

4° Congreso Internacional sobre Efectos Desigualdad Educativa y Empleos Juveniles
Precarios (noviembre 2019)

**“COMBATE DE PRECARIEDAD LABORAL Y FALTA DE AHORRO PARA EL
RETIRO A TRAVÉS DE ESTRATEGIAS FACILITADAS POR INSTITUCIONES
PÚBLICAS. CASO TRABAJADORES DE 24 A 29 AÑOS DE CD. VICTORIA,
TAMAULIPAS (AVANCE DE TESIS DE MAESTRÍA)”**

Eduardo Pérez Hernández¹
Jorge A. Lera Mejía²
Universidad Autónoma de Tamaulipas
eduperez7269@gmail.com

RESUMEN:

El presente estudio se está realizando en Ciudad Victoria, Tamaulipas, México, enfocado en trabajadores en el rango de edad de 24 a 29 que habitan en el municipio. En un primer piloteo del cuestionario se ha preguntado sobre el nivel de conocimiento del tema del ahorro para el retiro, la precariedad laboral, asimismo, se midieron algunas características financieras de los sujetos estudiados, esto para realizar una correlación con las estrategias de las dependencias públicas relacionadas a estas problemáticas y que son quienes deben proponer programas, estrategias y herramientas para combatirlas, para dichas instituciones involucradas se toma en cuenta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, Secretaría del Trabajo del Estado de Tamaulipas y el Servicio Nacional del Empleo. Esta investigación persigue la realización de un análisis integral de la situación de este sector poblacional en cuanto a precariedad laboral y su previsión financiera para el momento de la jubilación, dicha situación no es alentadora acorde a los primeros datos recabados, ante la tendencia de flexibilización laboral, uso de empresas intermediarias *outsourcing* y de empleos temporales, y lo que ofrecen y/o recomiendan las instituciones públicas para el combate del problema.

PALABRAS CLAVE: Ahorro, Millennials, Retiro, Precariedad, Empleo, Administración Pública, AFORE, Educación Financiera.

¹ Licenciado en Sociología. Estudiante de la Maestría en Ciencia Política y Administración Pública en la FDYCSV de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Correo electrónico: eduperez7269@gmail.com

² Doctor en Administración Pública. Profesor e Investigador de la UAMCEH de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Correo electrónico: jalera@docentes.uat.mx. Director de Tesis de maestría de Eduardo Pérez Hernández.

ANTECEDENTES

La situación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en México es un tema relevante actual para la sociedad, además de claramente ser un tópico que con políticas públicas puede llegar a cambiarse y/o hacer que tome un camino diferente al que se proyecta actualmente, ya que según Mendoza (2019), bajo información de la CONSAR, para 2022 80,000 personas alcanzarán la edad de jubilación, de dicho sector 7 de cada 10 de acumularán las 1,250 semanas de cotización necesarias para una pensión mínima garantizada. De dicho grupo de 80,000 personas, son mayoría mujeres que dejaron de trabajar por un periodo prolongado, así como hombres y mujeres que laboraron de manera independiente o de manera informal, pero que en alguna ocasión fueron dados de alta ante el IMSS. La única alternativa con la que cuentan estos individuos es retirar el saldo acumulado en su cuenta en una sola exhibición.

Corona Lara (2018) argumenta que tras varias evaluaciones al SAR de nuestro país por parte de diversos organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, se sufren de carencias en el aspecto de la cobertura, pues se estima que tan solo el 23.9% de los trabajadores tendrá acceso a una pensión a pesar de estar afiliados a una Afore, en el rublo de suficiencia, quienes logren tener acceso a pensión, la mayoría (70% aprox.) obtendrá tan solo el monto de la pensión garantizada, equivalente a un salario mínimo, además, en un futuro el gasto que se destina para cubrir las pensiones será una carga fiscal muy alta.

Por otro lado, la precarización de los empleos de los jóvenes es un tema quizás más complejo, debido a que intervienen muchos más aspectos, tales como sector público y privado, campo de conocimiento del trabajador, experiencia, zona geográfica, inclusive las directrices políticas que siga un país, por ejemplo, Santamaría (2018) argumenta que el capitalismo acompañado de políticas liberales tiende a contribuir a individualizar y a la precarización de las relaciones laborales y asimismo debilita los sistemas de protección social. Esta misma autora comparte que hoy en día es una realidad que los jóvenes tiene acceso a empleos menos estables y con menores prestaciones económicas, lo que promueve la precariedad, esto sin importar el avance en la cantidad de años de estudio.

Acorde a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en el periodo de enero-marzo de 2019 la tasa de condiciones críticas de ocupación se ubicó en 19%, este dato contempla a los trabajadores que presentan vulnerabilidad laboral debido a que tienen jornadas muy largas de trabajo con una remuneración muy baja. De igual manera se informó que la tasa de informalidad laboral se encontró en 57%, mientras que la tasa de subocupación se colocó en un nivel de 7%, esta variable contempla a los trabajadores que requieren un segundo empleo para completar sus necesidades económicas. Otro dato relevante es que 38% de los trabajadores no tiene acceso a prestaciones de ley, es decir, vacaciones, aguinaldo y seguridad social.

Existe una variedad de escritos que analizan el SAR y sus funciones, además de hacer proyección de lo que puede ocurrir con el mismo en un futuro, aunque la mayoría de ellos se realizan desde un punto de vista financiero, asimismo existen muy pocos estudios que tomen en cuenta la opinión del mayor interesado, que este caso debería ser el trabajador que puede verse afectado por la situación por la que pasa el sistema completo, como ya se dijo el tópico anterior, uno de los sectores más afectados por la situación serían los millennials y los integrantes de la generación Z, trabajadores jóvenes cuya mayoría apenas se comienza a integrar al mercado laboral o que se prepara para hacer lo propio, en cuanto a la precariedad en los empleos a los que accede este mismo grupo, la bibliografía revisada hasta el momento presenta varias teorías sobre la situación, algunas con tendencia hacia en análisis del sistema político del país y algunas otras enfocadas hacia las posibles soluciones, pero muy pocas referencias presentan el sentir de este sector poblacional, y más allá de esto, es posible observar que las instituciones públicas más cercanas al problema son la STPS, STET, SNE y CONSAR, aunque no deberían descartarse universidades por supuesto. Gracias a que se pretende conocer el punto de vista de estos trabajadores involucrados en el problema de investigación, se compilará información que permita comprender cómo elaborar estrategias para que los mismos afectados por la problemática disminuyan su número, asimismo deberá evaluarse la participación de las instituciones involucradas y el sentir de los millennials hacia las mismas y la ayuda que brindan o deberían brindar. Inclusive, aunque no se encuentra dentro de los lineamientos u objetivos de este proyecto, de este podrían obtener beneficios algunas empresas privadas, principalmente aquellas en el campo de las finanzas, tales como Bancos, Afores, entre otras, las cuales podrían verse beneficiadas de la información obtenida, para atraer o retener a los clientes más jóvenes.

