Los retiros

El trabajador podrá realizar dos tipos de retiros con cargo a su cuenta individual:

- ♦ Retiros parciales: por desempleo y por ayuda para gastos de matrimonio.
  - ♦ Retiros totales: para obtener una pensión y en una sola exhibición.<sup>24</sup>
- Retiro por desempleo.

Después del día 46 desde que dejó de trabajar, tendrá derecho a retirar de la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, la cantidad que resulte menor entre: 75 días de salario base de cotización de las últimas 250 semanas, o el 10% del saldo de dicha subcuenta. Este retiro solo se podrá realizar una vez cada 5 años.

- Retiro por ayuda para gastos de matrimonio.

Tiene derecho a retirar una cantidad equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, siempre y cuando

---

<sup>23</sup> [www.vanguardia.com.mx](http://www.vanguardia.com.mx)

<sup>24</sup> [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

tenga acreditadas un mínimo de 150 semanas de cotización en la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez a la fecha de celebración del matrimonio. Este retiro se podrá realizar una sola vez en la vida.

- Retiro para obtener una pensión.

En el momento en que el trabajador adquiera el derecho de pensionarse, todos los fondos acumulados en su cuenta, incluidos los de vivienda, se integrarán conformando una masa de ahorro en función de la cual se determina la cuantía de la pensión que le corresponde.

Es entonces cuando el trabajador puede escoger entre dos modalidades de pensión:

- ♦ Retiro programado. El trabajador mantiene su cuenta individual en la AFORE, retirando mensualmente anualidades expresadas en términos del período referido, que se reajustan con el alza del costo de la vida y se recalculan cada doce meses. En esta modalidad, la AFORE administra los recursos y el afiliado asume el riesgo de sobrevivencia, que se produce si vive más allá de la expectativa de vida media considerada.
- ♦ Renta vitalicia. El afiliado contrata el pago de una pensión a través de una compañía de seguros, la que se compromete a pagar mensualmente una renta constante en términos reales de por vida. Así se transfieren los recursos del afiliado a la compañía de seguros, la que asume el riesgo y el afiliado adquiere el derecho de por vida a una renta mensual.

El trabajador se podrá retirar cuando haya cumplido 65 años de edad o tenga derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, riesgo de trabajo, incapacidad o muerte, en cuyo caso será el IMSS el encargado de darle la correspondiente resolución de pensión.

En el caso de cesantía en edad avanzada, el trabajador podrá pensionarse a los 60 años de edad sin otro requisito que el tener al menos un mínimo de 1250 cotizaciones semanales y acreditar haber quedado privado de trabajos remunerados.

En el caso de vejez, el trabajador que tenga reconocidas un mínimo de 1250 cotizaciones semanales, podrá pensionarse a los 65 años de edad sin otra restricción que su propia decisión.

Todos los trabajadores podrán pensionarse antes de cumplir los 60 años de edad, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30% de la pensión mínima garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

En caso de invalidez, el trabajador tiene derecho a una pensión básica equivalente a 35% del salario promedio imponible correspondiente a las últimas 500 semanas de cotización.

Cuando el trabajador muere, la Ley del Seguro Social contempla pensiones de viudez, y orfandad, de no existir viuda ni huérfanos, las pensiones son para sus ascendentes.

En caso de accidentes y enfermedades con motivo del trabajo la Ley del Seguro Social establece que, mientras dure su inhabilitación, el trabajador tiene derecho al 100% del salario imponible. En caso de determinarse la incapacidad permanente parcial o total del trabajador, tiene derecho a una pensión que se determina en función del grado de incapacidad.

En los casos de invalidez, incapacidad por accidentes de trabajo y muerte, las pensiones se otorgan con el financiamiento de un seguro de renta vitalicia contratado con los recursos que el trabajador tenga acumulados en su cuenta individual y el complemento necesario con recursos del Seguro Social.

Si los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador son mayores que los necesarios para contratar la prima del seguro de renta vitalicia para la pensión, éste puede escoger entre retirar dicho excedente de la cuenta individual o contratar una renta vitalicia mayor.

De otra manera, si el trabajador tiene 60 o 65 años de edad y cumple con las semanas de cotización, pero los recursos acumulados en su cuenta individual no son suficientes para contratar una renta vitalicia o para recibir su pensión bajo la modalidad de retiros programados, tendrá derecho a que se le otorgue una pensión mínima garantizada, la cual es equivalente a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal y se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

➤ Retiro en una sola exhibición.

Cuando se obtenga una resolución de negativa de pensión, el trabajador podrá disponer del total de los recursos acumulados en su cuenta individual en una sola exhibición, siempre y cuando acredite haber cumplido 65 años de edad.

Así como también podrá realizar retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Con las aportaciones que se realicen a esta subcuenta el trabajador puede ahorrar la cantidad de dinero que desee, ya sea para obtener una mejor pensión o para otros proyectos personales. De esta subcuenta puede realizar retiros totales o parciales cada seis meses, contados a partir de la fecha en que realizó el primer depósito o el último retiro.

### 3.4.7. Las comisiones

Debido a que las AFORE son empresas privadas que no dependen del gobierno, cobran una comisión por el trabajo que realizan para administrar las cuentas individuales de los trabajadores.

La normatividad establece que las AFORE deben presentar a la CONSAR su estructura de comisiones, la que, en caso de no ser objetada en un plazo de treinta días, se dará por aprobada. Las nuevas comisiones podrán comenzar a cobrarse una vez

transcurridos sesenta días contados a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.<sup>25</sup>

Las comisiones se pueden cobrar de tres formas:

♦ Sobre saldo.

La comisión sobre saldo, es un porcentaje anual sobre el saldo acumulado del trabajador.

El saldo acumulado del trabajador será la cantidad de recursos que el trabajador registre en su cuenta individual, esto es, las aportaciones realizadas más el rendimiento obtenido.

Esta comisión se cobra al trabajador con cargo a su cuenta individual, en forma mensual.

De igual forma, esta comisión puede cobrarse como un porcentaje del rendimiento obtenido por el trabajador por su inversión en la SIEFORE. Se aplica sólo cuando la cuenta individual del trabajador obtiene rendimientos superiores a la inflación y se cobra mensualmente. Si el rendimiento es igual o inferior a la inflación, no se cobra comisión.

♦ Sobre flujo.

Esta comisión se cobra sobre el monto de los recursos aportados a la cuenta individual del trabajador, por concepto de Retiro, Cesantía en

---

<sup>25</sup> Patricio Miranda Valenzuela y Juan Noriega Granados  
"Entendiendo a las Afores"  
Sicco, 1997, p 52.

edad avanzada y Vejez, misma que se expresa como un porcentaje del salario base de cálculo del trabajador.

El salario base de cálculo del trabajador es el salario utilizado por el patrón para realizar el cálculo de las cuotas correspondientes al Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

La aportación del Gobierno Federal no se incluye para el cobro de comisiones sobre flujo.

- ♦ Combinación de ambos.

Sobre flujo y sobre saldo.

De acuerdo con la ley vigente, las AFORE sólo podrán cargar a la cuenta individual comisiones fijas por:

- ♦ Administrar las cuentas individuales.
- ♦ Expedir estados de cuenta adicionales a los que establece el contrato.
- ♦ Consultas adicionales.
- ♦ Reposición de documentos relacionados con la cuenta individual.
- ♦ Pago de retiros programados.
- ♦ Hacer depósitos o retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Como consecuencia de cambios en las comisiones, cuando éstas signifiquen mayores cobros, los trabajadores podrán traspasar sus recursos a otra AFORE, sin estar sujetos al límite anual que establece la Ley.

El monto de las comisiones varía de una AFORE a otra, y en ningún caso podrán cobrar comisiones por la administración de la cuenta a las cuentas individuales inactivas. Sólo podrán cobrar comisiones sobre el saldo acumulado.

#### 3.4.8. El estado de cuenta

Para que el trabajador lleve un control de éstas y otras operaciones, por Ley, las AFORE deben enviar un estado de cuenta a su domicilio, por lo menos dos veces al año, debiendo ser enviados dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes a la fecha del corte.

El estado de cuenta deberá incluir la siguiente información:

- Las aportaciones del Estado, del patrón y del trabajador.
- Los depósitos y retiros.
- Los rendimientos obtenidos.
- El monto de las comisiones cobradas.
- El saldo de la cuenta individual.



## Capítulo IV

### Muestreo

#### 4.1. Definiciones y conceptos básicos

Se denomina **población** al conjunto de unidades sobre las que se desea obtener cierta información. Puede ser:

- ♦ Un determinado grupo o sector de personas, como las mujeres en España, los empresarios en Monterrey o los trabajadores brasileños.
- ♦ Una clase cualquiera de unidades compuestas, como ayuntamientos de una región, escuelas de una ciudad, familias, fábricas, etc.
- ♦ O una serie de objetos no sociales, como textos escritos, editoriales de un periódico, discursos, etc.

Como característica esencial de toda población cabría destacar, por un lado, el hecho de una correcta delimitación de la misma, de modo que al definir lo que es la población, se sea capaz de decidir, si un caso pertenece o no a la misma; por otro lado, que esté constituida por unidades de la misma naturaleza.

A un miembro de la población se le denomina **elemento**.

El propósito de un estudio estadístico suele ser, extraer conclusiones acerca de la naturaleza de una población, para lo cual se realiza un **censo**, es decir, el estudio de todos y cada uno de los elementos que la componen.

Al ser la población grande y no poder ser estudiada en su totalidad en la mayoría de los casos, las conclusiones obtenidas deben basarse en el examen de solamente una parte de ésta, a la cual se le llama **muestra**.

Para que una muestra sea útil, debe de reflejar las similitudes y diferencias encontradas en la población. Cuando se dice que una muestra es representativa indica que reúne aproximadamente las características de la población que son importantes para la investigación.

Entonces, por **muestreo** se entenderá a la selección de un subconjunto de elementos de la población total que se va a estudiar.

El muestreo puede ser probabilístico: cuando los elementos de la muestra se seleccionan al azar, y cada uno tiene una probabilidad definida y conocida de ser seleccionado en la muestra, o no probabilístico: cuando no existe forma de conocer la probabilidad que cada elemento tiene de ser incluido en la muestra, y el proceso de selección es subjetivo y basándose en el juicio del investigador.

El muestreo es una herramienta de la investigación científica, y su función básica es determinar una parte de la población que debe

examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población.<sup>26</sup>

La **precisión** en el muestreo se refiere a la capacidad, por un lado, de delimitación de objetivos y áreas de trabajo, y por el otro, de exactitud. A mayor precisión habrá mayor exactitud, tanto en las operaciones de la investigación como en el manejo y la interpretación de sus resultados.<sup>27</sup>

El **tamaño de muestra** es el número de elementos que conforman la muestra. Si una muestra es demasiado pequeña, sus resultados carecen de la precisión suficiente para contribuir de manera apreciable en las decisiones; por otra parte, si es demasiado grande, es posible que sus resultados sean más precisos de lo que se requiere para sus usos probables. Para determinar el tamaño, conviene fijar la precisión y la confianza deseada que debe tener el resultado de la muestra.

## 4.2. Muestreo probabilístico

El muestreo probabilístico es aquel en el que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida (mayor que cero), aunque no necesariamente igual, de ser seleccionado para formar parte de la muestra, y consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño *n* tienen la misma probabilidad de ser elegidas.

---

<sup>26</sup> Carlos E. Méndez A.  
Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación

<sup>27</sup> Milena E. Covo  
Conceptos comunes de la metodología de la investigación sociológica  
UNAM, México 1973

En este método, los elementos que conformarán la muestra se seleccionan mediante la aplicación de procedimientos de azar, esto asegurará que se puedan aplicar las leyes de la probabilidad para generalizar los resultados a la población.

Sólo el muestreo probabilístico permite calcular el error de muestreo<sup>28</sup> y por lo tanto, juzgar la “bondad” de las estimaciones o decisiones, las cuales conducen a análisis estadísticos.<sup>29</sup>

Dentro de los principales métodos del muestreo probabilístico se encuentran los siguientes:

➤ Aleatorio simple. Este tipo de muestreo se caracteriza en que asigna un número a cada individuo de la población, y a través de un medio mecánico como bolas dentro de una bolsa, o como tablas de números aleatorios, se eligen tantos sujetos como sea necesario para completar el tamaño de muestra requerido. Este método da a cada individuo de la población una oportunidad igual de ser incluido en la muestra.

Es utilizado en poblaciones que se caracterizan porque sus elementos presentan homogeneidad especialmente en las características que son de interés para la investigación. Los

---

<sup>28</sup> El error de muestreo es la diferencia entre un valor real del parámetro en la población y el valor estimado a partir de la muestra para ese parámetro

<sup>29</sup> Leslie Kish  
Muestreo de encuestas  
Trillas, México 1979

elementos homogéneos presentan una varianza pequeña, y la muestra tiende a ser representativa de la población.

- Aleatorio sistemático. Este procedimiento es como el anterior, sólo que aquí se extrae un sólo número. Se parte de este número  $i$ , que es elegido al azar, y los elementos que integran la muestra son los que ocupan los lugares  $i, i+k, i+2k, \dots, i+(n-1)k$ , es decir, se toman los individuos de  $k$  en  $k$ , siendo  $k$  el resultado de dividir el tamaño de la población entre el tamaño de la muestra,  $k = \frac{N}{n}$

Las ventajas aparentes de este método sobre el aleatorio simple son las siguientes:

- ◆ Es más fácil obtener la muestra y la operación sin errores.
- ◆ Intuitivamente, este muestreo aparece como más preciso, pues divide la población en un número de capas de  $k$  en  $k$  unidades.

En el supuesto de que haya unidades “vacías” en la primera ejecución del muestreo aleatorio sistemático, se puede realizar una segunda ejecución considerando como tamaño de muestra el número de unidades vacías del primer intento.

El riesgo de este tipo de muestreo está en los casos en que se dan periodicidades en la población, ya que al elegir a los miembros de la muestra con una periodicidad constante  $k$ , se puede introducir una homogeneidad que no se da en la población.

- Aleatorio estratificado. Consiste en dividir a la población en estratos, es decir, en grupos que pueden ser definidos por una o más especificaciones que dividen a una población en segmentos

mutuamente excluyentes, cada grupo posee gran homogeneidad respecto a alguna característica (sexo, edad, estado civil, etc.).

Cuando se determinen los diversos estratos que habrán de usarse en el estudio, es importante que éstos sean mutuamente excluyentes. Es decir, el hecho de que un elemento de la población pertenezca a un estrato impide su inclusión en otro. Por otro lado, ningún elemento de la población incumple la regla anterior.

Una vez establecidos los estratos se deberá proceder a aplicar dentro de cada uno de ellos el muestreo aleatorio simple para elegir los elementos concretos que formarán parte de la muestra.

Las ventajas de utilizar el muestreo estratificado sobre el aleatorio simple son las siguientes:

- ♦ Se obtiene mayor precisión con el mismo tamaño de muestra global; o bien, el mismo nivel de precisión con una muestra más pequeña.
- ♦ Se obtienen cálculos aproximados de los elementos en cada estrato. Esto resulta particularmente útil cuando se quieren establecer comparaciones entre estratos diferentes.
- ♦ Permite centrar la atención en un estrato que reviste importancia especial.

Este método exige un conocimiento previo detallado de la población.

- Aleatorio por conglomerados. Aquí la unidad de muestreo, que es la unidad de selección, contiene más de un elemento de la

población; por ejemplo, los empleados de una empresa pueden ser seleccionados por grupos de trabajo, o las viviendas de una ciudad por manzanas. Cada elemento debe ser identificado con una, y sólo una, unidad de muestreo.

