



Universidad
Latina

UNIVERSIDAD LATINA

CAMPUS CUERNAVACA

RVOE: 8344-27

LICENCIATURA EN DERECHO

**ESTUDIO SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE
PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ Y SU
REPERCUSIÓN EN LAS NUEVAS GENERACIONES DE
TRABAJADORES EN MÉXICO**

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

PAULINA LÓPEZ DE CÁRDENAS SIXTOS

ASESOR DE TESIS: MTRO. FABIAN GARCÍA RÁMIREZ

CUERNAVACA, MORELOS, JUNIO 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIAS

A mis padres que fueron la base de mi formación personal y académica, para que yo pudiera lograr mis metas, por motivarme y darme la mano cuando más los necesitaba a ustedes por siempre mi amor y agradecimiento.

A mis hermanos que me brindan su amor, apoyo incondicional y que siempre han estado junto a mí, gracias por sus consejos y paciencia.

A quienes siempre están en mi vida llenando de amor mi corazón, de alegría mi existir, siempre estarán en mis triunfos y derrotas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi maestro y asesor de tesis, el Maestro Fabián García Ramírez por su dedicación y su entrega como docente académico.

A los maestros que dedicaron cada minuto para la enseñanza en el aula como fuera y dentro de ella, que se tomaron el tiempo y la dedicación de brindarme las herramientas necesarias para mi formación profesional, por su disponibilidad y conocimiento, en especial al Maestro Félix Zagal Ramírez, al Maestro José Luis Demesa y a al director de Carrera el Maestro Héctor Roa Martínez.

Gracias a la Universidad Latina que me proporcionó los medios necesarios para desarrollar mis habilidades, competencias, aptitudes y llevarlas a otro nivel. Por esa reiterada filosofía institucional, su misión y valores que estuvieron presentes cada día en mi formación para ser hoy una mejor persona.

"(...) entonces Anum y Enlil me designaron a mí, Hammurabi, príncipe piadoso, temeroso de mi dios, para que proclamase en el País el orden justo, para destruir al malvado y al perverso, para evitar que el fuerte oprima al débil, para que, como hace Shamash Señor del Sol, me alce sobre los hombres, ilumine el País y asegure el bienestar de la gente."

El código de Hammurabi

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I ESTADO DEL ARTE.....	10
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.2.1 Objetivo General de la Investigación.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos de la Investigación.....	11
1.3 PREGUNTAS GUIAS DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	12
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.5.1 Alcances de la Investigación.....	13
1.5.2 Limitaciones de la Investigación.....	13
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 EJE DE ANÁLISIS 1.-LEY DEL SEGURO SOCIAL A LAS PRESTACIONES DE PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.....	14
2.1.1. Antecedentes de la pensión.....	14
2.1.2 La jubilación.....	19
2.1.3 La pensión de invalidez de vejez o de cesantía en edad avanzada.....	20
2.1.4 Ley del seguro social.....	21
2.2 EJE DE ANÁLISIS 2: LEY DEL SEGURO SOCIAL A LAS PRESTACIONES DE PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA - VEJEZ Y SU INFLUENCIA EN LAS NUEVAS GENERACIONES EN MÉXICO.....	28
2.2.1 Las nuevas generaciones.....	28
2.2.2 La ley del seguro social y las nuevas generaciones.....	35
2.2.3 Afores.....	38
2.2.3.1 Afiliación.....	40
2.2.4. Cuentas individuales.....	42
CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1.1 Investigación Cualitativa.....	45
3.2 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	47

3.2.1 Método Descriptivo.....	47
3.2.2 Método Etnográfico	47
3.3 TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.3.1 Entrevista.....	48
3.3.1.1 Entrevista Estructurada.....	49
3.4 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.5 INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA RECOPILACIÓN DE DATOS O INFORMACIÓN.....	50
3.5.1 Diseño del guion de entrevista	50
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	51
4.1 ANÁLISIS DE DATOS	51
Cuadro 4.1.1 Inicio de labores.....	51
Cuadro 4.1.2 Conocimiento de la prestación laboral	52
Cuadro 4.1.3 Prestaciones Laborales	52
Cuadro 4.1.4 Asegurado del IMSS	53
Cuadro 4.1.5 Afiliación del IMSS	53
Cuadro 4.1.6 Porcentaje de la retención del Seguro Social.....	53
Cuadro 4.1.7 Conocimiento de sus derechos laborales.....	54
Cuadro 4.1.8 Conocimiento de la pensión de cesantía de vejez y edad avanzada.....	54
Cuadro 4.1.9 Edad para poder pensionarte.....	55
Cuadro 4.1.10 Explicación de la pensión por cesantía de vejez y edad avanzada	55
Cuadro 4.1.11 Modificación de la Ley del Seguro Social	56
4.2 HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	58
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	66

RESUMEN

La presente investigación se realizó en Cuernavaca, Morelos en diversos lugares de trabajo. El objetivo fue analizar los factores de como labora el trabajador y el conocimiento que tiene acerca de sus derechos y prestaciones tomando como sustento la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas del Ahorro para el Retiro.

Se llevó a cabo una entrevista estructurada y se aplicó un cuestionario: acerca de la prestación de pensión por cesantía de edad avanzada y vejez. Posteriormente se analizó la información a fin de conocer el conocimiento que tienen los trabajadores acerca de esta prestación.

De manera explicativa se desarrollaron los factores que influyen para que los trabajadores ignoren esta prestación, denotando su estilo de trabajo y su desarrollo.

Las palabras clave del estudio son: Ley del seguro social, pensión, afore, cesantía, vejez, nuevas generaciones.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló sobre el estudio de la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez y de cómo repercute hoy en día a los jóvenes trabajadores.

Actualmente los jóvenes trabajadores no saben a las prestaciones que tienen derecho y de cómo estas se obtienen, así que en esta investigación se explicará en que consiste y así en un futuro los jóvenes trabajadores tengan una vida digna durante su vejez.

Una definición más acertada de lo que es la pensión por cesantía de edad avanzada y vejez es esta existe cesantía cuando un asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta cinco años de edad. (Diputados, Ley del Seguro Social, 2015), quien la estableció la ley.

Se emplearan diversos métodos de investigación para recabar la información pertinente que ayude a dar explicación a los factores de los cuales el trabajador ignora de esta prestación y de cómo se le puede ayudar para así tener el conocimiento adecuado y ejercerlo.

Tomando en cuenta las características mencionadas, en el primer capítulo se identifica el planteamiento del problema de la investigación en cuestión. Y a continuación se encontraran las preguntas secundarias de la investigación, las cuales fueron respondidas de acuerdo a la información analizada.

Partiendo del planteamiento del problema se elaboró el objetivo general de la investigación, así como 3 objetivos específicos, los cuales fueron contestados durante el proceso de la investigación. Los cuales fueron parte fundamental para la justificación y relevancia de la investigación.

Para el desarrollo del estudio se tomaron en cuenta las limitaciones que pudieran sobrevenir durante el proceso de la investigación y pudieran retrasar o detener los alcances y propósitos del proyecto.

En el segundo capítulo se desarrolló de forma más explícita los antecedentes de la investigación que dieron sustento a este trabajo; así como los principales conceptos y características de la pensión. Así mismo se plantearon los antecedentes históricos de la pensión y las diversas concepciones y que da la misma como ha ido evolucionando.

Continuando con este capítulo se elaboró el marco teórico de la investigación en el cual se explican detalladamente los ejes rectores teóricos: 1.- *Ley del Seguro Social a las prestaciones de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez* y 2.- *Ley del Seguro Social a las prestaciones de pensión por cesantía en edad avanzada - vejez y su Influencia en las nuevas generaciones en México.*

En el tercer capítulo se investigó la metodología empleada en la investigación, así como el enfoque de la misma, los métodos utilizados, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y/o información.

Se realizó una breve descripción de los participantes que formaron parte del estudio y las características que debían tener para ser considerados parte de la muestra de investigación.

Por último, en el cuarto capítulo se analizaron los datos recabados por la técnica empleada, y se llegó a la interpretación de los resultados del instrumento de investigación, dando respuesta a las preguntas secundarias dentro de los hallazgos del estudio.

En las conclusiones finales se abordara la teoría que hizo posible el sustento a través de la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas del Ahorro para el Retiro para determinar la pensión y de cómo repercute en los jóvenes trabajadores y su conocimiento que tienen acerca de esta y de cómo a través de cuentas individuales o afores podrán tener su ahorro para su vejez

CAPÍTULO I ESTADO DEL ARTE

1.1 Planteamiento del Problema de la Investigación.

(Federacion, 2016), identificó que la política pública de pensiones y jubilaciones del periodo 1995-2013 se integró por un conjunto de disposiciones normativas, institucionales y programático-presupuestales orientadas a administrar los regímenes de pensiones y jubilaciones existentes en el país: el históricamente utilizado de beneficio definido y el de nueva creación, de contribución definida. Aunque para ambos regímenes se planteó el mismo objetivo, el Gobierno Federal emprendió medidas paralelas de administración, centrándose en la integración de una estructura orientada a la regulación y supervisión del régimen de contribución definida, dejando sin modificaciones sustantivas la administración del régimen de beneficio definido. Si bien en el periodo se lograron avances para atenuar los problemas financieros que ponían en riesgo la provisión oportuna de las pensiones y jubilaciones, la política pública implementada presentó deficiencias que limitaron sus alcances y con ello el logro de los propósitos establecidos. El detalle de estos aspectos se presenta a continuación.

Las modificaciones a la Ley del Seguro Social que configuraron la política de pensiones y jubilaciones del periodo 1995-2013 respondieron a la necesidad de atender el déficit público que ponía en riesgo a los trabajadores del país de no recibir una pensión al término de su vida laboral. El Gobierno Federal determinó que la tendencia demográfica, que amenazaba con incrementar el déficit en años posteriores, tornaba relevante generar un nuevo esquema de pensiones y jubilaciones, basado en una adecuada regulación y eficaz supervisión de cumplimiento; a la vez, consideró necesario fortalecer la operación del régimen antiguamente establecido, a fin de aminorar el riesgo.

Por lo antes explicado la pregunta general para esta investigación es:

¿Cómo influye la modificación de la ley a la prestación de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez en las nuevas generaciones en México?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General de la Investigación

Conocer cómo es que se puede tener una calidad de vida digna, de acuerdo a la nueva reforma de ley a la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez en las nuevas generaciones e identificar las razones de su aplicación

1.2.2 Objetivos Específicos de la Investigación

- 1- Identificar los tipos de pensiones que se otorgan de acuerdo a la Ley del Seguro Social
- 2- Explicar que es la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez.
- 3- Relacionar la influencia que tiene la modificación de la Ley del Seguro Social en las nuevas generaciones.

1.3 PREGUNTAS GUIAS DE INVESTIGACIÓN

- 1 ¿Qué significa pensión por cesantía en edad avanzada y vejez?
- 2 ¿Cuándo se modificó la Ley del Seguro Social con respecto a la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez y cuál fue su fundamento?
- 3 ¿Dónde se ve más afectado la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez en las nuevas generaciones con la nueva aplicación de la reforma?
- 4 ¿Qué garantía da el IMSS a los trabajadores jóvenes afiliados para su calidad de vida en los próximos años?
- 5 ¿Por qué es importante conocer la modificación del Seguro Social?