Uno de los estudios que más llama la atención es el de Alvarado & Duana (2018), en el cual se intenta ver la opinión de la juventud sobre el ahorro para el retiro y se llega a la conclusión de que los jóvenes ahorran solamente para gastos próximos y no para un futuro lejano, además que existe la tendencia de que las mujeres, entre más jóvenes sean, ahorran un poco más que los hombres, sin embargo la recolección de datos de este estudio fue solamente con universitarios, sin especificar si trabajaban o no, aunque por otro lado, Huerta-Cerda et al. (2018), muestra que los hombres millennials ahorran más y tienen un mayor conocimiento sobre finanzas que las mujeres de su misma edad, por lo que veo posible realizar un análisis por género en esta investigación y uno conjunto para observar diferencias con otros estudios. En este mismo sentido para mi estudio tendrá que tomarse muy en cuenta la encuesta nacional del 2017 creada por la CONSAR sobre el Conocimiento y percepción del Sistema de ahorro para el Retiro a 20 años de su creación, cuyos resultados muestran que los trabajadores más jóvenes no tienen entre sus prioridades comenzar a ahorrar para el retiro y no llevan un control sobre sus ingresos y egresos. Los autores Schwarzer y Gómez (2018), argumentan que es necesario que en el país se establezcan políticas públicas para proteger el SAR,

pues muchos jóvenes se encuentran desempleados o en su caso están en una situación de precariedad laboral, lo que es en sí una responsabilidad de las políticas actuales.

El enfoque de esta investigación es en realidad, ver por qué a pesar de que hay soluciones propuestas para resolver o al menos aminorar el problema, el mismo sigue estando vigente y la percepción sobre el mismo es negativa.

Se pretende que la investigación amplíe el acervo de estudios sobre la situación del SAR mexicano, y más en específico que aporte a los pocos estudios donde se toma en cuenta la opinión y situación de los mayores afectados, que son como tal los trabajadores más jóvenes y servir como base para el análisis de los mismos grupos afectados, de la misma forma buscaré relacionar el tema de la precariedad laboral con la planeación financiera.

Algunos de los estudios que se pueden tomar como base o como referencia son la encuesta nacional 2017 realizada por la CONSAR “Conocimiento y percepción del Sistema de Ahorro para el Retiro a 20 años de su creación”, la cual presenta valiosas cifras a tomar en cuenta; también es necesario tomar en cuenta el estudio de Orlandina de Oliveira creado en 2006 el cual realiza un análisis del periodo 2000-2005, por lo que puede otorgar perspectiva con lo que se vive actualmente; el Banco de Nueva York ha publicado varios estudios sobre los millennials, uno de los más interesantes y que más se acopla a la investigación es el nombrado “The Generation Game: Savings For The New Millennials”, en el cual se muestra información recolectada a nivel mundial y trata tanto el tema de las pensiones, el ahorro y la calidad de los empleos y sueldos; el estudio de 2013 elaborado por Brígida García Guzmán “Precariedad Laboral y Desempleo en México” es valioso para el contexto nacional y aporta datos que pueden retomarse para la investigación; estos y otros estudios servirán como base para la parte teórica del estudio.

1. Planteamiento del problema

En nuestro país actualmente se vive un problema de seguridad social debido a que el SAR se encuentra pasando por una grave crisis. Esta crisis no es nueva, y la antecede una anterior, pues la ley de ahorro para el retiro de 1973 era demasiado flexible y las crisis financieras de los 90's, así como el aumento de la esperanza de vida, la disminución del índice de mortalidad y el crecimiento poblacional prácticamente dejaron inservible a este antiguo modelo. Por lo tanto, en 1997 se reformó el sistema de pensiones de nuestro país, con la nueva ley se pretendía hacer énfasis en las aportaciones voluntarias del trabajador, que entre más ahorrara y más consciente fuese de su futuro, mejor pensión tendría en el momento de su retiro (García & Seria, 2015).

No obstante, el cambio de sistema, actualmente se proyecta que las y los trabajadores que se encuentran inscritos en el sistema bajo la Ley que entró en vigor en el año de 1997, y cuyos primeros miembros bajo aquel régimen empezarán a jubilarse en el año 2021, solo alcancen una pensión equivalente a un 30% de su último salario (Coto, 2019). El Índice Global de Pensiones de Mercer de

Melbourne (2018), calificó el sistema de pensiones con 45.3 puntos de 100 posibles y con una calificación de D en un rango de A hasta la E, en este mismo informe se indica que se sufren carencias en el aspecto de la cobertura ya que tan solo el 24% de los trabajadores tendrá acceso a una pensión a pesar de estar afiliados a una Afore, asimismo, quienes logren tener acceso a pensión, la mayoría (70% aprox.) obtendrá tan solo el monto de la pensión garantizada, equivalente a un salario mínimo, y en cuanto a la sostenibilidad del sistema, se proyecta que en un futuro el gasto que se realiza para cubrir las pensiones podría significar una carga fiscal muy relevante. Se empieza a hablar de que en un futuro las personas que no tengan acceso a una pensión o que tengan una que no cubra las necesidades básicas, pasarán a conformar un grupo vulnerable y esto, como ya se mencionó, está a tan solo un par de años de empezar a agravarse.

A esta situación se suma otro problema de corte económico como lo es la precariedad laboral, en especial en los trabajadores que aún están a tiempo de recomponer el problema del ahorro para el retiro haciendo aportaciones voluntarias, como bien dice Bastida (2018) que es esta una de las soluciones al problema explicado en la primera parte de este planteamiento. Sin embargo, la UNAM (2017) señala en un estudio que el 66.5% de los trabajadores asalariados cuyas edades oscilan entre los 15 y 29 años se encuentran en una situación de precariedad laboral, indicando también que el 58% no cuenta con un contrato firmado, el 7% está laborando en un empleo temporal que durará menos de 6 meses, el 3% tiene un empleo temporal que durará entre 6 meses y un año, y solamente el 30% ha firmado un contrato con basificación o por tiempo indefinido. La precariedad de los empleos a los que tienen acceso los millennials se relaciona intrínsecamente con el ahorro para el retiro, pues el hecho de que no obtengan sueldos con los cuales puedan cubrir las necesidades básicas y/o tampoco tengan acceso a seguridad social, los impide de una mejor planeación para su futuro y los deja en un estado de incertidumbre.

Entonces la adición de estas dos situaciones nos da un producto difícil de resolver, pues la mayoría de los trabajadores que aún pueden tomar acciones para cambiar su futuro a la hora de retirarse no tienen la oportunidad real de hacerlo debido a la su precaria situación laboral actual.

Gracias a las cifras presentadas se puede hablar de que en un futuro cercano las personas que no tengan acceso a una pensión o que tengan una que no cubra las necesidades básicas, pasarán a conformar un grupo vulnerable. En el caso de esta investigación, nos centraremos en la generación Y o Millennials (nacidos desde 1980 hasta finales de 1990), en específico en sus integrantes que tengan entre 24 y 29 años, pues se trata de personas que se encuentran en sus primeros años de vida laboral y están en el momento indicado para comenzar a planear y no padecer del problema del que hablamos.

Siendo este un problema de seguridad social, económico y también de educación financiera, se involucran instituciones públicas como la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, pudiendo llegar a involucrar a otras como el Sistema

Nacional del Empleo y las Secretarías del Trabajo de cada entidad federativa; igualmente se ven involucrados entes privados, principalmente las Administradoras de Fondos para el Retiro. Llegamos entonces a un problema multilateral que requiere una solución de la misma naturaleza. Además, debido que en 2018 cambió la administración federal se ha llegado a especular que podría haber cambios que impacten el problema de investigación, por lo que habrá que estar atentos a las modificaciones del panorama que puedan presentarse.