Los conglomerados son, en la mayoría de las poblaciones, de tamaño desigual; los de igual tamaño se presentan raras veces en diseño de muestreo y suelen ser el resultado de condiciones planeadas, tales como los procesos de manufactura; por ejemplo, cigarrillos en cajetillas.

Si se entrevista a todos los elementos que forman cada conglomerado, se dice que el muestreo es en una sola etapa. Si por el contrario, dentro de los conglomerados se prepara una lista de elementos a partir de la cual se obtiene una muestra, el muestreo se denomina bietápico.

La única ventaja aparente de este método sobre el aleatorio simple, es que el costo por elemento es menor.

Muchos de los fenómenos a estudiar resultan muy difíciles de medir a través de un método de muestreo probabilístico, debido principalmente a que generar un marco poblacional del cual se seleccione la muestra resulta imposible.

De esta manera, surgen otros tipos de muestreo que por lo regular son ocupados en investigaciones de opinión, en donde listar la población es difícil, costoso y prácticamente imposible.

### 4.3. Muestreo no probabilístico

En el muestreo no probabilístico, no se tiene la certeza de que la muestra extraída sea representativa, ya que no todos los elementos de la población tienen la probabilidad conocida de ser elegidos. Además, el error de muestreo no puede ser determinado.

Cuando se hace el diseño de manera objetiva y cuidadosa, el uso del muestreo no probabilístico puede ofrecer resultados valiosos, en general si se selecciona a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando que la muestra sea representativa.

Con este tipo de muestreo no se pueden realizar inferencias, sin embargo, es utilizado frecuentemente cuando el muestreo probabilístico no es práctico, es demasiado costoso, innecesario o no hay disponible una lista completa de la población a estudiar, pudiendo ser un referente valioso para un muestreo probabilístico posterior.

Los métodos de muestreo no probabilístico son importantes en los negocios y la investigación económica, a pesar de que la precisión de sus resultados generalmente no se puede medir en forma objetiva.<sup>30</sup>

Dentro de los principales métodos del muestreo no probabilístico se encuentran los siguientes:

---

<sup>30</sup> Leslie Kish  
Muestreo de encuestas  
Trillas, México 1979



- Accidental. Está constituido por personas fácilmente accesibles, por razones como pueden ser, el lugar, el nombre, el conocimiento de otras personas, por su dirección, etc. Así se toman estos casos continuando el proceso hasta que la muestra adquiere el tamaño determinado.
  
- Intencional. Se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener “muestras representativas” mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Es muy frecuente su utilización en sondeos preelectorales de zonas en que anteriores votaciones han marcado tendencias del voto.
  
- A juicio. En este método, se usa el conocimiento o la experiencia personal para identificar y elegir a aquellos elementos de la población con la característica estipulada para pertenecer a la muestra.
  
- Por cuotas. Este tipo de muestreo se describe en detalle a continuación.

#### **4.4. Muestreo por cuotas**

Desarrollado en los años treinta, el muestreo por cuotas ha sido adoptado por muchos organismos dedicados a realizar encuestas sobre opinión pública, investigaciones de mercado, prueba de productos, sondeos, etc.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Bienvenido Visauta Vinacua  
Técnicas de investigación social  
PPU, Barcelona 1989

Este tipo de muestreo se asienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más “representativos” o “adecuados” para los fines de la investigación.

En este muestreo se fijan unas cuotas que consisten en un número de individuos que reúnen algunas características predeterminadas como pueden ser: edad, sexo, estado civil, educación, nivel económico, procedencia u otra serie de características sociológicas o económicas importantes para el estudio de que se trate.

La muestra se determina teniendo el cuidado de incluir en ella un número específico de elementos que, por su representatividad dentro del grupo elegido, se cree que afectan el tema de investigación.<sup>32</sup>

No es necesario que cada cuota tenga exactamente el mismo número de elementos, todo dependerá del tipo de estudio, de los resultados que se pretenden y de los recursos económicos y humanos con los que se cuente para hacer la investigación. Una vez determinada la cuota se elige a los primeros individuos que se encuentren que cumplan esas características.

El muestreo por cuotas añade seguridad al hacer previsiones que permiten garantizar en la muestra la inclusión de los diversos elementos de la población y para tal fin se asegura que éstos sean tenidos en cuenta en las proporciones en que se presentan en la población.

---

<sup>32</sup> Carlos E. Méndez A.  
Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación

La condición básica en el muestreo por cuotas es que haya el suficiente número de casos de cada estrato para hacer posible una estimación del valor del estrato de la población y que se conozca o se pueda estimar con una seguridad razonable, la proporción que constituye cada estrato en la población total.

Este tipo de método, además de estar direccionado a una clase o grupo concreto que permite hacer el levantamiento más rápidamente, supone el trabajo con una muestra más pequeña y por ende es más barato.

Además, si en la selección de los individuos no ha intervenido la intencionalidad, sino que dentro de cada una de las cuotas establecidas se ha dejado la selección al azar, puede ser también un buen método de muestreo suficientemente representativo.

Este tipo de muestreo tiene que disponer de un buen control para funcionar y tener además entrevistadores capaces de realizarlo, ya que la misión del entrevistador es seleccionar "a priori" a las personas que cumplen con las clasificaciones hechas en el estudio. En este sentido el entrevistador debe proceder casualmente en su elección para garantizar la máxima representatividad posible.

Sin embargo, éste es el principal inconveniente que presenta este procedimiento de selección de muestras, ya que los entrevistadores suelen rehuir, por ejemplo, a las personas de aspecto antipático, a aquellas de muy altos niveles de ingresos, a las que residen en zonas aisladas, por citar unos ejemplos.

El margen de libertad dado al entrevistador puede introducir sesgos en el proceso de selección que en general no podrán ser detectados. Para evitar o, al menos, reducir la aparición de estos sesgos deformadores, conviene utilizar personal entrevistador muy diestro y de gran honestidad profesional que se ajuste exactamente a las instrucciones recibidas.<sup>33</sup>

Otro inconveniente es que el desconocimiento de las probabilidades de selección, no permite evitar los errores producidos por ponderaciones incorrectas en el proceso de estimación, así como tampoco la estimación de los errores de muestreo, teniendo como consecuencia que no se pueden generalizar los resultados a partir de la muestra al resto de la población.

Pese a lo anterior, el muestreo por cuotas suele ser considerablemente mejor que el muestreo accidental, el muestreo intencionado o el muestreo a juicio. Las muestras de cuotas tienen la ventaja de su mayor extensión, esto se expresa sobretodo en el aspecto geográfico, no sólo en muchos municipios muestrales, sino también con cuotas que tienden a dispersar a los entrevistadores en áreas que en otras condiciones omitirían.

El muestreo por cuotas se utiliza cuando no es fundamental una precisión máxima de los datos que pueda aportar la muestra y bajo condiciones ideales da mejores resultados que otros tipos de muestreo, debido a que al menos obliga a incluir a los miembros de los distintos estratos.

---

<sup>33</sup> Cesar Pérez López  
Técnicas de muestreo estadístico  
Alfaomega 2000

## **Capítulo V**

### **Encuesta**

#### **5.1. Objetivos**

La investigación expuesta en esta tesis, que pretende estimar el grado de conocimiento de los trabajadores en materia de las AFORE, estableció los siguientes objetivos:

1. Conocer el grado de conocimiento o desconocimiento con respecto a las AFORE.
2. Conocer el tipo de información que maneja la población afiliada a una AFORE con relación al nuevo sistema de pensiones.
3. Conocer el grado de interés o desinterés con respecto al retiro.
4. Saber si la población que conoce las AFORE hace uso de las opciones de retiros que éstas ofrecen.
5. Saber la opinión con respecto a las AFORE.

#### **5.2. Metodología**

Plantear una encuesta probabilística era imposible, ya que, entre otras cosas, no se podía contar con una lista de las personas afiliadas a las AFORE, y menos aún, que esta lista tuviera la dirección o ubicación de estas personas. Por esto, se decidió hacer este estudio por el método de muestreo por cuotas.

Este muestreo, consistió en seleccionar una cantidad de trabajadores activos y no activos de la población afiliada a una AFORE.

De esta manera se planteó que sería importante tener la opinión por sexo con base a los años de antigüedad laboral de cada trabajador, así que las cuotas debían constar con una primera clasificación que es sexo, y una segunda que es años de antigüedad laboral.

Para ambas categorías, sexo y años de antigüedad laboral, se decidió tomar la cuota en igual número de mujeres que de hombres, ya que si no se podía contar con una lista de las personas afiliadas a una AFORE, menos aún, saber la proporción de mujeres con respecto a los hombres; de esta manera se determinó que fuera una proporción de 50% en cada caso.

La muestra estuvo formada por 50 mujeres y 50 hombres, dando un total de 100 cuestionarios.

Así, las cuotas se establecieron de la siguiente forma:

Años de antigüedad	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
0 a 5	17	17	34
6 a 15	17	17	34
16 a +	16	16	32
Total	50	50	100

Se tomó como condición básica, que haya el suficiente número de casos de cada categoría para hacer posible una estimación de las variables que interesan en la encuesta.

### **5.3. Levantamiento de la encuesta**

Se minimizó hasta donde fue posible los riesgos de sesgo en la selección de los encuestados de tal manera que:

- ♦ No se entrevistaron amigos y conocidos de los cuáles ya se sabe cual es su opinión.
- ♦ De un grupo de individuos, se encuestó sólo a una persona, porque es muy probable que todos tuvieran la misma opinión.

La encuesta se realizó en lugares elegidos aleatoriamente y en cada caso se abarcó la mayor área física posible, esto es, se realizaron encuestas en: parques, tiendas de autoservicio, restaurantes, diferentes empresas, centros comerciales, etc. Lo anterior para tratar de obtener una muestra lo más representativa posible. Además de que la mitad de las encuestas se realizaron por la mañana y la otra mitad por la tarde, a lo largo de todos los días de la semana.

Como única condición para contestar la encuesta, se pedía a las personas que estuvieran afiliadas a alguna AFORE, independientemente de que fueran o no trabajadores activos; de no ser así, se cancelaba la entrevista y se explicaba a la persona entrevistada que ella no pertenecía al grupo sujeto a la investigación.

Aplicar la encuesta durante los fines de semana, sábados y domingos, en los parques, tiendas de autoservicio y restaurantes fue la parte que presentó menos problemas, ya que las personas tuvieron más disposición a responder el cuestionario.

La parte más difícil, fue levantar la encuesta entre semana, porque generalmente los trabajadores se negaban a contestar argumentando que: “están muy ocupados”, “tienen mucho trabajo”, “no tienen tiempo”, “no les interesa”, etc.

Además las personas de 16 a más años de antigüedad laboral fueron las que mostraron menos disponibilidad para contestar el cuestionario, con lo cual se puede interpretar que entre más tiempo tenga trabajando una persona menos accesible es.

#### **5.4. Resultados**

A continuación se expresan los resultados obtenidos de la encuesta de opinión a través de tablas de frecuencia, las cuales han sido ordenadas de acuerdo al cuestionario que fue aplicado (ver Anexo 1).

Se cruzan o se relacionan las variables que se consideran de más interés, con el fin de obtener una mayor comprensión de dichos resultados. Primero se presenta la información analizada, comparando en general a las mujeres con los hombres; después se analizan por separado, mujeres de hombres, por años de antigüedad laboral.

Se consideró importante incluir algunas gráficas, ya que a través de ellas se observan de manera sencilla los resultados obtenidos.

El cuestionario consta de 13 preguntas, de las cuales, de la 5 a la 8 se hicieron exclusivamente a las personas encuestadas que dijeron saber qué es una AFORE.



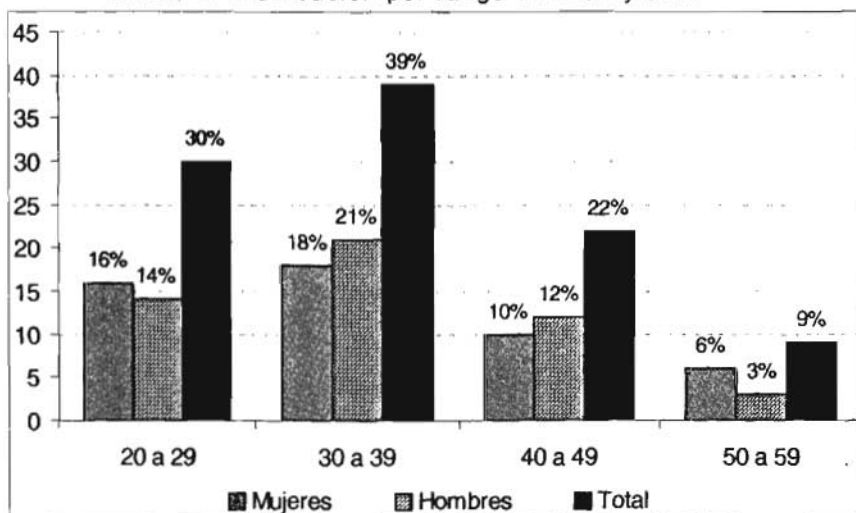
En el siguiente cuadro se muestra la distribución del total de los encuestados según los años de antigüedad laboral (*aal*) por sexo y edad.

Cuadro 1. Distribución del total de los encuestados

Años de antigüedad laboral	Mujeres					Hombres					Total
	Rangos de edad					Rangos de edad					
	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	subtotal	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	subtotal	
0 a 5	12	5	-	-	17	13	4	-	-	17	34
6 a 15	4	11	2	-	17	1	14	2	-	17	34
16 a +	-	2	8	6	16	-	3	10	3	16	32
Total	16	18	10	6	50	14	21	12	3	50	100

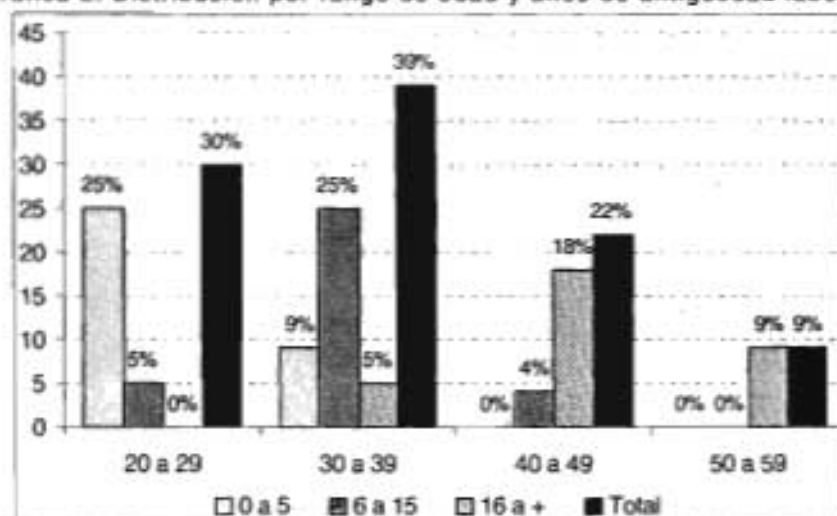
En las siguientes gráficas se ilustran los datos mencionados.

Gráfica 1. Distribución por rango de edad y sexo



Como se puede observar, la mayor parte de la población encuestada se encontró en el rango de edad 30 a 39 años, siendo de un 18% en el caso de las mujeres y de un 21% en el caso de los hombres. El menor porcentaje se halló en el rango de edad 50 a 59 años, con un 6% en las mujeres y un 3% en los hombres.