1.4 JUSTIFICACIÓN

El problema de la presente tesis consiste en comprobar que el actual sistema de pensiones en México reúne las condiciones para ofrecer a los trabajadores una pensión suficiente para conservar un nivel de vida al momento de su retiro similar al que tuvo durante su vida laboral, con la nueva entrada de la reforma de la Ley del Seguro Social la pensión por cesantía de edad avanzada y vejez disminuyó así perjudicando a los hoy jóvenes que entramos al mundo laboral ya que se tiene que trabajar más y tener que ahorrar por tu propia cuenta para poder solventar tu vejez lo cual no poder satisfacer las necesidades principales, en los contratos de hoy en día hay muchas limitaciones acerca de las prestaciones ya que de por sí no te pagan suficiente y te quitan.

El conocimiento que los jóvenes en hoy en día llamados los milleniales ignoran por completo la prestación y lo cual no estar debidamente informados en un futuro no saber cómo solventarse lo cual también en esta investigación daremos una opción de como los jóvenes pueden mantenerse informados y así poder valer sus derechos y en el momento de tener que retirarse en el ámbito laboral tener las herramientas y la satisfacción de poder tener una vida digna durante su vejez

Además, la generación actual de jóvenes por diversas razones, se está incorporando más tarde al mercado laboral lo que limita los años de acumulación y los beneficios que ofrece capitalización del ahorro

1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Alcances de la Investigación

Con la aplicación del proyecto se pretende informar a las nuevas generaciones de México, que les permita estar actualizados acerca de los tipos de prestaciones que nos ofrece nuestra Ley. Dicho objetivo permitirá el involucramiento de los jóvenes al conocer y defender sus derechos laborales, tener la capacidad y el entendimiento que ahora deberán ahorrar para un futuro en su vejez tener una vida digna. Se pretende lograr que los jóvenes de hoy en día estén informados y se esfuercen en su ahorro individual.

1.5.2 Limitaciones de la Investigación

Durante la aplicación de dicha investigación, pueden surgir obstáculos que retrasen la aplicación de dicha investigación, dentro de estos se pueden describir:

- La información documental que me permita desarrollar el tema
- El permiso de los sujetos para poder entrevistarlos.
- La participación de los sujetos en la investigación.
- La falta de conocimiento acerca del tema.

Dichas limitaciones se presentaran desde un inicio del proyecto, estas pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este estudio se demostrará la teoría que han realizado diversos autores en el campo de la investigación sobre la modificación de la prestación de cesantía en edad avanzada y vejez y su repercusión en las nuevas generaciones de trabajadores en México.

Tomando para su estudio los siguientes ejes de análisis:

- 1.- Ley del Seguro Social a las prestaciones de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez
- 2.- Ley del Seguro Social a las prestaciones de pensión por cesantía en edad avanzada - vejez y su Influencia en las nuevas generaciones en México.

2.1 Eje de análisis 1.-Ley del Seguro Social a las Prestaciones de Pensión por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

2.1.1. Antecedentes de la pensión

(Federacion, 2016), investigó que la intervención del Estado en materia de pensiones y jubilaciones inició formalmente con la promulgación de la constitución de 1917, al establecerse en la fracción XIV de su artículo 123 que:

"Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión".

Por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate al trabajador por un intermediario.

Siguiendo con Federación, identificó que el establecimiento de este mandato respondió a una serie de demandas exacerbadas durante los años de revolución que buscaban limitar la explotación de los trabajadores en cualquier actividad laboral.

Para 1916, el entonces Presidente de la República Venustiano Carranza afirmaba: “La seguridad de los obreros está dada por la responsabilidad de los empresarios, en los casos de accidente y por los seguros en casos de vejez”.

En sus inicios, las pensiones y jubilaciones se concibieron como una derivación de la relación entre particulares: el patrón y el trabajador, donde el primero sería responsable de pagar las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores, en los términos establecidos en la fracción XIV del artículo 123 constitucional. El pago de indemnizaciones se estableció, por lo tanto, como un derecho acotado a los trabajadores o a la población con un empleo formal.

Entre los hechos más relevantes en materia de pensiones y jubilaciones, se puede mencionar la promulgación, en 1925, de la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro, que estableció las bases para el retiro del trabajador al servicio del Estado, así como su pensión, y de la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y Armada Nacionales, en 1926. 42/ Cuatro años más tarde, se reformó el artículo 123 en su fracción XXIX, para declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, la cual comprendería los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos. 43/ Para reglamentar el artículo 123, se emitió en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, que refrendó que los patrones deberían efectuar el pago de indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo.

El establecimiento de este mandato respondió a una serie de demandas exacerbadas durante los años de revolución que buscaban limitar la explotación de los trabajadores en cualquier actividad laboral.

Por otro lado la Federación, reconoció que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2/ señala que la pensión corresponde al monto de dinero que recibe

el trabajador al término de su vida laboral, en caso de invalidez, incapacidad o muerte; y que la jubilación se alcanza al cumplir con la edad y el periodo de empleo determinados en las normas de cada país o sistema de seguridad social.

Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate al trabajador por un intermediario.

(Diputados.Gob, 1989), señaló en el mes de diciembre de 1988, que está honorable Cámara aprobó el decreto de reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social.

Con anterioridad la LIV Legislatura, había recibido las diferentes propuestas de reformas y modificaciones: al artículo 123 constitucional, a los artículos 90 y 163 de la Ley Federal del Trabajo, por parte del diputado Mario Rojas Alba, de la Corriente Democrática;

1.- A los artículos 4to y 123 constitucionales por el diputado Vicente Coca Alvarez, del Partido Auténtico de la Revolución Mexicana;

2.- A diferentes artículos de la Ley del Seguro Social por los diputados Juan Díaz Aguirre, Víctor M. Carreto y otros miembros del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional;

3.- Y la propuesta de reforma al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Alfonso Méndez Ramírez, del Partido Acción Nacional;

4.- En mayor o menor medida todas las propuestas intentaban beneficiar a los pensionados y jubilados del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en aquel entonces, recibían una miserable pensión de 85 mil pesos mensuales y de 42 mil 500 pesos por viudez.

Las reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social fueron aprobadas por consenso entre todas las fracciones parlamentarias del Congreso;

5.- Tales reformas consistieron en que la pensión mínima no fuera inferior al 70% del salario mínimo, incluyendo en ellas las asignaciones familiares (15% para la esposa y 10% para cada hijo) y las ayudas asistenciales hasta en un 20% si el pensionado no puede valerse por sí mismo; se estableció además, que el ingreso de las viudas se elevara a 90% de la pensión del esposo fallecido y que, cada vez que se incrementen los salarios mínimos, esto ocurra en las pensiones en la misma proporción.

Siguiendo con lo señalado por Diputados. Gob, identificó que a pesar de sus logros y limitaciones, en las decisiones y negociaciones parlamentarias, el Partido Revolucionario Institucional mejoró su propuesta original y las fracciones opositoras redujeron en la misma proporción sus justas pretensiones de que ninguna pensión fuera inferior al salario mínimo vigente. Se firmaron las modificaciones bajo la condición aceptada por todas las fracciones, de reiniciar la discusión y hacer posible la pensión mínima en el próximo Período Ordinario de Sesiones.

El 16 de noviembre de 1989, el Partido Acción Nacional presentó una nueva propuesta de modificación al artículo 168 de la Ley del Seguro Social, para que la suma de la pensión con las asignaciones familiares y ayudas asistenciales no sea inferior al salario mínimo del Distrito Federal.

Consideraciones:

La grave situación en que se encuentran los jubilados y pensionados de México y la tendencia a empeorar en el futuro, hace indispensable el establecimiento de un conjunto de reformas constitucionales laborales y en el campo de la seguridad social.

De acuerdo con las cifras de los anexos del Primer Informe de Gobierno salinista, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene 1 millón 147 mil pensionados, en los que se estima haber gastado en 1989 por concepto de invalidez, vejez, cesantía y muerte, la cantidad de 1 mil 907 miles de millones de pesos; 7.

Es decir, el promedio de recursos que el Instituto Mexicano del Seguro Social destina a los pensionados y jubilados es de 138 mil 549 pesos 83 centavos mensuales, una minoría entre 10 y 15% de los jubilados del Instituto Mexicano del Seguro Social reciben entre 290 a 300 mil pesos mensuales; 8.

Por otro lado Diputados.Gob, investigó que las cifras de la iniciativa de Decreto y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación, correspondiente al año de 1990 pronostican condiciones económicas peores para los jubilados. En pensiones y jubilaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social piensa gastar en ese año, 1 mil 182 miles de millones de pesos; 9 y en el caso de que se mantenga la cobertura actual, el gasto mensual por jubilado será de 85 mil 876 pesos 1 centavo, lo que significa una reducción nominal con respecto al año anterior del 38%, que coloca al presupuesto de 1990 en las mismas condiciones de 1988 y nulifica los avances logrados con las reformas aprobadas por el Congreso.

Es un enigma de qué forma y en qué cantidad se incrementaría el presupuesto para los jubilados, como parte de la renegociación de la deuda, que afirma cambiar préstamos para el pago de réditos y disminuir el débito externo. Mantener las mejoras económicas en las pensiones y jubilaciones, depende pues de que el gasto en el pago de la deuda se reduzca del 60% del presupuesto anterior al 33.5% que se estima pagar en 1990.

Si esto ocurre tal como se cree en la Secretaría de Programación y Presupuesto el presupuesto para pensiones y jubilaciones en el Instituto Mexicano del Seguro Social para 1990 será entre 1 billón 400 y 1 billón 500 mil millones de pesos, apenas suficiente para proporcionar 130 mil pesos mensuales por jubilado.

Para hacer posible la pensión mínima es indispensable aumentar el presupuesto programado en 100%, es decir, que la Secretaría de Programación y Presupuesto, deberá aumentar el presupuesto programado en 1 billón 500 mil millones de pesos con una partida especial para las pensiones y jubilaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.1.2 La Jubilación

Con respecto a la jubilación Diputados.Gob, demostró que la situación de los jubilados es complicada, la de los ciudadanos mexicanos mayores de 65 años y sus proyecciones estadísticas son peores. Las proyecciones de la población mexicana según datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y el Consejo Nacional de la Población; 10, en 1995 habrá 92 millones 939 mil 264 habitantes, de los cuales 3 millones 968 mil 697 tendrán más de 65 años; para el año 2000 la población total será de 100 millones 39 mil 8 de los cuales 4 millones 820 mil 639 tendrán más de 65 años.

En el mismo documento de estudio se estima para 1990, 3 millones 259 mil 710 habitantes de más de 65 años (de una población total de 85 millones 784 mil 224 habitantes), de los cuales apenas un 35% estará asegurada, el 65% restante no tendrá ningún tipo de pensión a jubilación. La gran mayoría de la población de la tercera edad mexicana, estará destinada a la indigencia y a la marginación total de la seguridad social.

La solución tendrá sustento real si al mismo tiempo que se realiza una reforma laboral revolucionaria a fondo, se modifica también el actual proyecto económico neoliberal salinista, a cambio de otro que permita consolidar el rumbo económico auténticamente nacional, democrático y popular, realizando las urgentes transformaciones estructurales necesarias para dar paso a una nueva economía orientada fundamentalmente al mejoramiento del nivel de vida del pueblo y a la democratización de las instituciones.

Desde el punto de vista de Diputados.Gob, determinó que en una sociedad como la actual, en que la explotación del hombre por el hombre se fortalece a la par del egoísmo y el desprecio del trabajo que en toda su vida los ancianos entregaron a la nación, en una sociedad como ésta, es necesario reivindicar el valor del trabajo como fuente de toda riqueza.

En lo inmediato, la reforma constitucional en materia de pensiones y jubilaciones no parece posible.