1.1 Justificación

El tema de la crisis del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en nuestro país no es algo que no se haya analizado antes, sin embargo, la mayoría de los estudios sobre este tópico han tenido un énfasis basado en la ciencia económica y en las finanzas, existe una minoría de investigaciones donde se ha tomado en cuenta el punto de vista, el sentir, el conocimiento o la opinión de los trabajadores, quienes en este caso son los más afectados, en cuanto al problema, y al día de hoy no he encontrado un estudio que abarque todas estas variables, y esto es precisamente lo que pretendo lograr, tomando como población foco a los millennials o generación “Y”, quienes son los individuos nacidos entre 1980 y 1999 (Universidad de Montevideo, 2011), la decisión de tomar este sector poblacional se debe a que la mayoría de estos trabajadores se encuentran en sus primeros años laborales, asimismo se ha argumentado que los trabajadores jóvenes son quienes menos conocimiento financiero tienen, llegándose a considerar este como deficiente, esto a pesar de esfuerzos de organizaciones internacionales, tal como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la cual desde 2012 tomó la decisión de incluir un apartado de alfabetismo financiero en su examen PISA, el cual no ha sido incluido en los exámenes de nuestro país (Villagómez, 2014).

Se han realizado algunos estudios a gran escala donde se toma en cuenta a los millennials, tal como los realizados por el Banco de Nueva York en 2014 y 2016, en los cuales se llegó a concluir que la generación millennial tiene expectativas financieras poco realistas, en el tiempo presente y sobre todo para el futuro, esto de acuerdo a los indicadores actuales, aparte de esto, a este sector le cuesta crear un relación con instituciones financieras y gubernamentales, cabe destacar que estos estudios se realizaron a nivel mundial y no hay cifras en específico para cada país y que este tipo de estudio, en los cuales se toma en cuenta el punto de vista de los integrantes de la generación Y, suelen ser creados desde un enfoque empresarial, por lo que se deja de lado el papel de las instituciones públicas.

Tomando desde un punto de vista complementario el tópico de los trabajos precarios, pues se aplica un principio de lógica: si no hay un sueldo que cubra las necesidades básicas, no existe la posibilidad de ahorrar. Este fenómeno no es nuevo y al parecer sigue evolucionando, según Pérez Cruz y Ceballos Álvarez (2019), de 2005 a 2015 se ha elevado la probabilidad de laborar en condiciones precarias, es decir, con un menor sueldo, menos prestaciones laborales y aumento de horas

laboradas, asimismo los autores comentan que son los jóvenes quienes tienen mayor probabilidad de encontrarse en un entorno de precariedad laboral.

La cuestión entonces es realizar una investigación donde se tome en cuenta a los afectados por la problemática y se analice también el papel que están jugando las instituciones públicas que deberían combatirla, tales son la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), así como la Secretaría del Trabajo del Estado de Tamaulipas (STET), el Sistema Nacional del Empleo (SNE) y la Comisión Nacional de ahorro para el retiro (CONSAR).

Entonces es posible decir que los principales beneficiados con este proyecto serán dos: en primer lugar, los trabajadores millennials de la capital tamaulipeca, quienes gracias a los resultados podrán ser comprendidos de mejor manera, y, en segundo término, las instituciones públicas que se encargan de combatir los problemas de la investigación, pues estarán en la posibilidad de utilizar el conocimiento generado a su favor, ya sea para añadir, cambiar o mejorar estrategias y/o herramientas.

En cuanto a las posibles limitaciones de la investigación puedo decir que una de ellas es que, hasta el día de hoy, no he encontrado un estudio que hable tanto del ahorro para el retiro y de la precariedad laboral, aunque esto puede subsanarse sin problema con la bibliografía existente de los temas por separado.

1.2 Objetivo de la investigación

Realizar un análisis integral de la situación que viven los trabajadores victorenses de entre 24 y 29 años, así como de las estrategias que tienen a su disponibilidad ofrecidas por las instituciones públicas involucradas.

1.3 Objetivos particulares

1. Medir el nivel de conocimiento e interés de los trabajadores millennials sobre el SAR y la precariedad laboral mediante encuestas.
2. Analizar las estrategias aplicadas y las herramientas ofrecidas por la STPS, la STET, el SNE y la CONSAR orientadas a disminuir la precariedad laboral y para incentivar el ahorro para el retiro en los trabajadores millennials.
3. Relacionar la calidad de los empleos de los millennials con las estrategias enfocadas para evitar la precariedad laboral.

2. El presente del Sistema de Ahorro para el retiro en nuestro país

En primer término, hablaré de la situación que vive el Sistema de Ahorro para el retiro en nuestra nación, como se dijo en la introducción de este trabajo, este tema no es nuevo, pero si es relevante actualmente y esto se debe a diversos factores que están presentes en la ecuación.

En primer término, el Gobierno de México, a través de su página web oficial, aporta la siguiente definición del SAR:

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), de conformidad con el artículo 3°, fracción X de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, es el sistema regulado por la Ley del Seguro Social, que prevé que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Gobierno Federal en las cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular recursos para para la obtención de pensiones, para fines de previsión social.

Asimismo, es posible decir que el objetivo de este sistema es que los empleados del país, así como sus patrones y el mismo Gobierno Federal hagan aportaciones a la cuenta del empleado con el fin de que al concluir su vida laboral le sea posible acceder a una pensión. En caso de que el empleado llegue a fallecer, el beneficio de la pensión puede pasar a un familiar cuando se cumplan los requisitos correspondientes.

La cuenta de la que hablamos se integra de tres subcuentas, en primer lugar, está la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, después tenemos la subcuenta de vivienda y por último la subcuenta de aportaciones voluntarias

En la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el ramo de retiro es aportado por el patrón; en el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez las aportaciones son realizadas por el trabajador, su patrón y el Gobierno Federal; mientras que el ramo de cuota social es aportado por Gobierno Federal. En la subcuenta de vivienda el total de las aportaciones son realizadas por el patrón, cabe aclarar que las aportaciones a esta subcuenta son administradas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). En la subcuenta de aportaciones voluntarias, tanto el patrón como el trabajador pueden realizar aportaciones.

En este mismo contexto, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), explica que el trabajador que cotice, ya sea para el IMSS o ISSSTE, se le descuenta cierta cantidad de su salario y se deposita en su cuenta de ahorro para el retiro, los fondos acumulados son administrados e invertidos por alguna Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), inclusive aunque una persona no cotice en el IMSS o ISSSTE, por el hecho de trabajar por su cuenta, puede abrir una cuenta en una afore de su elección e ir aportando fondos de manera voluntaria.