Gráfica 2. Distribución por rango de edad y años de antigüedad laboral



Aquí se observa, como era de esperarse, que las personas más jóvenes son las que tienen menos *aal*, aunque, llama la atención que en el rango de edad 30 a 39 años, 5% de los encuestados dijeron tener de 16 a + *aal*.

En todos los cuadros siguientes se denota la Frecuencia absoluta por F. ABS. y la Frecuencia relativa por F. REL. En los comentarios correspondientes se señalan en letra  *cursiva* las opciones de respuesta del cuestionario elegidas por los encuestados.

### Resultados de la pregunta 1.

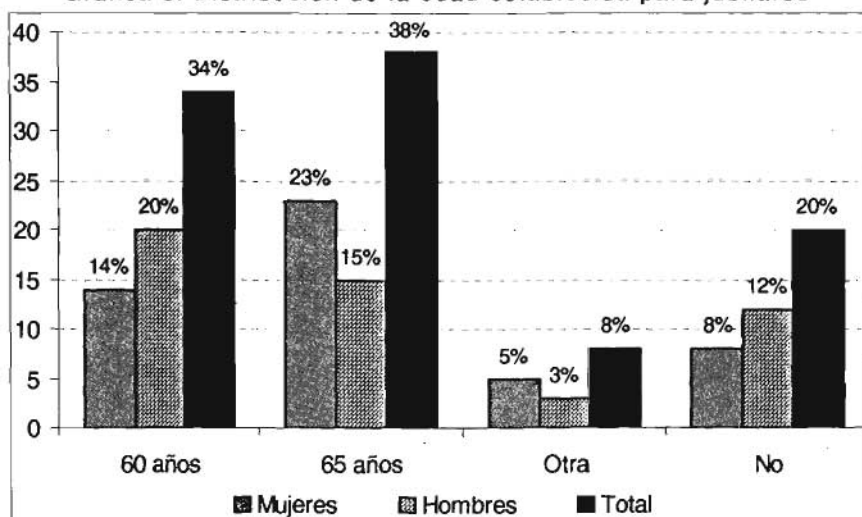
“¿Sabe cuál es la edad establecida para jubilarse?”

Tabla 1. Distribución por sexo de la edad establecida para jubilarse

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
60 años	14	14%	20	20%	34	34%
65 años	23	23%	15	15%	38	38%
Otra	5	5%	3	3%	8	8%
No	8	8%	12	12%	20	20%
Total	50	50%	50	50%	100	100%

Del total de la población encuestada, 80% dijeron saber cuál es la edad establecida para jubilarse, de los cuales 42% fueron mujeres y 38% hombres. En las mujeres, el mayor porcentaje (23%) mencionó que es a los 65 años y en los hombres (20%), que es a los 60 años.

Gráfica 3. Distribución de la edad establecida para jubilarse



Sólo 8% dieron otra respuesta. Lo que sugiere que la mayor parte de la población encuestada sí tiene información de la edad requerida para la jubilación.

Del 20% que declararon no saber, 8% fueron mujeres y 12% hombres.

*Distribución en mujeres de la edad establecida para jubilarse, por años de antigüedad laboral.*

Edad establecida para jubilarse	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
60 años	5	10%	6	12%	3	6%	14	28%
65 años	5	10%	8	16%	10	20%	23	46%
Otra	2	4%	2	4%	1	2%	5	10%
No	5	10%	1	2%	2	4%	8	16%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Comparando a las mujeres, se tiene que del 84% que señalaron saber la edad establecida para la jubilación, 46% saben que es a los 65 años, encontrándose 10%, 16% y 20% en las categorías 0 a 5 aal, 6 a 15 aal y 16 a + aal, respectivamente.

Del 16% que declararon no saber, el 10% se encontraron en la categoría 0 a 5 aal.

*Distribución en hombres de la edad establecida para jubilarse, por años de antigüedad laboral.*

Edad establecida para jubilarse	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +			
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
60 años	9	18%	5	10%	6	12%	20	40%
65 años	2	4%	7	14%	6	12%	15	30%
Otra	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
No	5	10%	4	8%	3	6%	12	24%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

En el caso de los hombres, del 76% que dijeron saber la edad establecida para jubilarse, sólo 30% sabían que es a los 65 años, de los cuales 4% tenían de 0 a 5 aal, 14% tenían de 6 a 15 aal y 12% tenían de 16 a + aal. Del 24% que declararon no saber, al igual que las mujeres, 10% se encontraron en la categoría 0 a 5 aal.

**Resultados de la pregunta 2.**

**“¿Sabe cuáles son los criterios para jubilarse?”**

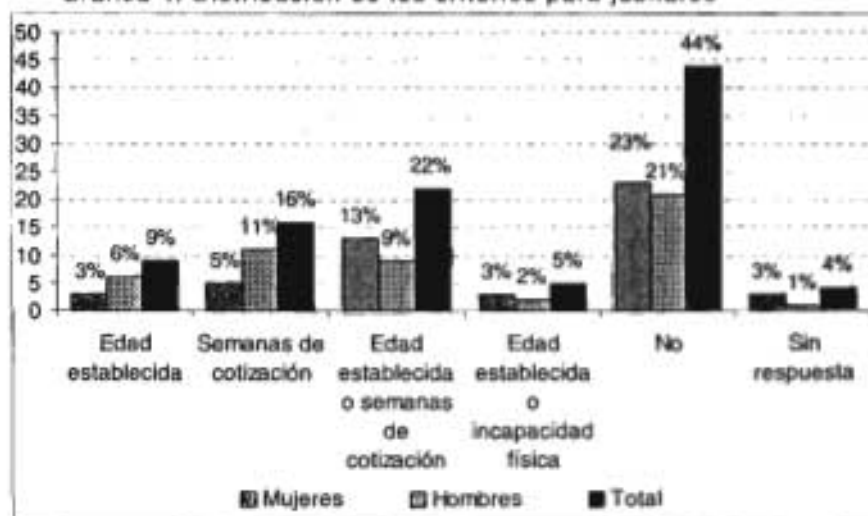
Tabla 2. Distribución de los criterios para jubilarse

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Edad establecida	3	3%	6	6%	9	9%
Semanas de cotización	5	5%	11	11%	16	16%
Edad establecida o semanas de cotización	13	13%	9	9%	22	22%
Edad establecida o incapacidad física	3	3%	2	2%	5	5%
No	23	23%	21	21%	44	44%
Sin respuesta	3	3%	1	1%	4	4%
Total	50	50%	50	50%	100	100%

De la población encuestada, 52% indicaron conocen al menos uno de los criterios para jubilarse, de los cuales, 27% mencionaron dos criterios y 25% sólo uno.

Del 48% restante, 44% dijeron no saber y 4% no respondieron la pregunta.

Gráfica 4. Distribución de los criterios para jubilarse



Del 24% de las mujeres que declararon saber los criterios para jubilarse, 16% mencionaron dos criterios y 8% sólo uno; del 28% de los hombres que dijeron saberlos, 11% mencionaron dos criterios y 17% sólo uno.

*Distribución en mujeres de los criterios para jubilarse, por años de antigüedad laboral.*

Criterios para jubilarse	Años de antigüedad laboral							
	0 a 5		6 a 15		16 a +		Total	
	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL
Edad establecida	0	0%	0	0%	3	6%	3	6%
Semanas de cotización	0	0%	1	2%	4	8%	5	10%
Edad establecida o semanas de cotización	5	10%	6	12%	2	4%	13	26%
Edad establecida o incapacidad física	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
No	10	20%	7	14%	6	12%	23	46%
Sin respuesta	1	2%	2	4%	0	0%	3	6%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

De la población de mujeres encuestadas, dentro del 48% que mencionaron saber los criterios para la jubilación, 12% tenían de 0 a 5 *aal*, 16% tenían de 6 a 15 *aal* y 20% tenían de 16 a + *aal*. 46% dijeron no saberlos, encontrándose 20% entre 0 y 5 *aal*. 6% no respondieron la pregunta.

*Distribución en hombres de los criterios para jubilarse, por años de antigüedad laboral.*

Criterios para jubilarse	Años de antigüedad laboral							
	0 a 5		6 a 15		16 a +		Total	
	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL
Edad establecida	1	2%	2	4%	3	6%	6	12%
Semanas de cotización	3	6%	5	10%	3	6%	11	22%
Edad establecida o semanas de cotización	2	4%	4	8%	3	6%	9	18%
Edad establecida o incapacidad física	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
No	11	22%	4	8%	6	12%	21	42%
Sin respuesta	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

En el caso de los hombres, 56% señalaron saber algún criterio para la jubilación, de los cuales, 12% tenían de 0 a 5 *aal*, 24% tenían de 6 a 15 *aal* y 20% tenían de 16 a + *aal*. Del 42% que dijeron no saber, 22% se hallaron en la categoría 0 a 5 *aal*. 2% omitieron la respuesta.

**Resultados de la pregunta 3.**  
**“¿Con cuál AFORE cuenta Usted?”**

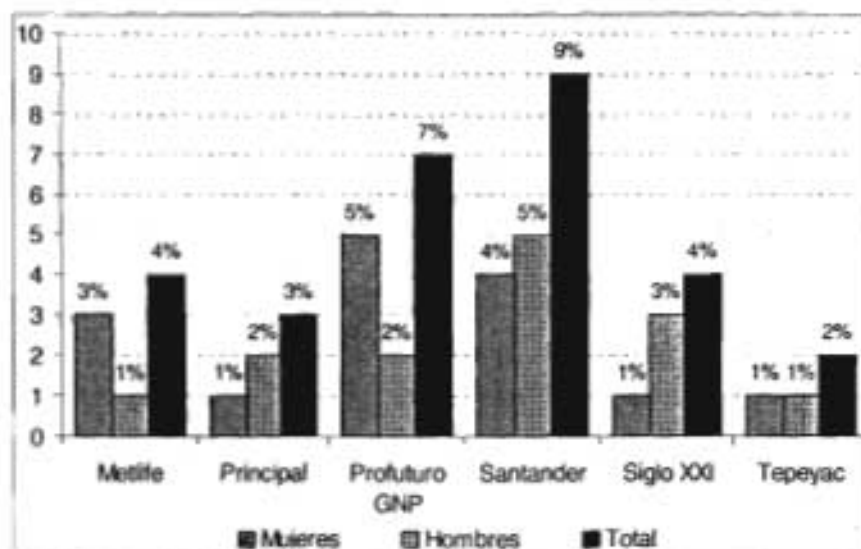
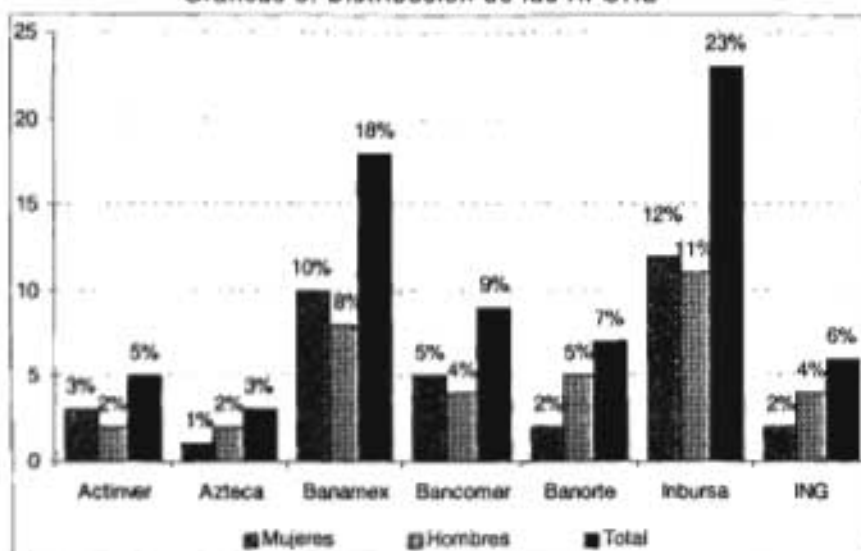
Tabla 3. Distribución de las AFORE

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Actinver	3	3%	2	2%	5	5%
Azteca	1	1%	2	2%	3	3%
Banamex	10	10%	8	8%	18	18%
Bancomer	5	5%	4	4%	9	9%
Banorte	2	2%	5	5%	7	7%
Inbursa	12	12%	11	11%	23	23%
ING	2	2%	4	4%	6	6%
Metlife	3	3%	1	1%	4	4%
Principal	1	1%	2	2%	3	3%
Profuturo GNP	5	5%	2	2%	7	7%
Santander	4	4%	5	5%	9	9%
Siglo XXI	1	1%	3	3%	4	4%
Tepeyac	1	1%	1	1%	2	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

La mayor parte de la población encuestada se encontraba afiliada a la AFORE Inbursa siendo de un 23%, de los cuales 12% fueron mujeres y 11% hombres, seguida de cerca por la AFORE Banamex con un 18%, siendo el 10% de mujeres y el 8% de hombres; ambas agrupan el 41% de los encuestados. La AFORE en la que menos afiliados hubo fue Tepeyac con un 2%, siendo de 1% en cada caso.



Gráficas 5. Distribución de las AFORE



Las AFORE Azteca, Principal, Siglo XXI y Tepeyac, en el caso de las mujeres; y, Metlife y Tepeyac, en el caso de los hombres; sólo tuvieron un 1% de afiliados cada una.

*Distribución en mujeres de las AFORE, por años de antigüedad laboral.*

AFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Actinver	1	2%	0	0%	2	4%	3	6%
Azteca	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%
Banamex	3	6%	4	8%	3	6%	10	20%
Bancomer	2	4%	1	2%	2	4%	5	10%
Banorte	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
Inbursa	3	6%	8	16%	1	2%	12	24%
ING	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
Metlife	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
Principal	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
Profuturo GNP	4	8%	0	0%	1	2%	5	10%
Santander	0	0%	2	4%	2	4%	4	8%
Siglo XXI	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
Tepeyac	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

De las mujeres que tenían entre 0 y 5 *aal*, 8% se encontraban afiliadas a la AFORE Profuturo GNP; de las que tenían entre 6 y 15 *aal*, 16% estaban afiliadas a la AFORE Inbursa y de las que tenían de 16 a + *aal*, 6% se encontraban afiliadas a AFORE Banamex.

*Distribución en hombres de las AFORE, por años de antigüedad laboral.*

AFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Actinver	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
Azteca	1	2%	1	2%	0	0%	2	4%
Banamex	4	8%	1	2%	3	6%	8	16%
Bancomer	1	2%	2	4%	1	2%	4	8%
Banorte	1	2%	1	2%	3	6%	5	10%
Inbursa	0	0%	8	16%	3	6%	11	22%
ING	1	2%	1	2%	2	4%	4	8%
Metlife	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%
Principal	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
Profuturo GNP	2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
Santander	3	6%	1	2%	1	2%	5	10%
Siglo XXI	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
Tepeyac	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

De los hombres que tenían de 0 a 5 *aal*, 8% se encontraban afiliados a la AFORE Banamex; 16% de los que tenían de 6 a 15 *aal*, se encontraban afiliados a la AFORE Inbursa y para los que tenían de 16 a + *aal* los afiliados a las AFORE Banamex, Banorte e Inbursa eran de 6% en cada caso.

A continuación se presenta la lista de las AFORE mencionadas por los encuestados ordenadas de acuerdo al cobro de comisiones.

