TECNOLÓGICO DE MONTERREY®

ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACION
Y DIRECCION DE EMPRESAS
PROYECTO DE CAMPO - RECURSOS HUMANOS

PAPEL QUE JUEGA EL PLAN DE VIDA PARA LA JUBILACION EN LA MENTALIDAD DE PROFESIONISTAS ALREDEDOR DE 30 AÑOS

BARBARA M. REYES LESSAN 179650
ALAN S. TORRES SALINAS 197841
HERNAN SERNA GARZA 589431

MDO., MCE. EDUARDO LEAL

MONTERREY, N. L. 6 DE JULIO DE 2004

TECNOLÓGICO DE MONTERREY®

ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS

PROYECTO DE CAMPO - RECURSOS HUMANOS

PAPEL QUE JUEGA EL PLAN DE VIDA PARA LA JUBILACION EN LA MENTALIDAD DE PROFESIONISTAS ALREDEDOR DE 30 AÑOS

BARBARA M. REYES LESSAN	179000
ALAN S. TORRES SALINAS	197841
HERNAN SERNA GARZA	589431

MDO., MCE. EDUARDO LEAL

MONTERREY, N. L. 6 DE JULIO DE 2004

TECNOLÓGICO
DE MONTERREY.

Escuela de Graduados en Administración y Dirección de Empresas

Proyecto de Campo - Recursos Humanos

PAPEL QUE JUEGA EL PLAN DE VIDA PARA LA JUBILACIÓN EN LA MENTALIDAD DE PROFESIONISTAS ALREDEDOR DE 30 AÑOS

Bárbara M. Reyes Lessan	179000
Alan S. Torres Salinas	197841
Hernán Serna Garza	589431

MDO., MCE. Eduardo Leal

Monterrey, Nuevo León, a 6 de julio de 2004

Índice

1. Objetivo..... 3

2. Hipótesis..... 3

3. Marco Teórico..... 3

3.1 Introducción..... 3
3.2 Historia y Origen..... 4
3.3 Toque psicológico de tener un sistema de pensiones..... 5
3.4 Definición de sistema de pensiones y/o plan de jubilación..... 6

3.4.1 Proceso..... 6
3.4.2 Ahorro Oportuno..... 6
3.4.3 Ahorro Sistemático..... 7
3.4.4 Ahorro Planificado..... 7

3.5 Importancia de vida y carrera..... 7

3.5.1 Demografía..... 7
3.5.2 Mortalidad..... 8

3.6 Alternativas de ahorro para la jubilación..... 9

3.6.1 Seguros..... 9
3.6.2 Planes de pensiones de empresas privadas..... 11

3.6.2.1 FEMSA..... 11
3.6.2.2 GRUMA..... 12
3.6.2.3 IMSA – MEX..... 12

3.6.3 Fondos de inversión..... 13

3.7 ¿Cuándo es el momento idóneo para empezar el ahorro para la jubilación?..... 14

3.8 Evolución del sistema de pensiones en México..... 16
3.8.1 SAR 92-97..... 16
3.8.2 AFORES..... 17

4. Metodología de Investigación..... 19

4.1 Expertos..... 19
4.2 Profesionistas..... 20

5. Resultados de la Investigación..... 22

6. Conclusiones y Recomendaciones..... 36

7. Referencias Bibliográficas..... 38

8. Anexos..... 40

PAPEL QUE JUEGA EL PLAN DE VIDA PARA LA JUBILACIÓN EN LA MENTALIDAD DE PROFESIONISTAS ALREDEDOR DE 30 AÑOS

OBJETIVO

Analizar el grado en que los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de un plan de vida para la jubilación y actúan en consecuencia.

HIPÓTESIS

Aunque la mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de los planes de jubilación, desconocen esquemas específicos institucionales y no cuentan con un plan personal de jubilación, por ello, hemos definido tres hipótesis para este proyecto de investigación:

La mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años:

- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país.
- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país y que es importante realizar uno.
- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país, que es importante realizar uno y está haciendo algo al respecto.

MARCO TEÓRICO

Introducción

El objetivo de esta investigación no es evaluar básicamente los sistemas de pensiones de nuestro país; ni de analizar otras alternativas de ahorro para el retiro. Sin embargo, es importante notar que dichas alternativas son necesarias en nuestro país ante la insuficiencia de la pensión obtenida por los trabajadores para mantener un nivel de vida apropiado.

PAPEL QUE JUEGA EL PLAN DE VIDA PARA LA JUBILACIÓN EN LA MENTALIDAD DE PROFESIONISTAS ALREDEDOR DE 30 AÑOS

OBJETIVO

Analizar el grado en que los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de un plan de vida para la jubilación y actúan en consecuencia.