Cabe aclarar que el actual sistema de ahorro para el retiro y pensiones es relativamente joven, pues se encuentra operando desde el año de 1997, a raíz de la reforma promulgada y que entró en vigor en aquel año, a través de la cual se buscó crear una individualización de cuentas, en lugar del sistema de repartición que operaba en los años anteriores. Esta modificación se llevó a cabo tras varios análisis financieros, llegando a la conclusión que era necesario este cambio para poder seguir sosteniendo el sistema de pensiones, además de buscar una mayor eficiencia y seguridad en el mismo. Es menester informar que en un principio la reforma mencionada aplicó para los afiliados al IMSS a partir de 1997 y en el año 2007 se creó el Fondo de Pensiones del ISSSTE (PENSIONSSSTE), impactando directamente a los afiliados a esta institución (Vidal & Leonardo, 2008)

Si bien con la información ya presentada podemos conocer cómo es que funciona el SAR en nuestro país, falta saber cuál es el estado actual del mismo, para esto recurriremos a varios análisis y evaluaciones sobre el sistema con el que contamos.

En primer término, contamos con la información proporcionada por Mercer, en cuyo Índice Global de Pensiones elaborado en el año 2018 reporta que el sistema de pensiones mexicano se sitúa en el lugar 32 de 34 países evaluados, apenas por encima de India y Argentina, además de otorgarle una nota de D, en un rango de la A hasta la E, lo que significa que si bien el sistema cuenta con algunas características deseables, también ostenta grandes defectos y debilidades que deberían ser atendidas, y que en caso de no sea así, corre peligro su propia eficacia y sostenibilidad. Es importante mencionar que entre 2017 y 2018 la clasificación que se le otorgó a México subió apenas dos décimas, pues paso de 45.1 a 45.3. Las recomendaciones en este documento hacia el SAR de nuestra nación fueron, primeramente, elevar pensión mínima disponible para las personas más pobres, aumentar el nivel de contribuciones financiadas, mejorar las regulaciones de las AFORES, implementar el requisito de que una parte de la pensión sea tomada como flujo de ingresos, y, quizás una de las más interesantes y que más atañen a esta investigación, mejorar el nivel de comunicación con los afiliados a los planes de pensiones.

La última recomendación mencionada es una de las razones por la cuáles se realiza esta investigación, pues a través de la revisión de literatura ha nacido la idea de que uno de los mayores problemas del SAR en nuestro país es la falta de información sobre el tema y la falta de educación financiera en general.

Otros expertos, tal es el caso de Pilotzi (2018), han hablado sobre la crisis del SAR, este autor comparte que este sistema lleva tiempo presentando problemas que hacen peligrar el futuro de millones de mexicanos, así como a la estabilidad económica y social de nuestro territorio; con la idea de contrarrestar estos problemas se han hecho propuestas como incrementar la aportación tripartita, elevar la edad de retiro, otorgar incentivos fiscales a quienes ahorren de manera voluntaria e instaurar una pensión universal. A pesar de ser estas buenas propuestas, parecen quedarse cortas

a la hora de resolver el dilema, una de las propuestas ausentes en el fomento a la competencia entre Afores lo que obligaría a estas instituciones a ofrecer mejores servicios y menores costos, basta decir que cuatro de ellas (Banorte, Citibanamex, Sura y Profuturo) cuentan con una cuota de 70% del mercado. Por su parte la CONSAR no ha realizado acciones que eviten tal concentración de mercado, sino al contrario, ha promovido este fenómeno a través de la imposición de políticas anticompetencia, dejando de lado su tarea real.

Por su parte la OCDE (2016) manifiesta que el SAR mexicano cuenta con tres grandes problemas, cobertura, debido a que una gran parte de la población no tendrá acceso a una pensión a pesar de estar afiliado a una Afore por no cumplir con las semanas de cotización requeridas, únicamente el 23.9% podrán acceder al beneficio de la pensión; suficiencia, aquellos que accedan a la pensión solo un 30% obtendrá un monto mayor a un salario mínimo; sostenibilidad, la carga fiscal se elevaría en demasía en el futuro. Algunas recomendaciones en este texto son aumentar el nivel de contribuciones obligatorias, incrementar la protección hacia la vejez (pensiones sociales) y resolver la fragmentación del sistema.

La propia CONSAR en un informe de 2018, admite los mayores retos para el SAR, se habla inicialmente de uno de los retos que es seguir manteniendo los plazos de cotizar requeridos para pensionarse, es decir 1250 semanas para el IMSS y 25 años para el ISSSTE, esto está muy relacionado con las condiciones del mercado laboral, para esto deben de existir incentivos para que los trabajadores estén en condiciones de cotizar. Igualmente es necesario que se aumenten las cantidades de dinero que se aportan a los fondos, esto principalmente causado por el aumento de esperanza de vida, pues el dinero será requerido por más años, así que se requieren más recursos para financiar esos años extra. Es necesario también que se aumente la equidad de género en el aspecto laboral, pues las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, pero cotizan menos tiempo y con menores cantidades. Aunque algunos expertos han hecho saber la poca importancia que ha dado CONSAR a la competencia entre Afores, en esta ocasión sí se hace notar la falta de una mayor competencia en este mercado, con el fin de beneficiar a los usuarios finales. En este mismo sentido es necesario aumentar las aportaciones voluntarias, inclusive se maneja como alternativas esquemas automáticos de ahorro e incentivos fiscales. Otro de los grandes retos es la educación financiera en el país, poniendo como prioridad la cultura previsional de mediano plazo, esto está conectado con el tema de los trabajadores jóvenes, a quienes se les suele atribuir una menor educación financiera, además de que suelen iniciar su vida laboral en la informalidad, por lo que es menester aumentar el número de empleados con mayor juventud inmersos en trabajos formales para que aporten al SAR.

Como podemos ver con la información presentada, la situación actual del SAR no es para nada fácil y en muchos aspectos los datos no suenan alentadores, sino todo lo contrario, jugando los jóvenes un papel elemental en la corrección y mitigación de los problemas presentes en el sistema, además

de que en un futuro pueden llegar a ser los más afectados, pues además de ponerse en riesgo su porvenir, lo más probable es que sean ellos quienes lleven la carga financiera necesaria para sostener el SAR, todo esto si no se llevan a cabo cambios que permitan modificar el panorama actual.

Esto no es lo único que se puede comentar acerca de los jóvenes, pues también pareciera menester incrementar las campañas de educación financiera, pues las mismas instituciones públicas admiten que con el trabajo realizado hasta ahora no es suficiente, por lo que se hacen necesario incrementar el volumen y profundidad de este tipo de operaciones enfocadas en lo trabajadores más jóvenes, inclusive sería interesante aplicarlo con universitarios o con estudiantes de educación media superior.

Sale a la luz una realidad sobre el SAR, al ver las condiciones en las que se encuentra y es que es una problemática que debe atenderse lo más pronto posible, pues posponer el ataque a esto terminaría provocando un ciclo vicioso donde solo se pone en juego el futuro de millones de trabajadores, inclusive viendo desde el punto sociológico una mala planeación y malos resultados del sistema en cuestión podría provocar un sinnúmero de protestas sociales, además de las dificultades que achacarían a los trabajadores que se conviertan en un grupo vulnerable cuando el SAR no funcione como debería para ellos en un futuro. Sin duda esto es un tema que con el plan adecuado y la visión global puede corregirse, además de la disposición y participación de los principales involucrados, en este caso los trabajadores.

2. 1. La precariedad laboral en México

Se habló ya del sistema de ahorro para el retiro, que podría decirse es el primer pilar de esta investigación, procedemos ahora a ampliar sobre el tema de la precariedad laboral en nuestro país, abordamos en primera instancia el concepto de precariedad laboral, acorde a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (1997), precariedad laboral es igual a “relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación” (sp).