### Comisiones equivalentes

AFORE	Porcentaje anual sobre el saldo
Inbursa	1.53
Actinver	2.02
Azteca	2.21
Metlife	2.66
Siglo XXI	2.88
Banorte	3.39
Bancomer	3.39
Banamex	3.43
ING	3.43
Principal	3.46
Tepeyac	3.66
Profuturo GNP	3.98
Santander	3.99
Promedio	3.08

Fuente: CONSAR

Cifras al 2 de mayo de 2005

Aparentemente la elección de AFORE si depende de las comisiones cobradas por éstas, ya que como se puede observar en AFORE Inbursa las comisiones eran las más bajas y es en la que se encontraban afiliados 23% de los encuestados, de los cuales 3% tenían de 0 a 5 *aal*, 16% tenían entre 6 y 15 *aal*. y 4% tenían de 16 a + *aal*.

AFORE Santander fue la que cobraba las comisiones más altas, en ésta se encontraban afiliados 9% de los encuestados, de los cuales 3% estaban en cada categoría de *aal*.

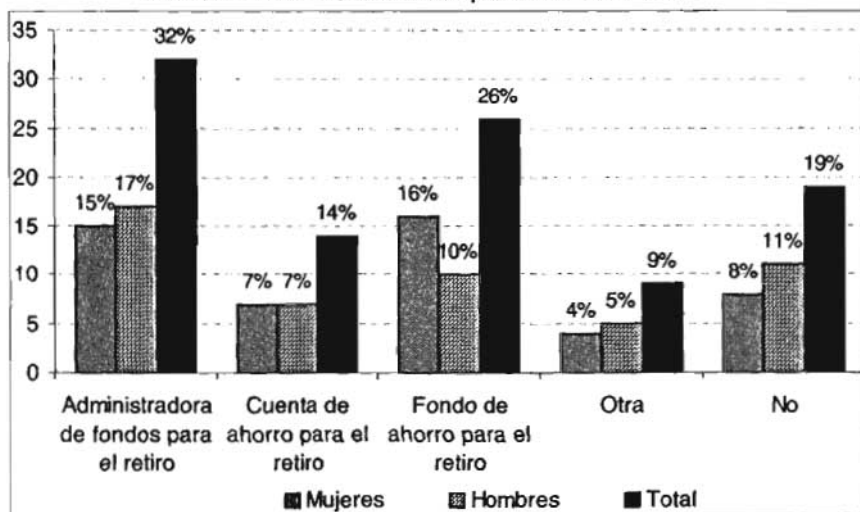
**Resultados de la pregunta 4.  
"¿Sabe qué es una AFORE?"**

Tabla 4. Distribución de qué es una AFORE

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Administradora de Fondos para el Retiro	15	15%	17	17%	32	32%
Cuenta de ahorro para el retiro	7	7%	7	7%	14	14%
Fondo de ahorro para el retiro	16	16%	10	10%	26	26%
Otra	4	4%	5	5%	9	9%
No	8	8%	11	11%	19	19%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Del total de la población encuestada, 15% de las mujeres y 17% de los hombres declararon sí saber qué es una AFORE. En general, 26% comentaron que es un *fondo de ahorro para el retiro* y 14% dijeron que se trata de una *cuenta de ahorro para el retiro*.

Gráfica 6. Distribución de qué es una AFORE



El 9% dieron otra definición (donde mencionaron cosas como: *instituciones de ahorro, cuenta de retiro, recaudadora de fondos o sistema de pensiones*); y 19% declararon no saber qué es.

*Distribución en mujeres de qué es una AFORE, por años de antigüedad laboral.*

Qué es una AFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Administradora de Fondos para el Retiro	5	10%	5	10%	5	10%	15	30%
Cuenta de ahorro para el retiro	4	8%	0	0%	3	6%	7	14%
Fondo de ahorro para el retiro	6	12%	6	12%	4	8%	16	32%
Otra	1	2%	3	6%	0	0%	4	8%
No	1	2%	3	6%	4	8%	8	16%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Las mujeres que señalaron saber qué es una AFORE fueron del 10% en cada una de las categorías de *aal*. Para las que dijeron que es un *fondo de ahorro para el retiro*, las categorías 0 a 5 *aal* y 6 a 15 *aal*, presentaron un 12% cada una, en la categoría 16 a + *aal* fue del 8%.

Del 16% que declararon no saber, 2% tenían entre 0 y 5 *aal*, 6% tenían de 6 a 15 *aal* y 8% tenían de 16 a + *aal*.

*Distribución en hombres de qué es una AFORE, por años de antigüedad laboral.*

Qué es una AFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Administradora de Fondos para el Retiro	2	4%	8	16%	7	14%	17	34%
Cuenta de ahorro para el retiro	2	4%	3	6%	2	4%	7	14%
Fondo de ahorro para el retiro	5	10%	4	8%	1	2%	10	20%
Otra	2	4%	0	0%	3	6%	5	10%
No	6	12%	2	4%	3	6%	11	22%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Analizando a los hombres, se tiene que, de los que mencionaron sí saber qué es una AFORE, 4% tenían de 0 a 5 *aal*, 16% tenían de 6 a 15 *aal* y 14% tenían de 16 a + *aal*.

De los que dijeron que es un *fondo de ahorro para el retiro* 10% estaban entre 0 y 5 *aal*, 8% entre 6 y 15 *aal* y 2% tenían de 16 a + *aal*.

Los que declararon no saber qué es, fueron del 12%, 4% y 6% en cada categoría de *aal*.

La siguiente pregunta sólo fue hecha a las personas que dijeron no saber qué es una AFORE, es decir, al 19% de la población encuestada.

### Resultados de la pregunta 4b.

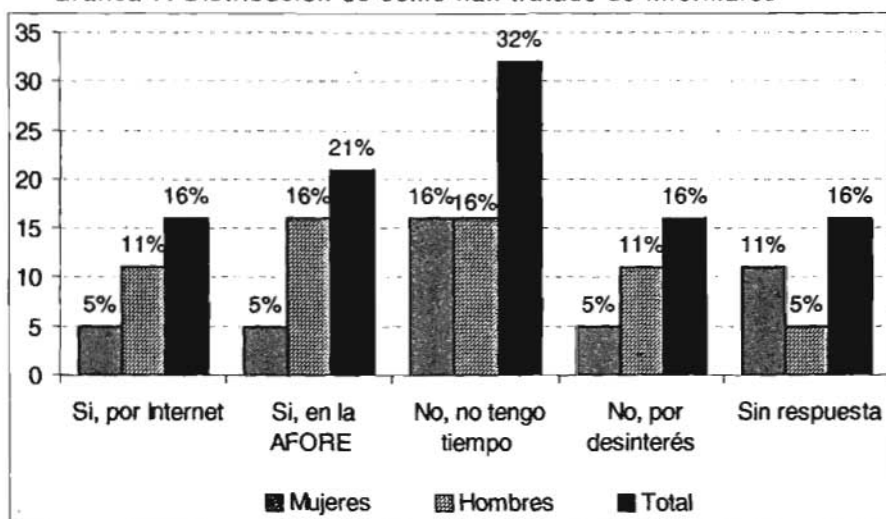
"¿Ha tratado de informarse acerca de las AFORE?"

Tabla 5. Distribución de cómo han tratado de informarse

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Si, por Internet	1	5%	2	11%	3	16%
Si, en la AFORE	1	5%	3	16%	4	21%
No, no tengo tiempo	3	16%	3	16%	6	32%
No, por desinterés	1	5%	2	11%	3	16%
Sin respuesta	2	11%	1	5%	3	16%
Total	8	42%	11	58%	19	100%

De los encuestados que señalaron no saber qué es una AFORE, sólo 37% han tratado de obtener información al respecto, de los cuales 10% fueron mujeres y 27% hombres.

Gráfica 7. Distribución de cómo han tratado de informarse





Del 63% que no se han informado, 16% para ambos sexos señalaron que es por que no han tenido tiempo. 5% de las mujeres y 11% de los hombres indicaron que no les interesa y 16% general no respondieron la pregunta.

*En la siguiente tabla se analizaron los resultados en mujeres, por años de antigüedad laboral.*

Ha tratado de informarse	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Si, por Internet	0	0%	0	0%	1	12%	1	12%
Si, en la AFORE	0	0%	0	0%	1	12%	1	12%
No, no tengo tiempo	0	0%	1	12%	2	26%	3	38%
No, por desinterés	1	12%	0	0%	0	0%	1	12%
Sin respuesta	0	0%	2	26%	0	0%	2	26%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>12%</b>	<b>3</b>	<b>38%</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Las únicas mujeres que han tomado la iniciativa para informarse se encontraban en la categoría 16 a + *aal* (24%).

El 12% de las que estaban entre 0 y 5 *aal* señalaron que no han tenido interés; 12% de las que tenían de 6 a 15 *aal* y 26% de las que tenían de 16 a + *aal* declararon que no han tenido tiempo para informarse.

En la siguiente tabla se analizaron los resultados en hombres, por años de antigüedad laboral.

Ha tratado de informarse	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F.	F.
	ABS.	REL.	ABS.	REL.	ABS.	REL.	ABS.	REL.
Si, por Internet	0	0%	2	18%	0	0%	2	18%
Si, en la AFORE	1	9%	0	0%	2	18%	3	27%
No, no tengo tiempo	3	27%	0	0%	0	0%	3	27%
No, por desinterés	2	18%	0	0%	0	0%	2	18%
Sin respuesta	0	0%	0	0%	1	9%	1	9%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

En el caso de los hombres, en todas las categorías hubo quienes han buscado información, siendo de 9%, 18% y 18% en cada caso.

En la única categoría que estaban los que no habían tratado de informarse, es en la de 0 a 5 *aal*, siendo de un 27% los que dijeron que no han tenido tiempo y de un 18% los que no han tenido interés.

De la pregunta 5 a la 8 sólo se hicieron a las personas que indicaron saber qué es una AFORE, es decir al 81% de la población encuestada.

## Resultados de la pregunta 5.

### “¿Sabe cuáles son sus funciones?”

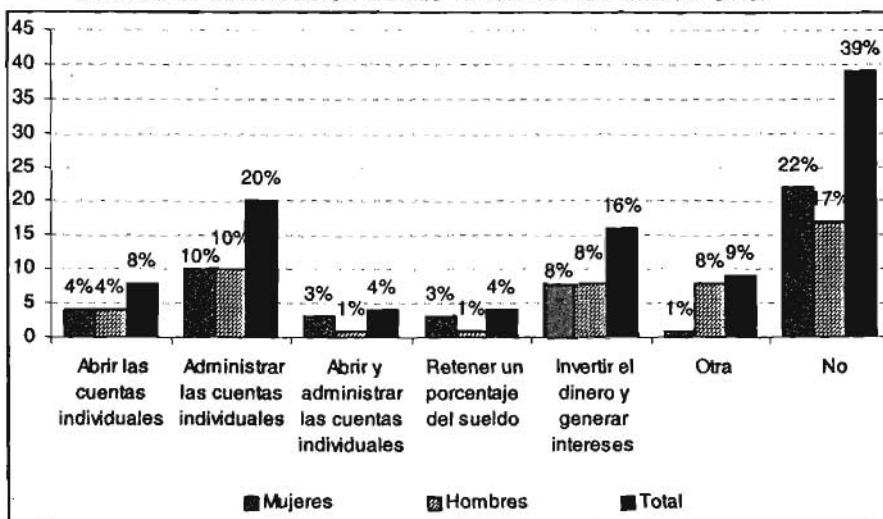
Tabla 6. Distribución de las funciones de una AFORE

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Abrir las cuentas individuales	3	4%	3	4%	6	8%
Administrar las cuentas individuales	8	10%	8	10%	16	20%
Abrir y administrar las cuentas individuales	2	3%	1	1%	3	4%
Retener un porcentaje del sueldo	2	3%	1	1%	3	4%
Invertir el dinero y generar intereses	6	8%	6	8%	12	16%
Otra	1	1%	6	8%	7	9%
No	20	22%	14	17%	34	39%
Total	42	51%	39	49%	81	100%

Del 61% que dijeron saber sus funciones, 4% mencionaron *abrir las cuentas individuales* y 10% mencionaron *administrar las cuentas individuales*, en ambos casos.

Sólo 3% de las mujeres y 1% de los hombres mencionaron *abrir y administrar las cuentas individuales*.

Gráfica 8. Distribución de las funciones de una AFORE



El mayor porcentaje de mujeres y hombres se hallaron en los que no saben las funciones de una AFORE, con un 22% y un 17% respectivamente.

*Distribución en mujeres de las funciones de una AFORE, por años de antigüedad laboral.*

Funciones de una AFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Abrir las cuentas individuales	1	2%	0	0%	2	5%	3	7%
Administrar las cuentas individuales	3	7%	3	7%	2	5%	8	19%
Abrir y administrar las cuentas individuales	0	0%	0	0%	2	5%	2	5%
Retener un porcentaje del sueldo	1	2%	1	2%	0	0%	2	5%
Invertir el dinero y generar intereses	3	7%	2	5%	1	2%	6	14%
Otra	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
No	8	19%	8	19%	4	10%	20	48%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>38%</b>	<b>14</b>	<b>33%</b>	<b>12</b>	<b>29%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Las mujeres que mencionaron *abrir las cuentas individuales* fueron 2% y 5% para las categorías 0 a 5 *aal* y 16 a + *aal* respectivamente. Los porcentajes en *administrar las cuentas individuales* fueron 7%, 7% y 5% para cada categoría de *aal*. *Abrir y administrar las cuentas individuales* sólo lo mencionaron las que tenían de 16 a + *aal*, con 5%

El mayor porcentaje de las que dijeron no saber las funciones, se halló en las que tenían de 0 a 5 *aal* y 6 a 15 *aal* con un 19% en cada caso, seguido de un 10% para las de 16 a + *aal*.

*Distribución en hombres de las funciones de una AFORE, por años de antigüedad laboral.*

Funciones de una AFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Abrir las cuentas individuales	1	3%	1	3%	1	3%	3	9%
Administrar las cuentas individuales	1	3%	3	8%	4	10%	8	21%
Abrir y administrar las cuentas individuales	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%
Retener un porcentaje del sueldo	1	3%	0	0%	0	0%	1	3%
Invertir el dinero y generar intereses	1	3%	3	8%	2	5%	6	15%
Otra	1	3%	2	5%	3	8%	6	15%
No	6	15%	5	13%	3	8%	14	36%
Total	11	29%	15	38%	13	33%	39	100%

En el caso de los hombres, los que mencionaron *abrir las cuentas individuales* fueron de 3% en cada una de las tres categorías de *aal*.

Los porcentajes en *administrar las cuentas individuales* fueron 3%, 8% y 10% para cada categoría de *aal*. *Abrir y administrar las cuentas individuales* sólo lo mencionaron los que tenían de 6 a 15 *aal*, con 3%

El mayor porcentaje de los que indicaron no saber las funciones de una AFORE se halló en los que tenían de 0 a 5 *aal* con un 15%, seguido de un 13% para los que estaban entre 6 y 15 *aal* y finalmente un 8% para los que tenían de 16 a + *aal*.