HIPÓTESIS

Aunque la mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de los planes de jubilación, desconocen esquemas específicos institucionales y no cuentan con un plan personal de jubilación, por ello, hemos definido tres hipótesis para este proyecto de investigación:

La mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años:

- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país.
- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país y que es importante realizar uno.
- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país, que es importante realizar uno y está haciendo algo al respecto.

MARCO TEÓRICO

Introducción

El objetivo de esta investigación no es evaluar básicamente los sistemas de pensiones de nuestro país; ni de analizar otras alternativas de ahorro para el retiro. Sin embargo, es importante notar que dichas alternativas son necesarias en nuestro país ante la insuficiencia de la pensión obtenida por los trabajadores para mantener un nivel de vida apropiado.

PAPEL QUE JUEGA EL PLAN DE VIDA PARA LA JUBILACIÓN EN LA MENTALIDAD DE PROFESIONISTAS ALREDEDOR DE 30 AÑOS

OBJETIVO

Analizar el grado en que los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de un plan de vida para la jubilación y actúan en consecuencia.

HIPÓTESIS

Aunque la mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de los planes de jubilación, desconocen esquemas específicos institucionales y no cuentan con un plan personal de jubilación, por ello, hemos definido tres hipótesis para este proyecto de investigación:

La mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años:

- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país.
- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país y que es importante realizar uno.
- Reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país, que es importante realizar uno y está haciendo algo al respecto.

MARCO TEÓRICO

Introducción

El objetivo de esta investigación no es evaluar básicamente los sistemas de pensiones de nuestro país; ni de analizar otras alternativas de ahorro para el retiro. Sin embargo, es importante notar que dichas alternativas son necesarias en nuestro país ante la insuficiencia de la pensión obtenida por los trabajadores para mantener un nivel de vida apropiado.

Muchas son las noticias que se presentan en los medios de comunicación sobre los sistemas de pensiones en México; entre ellas destacan los problemas de pasivos del gobierno por cumplir con las pensiones de los jubilados; la diversidad de modelos de pensiones para los distintos regímenes; la necesidad de una reforma completa al sistema de pensiones; la insuficiencia de recursos para el pago de las pensiones; la base de la población ha cambiado, siendo la mayoría personas de edad madura a punto de jubilarse (Bravo 2000) ; etc. Por ello y dada la problemática, surge el interés de preguntarnos qué tanta atención y conocimiento tiene cierto segmento de personas por realizar un plan de retiro en base a lo que se ofrece en nuestro país y teniendo en cuenta otras alternativas para cumplir con el objetivo de tener un retiro decoroso.

Historia y Origen

¿A partir de qué época el estado de bienestar aparece en la mentalidad del ser humano? ¿Qué hechos provocaron que los sistemas de seguridad social se desarrollasen en diferentes países? ¿Porqué un plan de jubilación resulta tan importante hoy en día? ¿Son suficientes los sistemas de pensiones ofrecidos en nuestro país? ¿Existen otros medios para asegurar un retiro decoroso? Estas son algunas de las preguntas que nos hacemos con frecuencia cuando se nos viene a la mente el plan de retiro.

(José Antonio Zarzana-Palma Marín 2003) Antes de la Revolución Industrial, en la época en la que las monarquías absolutas predominaban como regímenes de la sociedad; la previsión social se encontraba a cargo de instituciones de caridad y hospitales de beneficencia. Las clases desfavorecidas no tenían garantía para recibir este tipo de apoyo a las contingencias de previsión social. Sin embargo fue con la Revolución Industrial cuando evolucionaron las formas de vida y surgieron cambios en el régimen de trabajo de las clases proletarias, quienes además de dedicarse a la actividad agraria, se dedicaban ahora a la actividad industrial. Con esto, los grupos se comenzaron a preocupar por mejorar la protección social y profesional con la actuación conjunta. Es así como el ser humano desde siglos atrás, empieza a preocuparse por su retiro y su protección al paso de los años.

Actualmente, aun y con la importancia que este tema tiene en el plan de vida y carrera de cualquier persona, muchos no toman en cuenta el retiro como una etapa trascendente en la vida hasta que llega el momento de jubilarse. Muchos padres de familia, como solución a esta situación, imponen a sus hijos, la manutención de los mismos, siendo en nuestra opinión una imposición injusta que limita u obstaculiza la realización de algunos objetivos de los propios hijos.

La realización del plan de vida y carrera no se aprende en la escuela, sino que es deber de los padres de informar y fomentar en los hijos la idea de prevenir y prepararse ante el futuro. No es recomendable que los padres únicamente enseñen a los hijos el deber de estudiar y prepararse para obtener un buen trabajo y por ende un buen ingreso para cubrir sus necesidades (Robert T. Kiyosaki y Sharon L. Lechter 1997). Sino que es vital enseñar a los hijos cómo funciona el dinero, cómo la clase baja y media trabaja por dinero; por el contrario la clase alta hace que el dinero trabaje por ellos.