De cualquier forma, el Congreso tiene la responsabilidad de hacer lo necesario para participar en la solución del problema, así sea dentro del marco de las modificaciones a la Ley del Seguro Social.

2.1.3 La Pensión de Invalidez de Vejez o de Cesantía en Edad Avanzada.

Con respecto a este tema Diputados.Gob, investigó que en el artículo 168 de la Ley del Seguro Social dispone que: "la suma de la pensión de invalidez de vejez o de cesantía en edad avanzada, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que en su caso correspondan, no podrá ser inferior al 70% del salario mínimo general que rijan para el Distrito Federal...".

Contradice notoriamente el precepto constitucional, para normar la fijación de los salarios mínimos, que fundamentalmente debe garantizar la subsistencia del trabajador. Las pensiones y jubilaciones son en esencia el salario de los trabajadores en retiro, es inadmisibles que las pensiones básicas se fijen en su monto muy por debajo de las dos terceras partes de tales salarios mínimos vigentes.

Debe de aclararse que el monto de la pensión básica de acuerdo con tal artículo, no llega al 70% del salario, toda vez que en él han quedado incluidas las asignaciones familiares (15% para la esposa; 10% para cada uno de los hijos menores de 15 años y hasta 25 años si estudian) y las ayudas asistenciales hasta el 25% cuando el trabajador no puede valerse por sí mismo.

En consecuencia, a ese 70% debiera restársele entre el 35% y el 40% de tales prestaciones, ya que éstas deben otorgarse como lo dispone la propia ley; 11.

Involucrar las prestaciones aludidas en el monto real de la pensión básica es inadmisibles porque sienta un precedente funesto, tanto en la contratación colectiva, como en el régimen de seguridad social Diputados.Gob, resaltó que además se ejercen ya incrementos a las cuotas obrero - patronales, en razón de la ley reformada, para dar cobertura financiera al 35% ó 40% en que se aumentaron las pensiones y ya debieran existir los recursos necesarios para que ninguna pensión básica sea inferior a los salarios mínimos vigentes.

A esto se sumaría el compromiso que el director del Seguro Social hiciera en diciembre de 1988, para depositar 800 mil millones de pesos en el fondo de pensiones y jubilaciones de esa institución.

Debe considerarse también que por diversas circunstancias sociales y económicas, los pensionados en su mayoría son aún jefes de familia con todas las responsabilidades que ello implica y que con el monto actual de las pensiones es imposible la subsistencia.

Por último Diputados.Gob, infirió que es necesario combatir la pobreza extrema y la marginación social y económica, así como procurar la mayor suma de recursos en beneficio de los que menos tienen.

Considera de plena justicia que este honorable Congreso de la Unión dé una respuesta positiva a lo que ya es un clamor nacional, en favor de más de un millón de pensionados, ponemos a consideración de la asamblea de esta honorable Cámara de Diputados, la presente iniciativa de reforma al artículo 168 de la Ley del Seguro Social en los siguientes términos.

2.1.4 Ley del Seguro Social

Diputados.Gob, consideró que en el artículo 168, el monto de la pensión de invalidez, de vejez o cesantía en edad avanzada, no será inferior al salario mínimo general que rija para el Distrito Federal. (El resto del artículo mantendrá su redacción actual.)

En años posteriores en (Diputados, 2015), señaló que en el artículo 168, las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

- I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.
- III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos.
- IV. Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota social
1 Salario Mínimo	\$3.87077
1.01 a 4 Salarios Mínimos	\$3.70949
4.01 a 7 Salarios Mínimos	\$3.54820
7.01 a 10 Salarios Mínimos	\$3.38692
10.01 a 15.0 Salarios Mínimos	\$3.22564

Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Fracción reformada DOF 26-05-2009

Estas cuotas y aportaciones al destinarse al otorgamiento de pensiones y demás beneficios establecidos en esta Ley, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social. Párrafo reformado DOF 26-05-2009

Asimismo, (Gob, 2013), identificó, algunos personajes los cuales suscribieron lo siguiente: Adriana González Carillo, Alfredo Rivadeneyra Hernández y Juan Bueno Torio, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se reforman el artículo, 168 de la Ley del Seguro Social, de conformidad con la siguiente:

1. Crear un fondo de desempleo dentro de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez Esta propuesta se basa en aumentar las aportaciones a las Afore para un fondo de desempleo. A continuación se enumeran las características generales:

- Si no se utiliza el fondo de desempleo será parte del fondo para retiro.
- En caso de que se utilice el beneficio de desempleo los años de cotización volverán a contarse desde el principio.
- El beneficio será 70 por ciento del salario base de cotización de los trabajadores promediado desde el inicio.
- La aportación deberá ser cubierta en partes iguales por el trabajador y el patrón. Se propone otorgar más meses de beneficios a medida que aumenten los años de cotización, con lo cual se empezaría con tres meses de beneficios a los seis años de cotización, subiendo a seis meses a partir del decimosexto año de cotización,

nueve meses a partir del vigesimoprimer, llegando a un máximo de doce meses de beneficio a partir del vigesimosexto año de cotización.

Sin embargo, estos beneficios deben ser acompañados de nuevas cuotas obrero patronales, las cuales se sugiere que sean de dos por ciento del salario base de cotización durante los primeros veinte años de cotización y posteriormente bajen a uno por ciento. Lo que se busca con esta diferencia es incentivar a los patronos a conservar a las personas con mayor antigüedad en los empleos formales, por otro lado, se ha observado que los últimos años de cotización generan menores rendimientos, por lo que las finanzas no se verán afectadas por esta disminución.

En la siguiente tabla aparece esta información de forma esquemática. La propuesta específica que una vez utilizado el beneficio se contabilizarán desde el inicio el número de años cotizados con el fin de volver a ahorrar y poder utilizar nuevamente el beneficio en caso de desempleo.

2. Creación de un fondo solidario de desempleo Para las personas de menores ingresos no será suficiente el beneficio del fondo de desempleo propuesto a partir de un porcentaje de ahorro del sueldo bruto en las Afore. Por ello será necesario asegurar al menos un ingreso de un salario mínimo a través de un fondo solidario que permita distribuir las aportaciones de quienes tienen ingresos mayores. Este fondo solidario busca asegurar un beneficio de desempleo que cubra las necesidades básicas de las personas durante los períodos de desempleo. Las características básicas de este fondo sugeridas se enumeran a continuación:

- El monto mínimo de referencia deberá ser un salario mínimo general vigente.
- En los casos donde el retiro de la Afore no cubra dicho monto el fondo solidario otorgará la diferencia.

- Este beneficio se otorgará hasta por los mismos meses establecidos para el fondo de desempleo según el número de años cotizados. Se calcula que una aportación de 0.6 por ciento del ingreso permitirá cubrir este seguro solidario, por lo que las cuotas para el fondo solidario de desempleo deberán ser de 0.3 por ciento para el trabajador y 0.3 para el patrón.

(Ibarra, 2011), señaló que en México, cada año que pasa se incrementa el número de personas con edad para exigir una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, esto se debe a que va en aumento la edad de nuestra población, lo que seguramente en un futuro generará diversos problemas a nuestro Sistema de Pensiones. Lo anterior podría complicarse aún más si consideramos que también hay un incremento en el nivel promedio de vida de las personas, lo que originará una mayor demanda en los servicios médicos y hospitalarios.

Para hacer frente a esta problemática, en 1997 entró en vigor una nueva Ley del Seguro Social, cuya principal modificación se dio en el sistema para el otorgamiento de una pensión en México, con el objetivo de salvaguardar el bienestar de su población en edad de retiro.

Antes de la entrada en vigor de la Ley mencionada, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) era el organismo encargado de la administración de las pensiones a través de una cuenta colectiva, la cual funcionaba con la recaudación que se hacía sobre el salario de los trabajadores activos, financiando de esta manera las pensiones de los trabajadores inactivos.

Fue hasta el 1 de julio de 1997 cuando se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (afores), instituciones financieras que se encargarían de administrar e invertir el ahorro para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS. A partir de esa fecha, el IMSS sólo se encarga de exigir, recolectar y posteriormente transferir los recursos a las afores.

Ibarra manifestó que es importante conocer los conceptos básicos para entender el fondo de estas modificaciones de ahí que surgen los siguientes cuestionamientos:

1.- ¿Qué es una pensión?

Es el pago periódico, o renta vitalicia, que recibe una persona al cumplir con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social.

2.- ¿Qué es la Cesantía en Edad Avanzada?

Según la Ley del Seguro Social, existe cesantía cuando un asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

3.- ¿Qué es la Vejez?

Es la inevitable consecuencia del paso del tiempo en un individuo y para la Ley del Seguro Social, esta etapa llega a los sesenta y cinco años de edad.

Actualmente existen dos esquemas para lograr una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, sin embargo, sólo las personas que fueron sujetas de aseguramiento al régimen obligatorio vigente hasta el 30 de junio de 1997 tienen derecho a elegir entre los dos esquemas, las demás sólo podrán acogerse al nuevo sistema de pensiones previsto en la nueva Ley del Seguro Social.

Ibarra identificó que los principales requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social para obtener una pensión en cualquiera de los esquemas vigentes son:

Ley del Seguro Social

	Vigente al 30 de Junio de 1997	Vigente a partir del 1 de julio de 1997
Cesantía		
Edad	60 años	60 años
Semanas de cotización	500 semanas o 9.6 años	1250 semanas o 24.04 años
Vejez		
Edad	65 años	65 años
Semanas de cotización	500 semanas o 9.6 años	1250 semanas o 24.04 años

Cuadro 1 (Diputados, Ley del Seguro Social, 2015)

Con base en la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, la pensión por cesantía en edad avanzada o vejez se determina considerando el salario base de cotización de las últimas 250 semanas (4.8 años), y por cada año que excedan a las 500 semanas de cotización (requisito), se incrementará la pensión en un porcentaje previsto en dicha Ley.

Ahora bien, atendiendo a la Ley del Seguro Social que entró en vigor a partir del 1 de julio de 1997, la determinación de una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez es diferente, ya que el importe de dicha pensión se calcula en función del ahorro que tiene el trabajador en la cuenta individual de su afore (misma que es elegida por el propio asegurado) y se paga a través del sistema de Renta Vitalicia o Retiro Programado, que es cubierto por dicha afore.

2.2 EJE DE ANÁLISIS 2: LEY DEL SEGURO SOCIAL A LAS PRESTACIONES DE PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA - VEJEZ Y SU INFLUENCIA EN LAS NUEVAS GENERACIONES EN MÉXICO.

2.2.1 Las Nuevas Generaciones

(Chirinos, 2009), Investigo que el termino generación citado por Gilburg (2007) está referido a “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores” (Ogg y Bonvalet, 2006).

Actualmente en los equipos de trabajo del mundo laboral es posible ver cuatro generaciones conviviendo: veteranos (nacidos antes de 1946)- Baby Boomers (de 1946 a 1964), generación “X” (de 1961 a 1980) y generación “Y” (nacidos después de 1980).

Chirinos distinguió que cada generación responde, según los investigadores del tema, a diferentes actitudes y expectativas en relación al trabajo y su carrera. Para William Strauss y Neil Howe (1991), citados por Gilburg (ob.cit), autores y oradores conocidos por sus teorías sobre un ciclo recurrente de generaciones en la historia; “una generación está formada por personas cuya ubicación común en la historia les proporciona una imagen colectiva. El alcance de una generación es aproximadamente el período de una fase de vida. Las generaciones tienen cuatro arquetipos, siempre en el mismo orden, cuyas posiciones en la fase de vida conforman una constelación”.