### Resultados de la pregunta 6.

#### “¿Sabe qué es la cuenta individual?”

Tabla 7. Distribución de qué es la cuenta individual

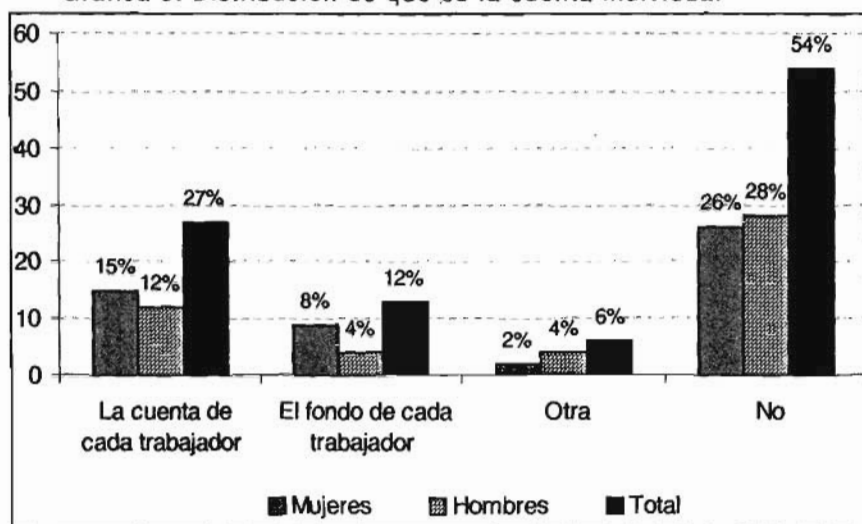
	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
La cuenta de cada trabajador	12	15%	10	12%	22	27%
El fondo de cada trabajador	7	8%	3	4%	10	12%
Otra	2	2%	3	4%	5	6%
No	21	26%	23	28%	44	54%
Total	42	52%	39	48%	81	100%

En general, 27% declararon saber qué es la cuenta individual, de los cuales 15% fueron mujeres y 12% hombres.

El 8% de las mujeres y 4% de los hombres opinaron que es *el fondo de cada trabajador*.

El menor porcentaje de mujeres y hombres se halló en los que dieron otra respuesta con un 2% y 4% respectivamente.

Gráfica 9. Distribución de qué es la cuenta individual



Se aprecia que, del 54% general que indicaron no saber qué es la cuenta individual, 26% fueron mujeres y 28% hombres.

*Distribución en mujeres de qué es la cuenta individual, por años de antigüedad laboral.*

Qué es la cuenta individual	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
La cuenta de cada trabajador	1	2%	5	12%	6	14%	12	29%
El fondo de cada trabajador	2	5%	3	7%	2	5%	7	17%
Otra	2	5%	0	0%	0	0%	2	5%
No	11	26%	6	14%	4	10%	21	50%
Total	16	38%	14	33%	12	29%	42	100%

Analizando a las mujeres, se observa que, de las que tenían entre 0 y 5 *aal*, sólo 2% dijeron saber qué es la cuenta individual contra un 26% que comentó no tener ni idea.

De las que tenían de 6 a 15 *aal* y 16 a + *aal*, 12% y 14% mencionaron sí saber contra un 14% y 10% que no, respectivamente.

*Distribución en hombres de qué es la cuenta individual, por años de antigüedad laboral.*

Qué es la cuenta individual	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
La cuenta de cada trabajador	0	0%	5	13%	5	13%	10	26%
El fondo de cada trabajador	0	0%	1	3%	2	5%	3	8%
Otra	0	0%	2	5%	1	3%	3	8%
No	11	28%	7	17%	5	13%	23	58%
Total	11	28%	15	38%	13	34%	39	100%

Todos los hombres que tenían entre 0 y 5 *aal* (28%), declararon no saber qué es la cuenta individual.

Para los que estaban entre 6 y 15 *aal* 13% indicaron si saber contra un 17% que no; finalmente, de los que tenían de 16 a + *aal* fueron del 13% en ambos casos.

La siguiente pregunta sólo fue hecha a las personas que dijeron saber qué es la cuenta individual, es decir al 46% de la población encuestada.



## Resultados de la pregunta 6b.

### “¿Sabe cuáles subcuentas la integran?”

Tabla 8. Distribución de las subcuentas que integran la cuenta individual

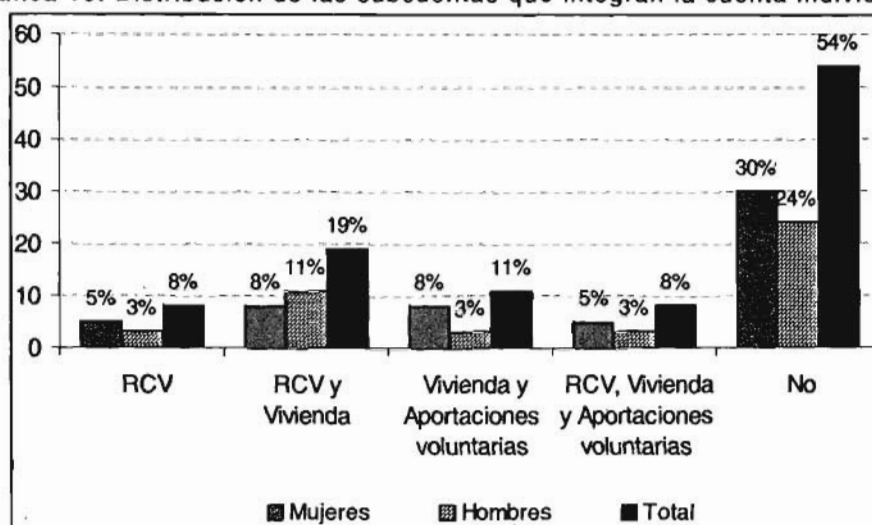
	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
RCV	2	5%	1	3%	3	8%
RCV y Vivienda	3	8%	4	11%	7	19%
Vivienda y Aportaciones voluntarias	3	8%	1	3%	4	11%
RCV, Vivienda y Aportaciones voluntarias	2	5%	1	3%	3	8%
No	11	30%	9	24%	20	54%
Total	21	56%	16	44%	37	100%

Del 46% que afirmaron conocer las subcuentas, 5% de las mujeres y 3% de los hombres mencionaron las tres subcuentas que integran la cuenta individual.

16% de las mujeres y 14% de los hombres señalaron dos subcuentas; y 8% mencionaron sólo una subcuenta, de los cuales 5% fueron mujeres y 3% hombres.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

Gráfica 10. Distribución de las subcuentas que integran la cuenta individual



El 30% de las mujeres y 24% de los hombres indicaron no saber cuáles subcuentas integran la cuenta individual.

*Distribución en mujeres de las subcuentas que integran la cuenta individual, por años de antigüedad laboral.*

Subcuentas que integran la cuenta individual	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
RCV	1	5%	1	5%	0	0%	2	10%
RCV y Vivienda	1	5%	1	5%	1	5%	3	15%
Vivienda y Aportaciones voluntarias	1	5%	1	5%	1	5%	3	15%
RCV, Vivienda y Aportaciones voluntarias	1	5%	0	0%	1	5%	2	10%
No	1	5%	5	21%	5	24%	11	50%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>	<b>8</b>	<b>36%</b>	<b>8</b>	<b>39%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

Las mujeres que señalaron sólo la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (10%), tenían entre 0 y 15 *aal*. Del 30% que mencionaron dos subcuentas, en cada categoría de *aal* se encontraban 10%. Finalmente, las que declararon conocer las tres subcuentas se encontraban en las categorías 0 a 5 *aal* y 16 a + *aal*, siendo del 5% en cada caso. El 50% dijeron no conocer las subcuentas que integran la cuenta individual.

*Distribución en hombres de las subcuentas que integran la cuenta individual, por años de antigüedad laboral.*

Subcuentas que integran la cuenta individual	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
RCV	0	0%	1	6%	0	0%	1	6%
RCV y Vivienda	0	0%	2	13%	2	13%	4	26%
Vivienda y Aportaciones voluntarias	0	0%	1	6%	0	0%	1	6%
RCV, Vivienda y Aportaciones voluntarias	0	0%	0	0%	1	6%	1	6%
No	0	0%	4	25%	5	31%	9	56%
Total	0	0%	8	50%	8	50%	16	100%

En esta tabla se aprecia que los hombres que tenían entre 0 y 5 *aal*, no figuraron, ya que como se observó en la pregunta anterior (6), todos declararon no saber qué es la cuenta individual. Del 44% que mencionaron al menos una subcuenta, sólo 6% conocen las tres, y fueron los que tenían de 16 a + *aal*. En general 56% indicaron no saber cuáles son las subcuentas.

## Resultados de la pregunta 7.

“¿Sabe quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual?”

Tabla 9. Distribución de quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual

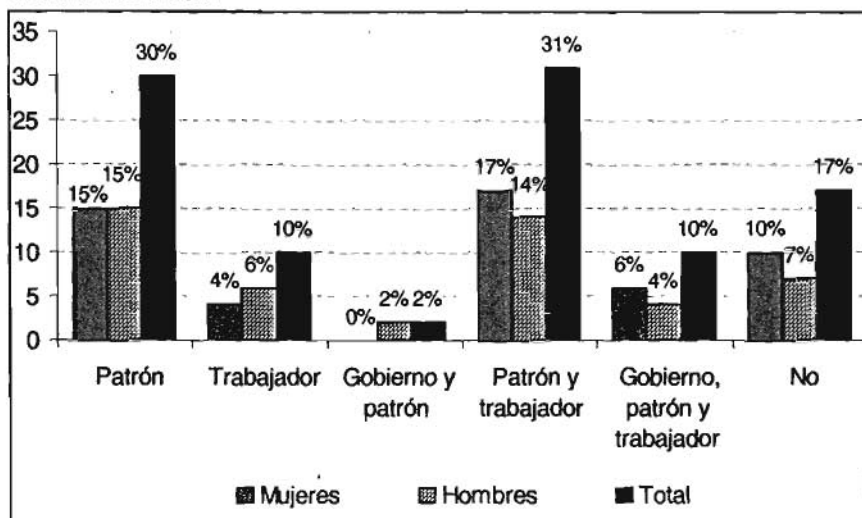
	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Patrón	12	15%	12	15%	24	30%
Trabajador	3	4%	5	6%	8	10%
Gobierno y patrón	0	0%	2	2%	2	2%
Patrón y trabajador	14	17%	11	14%	25	31%
Gobierno, patrón y trabajador	5	6%	3	4%	8	10%
No	8	10%	6	7%	14	17%
Total	42	52%	39	48%	81	100%

Las mujeres en su mayoría declararon que *el patrón y el trabajador* (17%) son los encargados de hacer las aportaciones y los hombres señalaron que únicamente *el patrón* (15%).

Sólo 10% mencionaron saber que las aportaciones son tripartitas, siendo de un 6% en mujeres y 4% en hombres.

El menor porcentaje estuvo en las mujeres que dijeron que *el trabajador* (4%) y los hombres que *gobierno y patrón* (2%).

Gráfica 11. Distribución de quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual



El 10% de las mujeres y 7% de los hombres desconocían quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual.

*Distribución en mujeres de quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual, por años de antigüedad laboral.*

Quiénes realizan las aportaciones	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Patrón	4	10%	4	10%	4	10%	12	30%
Trabajador	2	5%	0	0%	1	2%	3	7%
Gobierno y patrón	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Patrón y trabajador	3	7%	6	13%	5	12%	14	32%
Gobierno, patrón y trabajador	2	5%	1	2%	2	5%	5	12%
No	5	12%	3	7%	0	0%	8	19%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>39%</b>	<b>14</b>	<b>32%</b>	<b>12</b>	<b>29%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

En las mujeres que estaban entre 0 y 5 *aal*, el mayor porcentaje (10%) se presentó en las que opinaron que *el patrón*.

De las que tenían de 6 a 15 *aal* y 16 a + *aal*, 13% y 12% respectivamente, indicaron que *el patrón y el trabajador*.

19% comentaron que no saber quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual.

*Distribución en hombres de quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual, por años de antigüedad laboral.*

Quiénes realizan las aportaciones	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Patrón	2	5%	5	13%	5	13%	12	31%
Trabajador	2	5%	2	5%	1	3%	5	13%
Gobierno y patrón	0	0%	0	0%	2	5%	2	5%
Patrón y trabajador	2	5%	5	13%	4	9%	11	27%
Gobierno, patrón y trabajador	0	0%	2	5%	1	3%	3	8%
No	5	13%	1	3%	0	0%	6	16%
Total	11	28%	15	39%	13	33%	39	100%

En el caso de los hombres, 8% mencionaron saber que las aportaciones son tripartitas, de los cuales, 5% tenían entre 6 y 15 *aal*, y 3% tenían de 16 a + *aal*.

El mayor porcentaje general (31%) se encontró en los que opinaron que sólo *el patrón* hace las aportaciones, siendo de 5%, 13% y 13% respectivamente para cada una de las categorías de *aal*.

### Resultados de la pregunta 8.

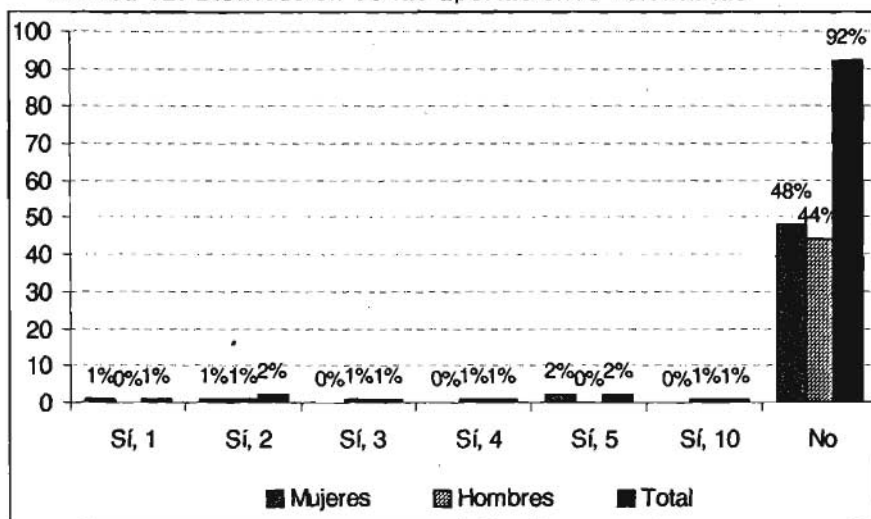
#### “¿Ha hecho aportaciones voluntarias?”

Tabla 10. Distribución de las aportaciones voluntarias

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Sí, 1	1	1%	0	0%	1	1%
Sí, 2	1	1%	1	1%	2	2%
Sí, 3	0	0%	1	1%	1	1%
Sí, 4	0	0%	1	1%	1	1%
Sí, 5	2	2%	0	0%	2	2%
Sí, 10	0	0%	1	1%	1	1%
No	38	48%	35	44%	73	92%
Total	42	52%	39	48%	81	100%

Sólo 8%, del 81% que contestaron esta pregunta, declararon haber hecho aportaciones voluntarias donde 4% fueron mujeres y 4% hombres.

Gráfica 12. Distribución de las aportaciones voluntarias



El mayor porcentaje de mujeres y hombres, se presentó en los que dijeron no haber hecho ninguna aportación voluntaria, siendo de 48% en mujeres y 44% en hombres.

*Distribución en mujeres de las aportaciones voluntarias, por años de antigüedad laboral.*

Aportaciones voluntarias	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Sí, 1	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
Sí, 2	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
Sí, 3	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sí, 4	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sí, 5	0	0%	0	0%	2	5%	2	5%
Sí, 10	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
No	15	37%	14	33%	9	21%	38	91%
Total	16	39%	14	33%	12	28%	42	100%



Del 39% de las mujeres que tenían de 0 a 5 *aal*, sólo 2% indicaron haber hecho una aportación voluntaria, el 37% restante ninguna.

Se aprecia que 33% de las que se encontraban entre 6 y 15 *aal* dijeron no haber realizado aportaciones voluntarias.

En el caso de las que tenían de 16 a + *aal*, 2% y 5% declararon haber realizado dos y cinco aportaciones voluntarias respectivamente.