A pesar de tener este concepto conciso y proveniente de una organización reconocida a nivel mundial como la OIT, es necesario seguir profundizado en el significado del fenómeno de la precariedad laboral para abordar todo lo que le rodea. Según Guadarrama, Hualde & López (2012) cuando se habla sobre este concepto se trata de un tópico ambiguo, pues depende de varias condiciones, siendo las principales la norma que se utilice como referencia y de las situaciones existentes en el trabajo, además que el trabajo precario es casi inherente a los sistemas empleos asalariados y suele incrementarse en los países en vías de desarrollo, en este mismo sentido el concepto de precariedad laboral suele asociarse a las formas atípicas de empleo tales como trabajo temporal, de medio tiempo, a domicilio, nocturno, el autoempleo, llamadas atípicas por su lejanía

con el precepto de empleo ideal, los autores agregan que los empleos precarios son los que tienen poco futuro o en los que se corre riesgo un alto riesgo de perder el puesto, respecto a esto se dice que mientras menos controle el trabajador su representación colectiva, condiciones de trabajo, sueldo y ritmo de trabajo, más inseguro es el empleo, un trabajo con un sueldo bajo puede llegar a ser considerado precario si se relaciona con pobreza o con inserción social insegura.

Una visión distinta sobre la precariedad laboral la otorga Rubio (2010) quien expresa que la precariedad laboral no hace diferencia entre sector formal o informal, llegándose a dar situaciones donde hay empleados pobres en empresas modernas, esto en una situación de incertidumbre e inestabilidad en la vida presente y futura del propio empleado; a pesar de este tipo de ejemplificaciones bastante útiles, la profundidad del concepto que nos interesa abarca formas y relaciones difícilmente comparables y homologables a una sola categoría, por lo que es recomendable hablar en términos de dimensiones de precariedad, con distintos grados y modalidades en todas las formas de empleo.

CUADRO. DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN MÉXICO (2010)

Dimensión	Explicación	Factores que la propician
Temporalidad	Inseguridad de la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido	<ul style="list-style-type: none"> - Reformas a la legislación laboral tendientes a la flexibilización - Programas atípicos de empleo - Abuso de la figura de contratación por tiempo definido - Falta de supervisión de las autoridades laborales
Vulnerabilidad	Degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, condiciones insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de supervisión por parte de las autoridades laborales y de salud
Insuficiencia salarial	Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda	<ul style="list-style-type: none"> - Baja educación y capacitación - Falta de creación de empleos de alto valor agregado - Ciclos de inestabilidad económica y del nivel general de precios
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social	<ul style="list-style-type: none"> - Debilidad de la protección sindical - Flexibilización laboral tendiente a reducir costos

Tabla 1. Dimensiones de la precariedad laboral. Fuente: Rubio, J. (2010). *Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral*.

Las dimensiones presentadas nos pueden orientar en un aspecto más amplio para comprender de qué se trata cuando hablamos de precariedad laboral, pues se dividen en 4 aspectos a tomar en cuenta, el inicial es la temporalidad que es cuando no se tiene un contrato definido o se trata de un contrato temporal; la vulnerabilidad, cuando se presentan condiciones de trabajo que ponen en riesgo la integridad de las personas; insuficiencia salarial, se da en el momento en que el salario no es suficiente para cubrir los rubros básicos de la vida; desprotección laboral, esto es cuando se reducen las prestaciones laborales y falta de protección social.

Ahora que ya está presente el concepto de este término clave avanzamos a ver cuál es la situación de este fenómeno social en nuestra nación, esto tomando una perspectiva hacia atrás, pues en primera instancia veremos la información de García (2013), quien analiza el fenómeno de la precariedad laboral en nuestro país basada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2009, desde el año 2000, existe una acentuación en la precariedad en los trabajadores asalariados, pues apenas 55% podía acceder a instituciones de salud y tan solo el 54% contaba con un contrato escrito, permaneciendo por muchos años las condiciones mencionadas. Por otro lado, en el año 2009, las cifras seguían manteniéndose muy similares a las del inicio del siglo, pues los trabajadores sin acceso de instituciones de salud se encontraba en 54% y los empleados sin contrato escrito representaban un 53%, mientras que solo el 43% contaba con basificación o contrato permanente en su fuente de trabajo (46.2 en el año 2000), por lo que gracias a estos datos y opiniones de otros expertos es viable comentar que la precariedad laboral en el territorio nacional no solo se mantiene en un nivel alto, sino que también ha empeorado, se convirtió desde aquel entonces en una realidad con la que los mexicanos han tenido que lidiar, asimismo, algunas características sobre el fenómeno es que son los más jóvenes y aquellos con menor escolaridad quienes más faltos están de contratos permanentes y prestaciones de salud, igualmente es en los ramos de la agricultura, la construcción y los servicios diversos donde más se dan este tipo de prácticas. En este mismo sentido es posible decir que aquellos con acceso a contratos permanentes y prestaciones de salud son los empleados de mayor edad y con mayor escolaridad, y suelen laborar en servicios sociales, en gobierno y en la industria extractiva, es decir, empleos en los que por lo regular hay condiciones formales de contratación. En lo que respecta a trabajadores temporales, esta cifra se relaciona bastante con los empleados a medida que aumenta su escolaridad, dando como resultado que a pesar de que un trabajador pueda tener una mayor preparación académica, no queda exento de vivir una realidad de precariedad en su empleo. Cuando hablamos de salarios, los ingresos de los trabajadores asalariados suelen ser bajos, a esto se suma la falta de acceso a servicios de salud y la falta de contratos, por lo que aumenta el grado de precariedad cuando se presentan estas condiciones. Por último, se agrega que a igualdad de circunstancias en lo que respecta a edad, nivel de escolaridad, condición de hombre o mujer y rama donde se lleva a cabo la actividad productiva o de servicios, los trabajadores temporales siguen ganando por debajo de los permanentes, aunque ligeramente por encima de los sin contrato. A pesar

de que algunos indicadores, como, por ejemplo, las tasas de desempleo se han mantenido bajas a través del periodo en que se tomaron los datos anteriores, esto no indica que las condiciones laborales sean buenas, sino que puede llegar a hablarse de una crisis en este aspecto y es un aspecto que debe atenderse ya que afecta a un gran sector de la población.

Si bien ya vimos información en un aspecto retrospectivo, ahora veamos la actualidad, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación elaborada por INEGI en 2018, de cada 3 mexicanos, 2 de ellos ganan menos de 265 pesos al día, es decir, no superan los tres salarios mínimos, aproximadamente 12 millones de trabajadores se mantienen con un salario mínimo o de propinas o ayudas. A pesar de que hubo un aumento en la población ocupada, también creció la informalidad y se perdieron miles de trabajos en los sectores del campo, industrias extractivas y de electricidad, así como en el sector social o burocracia. También se informa que acorde al año 2017, el empleo informal aumentó 1.8%, implicando esto que de cada 10 personas que laboran, 6 se encuentran en situación de informalidad. Otra de las cifras que nos puede hablar de la precariedad actual, es que, de cada 5 trabajadores, 3 de ellos tienen un horario de 6 y 7 días por semana, solamente el 6% de los empleados trabaja menos de 15 horas por semana, mientras que en el polo opuesto 28.8% de los trabajadores labora más de 48 horas a la semana.