De las cuatro generaciones se hace referencia a los tres últimos arquetipos (Baby Boomers, Generación “X” y Generación “Y”) por ser la materia prima disponible actualmente en el mercado laboral y donde se materializan los procesos de búsqueda de personal, y sus caracterizaciones son identificados por Gilburg (ob. cit) de acuerdo a lo siguiente:

Los Baby Boomers, la generación de la posguerra es de profetas. El arquetipo generacional de profetas e idealistas quiere transformar el mundo, no simplemente mantener lo que se les dio a ellos. Los profetas son introvertidos,

moralistas, pretenciosos y seguros de sí mismos. Creen en generosos paquetes de compensación, son políticos de los que cambian el mundo, líderes sin fines de lucro con un sentido de que son irremplazables.

Los líderes de la generación de la posguerra tienden a ver a los de la generación “X” como sus hermanos menores, no como a una generación con la cual podrían tener alguna responsabilidad. Los individuos de la generación “X”, según este modelo, son arquetipos nómadas. Ellos han sido independientes desde niños.

Crecieron en la era de los niños que se quedaban solos en casa mientras las madres trabajaban y con altos índices de divorcio de los padres. Salen para sobrevivir. Tienen pocas razones para emplear o adoptar las visiones de la generación de la posguerra, dado que estas raras veces han utilizado su realidad práctica. Son similares a otras generaciones nómadas, en esta resistencia reactiva a la generación visionaria de sus ancestros.

Chirinos indagó que la generación “Y” o “Millenials”, descendencia que conforma el personal de relevo en lo laboral, es la generación de hoy, estos son niños de escuela, los mayores están culminando estudios de postgrado. La edad de la próxima generación oscila entre los 6 y los 24 años y apenas están ingresando a la fuerza de trabajo. Ellos tienen un conjunto diferente de experiencias infantiles que las que tuvieron los de la generación de la posguerra y los de la generación “X”.

Eran los bebés especiales (“Bebé a bordo”) y han crecido con las vidas totalmente planificadas. Como producto del movimiento de autoestima de los años noventa que dominó el programa escolar, están acostumbrados a recibir comentarios frecuentes de elogio, así como reconocimientos de decimonoveno lugar. Son superiores tecnológicamente a las personas de generaciones anteriores, incluyendo a las de la generación “X”.

Tienen fácil acceso a la información a través de la tecnología, muchos de ellos tienen un conocimiento global del mundo y valoran las diversas culturas, experiencias y ambientes. Tienden a aceptar las diferencias y miden a las personas

por la calidad de su rendimiento, no por sus características. Cuando ingresan al lugar de trabajo, aportan entusiasmo conjuntamente con un sentido de derecho.

Muchos esperan que les proporcionen una trayectoria de carrera, supervisiones controladas y comentarios regulares de elogio. Suelen tener mentalidad cívica y quieren trabajar con objetivos importantes. El reto de esta generación es que dependen del estímulo externo y la dirección de los superiores. Tienden a carecer de la independencia de la generación "X", lo cual crea otro conflicto generacional. Muchos de ellos tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el fracaso.

Al ingresar a un lugar de trabajo ambicioso, competitivo, que ocupa las 24 horas del día y los 7 días de la semana, con mínima supervisión, donde el aprendizaje en el trabajo es la norma, van a luchar con ambientes que no tienen asesoría ni entrenamiento estructurados. De forma que, aunque son muy sofisticados técnicamente, suelen carecer de las herramientas interpersonales de autoconciencia que les ayuden a ser productivos en un ambiente multidisciplinario, agitado y sin estructuración. Gilburg (2007).

Chirinos determinó que producto de estos hallazgos y dado lo interesante de las investigaciones sobre generaciones, se hace necesario instruirse sobre el particular, para emprender con mayor objetividad los procesos de búsqueda de personal y por ende su dirección posterior. Este examen relacionado con comportamientos de las personas asociada a la época, eventos internos y externos; son influyentes en el proceso de crecimiento y desarrollo personal de los futuros trabajadores de una organización; por lo que se hace prudente considerarlos en la determinación de la nueva fuerza laboral.

A fin de iniciarse en la comprensión de este fenómeno seguidamente presento las características de las generaciones (Cuadro I), comparativo generacional (Cuadro II), así como la actitud ante el trabajo y como motivar a la generación "Y"; a fin de que sirva de guía en el análisis de las capacidades de los

candidatos potenciales a ser empleados y decidir de manera objetiva sobre el particular.

Vemos que los "Baby Boomers" están orientados al trabajo como ancla de vida, los miembros de la generación "X", si bien disfrutan trabajar, también se preocupan por el equilibrio vida- trabajo. En tanto, la confianza de la generación "Y" está en la tecnología, ello conduce a considerar diferentes personalidades basándose en la flexibilidad laboral, de manera tal que sus evaluaciones deben estar con respecto a los resultados laborales y no dónde, cuándo o cómo fue realizado el trabajo.

Ahora bien, Chirinos señaló es necesario tener presente que sumado al cambio generacional, se anticipa un cambio demográfico en las empresas gracias a la diversidad del género y origen geográfico de las personas. Un aspecto de alta consideración en el mundo corporativo hoy es la transición generacional que está por darse con relación a la categoría de los "Baby Boomers", Deborah Gi hip Institute, ofrece su punto de vista al respecto. "unos 76 millones de personas — empezarán a retirarse del trabajo a lo largo de los próximos cinco años.

En su lugar, tomarán el mando de las organizaciones privadas y públicas miembros de la generación "X", muchos de los cuales no disponen de las habilidades de liderazgo necesarias para asumir la responsabilidad que se les trasladará. Esto crea un problema crítico que deberán afrontar las organizaciones".

Comparativo de Generaciones

	Baby Boomers	Generación "X"	Generación "Y"
Personalidad	- Optimista - Idealista - Conducido	- Escéptico Ferozmente independiente - Trabajo /Balance de Vida	-Confidente - Pensamiento social - Estructurado / Planeado - Actitud desafiante y retadora

	Estilo participativo - Liderazgo con corazón - Experiencia Política	- Adaptación al cambio - Competente &Franco - No intimidado por la autoridad	- Dedicado - Optimista ante situaciones difíciles
	Dominio de habilidades de liderazgo - Trato directo con conflicto - Práctica lo que dice	- Tacto vs. Honestidad brutal -Políticas corporativas	- Intimidado por el conflicto - Necesita supervisión y estructura - Falta de resiliencia
	- Reconocer su experiencia y contribución - Proporcione oportunidades de volver	- Crear una participación de trabajo flexible - Proveer entendimiento y planes de desarrollo	Ayudarle a ver el significado con su trabajo - Proporciona oportunidades de ascender a la escala corporativa y contribuir a su negocio - Se preocupan más por el dinero

Cuadro 2 (Chirinos, 2009).

Siguiendo con el concepto de los nacidos después de los ochentas (Álvarez, 2014), reconoció que los 'Millennials' representan la nueva fuerza de trabajo global, al menos la mitad de ellos tiene su propio negocio o planea tener uno y el hecho de estar permanentemente conectados a las redes sociales, Internet y a los dispositivos móviles les permite establecer y conectar con nuevas relaciones laborales y profesionales entre sus círculos.

Ellos se han criado en un contexto social, político y económico que cada vez más es mediado por la tecnología y de esta manera han generado el boom de una actitud emprendedora. Si bien cada generación es encabezada por un grupo de personas que comparte una serie de características y objetivos comunes de acuerdo al contexto sociocultural y político.

También existen dos patrones que identifican a las generaciones: intentan diferenciarse de las anteriores y buscan evolucionar. Así lo sostiene el experto, Charla Ignacio Martín, quien explica que los 'millennials' "son una generación influenciada por la globalidad, por las mismas series de televisión, las películas y las tecnologías", y a diferencia de la Generación X, lo que los impulsa a emprender nuevos desafíos es la capacidad de adaptarse a los cambios, siempre teniendo claro que la vida está hecha de propósitos y de pasión.

De acuerdo con Álvarez demostró que un estudio realizado a mediados de 2013 por la Fundación Telefónica en 27 países, donde participaron más de 12 mil jóvenes, permitió establecer una serie de variantes comunes que lograron identificar algunas de las principales cualidades de los jóvenes que pertenecen a este grupo.

Los resultados de la encuesta permitieron establecer que estos jóvenes tienen una gran capacidad de desarrollo profesional y sentido emprendedor. Al menos el 85% de los encuestados en Latinoamérica afirmó que gracias a la tecnología ha sido más fácil conseguir empleos. Santiago Fernández Valbuena, presidente de Telefónica Latinoamérica, advierte que "los líderes del milenio son aquellos más propensos a impulsar el cambio, a utilizar la última tecnología, a perseguir la excelencia profesional y a participar en la resolución de los problemas regionales y globales".

La nueva generación busca un trabajo que les brinde un buen ingreso, que valoren sus habilidades pero que a su vez, le ofrezca horarios flexibles donde desarrollar actividades de ocio.

En cuanto a lo estrictamente laboral, quieren alcanzar resultados concretos, tangibles y a corto plazo. Necesitan saber por qué y para qué hacen lo que hacen.

Si no, fácilmente se sienten desmotivados, pueden sentirse usados, se aburren y buscan nuevos desafíos. Anhelan un buen clima laboral, un ambiente informal y sobre todo buenos jefes. Este es uno de los principales motivos por los cuales tienen tanta rotación por distintas empresas. Ellos se unen a las empresas por dinero pero, se van por los jefes o las malas condiciones de trabajo (lidiar con clientes quejosos, o estructuras demasiado verticalistas).

Son rebeldes y contestatarios, pero a su vez son veloces y efectivos en sus tareas. Consideran que el principal beneficio que debe brindarles un trabajo es la capacitación el desarrollo y la posibilidad de relacionarse con gente que admiren.

Álvarez destacó que teniendo en cuenta este detalle fundamental, las empresas están empezando a poner más énfasis en estos puntos. Los jóvenes buscan aprender de manera práctica antes que teórica; el trabajo debe ser una instancia de aprendizaje práctico, una experiencia enriquecedora, por lo que la presencia de un referente que los guíe y les brinde contención, hará que se sientan valorados y apuesten a quedarse en la Compañía.

Los jóvenes de la Generación Y muchas veces cuentan con apoyo económico familiar, no temen abandonar las organizaciones cuando algo no los convence, por lo cual es fundamental analizar sus expectativas, que piensan de su rol en la empresa, sus jefes, sus compañeros de trabajo para elaborar buenos planes de acción que retengan, motiven y desarrollen su potencial.

Fueron educados en la época de mayor crecimiento económico de los últimos 100 años de la historia. Acostumbrados a tener todo, opinan sobre los trabajos que quieren y cuánto dinero quieren ganar. Sueñan con puestos importantes y grandes salarios, pero muchos de estos jóvenes Y se olvidan de que es necesario el trabajo duro y empezar desde abajo. Si se aburren o no encuentran desafíos interesantes, son capaces de abandonarlo todo. Conocen sobre el mercado laboral, si su carrera universitaria es de las más solicitadas o si las empresas se pelean ellos.

Los millennials representan 25% de la población en el país y su capacitación requiere una inversión de 786 mdd. Están íntimamente ligados a la tecnología, el

multitasking y la innovación, pero contratarlos también implica retos para las organizaciones.

2.2.2 La Ley del Seguro Social y las Nuevas Generaciones

(Diputados, Ley del Seguro Social, 2015), Artículo 74.- Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección.

Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados se integrarán por las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias,
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro.

Estas subcuentas se registrarán por la presente ley. Asimismo, la subcuenta referida en la fracción I se registrará por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y la prevista en la fracción II se registrará por lo dispuesto en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Asimismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

Las aportaciones complementarias de retiro sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, cuando así lo solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores afiliados que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta.

En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores. Los trabajadores tendrán derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otra una vez transcurrido un año, contado a partir de que el trabajador se registró o de la última ocasión en que haya ejercitado su derecho al traspaso.

Por otro lado la ley del seguro social dictaminó que podrá hacerlo antes del año, cuando traspase su cuenta individual a una administradora cuyas sociedades de inversión hubieren registrado un mayor Rendimiento Neto, en el período de cálculo inmediato anterior.

La Junta de Gobierno determinará el mínimo de diferencia que debe de haber entre los Rendimientos Netos observados para que se pueda ejercer el derecho de traspaso de una administradora a otra.

Párrafo reformado DOF 11-01-2005, 15-06-2007 Los trabajadores que ejerzan su derecho de traspasar su cuenta individual de una administradora a otra que haya registrado un Rendimiento Neto mayor, deberán permanecer al menos doce meses en la última administradora elegida.

Párrafo adicionado DOF 15-06-2007 Sin perjuicio de lo anterior, la Junta de Gobierno de la Comisión, atendiendo a las circunstancias del mercado, la competencia entre administradoras y otros factores que permitan propiciar las mejores condiciones de competitividad en beneficio de los trabajadores, podrá establecer un plazo menor al del año para que éstos ejerzan su derecho al traspaso.

Párrafo adicionado DOF 15-06-2007 Asimismo, los trabajadores afiliados podrán traspasar su cuenta individual cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución, o se fusione con otra administradora.

En el caso de fusión entre administradoras, el derecho de traspaso sólo corresponderá a los trabajadores afiliados que se encuentren registrados en la administradora fusionada.

Párrafo adicionado DOF 15-06-2007 El derecho de los trabajadores afiliados para invertir los recursos de su cuenta individual en otra sociedad de inversión, que sea operada por la misma administradora que se encuentre operando dicha cuenta, podrá ser ejercitado en cualquier tiempo, siempre que reúnan los requisitos para invertir en dicha sociedad de inversión.

Siguiendo con la ley del seguro social identificó que los trabajadores afiliados podrán solicitar en cualquier tiempo a las administradoras, en las oficinas de éstas, estados de cuenta adicionales a los que conforme a esta ley y a las disposiciones de carácter general aquéllas deban enviarles periódicamente.

Artículo 74 ter.- Los trabajadores no afiliados podrán abrir una cuenta individual en la administradora de su elección con el fin de ahorrar para pensionarse. Estas cuentas individuales se integrarán por una subcuenta en que se depositen los recursos destinados a su pensión, una subcuenta de aportaciones voluntarias, y las demás subcuentas que establezca la Comisión mediante disposiciones de carácter general.

Asimismo, estos trabajadores podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

Las administradoras deberán realizar la apertura de las cuentas individuales de estos trabajadores, la recepción, depósito, administración, traspaso y retiro de sus recursos, así como la emisión de estados de cuenta y los demás aspectos correspondientes a las mismas, en los términos del reglamento de esta ley y de las disposiciones de carácter general que al efecto emita la Comisión.

Estos trabajadores tendrán derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otra una vez transcurrido un año calendario contado a partir de su registro o de la última ocasión en que se haya ejercitado este derecho. Asimismo, tendrán derecho a traspasar su cuenta en el caso dispuesto en el artículo 37 de esta ley y cuando se modifique el régimen de inversión aplicable a sus recursos.

Las administradoras deberán señalar en los prospectos de información las condiciones bajo las cuales podrán hacerse retiros parciales o totales de la subcuenta en que se depositen los recursos destinados a su pensión y sus montos máximos.

La ley del seguro social también instruyó que por ningún motivo los contratos de administración negarán al trabajador el derecho a disponer de sus fondos libremente, ya sea para recibirlos en una sola exhibición o para utilizarlos con fines de pensionarse mediante la contratación de algún mecanismo de pago autorizado por la Comisión, al alcanzar los 60 años de edad. Estos trabajadores podrán realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias en los términos previstos en el artículo 79 de esta ley.

Artículo adicionado DOF 10-12-2002.

Los jóvenes que pertenecen a esta generación se ubican entre los 18 y 32 años. La convergencia digital se ha incorporado en su cotidianidad. Ellos han roto el molde y los clichés; lo suyo es reinventar, inventar, innovar y emprender nuevos desafíos constantemente.

2.2.3 Afores

Por lo antes señalado se dará pie a identificar que son las afores y cómo funcionan para apoyar a los trabajadores al término de su relación laboral con las empresas.

(Soberón, 2017), investigó que el sistema de pensiones para los trabajadores afiliados al IMSS, en 1943 se publica la Ley del Seguro Social (LSS) y en 1944 inicia operaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para los trabajadores del apartado A del artículo 123 de la Constitución.

El instituto ofrece los siguientes seguros y prestaciones: enfermedades y maternidad, retiro por cesantía en edad avanzada o vejez, invalidez y vida, riesgos de trabajo, gastos médicos para jubilados y servicios de guardería.

En diciembre de 1995 se promulgó una nueva LSS. La nueva ley que entró en vigor el primero de julio de 1997, modificó de manera sustancial la operación de los diferentes seguros y particularmente los relacionados a las pensiones.

El IMSS cuenta con 14, 839,262 afiliados de 752,204 empresas, y hay 1,814,483 pensionados. La reforma no presentó cambio alguno para los trabajadores que se pensionaron antes del primero de julio de 1997.

Además, con el propósito de respetar los derechos adquiridos de los trabajadores que cotizaban al sistema hasta esa fecha, denominados trabajadores en transición entre sistemas, se les permitirá optar al momento del retiro entre los beneficios del sistema anterior y los de la nueva ley lo que les resulte más conveniente.

Los trabajadores que ingresaron al mercado laboral a partir de que entró en vigor la nueva ley, estarán asegurados de acuerdo al nuevo plan de pensiones. El sistema de pensiones vigente a partir de 1997 es de pilares múltiples: un pilar básico de BD (beneficio definido) a través de una pensión mínima garantizada y administración pública, un pilar complementario de CD (contribución definida) obligatorio y administración privada y un pilar voluntario de CD y administración privada. Todos los trabajadores afiliados al IMSS deben contar con una cuenta constituida por tres subcuentas: retiro por cesantía en edad avanzada y vejez, vivienda (RCV) y aportaciones voluntarias.

Los sistemas de pensiones (Soberón, 2017) investigó que tienen como propósito que los trabajadores tengan, al momento del retiro, recursos que les permitan alcanzar cierto nivel de consumo.

El retiro puede darse por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. Los planes, generalmente, también protegen a los dependientes económicos del trabajador en caso de que éste muera.

En México, existen diversos sistemas de pensiones: públicos, privados y de tipo ocupacional o personal. Los sistemas públicos son ofrecidos por sistemas de

seguridad social a nivel federal y estatal. Los planes ocupacionales son ofrecidos por algunas empresas públicas y privadas a sus trabajadores, y los personales son aquellos en que los trabajadores se adhieren de manera voluntaria a través de algún intermediario financiero.

Por otro lado Soberón, identificó una gran variedad de planes de pensiones en cuanto a beneficios, acceso, financiamiento y forma de administración. Los principales planes, en términos de la población cubierta, son los administrados por los sistemas de seguridad social a nivel federal.

Se trata, en primer lugar, del de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con una cobertura de 14.84 millones de trabajadores y el de los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con una cobertura de 1.9 millones de trabajadores.

La Ley del Seguro Social (LSS) fue reformada en diciembre de 1995, entre otras razones, para cambiar el sistema de pensiones de beneficio definido de los trabajadores afiliados al IMSS, que operaba como un sistema de reparto, por un sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales administrado por empresas de giro exclusivo denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores).

La nueva ley entró en vigor el primero de julio de 1997. La razón del cambio se debió, principalmente, a la inviabilidad financiera del sistema anterior, pero también se consideraron los posibles efectos favorables en los niveles de ahorro nacional, en la formalización del mercado laboral y en el desarrollo de los mercados financieros.

2.2.3.1 Afiliación

De acuerdo a Soberón determinó que es obligación de los patrones afiliarse a sus trabajadores al IMSS, para lo cual deben acudir a alguna delegación del instituto y proporcionar información general del trabajador y su familia.

El IMSS otorga a cada trabajador un número de seguridad social mediante el cual el patrón realiza los pagos y el trabajador y sus beneficiarios pueden solicitar los beneficios de los diferentes seguros que ofrece el instituto.

Con el objeto de garantizar el adecuado funcionamiento del sistema se creó la Base de Datos Nacional del SAR (BDNSAR), que es administrada por una empresa concesionada por el Gobierno Federal denominada Procesar.

Esta empresa es propiedad de las afores e instituciones de crédito que participan en el proceso de recaudación. Todos los procesos operativos se manejan de manera centralizada a través de esta empresa, la cual cobra comisiones a los participantes por los servicios que presta.

La afiliación a una afore se realiza a través de agentes promotores registrados en CONSAR.

Una vez que un trabajador elige una afore, la información sobre el registro debe ser enviada a Procesar con el propósito de que ésta verifique que el trabajador esté afiliado al IMSS y que no se encuentre afiliado en otra administradora, así como que la afore elegida no rebase la cuota de mercado establecida.

En la LSAR (Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro), se establece que durante los primeros cuatro años del sistema ninguna administradora podrá tener más de 17 por ciento del mercado y a partir del quinto año no más de 20 por ciento.

El tamaño de mercado se determina con base en el número de cuentas, el cual se estima mediante las proyecciones de generación de empleo y aquellos otros factores que afecten la estimación del número de trabajadores afiliados al IMSS, tanto activos (que contribuyen cotidianamente) como inactivos.

Esta medida fue adoptada por la creencia de algunos legisladores de que la concentración de mercado conduce necesariamente a prácticas monopólicas absolutas o relativas.

Cabe señalar que la LSAR (Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro), establece un periodo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de la LSS en julio de 1997 para que los trabajadores elijan afore.

Si un trabajador no elige administradora, sus contribuciones se depositan en una cuenta concentradora y los recursos se canalizan como créditos directos al Gobierno Federal.

Actualmente, las afores autorizadas llevan los registros contables de los trabajadores en la cuenta concentradora.

En julio del año 2001 la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro), deberá asignar a los trabajadores de la cuenta concentradora entre las diferentes administradoras.

Las afores están autorizadas a cobrar comisiones a los trabajadores por los servicios que prestan. Estas comisiones pueden establecerse sobre las cuotas obrero-patronales a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, sobre el valor de los activos administrados o una combinación de ambos. Sólo se permiten cobros de comisiones como cuota fija por los servicios que se establecen en el reglamento de la LSAR, por ejemplo, por expedición de estados de cuenta adicionales.

2.2.4. Cuentas individuales

(Domínguez, 2009), indagó que en cuanto a las cuentas individuales el sujeto principal del sistema de jubilación en México es sin duda alguna el trabajador, por tal motivo todo el proceso de gestión, de planeación, control y supervisión debe estar enfocada de una manera integral, para que después de 25 años de cotización (1250 semanas) el monto acumulado sea suficiente para contratar una pensión digna vitalicia y móvil, cuyo monto sea como mínimo, el equivalente al último salario que haya devengado como trabajador, por tal motivo cualquier cosa que se adicione, se modifique o se reglamente en la leyes de Seguridad Social respectivas, deben enfocarse a beneficiar directamente al crecimiento de los ahorros,

considerando como negativas todas aquellas medidas que beneficien primeramente directa o indirectamente a los demás actores y por último al trabajador, tal como ésta sucediendo actualmente por ejemplo cobro de comisiones altas, cobro de doble comisión, traspaso ilegales de cuentas, altas ganancias para las administradoras etc..