*Distribución en hombres de las aportaciones voluntarias, por años de antigüedad laboral.*

Aportaciones voluntarias	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Sí, 1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sí, 2	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
Sí, 3	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%
Sí, 4	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
Sí, 5	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sí, 10	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%
No	11	28%	13	32%	11	28%	35	88%
Total	11	28%	15	38%	13	34%	39	100%

En el caso de los hombres, ninguno de los que estaban entre 0 y 5 *aal* (28%) han hecho aportaciones voluntarias.

De los que tenían de 6 a 15 *aal* y 16 a + *aal*, sólo 6% en cada caso, declararon haber realizado aportaciones voluntarias. En general 88% nunca han hecho aportaciones voluntarias.

## Resultados de la pregunta 9.

### “¿Recibe Usted el estado de cuenta de su AFORE?”

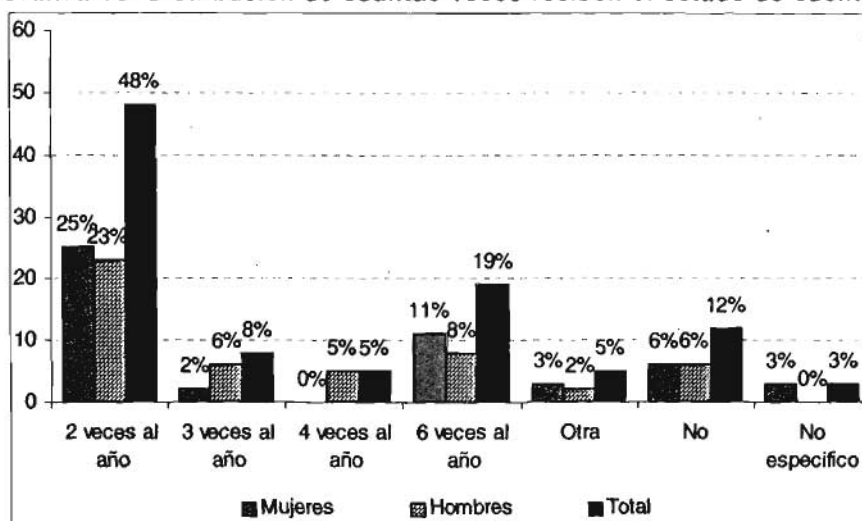
Tabla 11. Distribución de cuántas veces reciben el estado de cuenta

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
2 veces al año	25	25%	23	23%	48	48%
3 veces al año	2	2%	6	6%	8	8%
4 veces al año	0	0%	5	5%	5	5%
6 veces al año	11	11%	8	8%	19	19%
Otra	3	3%	2	2%	5	5%
No	6	6%	6	6%	12	12%
No especificó	3	3%	0	0%	3	3%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

El mayor porcentaje de mujeres y hombres se presentó en los que señalaron recibir su estado de cuenta 2 veces al año, siendo de un 25% y un 23% respectivamente.

Seguido de un 11% (mujeres) y 8% (hombres) para los que dijeron que lo reciben 6 veces al año.

Gráfica 13. Distribución de cuántas veces reciben el estado de cuenta



Un 12% de los encuestados señalaron no recibirlo (6% para cada sexo) y 3% de las mujeres no especificaron.

*En la siguiente tabla se muestran los resultados en mujeres, por años de antigüedad laboral.*

Estado de cuenta	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
2 veces al año	8	16%	8	16%	9	18%	25	50%
3 veces al año	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
4 veces al año	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
6 veces al año	4	8%	3	6%	4	8%	11	22%
Otra	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
No	3	6%	2	4%	1	2%	6	12%
No especificó	0	0%	3	6%	0	0%	3	6%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Para las mujeres, se observa que en cada una de las tres categorías de *aal* el porcentaje más alto (16%, 16% y 18%) se presentó en las que indicaron recibir su estado de cuenta 2 veces al año.

Del 12% que dijeron no recibirlo, 6% estaban entre 0 y 5 *aal*, 4% tenían entre 6 y 15 *aal* y 2% tenían de 16 a + *aal*.

*En la siguiente tabla se muestran los resultados en hombres, por años de antigüedad laboral.*

Estado de cuenta	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
2 veces al año	8	16%	6	12%	9	18%	23	46%
3 veces al año	2	4%	3	6%	1	2%	6	12%
4 veces al año	1	2%	2	4%	2	4%	5	10%
6 veces al año	2	4%	4	8%	2	4%	8	16%
Otra	2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
No	2	4%	2	4%	2	4%	6	12%
No especificó	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Aquí, al igual que con las mujeres, los hombres que recibían su estado de cuenta 2 veces al año fueron la mayoría en cada una de las categorías (16%, 12% y 18% respectivamente).

Un 16% del total indicaron recibirlo 6 veces al año y 12%, de los cuales 4% estaban en cada una de las categorías, declararon que no lo recibían.

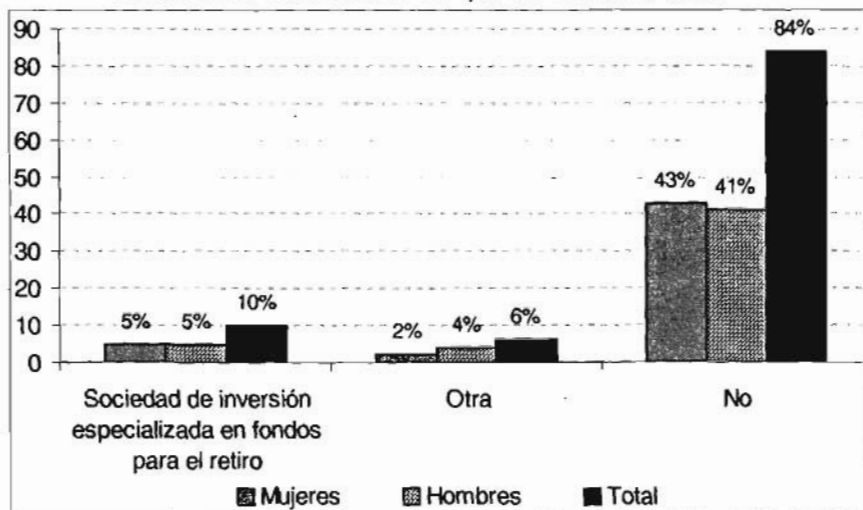
**Resultados de la pregunta 10.**  
**“¿Sabe qué es una SIEFORE?”**

Tabla 12. Distribución de qué es una SIEFORE

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Soc. de inv. esp. en fondos para el retiro	5	5%	5	5%	10	10%
Otra	2	2%	4	4%	6	6%
No	43	43%	41	41%	84	84%
Total	50	50%	50	50%	100	100%

En general, 10% de los encuestados indicaron qué es una SIEFORE, siendo un 5% para cada sexo. 2% de las mujeres y 4% de los hombres dieron otra respuesta.

Gráfica 14. Distribución de qué es una SIEFORE



Como se puede observar, la mayor parte de la población encuestada señaló no saber qué es una SIEFORE, siendo de 43% en el caso de las mujeres y 41% en el caso de los hombres.

*Distribución en mujeres de qué es una SIEFORE, por años de antigüedad laboral.*

Qué es una SIEFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Soc. de inv. esp. en fondos para el retiro	2	4%	1	2%	2	4%	5	10%
Otra	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
No	14	28%	16	32%	13	26%	43	86%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

En el caso de las mujeres que respondieron *sociedad de inversión especializada en fondos para el retiro* la distribución fue de 4%, 2% y 4%, para cada categoría de *aal*, respectivamente.

Se aprecia que de las que dijeron no saber (86%), la mayoría se encontraban entre 6 y 15 *aal* con un 32%.

*Distribución en hombres de qué es una SIEFORE, por años de antigüedad laboral.*

Qué es una SIEFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Soc. de inv. esp. en fondos para el retiro	0	0%	3	6%	2	4%	5	10%
Otra	0	0%	1	2%	3	6%	4	8%
No	17	34%	13	26%	11	22%	41	82%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Todos los hombres que tenían entre 0 y 5 *aal* (34%), mencionaron desconocer qué es una SIEFORE.

Para los que tenían de 6 a 15 *aal* y 16 a + *aal*, 6% y 4% respectivamente, indicaron sí saber qué es.

La siguiente pregunta sólo fue hecha a las personas que dijeron saber qué es una SIEFORE, es decir, al 16% de la población encuestada.

**Resultados de la pregunta 10b.**

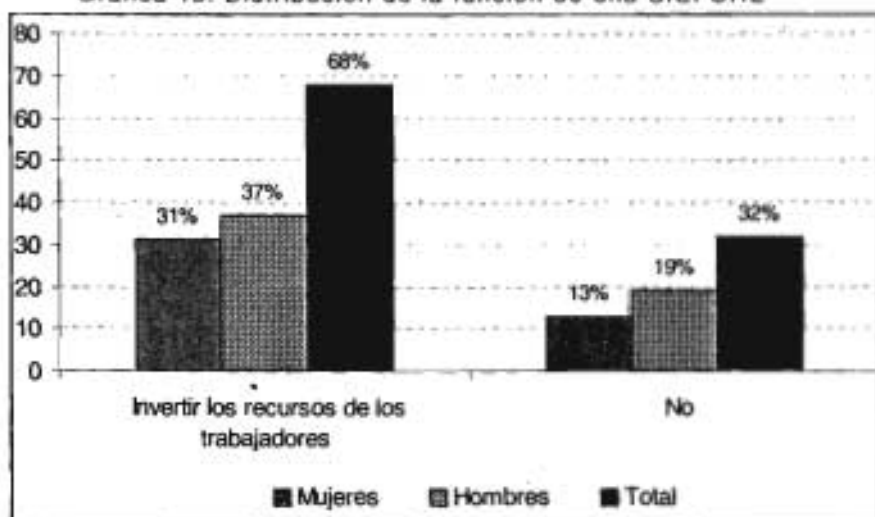
**“¿Sabe cuál es su función?”**

Tabla 13. Distribución de la función de una SIEFORE

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Invertir los recursos de los trabajadores	5	31%	6	37%	11	68%
No	2	13%	3	19%	5	32%
Total	7	44%	9	56%	16	100%

Se aprecia que, de los que mencionaron saber qué es una SIEFORE, 31% de las mujeres y 37% de los hombres indicaron su función.

Gráfica 15. Distribución de la función de una SIEFORE



El restante 32% declaró desconocerla, siendo de 13% y 19% en mujeres y hombres respectivamente.

*Distribución en mujeres de la función de una SIEFORE, por años de antigüedad laboral.*

Función de una SIEFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Invertir los recursos de los trabajadores	2	29%	1	14%	2	29%	5	72%
No	1	14%	0	0%	1	14%	2	28%
Total	3	43%	1	14%	3	43%	7	100%

De la población de mujeres encuestadas, dentro del 72% que mencionaron la función de una SIEFORE, 29% tenían de 0 a 5 aal, 14% tenían de 6 a 15 aal y 29% tenían de 16 a + aal. Del 28% que dijeron no saber, 14% tenían de 0 a 5 aal y 14% de 16 a + aal.



Distribución en hombres de la función de una SIEFORE, por años de antigüedad laboral.

Función de una SIEFORE	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Invertir los recursos de los trabajadores	0	0%	3	33%	3	33%	6	66%
No	0	0%	1	12%	2	22%	3	34%
Total	0	0%	4	45%	5	55%	9	100%

En el caso de los hombres, del 66% que señalaron la función de una SIEFORE, 33% tenían de 6 a 15 *aal* y 33% tenían de 16 a + *aal*. Del 34% que declararon no saber la función, 12% se encontraban entre 6 y 15 *aal* y 22% entre 16 y + *aal*.

### Resultados de la pregunta 11.

“¿Sabe cuáles son los tipos de retiros que puede realizar?”

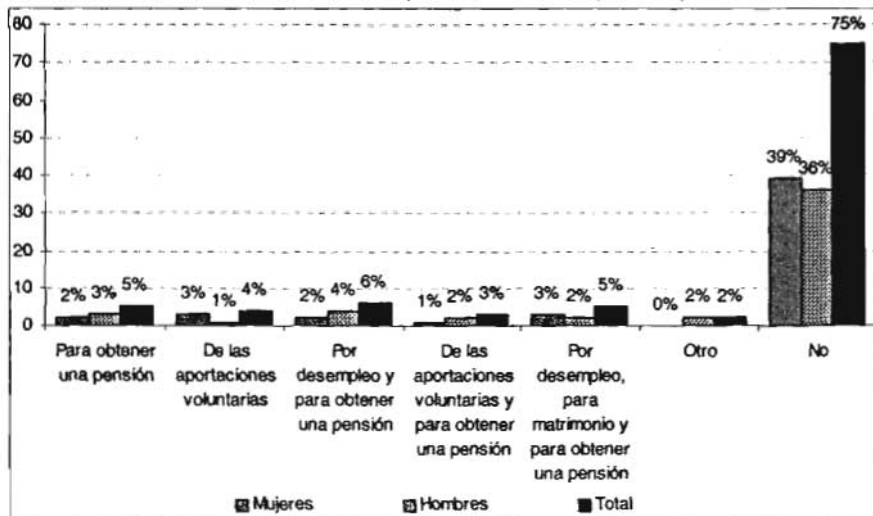
Tabla 14. Distribución de los tipos de retiros que se pueden realizar

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL	F. ABS	F. REL
Para obtener una pensión	2	2%	3	3%	5	5%
De las aportaciones voluntarias	3	3%	1	1%	4	4%
Por desempleo y para obtener una pensión	2	2%	4	4%	6	6%
De las aportaciones voluntarias y para obtener una pensión	1	1%	2	2%	3	3%
Por desempleo, para matrimonio y para obtener una pensión	3	3%	2	2%	5	5%
Otro	0	0%	2	2%	2	2%
No	39	39%	36	36%	75	75%
Total	50	50%	50	50%	100	100%

Del total de la población encuestada, sólo 25% dijeron conocer al menos uno de los retiros que se pueden realizar, de los cuales, 11% fueron mujeres y 14% hombres.

En general, 6% mencionaron que *por desempleo y para obtener una pensión*.

Gráfica 16. Distribución de los tipos de retiros que se pueden realizar



El 39% de las mujeres y 36% de los hombres declararon no conocer ningún tipo de retiro.

*Distribución en mujeres de los tipos de retiros que se pueden realizar, por años de antigüedad laboral.*

Tipos de retiros	Años de antigüedad laboral							
	0 a 5		6 a 15		16 a +		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Para obtener una pensión	1	2%	1	2%	0	0%	2	4%
De las aportaciones voluntarias	0	0%	3	6%	0	0%	3	6%
Por desempleo y para obtener una pensión	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
De las aportaciones voluntarias y para obtener una pensión	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
Por desempleo, para matrimonio y para obtener una pensión	2	4%	1	2%	0	0%	3	6%
Otro	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
No	14	28%	11	22%	14	28%	39	78%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Las mujeres que mencionaron algunos de los tipos de retiros que se pueden realizar, fueron del 6%, 12% y 4% para cada una de las categorías de *aal*.

De las que dijeron no saber, 28% tenían ente 0 y 5 *aal*, 22% tenían entre 6 y 15 *aal* y 28% tenían de 16 a + *aal*.