Uno de los pendientes que resaltan las cifras es la disparidad de las cargas de trabajo. Tres de cada cinco trabajadores laboran entre seis y siete días a la semana. Mientras 6 por ciento de las personas trabaja menos de 15 horas semanales, en el otro extremo se ubica 28.8 por ciento que labora más de 48 horas. En promedio, la población ocupada trabajó en el trimestre octubre-diciembre de 2018 jornadas de 43 horas por semana, más de 6 horas los siete días de la semana. En cuanto al acceso a los servicios de salud, 62.9% de los trabajadores mexicanos cuenta con acceso a los mismos, dejando fuera de este servicio a más de 13 millones de empleados, que representan el 37.1% de la población ocupada. Aproximadamente el 55% cuenta con un contrato escrito, dejando a poco más de 16 millones de empleados sin un contrato escrito, mientras que aquellos que cuentan con contrato escrito, el 16% es temporal.

Como podemos ver, no son pocos los trabajadores mexicanos que están en algún grado de precariedad laboral, por lo que podemos llegar a pensar que los empleos ofrecidos en nuestro país no son de buena calidad o son insuficientes para el desarrollo y bienestar personal. Aunque como ya se comentó cuando se discutía el concepto de precariedad laboral, este fenómeno no depende de una sola cosa, por lo que no se puede culpar directamente al gobierno mexicano o a las empresas, sino que hay una multitud de factores causales en este suceso, y por tanto es difícil proponer una solución rápida o directa, pero sí hay estrategias como estímulos fiscales, programas de entrenamiento, entre otros que pueden llegar a lograr el aumento en el empleo formal y el incremento de salarios.

A pesar de estas condiciones, sí es posible analizar el problema, obtener estadísticas y conocer la opinión de los involucrados en el mismo, así como indagar cómo es que piensan llegar a desarrollarse a pesar de las condiciones adversas que se presentan hoy en día, pretendiendo que la información recolectada pueda ser útil para las mismas dependencias que se encargan de combatir el problema o que al menos deberían.

Por lo que se espera que la información recolectada a través de este trabajo pueda llegar a ser aplicable a la solución del problema, con base en que será proveniente de los mayores afectados.

2. 2. Millennials, ahorro y empleos

Ahora hablaremos un poco del estilo de vida del sector poblacional que nos interesa, es decir, los millennials, también llamados generación Y, nacidos de entre 1980 hasta finales de los años 90, abriéndose la posibilidad de que en un futuro esta investigación sirva como base para alguna otra que indague este tema pero sobre la generación posterior que es la generación Z, inclusive también para generaciones anteriores como los *baby boomers*, pues solo tendría que adaptarse a las características de la generación estudiada.

El grupo demográfico de los millennials se caracteriza porque apenas están obteniendo sus primeros años de experiencia laboral o están por concluir sus estudios universitarios, además de que los más viejos de esta generación están comenzando a formar su familia. Dentro de este sector de la población también destaca la importancia que le conceden al internet y a cualquier asunto relacionado al mundo digital, además que muchos de ellos se dicen apolíticos, se interesan por cuestiones ambientales, le dan importancia a la iniciativa individual y pueden llegar a obtener gran cantidad de dinero por su dominio sobre las tecnologías. (Monteferrante, 2010)

También cabe destacar los integrantes de esta generación se distinguen por su actitud desafiante, y choque con la autoridad, los factores emocionales tienen mucho más peso que en otros grupos generacionales, quieren siempre ser dueños de su tiempo y algo sobresaliente es que el hecho de que el tener hijos se dé en una edad más adulta, lo anterior genera una adolescencia extendida. (Varela, 2013)

Para los millennials y para las empresas ha resultado difícil el proceso de integración, esto de acuerdo con García, Stein, y Pin, (2008), pues ellos tienen expectativas laborales completamente nuevas, además, son una generación de resultados y no de procesos y dejan en segundo plano la paciencia, dando prioridad al ya y al ahora.

Por último cabe destacar que los millennials no crecieron de la misma manera que generaciones anteriores, son producto de sistemas educativos que daban gran importancia a la autoestima, tuvieron un fácil acceso a las tecnologías de la información y comunicación, lo que les da un grado de independencia mayor, llegan a tener una visión más global del mundo pues fueron testigos de

fenómenos mundiales que sin la globalización no hubieran tenido tanto impacto, como por ejemplo los atentados de Nueva York del 2001 (DeVaney, 2015), y por ende la visión globalizada que tienen les permite no tratar como temas tabú a las preferencias sexuales, el aborto y otros que podrían parecer polémicos en antaño (Monteferrante, 2010).

El estudio de Cuesta, Ibáñez, Tagliabue & Zangaro (2009) indica que el 77% de los millennials elige su carrera profesional por gusto y no por prosperidad económica, mientras que al momento de evaluar una opción de trabajo 60% de ellos le dan mayor importancia al ambiente laboral saludable, el mismo porcentaje prefiere un horario flexible, mientras que 57% valora un sueldo alto y 42% el prestigio proveniente de ocupar el puesto laboral. En general los millennials, cuando evalúan un empleo, privilegian los horarios flexibles que les dejen más tiempo libre para dedicar a la vida personal. Además, consideran el trabajo como un medio para su propio desarrollo. Y la tarea realizada tiene que ser interesante y creativa. Estos factores explicarían por qué van de un empleo a otro sin dar demasiadas explicaciones si se les ofrece mayor salario, más tiempo libre o actividades más interesantes.

Una vez que hemos visto cómo son los millennials en lo general, es necesario ver cómo es que se comportan en el ámbito de lo financiero, que es lo que nos ocupa en esta investigación, Flores (2018) opina que la población mexicana suele estar en falta de conocimiento financiero, en especial sobre el ahorro, así como la elaboración de presupuesto y en general sobre lo que se refiere a finanzas personales, y este problema está presente a pesar de la importancia que toma esta educación en cierto momento de la vida de cada persona, en especial al momento de tomar decisiones que definirán el rumbo de la vida.

Saucedo, Hernández, Amezcua & De la Peña (2018) realizaron un estudio en el que se concluye lo siguiente, el 60% de los millennials come fuera de casa al menos una vez cada 7 días y 30% tres o más veces cada semana, las actividades preferidas en su tiempo libre son: 31% ver TV, 28% conectarse con amigos y familiares, 27% escuchar música, 20% leer y 18% viajar. En cuanto a los gastos que realizan, su presupuesto se ubica de la siguiente manera: comidas/cenas y café se gastan el 32.48%, en transporte y gastos de la escuela el 25.85%, en ir al cine 13.11%, en fiestas y antros 12.19%, también una parte la designan al ahorro: 30.2% ahorra el 10% de su ingreso y el 12.5% el 20%. En el caso de estos pobladores en México, suelen preferir realizar un gasto en actividades que involucren la socialización, igualmente a los resultados de la investigación se identificó que la variable género está dejando de ser un parte aguas significativo entre las actividades que realizan los millennials y mucho puede deberse a que gran cantidad de mujeres ya están activas en el mercado laboral, debido a su nivel de preparación lo que les permite contar con un mejor nivel de vida económico y de relaciones sociales, haciendo que esa brecha que los diferenciaba, día a día se estreche más, ya que ambos actualmente realizan actividades similares y esta tendencia va creciendo con el paso del tiempo.