También señaló que a la fecha existen casi 39 millones de cuentas individuales registradas en las 18 afores que están operando, de las cuales el 67% las eligió el trabajador (26 millones) y el 33% fueron asignadas por la CONSAR (13 millones), lo cual refleja que un tercio de las cuentas registradas, pertenecen a trabajadores que desconocen, ignoran o no les importa su seguridad social y les da lo mismo estar registrado en cualquiera de las afores, probablemente desconocen la gran diferencia que existe entre cada una de ellas, que por su manera de operar, sus comisiones por administración y por servicios adicionales que prestan, así como los rendimientos obtenidos, acumularán dentro de 25 años cantidades de ahorro muy diferentes.

Posteriormente, en los años siguientes de operación, las cuentas que no habían seleccionado afores, la CONSAR estableció criterios para asignarlas, dictaminando que fueran aquellas afores que estuvieran cobrando las menores comisiones, esto motivó que aumentara el número de afores, en perjuicio de las ya existentes, como consecuencia de que las nuevas afores, al solicitar su registro pusieron comisiones más bajas de las que estaban operando, ya que al asignarles las cuentas no tuvieron ningún costo para conseguirlas, en cambio las existentes habían tenido un costo para obtener sus cuentas, ésta medida de la Comisión causó molestia y protestas del resto de las afores.

Para calmar este malestar y darle una mayor transparencia a las medidas de la Comisión Nacional, cambio nuevamente el criterio para asignar las cuentas, para aquellas afores que estén pagando el mayor rendimiento, para ello diseñó una metodología para calcularlo denominándola Rendimiento Neto, el cual se determina restándole al rendimiento que obtiene cada afore, la comisión que cobra, actualmente será, únicamente sobre el saldo.

Por otro lado durante estos años de operación, se ha observado que los trabajadores desconocen los beneficios que les ofrece la ley, sus reglamentos y circulares que les permite una vez al año de cambiarse de la afore a la que ésta inscrito, a otra, que probablemente le cobre menos comisiones, les dé un mayor rendimiento o le ofrezca mejores servicio etc., que le permitan incrementar la velocidad del crecimiento de sus fondos acumulados, de los cuales dependerá al final de su vida laboral, el monto de su pensión, esta información la podrá analizar en el cuadro comparativo de afores que en que elabora y publica la CONSAR en su página de internet ([http:// www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)), prueba de ello es que del total de recursos acumulados a julio del 2008 de casi \$ 856 mil millones de pesos solo se han traspasado \$ 2 mil millones de pesos.

Esta medida la quería tomar la Comisión Nacional como el eje principal, para establecer una gran competencia entre todas las afores en las que el mayor beneficiado sería el trabajador, cosa que por desgracia no sucedió y un buen número de los traspasos reportados fue por injerencia de los promotores, que de forma legal e ilegal realizaron dichos traspaso, sin autorización de los trabajadores, habiendo cobrado altas comisiones por dichos traslados, habiéndose constituido en un gran problema, que a pesar de muchos controles, nuevos trámites y circulares la Consar no ha podido resolver

Otra cosa que no le ha llamado la atención al trabajador a pesar de la insistencia y propaganda de la Comisión Nacional que para incrementar el ahorro acumulado para el retiro, el podrá realizar de manera permanente o temporal aportaciones voluntarias que le permitan aumentar el monto de sus ahorro acumulados y poder gozar de una pensión mayor que pudiera alcanzar, el sueldo que esta devengado como activo, a la fecha del total de los recursos acumulados por las afores de 856 mil millones solamente los trabajadores han aportado voluntariamente casi \$ 3.5 mil millones de pesos. Esto demuestra que el trabajador desconoce cuál va a ser realmente el monto de su pensión, el sigue pensando que deberá ser igual a su último sueldo, vitalicia y móvil.

El autor Domínguez manifestó que en este análisis el trabajador después de once años de estar funcionando las afores carece de una cultura laboral y financiera, que le permita comprender el funcionamiento del sistema de las afores, que son las entidades financieras que están manejando e invirtiendo sus ahorros para el retiro y de lo que se acumule dependerá el monto de su pensión, la cual de seguir operando como hasta hoy, no le permitirá contar con una pensión digna que le permita tener un nivel de vida de calidad, por el contrario podrá sin duda alguna desmerecer dicho nivel, por lo cual es prioritario que conozca dicho sistema.

También la CONSAR tiene que enfocarse a corregir todo aquello que en la normatividad o en la operación está beneficiando primordialmente a los dueños de las afores y secundariamente a los trabajadores.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

De acuerdo a los objetivos de este trabajo, se utilizó un enfoque de investigación cualitativa, debido a que se basará en un contexto natural el cual se va a describir lo que conoce el entrevistado acerca de sus prestaciones como trabajador.

3.1.1 Investigación Cualitativa.

(Rodríguez, Gil, & García, 1999), definió que la investigación cualitativa tiene significados diferentes en cada momento. Una primera definición, aportada por (Denzin Lincoln, 1994), destaca que “es multimetódica en el enfoque interpretativo, naturalista hacia su objeto de estudio”.

Esto significa que los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar, los

fenómenos de acuerdo a con los significados que tienen para las personas implicadas.

La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales-entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas.

(Taylor & Bodgan, 1986), consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

Estos autores llegan a señalar las siguientes características propias de la investigación cualitativa:

1. Es inductiva
2. El investigador ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables sino considerados como un todo.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
5. El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
7. Los métodos cualitativos son humanistas.
8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.

9. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.

10. La investigación cualitativa es un arte.

En este estudio se conocerán los pensamientos y opiniones de los sujetos que a través de su dicho se podrá conocer que tan informados están sobre el tema de trabajo de este proyecto.

3.2 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo del presente proyecto se empleó el método descriptivo y etnográfico, los cuales se describen a continuación.

3.2.1 Método Descriptivo

(Sampieri, 2006), identificó que en un estudio descriptivo, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

En esta tesis se demostrarán las situaciones que cada uno de los protagonistas de este estudio tienen con respecto al conocimiento de sus prestaciones laborales, y a través de la descripción de estas situaciones, se identificarán las problemáticas a que se han enfrentado y que han determinado su paso por las diferentes empresas a las cuales han prestado sus servicios.

3.2.2 Método Etnográfico

(Sampieri R. H., 2006), definió que el diseño etnográfico pretende describir y analizar ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas de grupos,

culturales y comunidades. La etnografía implica la descripción e interpretación profundas de un grupo o sistema social o cultural.

Con respecto a esto el tema que hoy se establece en este estudio, permitirá reconocer las ideas y la relevancia cultural que tienen los participantes con respecto a sus prestaciones laborales.

3.3 TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN.

(Hernández, Fernandez, & Baptista, 2001), determinó que una vez que seleccionamos el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo a nuestro problema de estudio e hipótesis, la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación.

Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

- a) Seleccionar un instrumento de medición de los disponibles en el estudio del comportamiento o desarrollar uno (el instrumento de recolección de los datos). Este instrumento debe ser válido y confiable, de lo contrario no podemos basarnos en sus resultados.
- b) Aplicar ese instrumento de medición. Es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para nuestro estudio (medir variables)
- c) Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente (a esta actividad se le denomina codificación de los datos).

La técnica de investigación para la recolección de datos, de este trabajo se realizó mediante un guion de entrevista estructurada.

3.3.1 Entrevista.

(Pelaez & Rodriguez, 2015), definieron que una entrevista es un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas; en este proceso el

entrevistador obtiene información del entrevistado de forma directa. Si se generalizara una entrevista sería una conversación entre dos personas por el mero hecho de comunicarse, en cuya acción la una obtendría información de la otra y viceversa. En tal caso los roles de entrevistador / entrevistado irían cambiando a lo largo de la conversación. La entrevista no se considera una conversación normal, sino una conversación formal, con una intencionalidad, que lleva implícitos unos objetivos englobados en una Investigación.

3.3.1.1 Entrevista Estructurada.

(Pelaez & Rodriguez, 2015), define una entrevista estructurada como un proceso de planificación de las preguntas mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, por lo que dejan poca o ninguna posibilidad al entrevistado de réplica o de salirse del guion. En esta se plantearon preguntas abiertas que permitieron detectar el grado de conocimiento de los sujetos de estudio acerca de sus prestaciones laborales en este caso la prestación de cesantía de vejez y edad avanzada.

3.4 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para seleccionar a los participantes para un estudio cualitativo, los investigadores utilizan muestras intencionadas o con un propósito y eligen personas que tengan las características que desean estudiar.

Las personas que participaran en el desarrollo de esta investigación serán aquellas que están directamente vinculadas a un campo laboral, y que puedan dar información fidedigna sobre el tema en cuestión de este proyecto de tesis.

Los perfiles de los entrevistados serán los siguientes:

Sujeto 1: Mujer 23 años, auxiliar de impuestos, inicio a laborar a los 22 años.

Sujeto 2: Mujer 34 años, recepcionista, inicio a laborar a los 21 años

Sujeto 3: Mujer 37 años, Ejecutivo encuentro en el salón VIP AEROMEXICO, inicio a laborar a los 25 años.

Sujeto 4: Hombre 28 años, Supervisor de Ventas inicio a laborar a los 20 años.

Sujeto 5: Hombre 25 años, asesor de ventas de TELCEL, inicio a laborar a los 18 años.

3.5 INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS O INFORMACIÓN.

Para la recopilación de información de este trabajo, utilizaremos como principal técnica de investigación la entrevista estructurada, debido a que se planificaran previamente las preguntas a realizar, mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido.

3.5.1 Diseño del guion de entrevista

1) Guion de entrevista.

El presente guion de entrevista forma parte del trabajo titulado “**Análisis de la modificación de la ley del seguro social a las prestaciones de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez y su influencia en las nuevas generaciones en México**”, y tiene como objetivo recabar información verídica para la realización de este proyecto de tesis.

Nombre: _____

Puesto de trabajo: _____

Edad: _____

1. ¿En qué año empezaste a laborar?
2. ¿Sabes que es una prestación laboral, explica?

3. ¿Conoces que prestaciones te ofrecen en tu trabajo, cuáles?
4. ¿Sabes si eres asegurado del IMSS como trabajador?
5. ¿Sabes porque te afilian al IMSS?
6. ¿Conoces el porcentaje que te retienen del seguro social en tu nomina personal como trabajador?
7. ¿Conoces los derechos a que eres acreedor al afiliarte al IMSS?
8. ¿Sabes a qué se refiere la pensión de cesantía de vejez y edad avanzada?
9. ¿Sabes a qué edad te puedes pensionar por cesantía de vejez y edad avanzada?
10. ¿En tu ámbito laboral te han explicado en que consiste la prestación de cesantía de vejez y edad avanzada?
11. ¿Conoces si tuvo alguna modificación la Ley del Seguro Social, y si te afecta a ti como trabajador?
12. ¿Por qué es importante que como trabajador conozcas las prestaciones que por ley te corresponden?