*Distribución en hombres de los tipos de retiros que se pueden realizar, por años de antigüedad laboral.*

Tipos de retiros	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Para obtener una pensión	0	0%	2	4%	1	2%	3	6%
De las aportaciones voluntarias	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%
Por desempleo y para obtener una pensión	0	0%	3	6%	1	2%	4	8%
De las aportaciones voluntarias y para obtener una pensión	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
Por desempleo, para matrimonio y para obtener una pensión	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
Otro	1	2%	1	2%	0	0%	2	4%
No	16	32%	8	16%	12	24%	36	72%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

De la población de hombres encuestados, dentro del 28% que dijeron al menos un tipo de retiro, 2% tenían de 0 a 5 *aal*, 18% tenían de 6 a 15 *aal* y 8% tenían de 16 a + *aal*. Del 72% que indicaron no conocer ninguno, 32% tenían de 0 a 5 *aal*, 16% tenían de 6 a 15 *aal* y 24% tenían de 16 a + *aal*.

### **Resultados de la pregunta 12.**

**“¿Sabe cuántos retiros puede realizar al año?”**

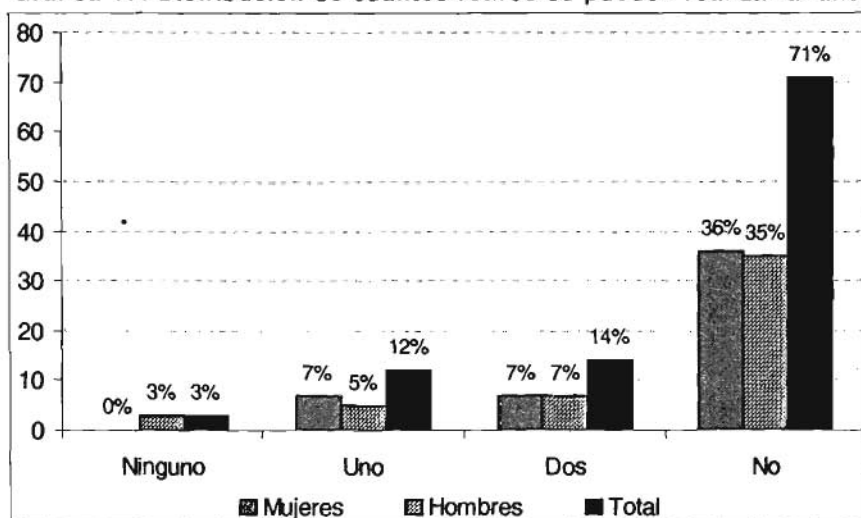
Tabla 15. Distribución de cuántos retiros se pueden realizar al año

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Ninguno	0	0%	3	3%	3	3%
Uno	7	7%	5	5%	12	12%
Dos	7	7%	7	7%	14	14%
No	36	36%	35	35%	71	71%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

En general, el 14% se presentó en los encuestados que opinaron que pueden realizar dos retiros al año, siendo de 7% en cada sexo.

Del 12% que dijeron sólo poder realizar un retiro, 7% fueron mujeres y 5% hombres.

Gráfica 17. Distribución de cuántos retiros se pueden realizar al año



El mayor porcentaje de mujeres y hombres, se presentó en los que desconocen cuántos retiros pueden realizar al año, con un 36% y 35% respectivamente.

*Distribución en mujeres de cuantos retiros se pueden realizar al año, por años de antigüedad laboral.*

Retiros al año	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Ninguno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Uno	2	4%	4	8%	1	2%	7	14%
Dos	3	6%	3	6%	1	2%	7	14%
No	12	24%	10	20%	14	28%	36	72%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

Comparando a las mujeres, se tiene que del 28% que señalaron poder realizar uno o dos retiros al año, 10% se encontraban en la categoría 0 a 5 aal, 14% en la categoría 6 a 15 aal y sólo 4% en la categoría 16 a + aal.

Del 72% que señalaron no saber, la mayoría se halló en las que tenían de 16 a + aal con un 28%.

*Distribución en hombres de cuantos retiros se pueden realizar al año, por años de antigüedad laboral.*

Retiros al año	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Ninguno	0	0%	2	4%	1	2%	3	6%
Uno	0	0%	3	6%	2	4%	5	10%
Dos	2	4%	2	4%	3	6%	7	14%
No	15	30%	10	20%	10	20%	35	70%
Total	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%

De los hombres que tenían de 0 a 5 *aal*, 4% opinaron que se pueden realizar dos retiros y 30% dijeron no saber.

De los que tenían de 6 a 15 *aal*, 6% dijeron poder realizar sólo un retiro y 20% ignoran cuantos.

Y para los que tenían de 16 a + *aal*, 6% comentaron poder realizar dos retiros y 20% declararon no saber cuantos.

### Resultados de la pregunta 13.

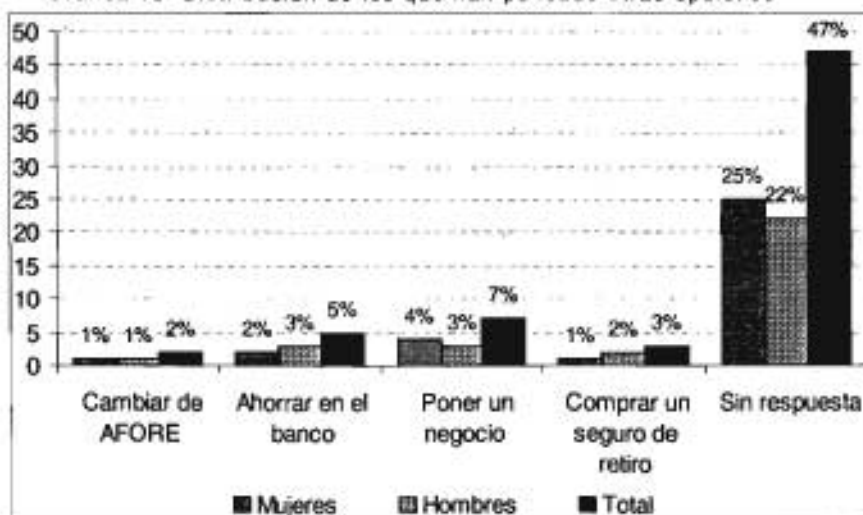
**“¿Ha pensado en alguna otra opción para su retiro?”**

Tabla 16. Algunas opciones para el retiro

	Mujeres		Hombres		Total	
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.
Sí, cambiar de AFORE	1	1%	1	1%	2	2%
Sí, ahorrar en el banco	2	2%	3	3%	5	5%
Sí, poner un negocio	4	4%	3	3%	7	7%
Sí, comprar un seguro de retiro	1	1%	2	2%	3	3%
No, falta mucho tiempo	8	8%	7	7%	15	15%
No, por desinterés	6	6%	4	4%	10	10%
No, por falta de información	2	2%	4	4%	6	6%
No, estoy conforme con mi AFORE	0	0%	1	1%	1	1%
No, no lo necesito	1	1%	3	3%	4	4%
Sin respuesta	25	25%	22	22%	47	47%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

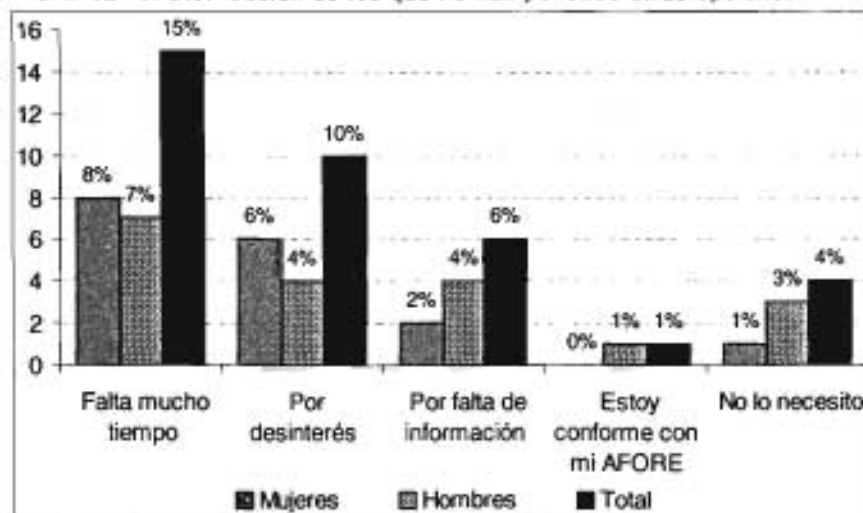
Se observa que, 17% de la población encuestada, declararon haber pensado en alguna otra opción de retiro, 36% dijeron que no y 47% no respondieron la pregunta.

Gráfica 18. Distribución de los que han pensado otras opciones



Entre los que han considerado otra opción, la mayoría (7%) comentaron *poner un negocio* con un 4% de mujeres y un 3% de hombres. El menor porcentaje de mujeres y hombres se encontró en los que dijeron *cambiar de AFORE* (2%), con un 1% para cada caso.

Gráfica 19. Distribución de los que no han pensado otras opciones





De los que no han pensado en otra opción de retiro, el mayor porcentaje se encontró entre los que opinaron que *falta mucho tiempo* con un 8% y 7% para mujeres y hombres respectivamente. Seguido de los que declararon no tener interés, siendo de 6% en las mujeres y 4% en los hombres.

*Distribución en mujeres de otras opciones para el retiro, por años de antigüedad laboral.*

Opciones para el retiro	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Si, cambiar de AFORE	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
Si, ahorrar en el banco	0	0%	2	4%	0	0%	2	4%
Si, poner un negocio	1	2%	0	0%	3	6%	4	8%
Si, comprar un seguro de retiro	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
No, falta mucho tiempo	4	8%	1	2%	3	6%	8	16%
No, por desinterés	1	2%	3	6%	2	4%	6	12%
No, por falta de información	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
No, estoy conforme con mi AFORE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
No, no lo necesito	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%
Sin respuesta	9	18%	9	18%	7	14%	25	50%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Analizando a las mujeres, se tiene que, de las que sí han pensado en otra opción para su retiro (16%), 8% piensan *poner un negocio*, de las cuales, 2% tenían de 0 a 5 *aal* y 6% tenían de 16 a + *aal*.

De las que dijeron que no lo han pensado (34%), 16% opinaron que *falta mucho tiempo*, de las cuales, 8%, 2% y 6% tenían de 0 a 5 *aal*, 6 a 15 *aal* y 16 a + *aal* respectivamente. El 50% de las encuestadas omitieron la respuesta.

*Distribución en hombres de otras opciones para el retiro, por años de antigüedad*

Opciones para el retiro	Años de antigüedad laboral						Total	
	0 a 5		6 a 15		16 a +		F. ABS.	F. REL.
	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.	F. ABS.	F. REL.		
Si, cambiar de AFORE	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
Si, ahorrar en el banco	1	2%	2	4%	0	0%	3	6%
Si, poner un negocio	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
Si, comprar un seguro de retiro	0	0%	1	2%	1	2%	2	4%
No, falta mucho tiempo	3	6%	4	8%	0	0%	7	14%
No, por desinterés	1	2%	2	4%	1	2%	4	8%
No, por falta de información	2	4%	2	4%	0	0%	4	8%
No, estoy conforme con mi AFORE	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
No, no lo necesito	1	2%	2	4%	0	0%	3	6%
Sin respuesta	7	14%	3	6%	12	24%	22	44%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>17</b>	<b>34%</b>	<b>16</b>	<b>32%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Comparando a los hombres se tiene que, del 18% que señalaron haber considerado otra opción de retiro, 6% quieren *ahorrar en el banco*, de los cuales 2% tenían de 0a 5 aal y 4% tenían de 6 a 15 aal.

Del 38% que declararon no haber pensado en otra opción, al igual que las mujeres, la mayoría se encontraba en los que opinaron que *falta mucho tiempo*, siendo de un 6% para los que tenían entre 0 y 5 aal y 8% para los que tenían de 6 a 15 aal. El 44% no contestaron la pregunta.

Una observación que es muy importante hacer, es que los resultados obtenidos en esta encuesta, debido al tipo de muestreo con que se realizó, no se pueden generalizar a toda la población que se encuentra afiliada a una AFORE, lo cual no invalida ser un referente de interés para cualquier otro estudio en la materia.

## Conclusiones

Realizar un muestreo probabilístico era imposible, ya que no se podía contar con una lista de las personas afiliadas a las AFORE, y menos aún, que esta lista tuviera la dirección o ubicación de estas personas.

Por esto, se decidió hacer este estudio por un método no probabilístico: el muestreo por cuotas, ya que, además de ser muy conveniente cuando no existe información detallada de la población en estudio, es el método más utilizado en las encuestas de opinión.

Las cuotas se establecieron principalmente de acuerdo a las posibilidades de levantar la encuesta, ya que sólo se contó con una persona para todo el trabajo.

De acuerdo a los datos obtenidos se concluyó lo siguiente:

Los hombres conocen un poco más de las AFORE que las mujeres, y de éstos, los que están más informados se encuentran entre los 6 y 15 años de antigüedad laboral.

A pesar de que los mayores porcentajes para ambos sexos se encontraron en los encuestados que mencionaron conocer: la edad establecida para la jubilación (38%), al menos un criterio para jubilarse (52%) y qué es una AFORE (32%), se puede observar que el grado de conocimiento al respecto es muy básico, ya que, en general no tienen idea de cuáles son sus funciones y cuáles las opciones de retiros.

En el caso de los que dijeron saber que es una AFORE, se aprecia que muchos de los encuestados mencionaron que es una “cuenta de ahorro para el retiro” (14%), o que es un “fondo de ahorro para el retiro” (26%); pero es importante hacer notar que estos dos conceptos son cosas muy distintas entre si, y más aún, son muy distintas a una AFORE.

Una *cuenta*, es un depósito de dinero en una entidad financiera; mientras que un *fondo*, es un conjunto de recursos destinado a un objetivo determinado. Ahora bien, una *AFORE* es una ADMINISTRADORA de Fondos para el Retiro.

La información que manejan los trabajadores que tienen algún conocimiento de las AFORE es la más elemental. Realmente muy pocos saben qué es la cuenta individual, cuáles subcuentas la integran, o que las aportaciones son tripartitas.

Incluso, la gran mayoría desconocen que pueden realizar aportaciones voluntarias, hacer retiros o que se pueden cambiar de AFORE.

En cuanto a la inversión de los recursos, 84% de la población encuestada desconocen qué es una SIEFORE; y muchos comentaron que jamás habían escuchado el término, menos aún, tener idea de cuál es su función.

Se aprecia que los años de antigüedad laboral que tengan los trabajadores sí es motivo de que éstos conozcan o no cómo funciona y que beneficios tiene este nuevo sistema de pensiones, quizá esto

vaya en correlación con el aumento de la edad o la madurez de las personas para pensar en su retiro.

En algunos casos, tuvieron mayor conocimiento al respecto los trabajadores que tienen menos años de antigüedad laboral; pero en general, los que tienen de 16 a más años de antigüedad laboral son los que parecen estar mejor informados.

Tal vez esto se debe a que como están más cerca de la jubilación se interesan un poco más en saber que situación económica tendrán en su retiro.

En el caso de los trabajadores encuestados que tienen de 0 a 5 años de antigüedad laboral, el desconocimiento y desinterés es enorme; esto se debe a que como aún son jóvenes, pues la mayoría tienen entre 20 y 29 años de edad, opinan que les falta mucho tiempo para jubilarse y por lo tanto no es importante informarse por el momento.

Por otro lado, son pocos los trabajadores que han pensado en alguna otra opción para su retiro, entre las que han considerado están principalmente: poner un negocio o ahorrar dinero en el banco. Con respecto a los que no lo han pensado es porque argumentan que falta mucho tiempo o que no lo necesitan.

En cuanto a la disponibilidad de los trabajadores para contestar la encuesta, se observó que los que tienen de 0 a 5 años de antigüedad laboral fueron los más interesados para contestar el cuestionario, seguidos de los que tienen entre 6 y 15 años de antigüedad laboral; finalmente, los de 16 a más años fueron los que mostraron menos disponibilidad para contestar la encuesta, con lo cual se puede

interpretar que entre más tiempo tenga trabajando una persona menos accesible es.