En otro orden de ideas, Alvarado y Duana (2018) encuentran que la mayoría de los jóvenes, sin distinguir género e inclusive sin tener un empleo o ingreso fijo en el momento, ahorra parte del dinero que llega a sus manos, los motivos para ahorrar son el tener recursos en caso de una emergencia, para salir de vacaciones, para comprar un auto u otros bienes materiales, pero no se distingue si los ahorros los utilizarán a la brevedad o en un mediano plazo o inclusive si se lleguen utilizar como ahorro para el retiro, uno dato relevante que se toca es que 61% de los jóvenes de entre 15 y 29 años ni siquiera ha llegado a contemplar comenzar a ahorrar para el retiro, pues este tipo de temas no suelen ser prioridad para este sector poblacional, ya que predominan la visión a corto plazo, se concluye que variables como la edad y la escolaridad en esta temprana etapa de la juventud no influyen en la toma de decisiones para ahorrar para el largo plazo o el retiro.

Siguiendo con el tema del ahorro, en la investigación de Huerta et al. (2018), se encuentra que, en general, los hombres millennials ahorran más que las mujeres y tienen un mayor nivel de educación financiera, esto podría deberse a la perpetuación del rol de ama de casa de la mayoría de las mujeres en nuestra sociedad, igualmente puede significar un rezado a nivel de educación entre hombres y mujeres, agregándose como factor la falta de promoción de productos financieros enfocados en las mujeres.

En el estudio de Sánchez (2017) se señala que los millennials no suelen gastar su tiempo libre en canales tradicionales de comunicación (Televisión y radio), mientras que más del 20% ocupa este tiempo de ocio en actividades exclusivamente digitales, por lo que representan un gran canal de acercamiento para instituciones financieras, aunque hay un gran rechazo al tema del ahorro y más al ahorro para el retiro, provocado por desconocimiento, desinterés y mala percepción, también es notable que esta generación ha crecido con una negatividad hacia empresas del sector financiero generando esto una brecha para las decisiones financieras.

Cabe añadir también los resultados de la Encuesta Nacional de “Conocimiento y Percepción del Sistema de Ahorro para el Retiro” del 2017, realizada por la CONSAR, aunque esta encuesta tomó en cuenta en general a trabajadores de 18 hasta 65 años, por lo que no se centra en el grupo generacional que nos interesa en esta investigación, sí funciona como referencia del panorama general en nuestro país, algunos de los resultados que se obtuvieron son que al momento de ahorrar el 51% de las personas lo hace para una emergencia y 11% para el retiro, mientras que hubo un 33% dijo que no ahorra, esto debido a que el 40% no le alcanza su sueldo, 32% tiene otros gastos y 26% no tiene esa costumbre, 49% de los encuestados considera que la pensión será su principal fuente de ingreso durante su vejez. Al momento de cuestionar sobre las acciones que toman para prepararse para el retiro el 37% dijo ahorrar en un banco, 19% emprender un negocio y 14% ahorrar en una AFORE, mientras que 88% de las personas considera que una pensión equivalente a la tercera parte de su sueldo actual será insuficiente para mantenerse durante la vejez. 80% de los encuestados conoce lo que es una AFORE, aunque solamente el 11% conoce el monto de

aportación obligatoria y solo 30% sabe cuánto tiene ahorrado hasta el momento, el 80% de los entrevistados manifestó no haber recibido por parte de su AFORE una estimación de pensión para poder prever, planear y construir el fondo para su retiro. De igual manera el 56% de los trabajadores sabe que su cuenta AFORE genera rendimientos debido a la inversión de sus recursos y los encuestados contestaron que el medio por el cual tienen mayor predilección para informarse sobre sus rendimientos y comisiones de la AFORE es por su Estado de Cuenta o por internet. 53% de las personas dice conocer que puede aportar voluntariamente a su cuenta AFORE, de este porcentaje 20% de ellos ya ha realizado aportaciones voluntarias, asimismo, 24% de las personas manifestó que no ahorra voluntariamente, por último, 6 de cada 10 entrevistados respondieron correctamente a tres preguntas básicas sobre finanzas.

Ahora que tenemos una referencia mucho mayor sobre el comportamiento de los millennials en cuanto al empleo y ahorro, podemos decir que se trata de un colectivo que no tome con demasiada seriedad estos dos temas, y esto aunado a la precariedad laboral existente en nuestro país los deja desde ya en una situación donde están vulnerables, las muestras de desinterés sobre temas importantes, la desinformación y la falta de visión a largo plazo no parecen ser una buena mezcla en la ecuación del problema. Pareciera ser que deberían existir campañas que de verdad hagan conciencia en esta generación o que por lo menos logren captar algo de su atención y están deberían estar en los canales que más utilicen, dejando de lado los medios tradicionales.

El hecho de que los jóvenes millennials ahorren poco y que no suelen planear, ni siquiera contemplar el ahorro para el retiro se convierte en algo preocupante para la sociedad en general, pero no para ellos, quienes son los principales afectados y quienes llevarán esta carga en un futuro si no se da una correcta planeación.

2.3 Las estrategias de las instituciones públicas

Ahora, para cerrar con la parte teórica, veremos cuáles son las estrategias que están efectuando las instituciones públicas relacionadas con el problema de investigación, en primer lugar, la CONSAR cuenta con las siguientes herramientas en su página web: Calculadoras de Ahorro para el Retiro IMSS, ISSSTE e Independientes, Tablero interactivo de inversión de las AFORE, Radiografía operativa de las AFORE, Radiografía Financiera de las AFORE, Catálogo de Trámites del SAR, ¿Cuánto aportas para tu retiro?, Contacta a tu AFORE, Resuelve las dudas de tu cuenta AFORE, Pláticas en tu centro de trabajo, Sistema de Información de Agentes Promotores, Registro electrónico de planes de pensiones (SIREPP), Registro de actuarios y planes de pensiones autorizados (SIRAPP). De igual manera cuenta con blogs sobre diversos temas financieros para orientar a la ciudadanía y mantiene un programa de comunicación para promover el ahorro voluntario a través de videos como comerciales en TV y en internet.

En cuanto a la STPS, otorga las siguientes posibilidades en su página web: Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores, PROLAB Asistencia técnico-metodológica para MIPYMES, Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, Estadísticas del Sector, Enlace al Portal del Empleo, Enlace al Servicio Nacional del Empleo, asimismo, uno de los principales programas de la nueva administración Federal es el denominado “Jóvenes construyendo el futuro”.