Agradecemos el apoyo y colaboración a las personas que nos proporcionan la información necesaria y verídica para llevar a cabo el presente proyecto ya que su conocimiento es muy valioso para la integración de los datos requeridos para este proyecto de tesis.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

4.1 ANÁLISIS DE DATOS

En este capítulo se expondrán una serie de cuadros en los cuales se explicará el perfil de los participantes, además de mostrar información sobre su conocimiento acerca de sus prestaciones laborales.

Cuadro 4.1.1 Inicio de labores

Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5
1 ¿En qué año	22 años	21 años	25 años	20 años	18 años

empezaste a laborar?					
----------------------	--	--	--	--	--

Análisis: La mayoría de los sujetos coinciden que empezaron a laborar a partir de los 20 años en adelante.

Cuadro 4.1.2 Conocimiento de la prestación laboral

2. ¿Sabes que es una prestación laboral, explica?	Es un beneficio que te otorga en tu trabajo	Una prestación laboral es un beneficio que te ofrece tu trabajo	Si, una prestación es una ayuda que te da tu empresa	Si, cuando te contratan es algo opcional que te dan en tu trabajo	No
---	---	---	--	---	----

Análisis: El sujeto 1, 2,3 y 2 si tienen conocimiento de lo que es y la mayoría concuerda que es un beneficio que te otorgan en tu trabajo como trabajador, mientras tanto el sujeto 5 ignora por completo

Cuadro 4.1.3 Prestaciones Laborales

3. ¿Conoces que prestaciones te ofrecen en tu trabajo, cuáles?	Aguinaldo, prima vacacional, registro al seguro social, fondo de ahorro	Si, aguinaldo, seguro social, vacaciones y cajas de ahorro	Algunas, vacaciones, aguinaldo, caja de ahorro, seguro social	El seguro social, vales de despensa, 30 días de aguinaldo, caja de ahorro	Si, el seguro social, seguro de desempleo
--	---	--	---	---	---

Análisis: La mayoría de los sujetos coinciden que tienen el seguro social como prestación, aguinaldo y caja de ahorro.

Cuadro 4.1.4 Asegurado del IMSS

4. ¿Sabes si eres asegurado del IMSS como trabajador?	Si	Si	Si	si	Si
---	----	----	----	----	----

Análisis: Todos los sujetos están registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cuadro 4.1.5 Afiliación del IMSS

5. ¿Sabes porque te afilian al IMSS?	Creo que es por si tengo un accidente se cubra esa parte	No no se	Pues porque es el acuerdo que tiene la empresa	Es una de las prestaciones del trabajo y es una forma de cómo te protege el patrón en caso de un accidente laboral	No
--------------------------------------	--	----------	--	--	----

Análisis: El sujeto 1 y 4 coinciden que es por algún riesgo de trabajo el seguro cubre esa parte, el sujeto 3 dice que es un acuerdo que tiene la empresa y los sujetos 2 y 5 no saben por el cual están afiliados al IMSS.

Cuadro 4.1.6 Porcentaje de la retención del Seguro Social

6. ¿Conoces el porcentaje que te retienen del	No lo se en porcentaje pero si la cantidad	Exactamente no, no sé	De acuerdo a mi salario	Si	Si el 5%
---	--	-----------------------	-------------------------	----	----------

seguro social en tu nomina personal como trabajador?					
--	--	--	--	--	--

Análisis: Los sujetos 1,3, 4 y 5 si saben su porcentaje retenido mientras tanto el sujeto 2 ignora lo que le retienen.

Cuadro 4.1.7 Conocimiento de sus derechos laborales

7. ¿Conoces los derechos a que eres acreedor al afiliarte al IMSS?	Como tal no, creo que por una cierta cantidad o cosas digamos básicos que no absuelvan algo terminal	Recibir atención médica en el seguro	Si, atención medica	Si, consulta medicas	No
--	--	--------------------------------------	---------------------	----------------------	----

Análisis: La mayoría de los sujetos saben que al afiliarte al IMSS tienes derecho a una atención médica, mientras tanto el sujeto 5 ignora sus derechos.

Cuadro 4.1.8 Conocimiento de la pensión de cesantía de vejez y edad avanzada

8. ¿Sabes a que se refiere la pensión de cesantía de vejez y	No	Ya cuando te retiras tienes derecho a una pensión	A ciencia cierta no	Sí, es cuando al cumplir los 65 años te retiras de tu trabajo y te dan una pensión de	No
--	----	---	---------------------	---	----

edad avanzada?				acuerdo a los años que laboraste	
----------------	--	--	--	----------------------------------	--

Análisis: Los sujetos 2 y 3 tienen un vago conocimiento de lo que significa la pensión de cesantía de vejez y edad avanzada mientras los sujetos 1,3 y 5 no tienen la menor idea.

Cuadro 4.1.9 Edad para poder pensionarte

9. ¿Sabes a que edad te puedes pensionar por cesantía de vejez y edad avanzada?	No, porque no entiendo que es	A partir de los 65 años	65 años	A los 65	No
---	-------------------------------	-------------------------	---------	----------	----

Análisis: Los sujetos 2,3, y 4 concuerdan que la edad para poder pensionarte a los 65 años de edad, mientras que los sujetos 1 y 5 ignoran la edad.

Cuadro 4.1.10 Explicación de la pensión por cesantía de vejez y edad avanzada

10. En tu ámbito laboral te han explicado en que consiste la prestación de cesantía de vejez y edad avanzada?	No	No el trabajo no	No	Sí, es cuando ya terminas tu relación laboral todas las aportaciones que hiciste te las pueden dar en una sola	No
---	----	------------------	----	--	----

				exhibición o diferidas en cierto plazo	
--	--	--	--	--	--

Análisis: La mayoría de los sujetos no tienen esa asesoría en su trabajo para la explicación de la prestación de cesantía de vejez y edad avanzada.

Cuadro 4.1.11 Modificación de la Ley del Seguro Social

11. ¿Conoces si tuvo alguna modificación la ley del seguro social y si te afecta a ti como trabajador?	No, no se	No se	No	Actualmente si porque antes era a los 60 y ahora son a los 65 años	No
--	-----------	-------	----	--	----

Análisis: Desconocen si la ley del seguro social tuvo una modificación e ignoran que si les afecta como trabajador.

12	Porque al estar enterado puedes hacer valer tus derechos y si no lo conoces la empresa por tu ignorancia	Porque es importante saberlas para cualquier situación	Para en algún momento si tengo un problema que me corren o me liquiden y saber a qué tengo derecho y como me van a	Es un derecho laboral que te da la empresa al momento de firmar un contrato hay algunas que son básicas de ley y es	Porque para conocer más a los derechos que tengo de acuerdo al trabajo que tengo
----	--	--	--	---	--

	no te las hace valer.		pagar al final.	importante tenerlas.	
--	-----------------------	--	-----------------	----------------------	--

Análisis: La opinión de los sujetos dice que es importante saber las prestaciones que te otorgan en tu trabajo ya que es un derecho que tienes como trabajador y por el cual tienes que hacer valer

4.2 HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se dará respuesta a las preguntas guía de la investigación las cuales se identificarán de la siguiente manera:

1.- ¿Qué tanto se ven afectadas las nuevas generaciones con la nueva aplicación de la reforma de la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez?

R= Con base a los sujetos de la entrevista antes aplicada, no tienen conocimiento de cómo se ven afectados, hay plena ignorancia con respecto a este tema, ya que no conocen en que consiste la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez.

2.- ¿Cuándo se modificó la Ley del Seguro Social con respecto a la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez y cuál fue su fundamento?

R= Se modificó el 1 de Julio de 1997

3.- ¿Dónde se ve más afectado la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez en las nuevas generaciones con la nueva aplicación de la reforma?

R= Se ve afectado en que ahora los jóvenes no podrán tener pensión para poder mantener tu vejez y ahora de lo que trabajen tienen que ahorrar

4.- ¿Qué garantía da el IMSS a los trabajadores jóvenes afiliados para su calidad de vida en los próximos años?

R= No da ninguna garantía ya que de acuerdo con la nueva reforma los jóvenes trabajadores tendrán que tener su propia cuenta de ahorro y con eso en un futuro en su vejez poder sobrevivir.

5.- ¿Por qué es importante conocer la modificación del Seguro Social?

R= Para estar enterados de cómo puede afectar al trabajador y así hacer valer sus derechos.

CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La pensión es la prestación económica a la que tienen derecho los trabajadores o sus beneficiarios, cuando se hayan cumplido los requisitos previstos en la ley del SS o incluso en otras leyes de la misma índole (como ISSSTE), que generalmente se tratan de semanas cotizadas y desde luego una edad avanzada de años (60 años para cesantía en edad avanzada y 65 para vejez).

Se puede observar que de acuerdo a lo que nos dijeron los participantes acerca de la pensión de cesantía en edad avanzada y vejez, es una prestación social que otorga el Seguro Social al momento de concluir su relación laboral por los años obtenidos del trabajador, los sujetos tienen ignorancia acerca de esta pensión ya que la desconocen; de acuerdo a La ley del Seguro Social (Diputados, Ley del Seguro Social, 2015) identifica en el artículo 154 para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Respecto a la participación de los sujetos en este proceso de investigación, se constató que los entrevistados, tres sujetos de cinco, ignoran en que consiste la prestación de pensión en cesantía en edad avanzada y vejez, de igual manera desconocen que la nueva reforma que se hizo a la Ley del Seguro Social señala que los que coticen después del año de 1997, ya no serán acreedores a dicha prestación. Cabe mencionar que de los entrevistados ninguno es acreedor a esta prestación, ya que todos han cotizado en el seguro social después de la reforma.

Por lo que en un futuro tendrán que ahorrar para su vejez en una cuenta individual y esto afectará a muchos jóvenes que hoy en día empiezan en el mundo laboral. Pues no tendrán segura una pensión que les permita tener una vida digna.

(Ramirez, 2017), menciona que la generación que tiene entre 18 y 35 años, identificada como millennial, está redefiniendo el mundo laboral y se prevé que para 2020 represente la mayoría de la fuerza laboral global, según un nuevo estudio.

Sin embargo, los millennial piensan poco en el momento de su retiro. Una encuesta de 2014 en México reveló que el 65% de los jóvenes entre 15 y 29 años no ha pensado en ahorrar para el momento de su jubilación, incluso hay muchos que no ven el retiro como una opción.

Otra encuesta reciente realizada por Manpower develó que, a nivel global, más de la mitad de los millennials cree que trabajará más allá de los 65 años, aunque hay diferencias importantes. Mientras que el 37% de los japoneses cree que trabajarán hasta el día que mueran, en México sólo el 8% comparte ese pensamiento.

Eso quiere decir que los millennials mexicanos sí confían en experimentar la etapa de la jubilación pero parece que no han comprendido que no será para nada como lo que vivieron sus padres. Ningún millennial en México se jubilará con una pensión. La cual se refiere a un monto que se recibe de forma periódica por parte de la seguridad social.

Eso no pasará porque cualquier persona que haya comenzado a cotizar en el IMSS después de 1997 se jubilará sólo con los recursos que haya acumulado en una Afore.

En relación con la pregunta general de investigación, se explicará lo siguiente:

¿Cómo influye la modificación de la ley a la prestación de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez en las nuevas generaciones en México?

La esperanza de vida está en aumento y los millennials mexicanos tendrán que trabajar más tiempo para que el dinero les alcance para su vejez, de acuerdo con (Torres, 2017), identificó que ocho de cada 10 millennials prevén pensionarse antes de los 65 años de edad, pero subestiman el aumento de la expectativa de vida y desconocen que para obtener el dinero que les permita sufragar los gastos de su vejez tendrán que trabajar más tiempo y ahorrar más.