Cabe mencionar que entre las opiniones y/o comentarios que se dijeron con respecto a las AFORE, la gran mayoría de las personas encuestadas señalaron no estar de acuerdo con el hecho de que se les obligue a afiliarse en este nuevo sistema de pensiones, comentaron que preferirían que la afiliación fuera opcional.

Una de las grandes quejas fue las comisiones que se cobran por administrar las cuentas individuales. En general los encuestados opinan que son muy elevadas y que con esto sólo se están beneficiando las AFORE (ver anexo 2).

Realmente fueron muy pocos los encuestados que mencionaron estar de acuerdo con este sistema de pensiones, y que creen que es una buena oportunidad para mejorar la calidad de vida una vez llegado el momento de la jubilación.

Sin embargo, guste o no, como el sistema es obligatorio para los trabajadores afiliados al IMSS, las personas deben de hacer más conciencia y preocuparse por preparar un retiro económico desahogado cuando aún están jóvenes, que es cuando tienen un plazo más largo de inversión que ayudaría a tener un mayor monto para el retiro.

## Anexo 1 Cuestionario

ENCUESTA A TRABAJADORES ACTIVOS Y NO ACTIVOS AFILIADOS  
A UNA AFORE.

Folio \_\_\_\_\_

### A) Datos personales

Edad: \_\_\_\_\_ años

Sexo:  Femenino

Masculino

Años de antigüedad laboral: \_\_\_\_\_

### B) Jubilación

1. ¿Sabe cuál es la edad establecida para jubilarse?

SÍ     NO --> pase a 2

¿Cuál? \_\_\_\_\_ años

2. ¿Sabe cuáles son los criterios para jubilarse?

SÍ     NO --> pase a 3

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

C) AFORE

3. ¿Con cuál AFORE cuenta Usted?

-----

4. ¿Sabe qué es una AFORE?

SÍ     NO --> pase a 4b

¿Qué es? -----

pase a 5

4b. ¿Ha tratado de informarse acerca de las AFORE?

SÍ

¿Cómo? -----

pase a 9

NO

¿Por qué? -----

pase a 9

5. ¿Sabe cuáles son sus funciones?

SÍ     NO --> pase a 6

¿Cuáles? -----

6. ¿Sabe qué es la cuenta individual?

SÍ     NO --> pase a 7

¿Qué es? -----

pase a 6b

6b. ¿Sabe cuáles subcuentas la integran?

SÍ     NO --> pase a 7

¿Cuáles? -----



#### D) Aportaciones

7. ¿Sabe quiénes realizan las aportaciones a la cuenta individual?

SÍ     NO --> pase a 8

¿Quiénes? \_\_\_\_\_

8. ¿Ha hecho aportaciones voluntarias?

SÍ     NO --> pase a 9

¿Cuántas? \_\_\_\_\_

#### E) Estado de cuenta

9. ¿Recibe Usted el estado de cuenta de su AFORE?

SÍ     NO --> pase a 10

¿Cada cuándo? \_\_\_\_\_ veces al año

#### F) SIEFORE

10. ¿Sabe qué es una SIEFORE?

SÍ     NO --> pase a 11

¿Qué es? \_\_\_\_\_

pase a 10b

10b. ¿Sabe cuál es su función?

SÍ     NO --> pase a 11

¿Cuál? \_\_\_\_\_

### G) Retiros

11. ¿Sabe cuáles son los tipos de retiros puede realizar?

SÍ     NO --> pase a 12

¿Cuáles? .....

12. ¿Sabe cuántos retiros puede realizar al año?

SÍ     NO --> pase a 13

¿Cuántos? .....

### H) Opciones de retiro

13. ¿Ha pensado en alguna otra opción para su retiro?

SÍ

¿Cuál? .....

NO

¿Por qué? .....

14. Opinión o comentario sobre las AFORE

.....  
.....  
.....

## **Anexo 2** Lista de comentarios

A continuación se presenta la lista de algunos comentarios que hicieron los entrevistados:

- ❖ Las AFORE sólo generan ganancias para ellas mismas, porque cobran mucho.
- ❖ Es un instrumento típico del neoliberalismo, que disminuye la responsabilidad social y la convierte en individual.
- ❖ Deberían bajar sus comisiones para que los ahorros de los trabajadores puedan sustentar el retiro.
- ❖ No sirven para nada, a fin de cuentas los beneficiados son los bancos que las manejan.
- ❖ El fondo para nuestro retiro está siendo administrado por los bancos, no vaya a pasar lo del fobaproa y después nadie se haga responsable.
- ❖ Es un negocio para los grandes capitales.
- ❖ No es un buen sistema para generar ganancias a los trabajadores.
- ❖ Generan desconfianza ya que las administran los bancos.
- ❖ Falta información de las mismas.

- ❖ No estoy de acuerdo en que nos obliguen a afiliarnos.
- ❖ Creo que va a resultar un fraude.
- ❖ Deberían difundir más información sobre las opciones de retiros.
- ❖ Deberían cobrar menos comisión.
- ❖ Creo que este sistema no ofrece grandes beneficios.
- ❖ No me gusta la AFORE, preferiría manejar mi dinero yo misma.
- ❖ Nos deberían permitir decidir si queremos afiliarnos o no.
- ❖ Es una buena oportunidad para mejorar el nivel de vida a nuestro retiro.
- ❖ Como administradora ha logrado mejores resultados que el SAR.
- ❖ Creo que son buenas, ya que de otra manera nosotros no haríamos nada por ahorrar para nuestro retiro.

## Anexo 3 Glosario

**Abono:** Cantidad que por diferentes conceptos representa un ingreso a la cuenta individual del trabajador.

**AFJP:** Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

**AFORE:** Administradora de Fondos para el Retiro. Empresa financiera especializada en la administración de los ahorros para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS.

**AFP:** Administradoras de Fondos de Pensiones.

**Ahorro para el retiro:** Prestación que cubre la jubilación o retiro de la población asalariada a partir de la aportación monetaria que realiza el patrón, empresa o institución pública o privada a una cuenta bancaria, con el propósito de formar un fondo.

**AMPO:** Aporte Medio Previsional Obligatorio. Se obtiene dividiendo el promedio mensual de las aportaciones totales entre el número total de afiliados que están aportando; se calcula dos veces al año.

**Antigüedad laboral:** Tiempo que una persona ha permanecido en un cargo o empleo.

**A priori:** Anterior a cualquier conocimiento profundizado.

**Aportación:** Cantidad que se deposita periódicamente en la cuenta individual de cada trabajador y que resulta de las contribuciones obrero-patronales y del Gobierno.

**Beneficiario:** Persona que resulta favorecida al percibir una prestación de una donación, acción, seguro, etc.

**Comisión:** Retribución o porcentaje que se percibe en concepto de mediación en un negocio o compra. Cantidad que cobra la AFORE por proporcionar algún servicio.

**Compañía de Seguros:** Empresa financiera que selecciona el trabajador para el pago de rentas vitalicias y el seguro de sobrevivencia.

**CONSAR:** Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Organismo desconcentrado de la SHCP que regula, supervisa y coordina a los participantes de los SAR.

**Cotización:** Pago de la parte correspondiente a las cuotas de la seguridad social.

**Cuenta:** Depósito de dinero en una entidad financiera.

**Cuenta individual:** Cuenta que se abre en una AFORE a nombre de cada trabajador para depositar y administrar su ahorro para el retiro.

**Cuota:** Cantidad fija que obligatoriamente deben pagar patrones y trabajadores.

**Cuota Social:** Cantidad de dinero que el Gobierno Federal deposita mensualmente a la cuenta individual del trabajador por cada día de salario cotizado.

**Cuota Patronal:** Cantidad de dinero que el patrón deposita mensualmente a la cuenta individual del trabajador por cada día de salario cotizado.

**Déficit:** Cantidad que falta a los ingresos para que se equilibren con los gastos.

**Error de muestreo:** Es la diferencia entre un valor real del parámetro en la población y el valor estimado a partir de la muestra para ese parámetro. Siempre estará presente en el muestreo, pero puede ser controlado mediante un buen diseño del muestreo, selección de un adecuado tamaño de muestra y utilización del tipo de muestreo que sea más apropiado para las población bajo estudio.

**Fideicomiso:** Disposición por la que el testador deja su herencia o parte de ella encomendada a la buena fe de alguien para que, en caso y tiempo determinados, la transmita a otra persona o la invierta del modo que se le señale.

**Fiduciario:** Persona que está encargada de un fideicomiso.

**Fondo:** Conjunto de recursos destinado a un objetivo determinado.

**Globalización:** Tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales.

**Imponible:** Que se puede gravar con un impuesto o un tributo.

**IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

**INFONAVIT:** Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

**Inversión:** Uso del dinero con el propósito de ganar más dinero, obtener ingresos, aumentar el capital, o ambos.

**Jubilación Anticipada:** Es la posibilidad de obtener la jubilación sin haber cumplido la edad establecida, con la condición de que se cumplan determinados requisitos relacionados con el saldo de la cuenta individual.

**Jubilación Ordinaria:** Es la prestación a la que tendrán derecho todos los afiliados a una AFJP cuando cumplan el requisito de edad, si que sea necesario que tengan un mínimo de años de aportaciones.

**Jubilación Postergada:** es la posibilidad de permanecer en actividad con posterioridad a la fecha en que cumpla la edad establecida para jubilarse, postergando así el inicio de cobro de su jubilación.

**Jubilado:** Persona de 12 años o más que no realiza actividades económicas pero que recibe un ingreso o pensión por parte de alguna institución de seguridad social o de una empresa como resultado de una prestación laboral.

**Jubilarse:** Eximir del servicio por ancianidad o imposibilidad física a un empleado, señalándole, generalmente, una pensión.



**Marco poblacional:** Es la relación de unidades de muestreo de la que se selecciona la muestra.

**PAP:** Prestación Adicional por Permanencia. Equivale al 0.85% por cada año de servicio con aportaciones realizadas, se calcula sobre el promedio de las remuneraciones que se hayan percibido durante los últimos 10 años de servicio.

**Parámetro:** Es una medida que se calcula para describir una característica de una población.

**PBU:** Prestación Básica Universal. Es una suma fija para cada jubilado, equivale a 2.5 veces el AMPO para los beneficiarios que acrediten 30 años de aportaciones y se incrementará 1% por cada año adicional de aportaciones, hasta un máximo de 45 años.

**PC:** Prestación Compensatoria. Equivale al 1.5% por cada año de servicio con aportaciones al antiguo sistema, hasta un máximo de 35 años; se calcula sobre el promedio de las remuneraciones que se hayan percibido durante los últimos 10 años de servicio.

**Pensión:** Cantidad mensual que recibe el asegurado al final de su vida laboral, cuando cumple los requisitos legales o sus beneficiarios cuando él fallezca.

**Pensionado:** Persona de 12 años o más que no realiza actividades económicas pero que recibe un ingreso o pensión por parte de alguna institución de seguridad social o de una empresa como resultado de una prestación laboral.

**Precario:** De poca estabilidad o duración.

**Previsional:** Se refiere a la acción de disponer lo conveniente para atender contingencias o necesidades previsibles.

**Régimen de inversión:** Conjunto de lineamientos y restricciones que establece la autoridad para definir los instrumentos financieros y los límites máximos y mínimos en los que pueden invertir las SIEFORE.

**Rendimiento:** Ganancia o pérdida que produce una inversión o un negocio, el cual usualmente se expresa como porcentaje anual sobre la cantidad invertida.

**Rendimiento de gestión:** Este rendimiento representa la ganancia que ha obtenido el dinero de los trabajadores invertido en la SIEFORE, antes de que la AFORE cobre su comisión.

**Rendimiento real:** Representa la ganancia por arriba de la inflación que recibió el dinero del trabajador invertido en la SIEFORE, esto implica, que el dinero creció más allá de lo que creció el nivel general de precios durante un periodo determinado.

**Rentabilidad:** Utilidad o ganancia que se obtiene de una inversión.

**Renta vitalicia:** Pensión duradera hasta el fin de la vida del beneficiario.

**Retiros programados:** Pensión que se recibirá periódicamente durante un tiempo determinado.

**Salario base de cotización:** Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**Saldo:** El valor total de una cuenta o lo que está depositado en ella.

**SAR:** Sistema de Ahorro para el Retiro.

**SHCP:** Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**SIEFORE:** Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Es la entidad financiera a través de la cuál las AFORE invierten el ahorro para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS.

**SIJP:** Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

**Sobrevida:** Cuando una persona vive más allá de la expectativa de vida medica considerada.

**Típico:** Característico o representativo de un tipo.

**Unidad de muestreo:** Puede ser un simple elemento de la población o grupos (de intersección vacía) de elementos de la población.

**Vitalicia:** De por vida. Que dura desde que se obtiene hasta el fin de la vida.

## Bibliografía

### LIBROS:

Norahenid Amescua Órnelas. "Las afores paso a paso" Sicco, 1996.

Ángel Guillermo Ruiz Moreno. "Las Afores: El nuevo sistema de ahorro y pensiones" Porrúa, 2002.

Patricio Miranda Valenzuela y Juan Noriega Granados. "Entendiendo las Afores" Sicco, 1997.

González Mendoza Dulce Gabriela "Las Afores y las Siefores como entidades financieras" UNAM, México 2002.

Javier Moreno Padilla. "Reforma estructural de la seguridad social" Themis, México 1996.

"Guía del sistema de pensiones para los trabajadores afiliados al IMSS". CONSAR.

"Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro". CONSAR.

Leslie Kish "Muestreo de encuestas" Trillas, México 1979.

\* Carlos E. Méndez A. "Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación".

Bienvenido Visauta Vinacua "Técnicas de investigación social" PPU, Barcelona 1989.

Cesar Pérez López "Técnicas de muestreo estadístico" Alfaomega 2000.

### Revistas:

Jaime Ruiz Tagle "El nuevo sistema de pensiones en Chile: Una evaluación preliminar" Banco Nacional de Comercio Exterior. Vol. 46. Número 9. 9 de enero de 1996.

Moreno Martín "El IMSS se reforma para evitar el colapso" Revista Epoca, México 1995.

Ruben M. Lo Vuolo "Reformas previsionales en América Latina: El caso argentino" Banco Nacional de Comercio Exterior. Vol. 46. Número 9. 9 de enero de 1996.

"Administradoras de fondos de retiro: Reforma en México y los ejemplos chileno y argentino, examen de la situación económica en México" Banco Nacional de México, Vol. 72. Número 844. 3 de enero de 1996.

Hiroshi Takahashi "¿Con cuál AFORE me quedo?" La revista, Número 062, 2 de mayo de 2005.

Rogelio Ladrón de Guevara Domínguez "La gran incertidumbre de las Afores" Ciencia Administrativa. Vol. Especial. Número único. 1995-1996.

### Páginas en Internet:

[www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

[www.condusef.gob.mx](http://www.condusef.gob.mx)

[www.shcp.gob.mx](http://www.shcp.gob.mx)

[www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)

[www.josepinera.com](http://www.josepinera.com)

[www.eluniversal.com.mx](http://www.eluniversal.com.mx)

[www.uv.mx](http://www.uv.mx)

[www.metafjp.com.ar](http://www.metafjp.com.ar)

[www.redseqsoc.org.uy](http://www.redseqsoc.org.uy)

[www.suagm.edu](http://www.suagm.edu)

[www.vanguardia.com.mx](http://www.vanguardia.com.mx)