En el ámbito estatal, la STET cuenta con las siguientes estrategias: Ferias del Empleo, Mecanismos de movilidad laboral interna y externa, Repatriados Trabajando, otro de los programas más estables de esta dependencia es el llamado “Inversión Joven”, “Jóvenes Trabajando”, así como una variedad de créditos y microcréditos para emprendedores, además de relacionarse con los programas del SNE, enfocándose en la bolsa de trabajo digital.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alvarado Lagunas, E., & Duana Ávila, D. (2018). Ahorro, retiro y pensiones: ¿Qué piensan los jóvenes adolescentes del ahorro para el retiro? *Investigación Administrativa* vol. 48, núm. 122 julio - diciembre, 20 - 35.
- Bank of New York Mellon. (2014). The Generation Game: Savings For The New Millennials. Estados Unidos: BNY Mellon. Obtenido de: https://www.bnymellon.com/_global-assets/pdf/our-thinking/business-insights/the-generation-game-savings-for-the-new-millennial.pdf?fbclid=IwAR1_nRHDbxuwhb3AHR2xJmeZSs0mSQXg6KxcDj959MtMNv9r45a67Li yWDA
- Bank of New York Mellon. (2016). Generation Lost: Engaging Millennials with retirement saving. Estados Unidos: BNY Mellon. Obtenido de: https://www.bnymellon.com/_global-assets/pdf/our-thinking/generation-lost.pdf?fbclid=IwAR2GQp00NK_1fPNNKKF-tQekY2F-m4a8iKqskBJng9uVoPrOEqZoQ7PQND4
- Bastida, E. (17 de julio de 2017). *Deloitte*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articulos/pensiones-para-millennials.html>
- CONDUSEF. (2017). Ahorro para el retiro. Obtenido de: <https://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/ahorro/ahorro/845-ahorro-para-el-retiro>
- CONSAR. (2017). *Resultados de la encuesta nacional 2017 "Conocimiento y percepción del sistema de ahorro para el retiro a 20 años de su creación"*. México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/272590/BP-58-Encuesta_2017VF__2_.pdf
- CONSAR (2018). Diagnostico del sistema de ahorro para el retiro en México: funcionamiento, beneficios y retos. México: Gobierno de México.
- Corona Lara, O. (23 de julio de 2018). *El Universal*. Obtenido de <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/la-crisis-del-sistema-de-pensiones-en-mexico>
- Coto, D. (20 de junio de 2019). *El contribuyente*. Obtenido de: <https://www.elcontribuyente.mx/2019/06/pensiones-que-provoco-la-crisis-actual/>
- Cuesta, E., Ibáñez, M., Tagliabue, R., Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbaroi*, núm. 31, pp. 126-138
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, núm. 49. Obtenido de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a3.pdf>
- DeVaney, S. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of financial service professionals*, vol. 69, núm. 6, pp. 11-14.
- Flores, K. (2018). Cultura del retiro laboral en la generación millennial de la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz. *Ciencia Administrativa*, vol. 12, pp. 205-219
- Hernández Martínez, R., Martínez Martínez, A., Rodríguez Domínguez, R., & Vega Bautista, F. (2016). Cultura del ahorro para el retiro en la sociedad mexicana (CD. VALLES S.L.P.). Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/01/ahorro.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Huerta-Cerda, Z. M., Catache-Mendoza, M. C., García-González, M. A., Martínez-Valdez, R. I., González-Trejo, E. S., & Pedroza-Cantú, G. (2018). El Impacto Del Género En La Educación Financiera Y En El Ahorro De Los Jóvenes Millennials. *Internacional Administración & Finanzas*, vol. 11, núm. 2, pp. 59-70.
- INEGI. (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018*. Obtenido de: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf

- INEGI. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Obtenido de: <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/497>
- García, P., Stein, G. & Pin, J. (2011). Motivaciones y valores de la generación Y. *Antiguos Alumnos del IEEM*, pp. 47-49.
- García, B. (2013). Precariedad Laboral y Desempleo en México. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Obtenido de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3538/10.pdf>
- García, M. & Seria, E. (2015). *Consideraciones sobre la evolución y retos del Sistema de Ahorro para el Retiro*. FUNDEF: México.
- Gobierno de México. (2018). Definición de SAR. Obtenido de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/265433/Sistema-de-ahorro-para-el-Retiro.pdf>
- Guadarrama, R., Hualde, A. & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórica-metodológica. *Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm. 2, pp. 213-245
- Mercer (2018). *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Australia: Australian Centre for Financial Studies.
- Monteferrante, P. (2010). La generación net. Claves para entenderla. *Debates IESA*, pp. 58-61.
- Noriega Rico, O. (2016). *Behavioural Finance aplicada en los fondos de pensiones y desarrollo del programa Sustainable en México como Save Tomorrow en USA*. México: Universidad Panamericana.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Estudio de la OCDE sobre los sistema de pensiones: México*. México: Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). Definición de empleo precario. Obtenido de: <http://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3373>
- Ozten, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a Estudio. *Int. J. Morphol*, vol. 35, núm. 1, pp. 227-232
- Pérez Cruz, J. & Ceballos Álvarez, G. (2019). Dimensionando la precariedad laboral en México de 2005 a 2015, a través del modelo logístico ordinal generalizado *Ciencias Sociales y Humanidades*. vol. 28, núm. 55, enero - julio 2019 Obtenido de: <http://open-apps.uacj.mx/RePEC/cjz/noesis/655.pdf>
- Pilotzi, J. (2018). *Urge reforma real al Sistema de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de: <https://www.forbes.com.mx/urge-reforma-real-al-sistema-de-ahorro-para-el-retiro/>
- Ramírez Fuentes, C. (2017). Reforma de pensiones en México: avances, logros y retos. *El Cotidiano*, núm. 204, julio - agosto, 29-39.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Enfoques*, vol. VIII, núm. 13. pp. 77-87.
- Sánchez Parra, L. E. (2017). *Mundo + : influencia de los medios digitales en la cultura de ahorro de los jóvenes colombianos*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Santamaría López, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Crítica de Ciencias Sociales*, vol. 15 Obtenido de: <http://www.enrucijadas.org/index.php/ojs/article/view/431/275>
- Saucedo, J., Hernández, A., Amezcua, B. & De la Peña, A. (2018). *Millennials una generación que consume y gasta diferente*. VI Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones
- Schwarzer, H. & Gómez, M. (2018). Desafío de la protección social en México. *Trabajo*. año 10, núm. 15, enero - junio 2018, pp. 261-283.

- Solís Soberón, F. (2001). Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente. En A. Fernández, A. Hernández Delgado, G. Merino, J. Santaella, F. Solís Soberón, & I. Trigueros, *Una agenda para las Finanzas Públicas en México* (págs. 188-295). México: Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Schwarzer, H & Gómez, M. (2018). Desafíos de la seguridad social en México. *Trabajo año 10*, núm. 15, pp. 261-283
- UNAM. (05 de 05 de 2017). *UNAM Global*. Recuperado el 15 de 02 de 2018, de www.unamglobal.unam.mx%2F%3Fp%3D43799&usg=AOvVaw2UIs0nIbbHLacF1noNjTnC
- Universidad de Montevideo (2011). ¿A qué generación pertenece usted?: una línea del tiempo que atraviesa el siglo XX y finaliza en nuestros días *Antiguos Alumnos del IEEM año 4*, núm. 3 pp. 62-66
- Varela, H. (2013). *Los "Y" o millennials: atributos generacionales versus perfil ideal del extensionista contemporáneo*. Argentina: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
- Vidal, K & Leonardo, E. (2008). Desempeño del sistema de ahorro para el retiro en México. *Análisis Económico*, vol. XXIII, núm 54, pp. 157-173
- Villagómez, F. Alejandro (2014). El ahorro para el retiro. Una reflexión para México. *El trimestre económico* vol. LXXXI (3), núm. 323, julio-septiembre de 2014, pp. 549-576