La Encuesta ¿Qué piensan los millennials mexicanos del ahorro para el retiro? de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), indica que una persona que hoy tiene 25 años y cumple 65 años en buenas condiciones tendrá una esperanza de vida de más de 20 años en promedio.

“Tener un porcentaje tan alto de personas que desean jubilarse antes de los 65 años es una ilusión, dado que la mayor parte de esta generación vivirá muchos años más después de cumplir 65 y por tanto tendrá que ahorrar mucho más si quiere jubilarse a esa edad”, expuso Carlos Ramírez Fuentes, presidente de la Consar.

De las personas encuestadas, 83 por ciento considera que es importante jubilarse y obtener una pensión, y de este grupo, 35 por ciento espera pensionarse antes de los 60 años y 51 por ciento entre los 60 y 65 años.

El representante del órgano regulador de las Afores, explicó que la esperanza de vida está aumentando y por tanto necesitarán trabajar por más tiempo para que el

dinero ahorrado les alcance en su vejez.

“Cuando a las personas se les pregunta a qué edad se quieren jubilar, la respuesta es lo antes posible, nada más que hay una contradicción respecto a la esperanza de vida de esa generación, que es mucho mayor a la de sus padres”, dijo. Cifras del INEGI arrojan que en 2010 la esperanza de vida fue de 77 años para mujeres y 71 para los hombres y en 2015 se ubicó en casi 78 años para las mujeres y en 72 años para los hombres. De acuerdo con datos de la Consar, el monto de pensión que recibirán los millennials rondará el 30 por ciento de su último salario. Sin embargo, siete de cada 10 jóvenes considera que es insuficiente una pensión equivalente a la tercera parte de su sueldo actual. El 74 por ciento de las personas entrevistadas creen que una pensión adecuada debe ser superior a los siete mil 500 pesos, “cifra que la mayor parte de los ahorradores del sistema de pensiones no está en trayectoria de alcanzar”.

Por otro lado, el 35 por ciento de los encuestados dijo que si recibiera una cantidad importante de dinero, lo usaría para invertirlo en un negocio en vez de ahorrarlo. Hoy en día los jóvenes se ven con más oportunidades de trabajo y desean invertir su dinero en algo que les vaya a dejar en su vejez en un negocio que logre sustentar en el momento en que ellos se retiren del ámbito laboral.

De acuerdo a ésta investigación, la entrevista aplicada a los sujetos de estudio, no tienen el conocimiento necesario para entender que la prestación de cesantía en edad avanzada y vejez, no la tendrán, a menos que desde el momento en que empiecen su vida laboral estarán obligados a abrir una cuenta individual para poder hacer aportaciones como una AFORE.

Un punto importante que arrojó esta investigación es hacer del conocimiento al trabajador millennial en que consiste la modificación de la ley del seguro social sobre cesantía en edad avanzada y vejez y como debe prepararse para tener una vida digna al concluir su vida laboral.

Dar a conocer a las nuevas generaciones lo importante que es el ahorro para el momento de su jubilación, de este punto cabe resaltar que incluso hubo sujetos que no ven el retiro como una opción.

Y explicarles que uno de los factores que puede afectarles es el aumento en la esperanza de vida, que los hará trabajar más; sin embargo, si no incrementan sus ahorros para el retiro, recibirán pensiones bajas, el futuro para los millennials en materia de pensiones luce complejo, tendrán que ahorrar más para su retiro y aun así obtendrán pensiones bajas, diferentes a las que reciben hoy en día los adultos mayores, que rondan entre el 80 y 100 por ciento del último salario, en algunos casos hasta lo superan.

(Zavala, 2016), señaló que, Francisco Villa, director de soluciones grupales en la firma de productos de inversión, manifestó que si los jóvenes comienzan a ahorrar ahora, los intereses generados por el fondo de inversión en el que esté su dinero será casi de tres veces su monto ahorrado.

En cambio, si se tardan de 10 a 15 años en preocuparse y ocuparse de su retiro, el monto final podría descender hasta 2 millones de pesos. El problema radica en que a los 24 años los jóvenes son parcialmente independientes financieramente de sus padres, pero solamente el 22% de ellos lleva un presupuesto de sus gastos.

El nivel de los ahorros bancarios es mínimo, debido a que el 95% de la generación *millennial* prefiere el uso del efectivo, expone Somohano.

La firma sugiere actuar de tres maneras para acercar a los jóvenes al ahorro: fomentar el ahorro voluntario, es una de ellas.

Y un factor más es empoderar a los millennials con conocimientos, herramientas y tecnologías sencillas que permitan la facilidad de la gestión de sus finanzas. Pues el uso actual de la banca en línea es reducido, del 77% de las personas que acceden a internet, solamente el 3% hace uso de esta plataforma, según cifras de Principal Financial Group.

Recordemos que en el país, la contribución obligatoria a la cuenta de afores es del 6.5%, el 1.25% lo aporta el trabajador; lo que convierte a México en la tercer nación a nivel Latinoamérica en no preocuparse por el ahorro.

Los expertos reforzaron la idea de que el factor 'tiempo' en las inversiones es un recurso esencial al momento de comenzar a ahorrar. Dependiendo del tiempo que se tarde un joven en invertir su dinero en un fondo de retiro (a través de un plan privado o en la afore), será el nivel de ingreso o pérdida de ganancias que tendrá al final de su vida laboral.

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación buscó determinar los factores del porque hoy en día los millenials ignoran , lo que es la pensión de cesantía en edad avanzada y vejez.

Cuáles son las consecuencias que repercuten en ésta, ya que no tienen la información adecuada, así también conocer el manejo de sus cuentas individuales o afores.

A continuación se mencionaran algunas líneas de acción:

- a) Fomentar la información adecuada por medio de una asesoría que establezca en la zona del trabajo donde labora el trabajo.
- b) Crear más espacios informativos con personal que esté capacitado para dar la información necesaria y así ayudar al joven trabajador que tenga sus ahorros para que en un futuro pueda solventarse y tener una vida digna durante su vejez.
- c) Brindar una asesoría en donde lo pueda ayudar diciéndole cómo ir a los institutos correspondientes para que recuperen sus semanas que cotizo y así poder localizarlas.

- d) Capacitar al personal y brindarle la mejor asesoría adecuada para informarles de cómo pueden realizar su ahorro voluntario para que puedan obtener un mejor retiro.

El objetivo central de esta asesoría es para que los jóvenes tengan el conocimiento adecuado y así poder contar con información fidedigna para que mejoren su seguridad económica y condiciones de bienestar en la vejez.

A continuación se muestra la aportación de esta prestación en que basamos nuestra investigación:

1) Retiro, Vejez y Cesantía: La aportación a esta subcuenta es obligatoria y la realizan:

a. El patrón: bimestralmente aporta 2% del salario base de cotización para el retiro y 3.15% del salario base de cotización para cesantía en edad avanzada y vejez.

b. El gobierno federal, cuya aportación ocurre bajo el concepto de Cuota Social, que aporta el 0.225% del salario base de cotización por cesantía, edad avanzada y vejez de manera bimestral y una cantidad equivalente al 5.5% del salario mínimo general.

c. El trabajador, aportará bimestralmente el 1.125% sobre el salario base de cotización

En total a este fondo cada mes, el saldo se incrementa con un porcentaje de entre el 8% y el 8.5% del salario del trabajador.

El trabajador podrá acceder a este saldo hasta después de los 65 años, que en México es la edad estipulada por ley para el retiro.

La afore es una herramienta financiera que lo ayudará de sobremanera a que en su etapa del retiro sus finanzas personales sean estables y sanas.

Por lo anterior es importante elegir la mejor para el trabajador y tener una asesoría constante son puntos primordiales para que a largo plazo realmente se vea beneficiado, estar bien asesorado lo ayudará a saber si su administradora está realizando las aportaciones correctas.

La asesoría también consiste en que le puedan informar detalladamente cómo está su cuenta, sin importar que cuatrimestralmente le proporcionen su reporte.

Su asesor le debe explicar cómo puede aprovechar los beneficios fiscales de este tipo de ahorro.

La asesoría se realizara en el espacio laboral del trabajador estando presente su patrón, como el asesor competente, le explicarán el manejo de estas, su ahorro como lo podrá hacer y sus beneficios que estos conlleven y diciéndole cual seria las mejores instituciones a las cuales afiliarse, cada año tendrá un reporte de cómo va su incremento y el tiempo que lleva cotizando.

A continuación se muestra un cuadro de como sería la asesoría contestando las preguntas más básicas.

Objetivo: Mantener informado al trabajador para así poder tener una vida digna durante su vejez.
¿Cuáles son las instituciones en las que me puedo afiliar?
¿Cuál me conviene?
Ventajas y desventajas
¿En caso de que deje de trabajar, que pasaría?

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, E. (2014, Enero 2). *Colombiadigital.net*. Retrieved from <https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/6210-la-generacion-del-milenio-o-generacion-y.html>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 137-141.
- Diputados, C. d. (2015, Noviembre 12). *Cámara de Diputados*. Retrieved Octubre 29, 2016, from http://www.conocer.gob.mx/seccionesExtras/transparencia/pdfs/ley_social_2.pdf
- Diputados, C. d. (2015, Noviembre 12). *Ley del Seguro Social*. Retrieved from <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Diputados.Gob. (1989, Noviembre 30). *Diputados.Gob*. Retrieved Octubre 29, 2016, from <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/090.html>
- Domínguez, R. L. (2009). *Ciencia Administrativa*. Retrieved from <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/afores2009-2.pdf>
- Federacion, A. S. (2016, octubre 20). *asfgob*. Retrieved octubre 20, 2016, from http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2013i/Documentos/Auditorias/2013_1203_a.pdf
- Gob, G. (2013, Septiembre 19). *Gobernación. Gob*. Retrieved Octubre 29, 2016, from http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2013/10/asun_3012696_20131002_1379601723.pdf
- Hernández, S. F., Fernandez, c., & Baptista, L. P. (2001). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL.
- Ibarra, P. S. (2011, Octubre 3). *Las pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Excelsior*.
- Koenig, D. (2015). *Come elegir participantes para una investigación cualitativa. Cultura y Ciencia*.
- Lopez, J. (2016, mayo 25). *El Financiero*. *¿Por qué los millennials mexicanos trabajarán más pero recibirán pensiones más bajas?*, p. 1.
- McKerman, J. (2009). *Investigación y acción del currículum*. Madrid: Morata.

- Pelaez, A., & Rodriguez, J. (2015). *LA ENTREVISTA*. Retrieved 04 15, 2015, from https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista.pdf
- Ramirez, D. (2017, abril 17). Excelsior. *Dinero en Imagen*, p. 1. Retrieved from *Dinero en Imagen*.
- Rodriguez G., G., Gil F., J., & García J., E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Archidona, Malaga: Ediciones Aljibe.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Archidona, Malaga: Ediciones Aljibe.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México.
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL.
- Soberón, F. S. (2017, mayo 22). *Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente*. Retrieved from <http://ftp.itam.mx/pub/academico/inves/CEA/Capitulo5.pdf>
- Torres, Y. (2017, febrero 23). El Financiero. *Millennial, ni te ilusiones con una jubilación a los 60 con la Afore: Consar*.
- VARGAS MAGAÑA, M. (2013). Un poco de historia de la Reforma Laboral de Mexico. I ,II. *gaceta udg*, 1.
- Zavala, D. (2016). Expansion. *Millennials' están en la mejor edad para ahorrar y son los menos interesados*, 1.