Toque Psicológico de tener un Sistema de Pensiones

Todo ser humano necesita saber que es lo que quiere realizar en esta vida. En el proceso que lleva a planear la vida requiere como base una comunicación continua con uno mismo, así como los intercambios con otras personas. La planeación de vida surge de la corriente humanista, tanto psicológica como filosófica, que lleva al renacer de los intereses por lo humano, los valores, capacidades y experiencias para el desarrollo de las potencialidades humanas, todo esto para lograr llevar una vida responsable y feliz. (Rodríguez, Pellicer, Domínguez: 2)

El planificar la vida y el trabajo es una condición de todo individuo maduro. Para lograr esta planificación es fundamental tener claros los objetivos vitales y profesionales que marquen los pasos de un desarrollo humano. "La planeación de la vida y trabajo es la actitud, arte y disciplina de conocerse a sí mismo, de detectar las fuerzas y debilidades y proyectar, auto dirigiendo el propio destino hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y laboral" (D. Casares y A. Siliceo)

Definición de sistema de Pensiones y/o Plan de Jubilación

Casares (1959), en su obra, define pensión como cantidad anual que se asigna a uno por méritos propios o servicios propios o extraños. Esta se complementa a su vez, según el objetivo de la misma. Con esto, podríamos mencionar que existen pensiones por invalidez o incapacidad, pensiones por viudez, pensiones por jubilación y/o vejez, y pensiones por muerte.

Para efectos de esta investigación, la que nos interesa es la pensión por jubilación. En la mayoría de los países, este es un tema muy importante que no se debe dejar a la ligera. Cada país posee un sistema o plan de pensiones en el cual se contemplen todos los individuos económicamente activos. En general, pudiésemos conceptuar al Plan de Pensiones como un programa de ahorro que permite acumular un capital, con el objetivo de mantener un nivel de vida determinado al momento de jubilarse.

Proceso

Para determinar si un plan de pensiones contribuirá a mantener un nivel decoroso de vida, es importante tener en cuenta el monto de la pensión y la edad de jubilación, para de esta manera determinar la cantidad a ahorrar y el plazo en que se debe iniciar con este hábito.

Poder seguir manteniendo nuestro actual nivel de vida una vez retirados, debiera ser una preocupación desde hoy, ya que el sistema obligatorio de pensiones no es suficiente para mantener nuestra calidad de vida una vez jubilados, por lo que debemos contar con ahorros complementarios a este sistema.

La solución a este problema es planificar su jubilación ahorrando en forma *oportuna, sistemática y planificada.* Pero, ¿a qué se refieren estas características? A continuación explicaremos detalladamente cada una:

Ahorro Oportuno

Si usted piensa en la suma total de dinero que necesitará para su jubilación, es posible que parezca abrumadora, pero no hay que asustarse. Si comienza ahora mismo sus ahorros crecerán rápidamente a través del tiempo gracias al efecto del interés compuesto; que consiste en que las ganancias de su

inversión también generan ganancias, por lo que mientras más temprano comience a ahorrar, mayores ingresos obtendrán en el futuro.

Ahorro Sistemático

El Ahorro debe ser periódico y constante ya que el efecto del interés compuesto hace que su ahorro por pequeño que sea, llegue a significar una gran diferencia en el futuro, ya que gana interés sobre interés.

Ahorro Planificado

Cuando ahorramos, generalmente lo que hacemos es pagar todas las cuentas, rentas, alimentos, colegiaturas, etc., del mes, y si nos sobra algo de dinero lo ahorramos. Pero si no nos sobra nada, no ahorramos nada. Ésta no es la forma ideal de hacerlo. Debemos diseñar un plan de ahorro, el cual debe contener:

- Objetivo: Monto periódico y edad desde la cual se desea recibir.
- Determinación del Ahorro necesario para cumplir esos objetivos.
- Elección de mecanismos que me permitan ahorrar la cantidad determinada; considerando aspectos tributarios, rentabilidad, riesgo, liquidez y diversificación.

Importancia de Vida y Carrera

Demografía

Según INEGI (2004) "En los últimos cincuenta años, México ha experimentado un profundo cambio demográfico. Por un lado, la población pasó de altos niveles de mortalidad y fecundidad a bajos niveles en ambos fenómenos, y por el otro, alteró sus patrones migratorios. Como consecuencia de lo anterior, la población ha tenido modificaciones importantes en su tamaño y composición, entre las que destacan: Su notable crecimiento, el paulatino envejecimiento de la estructura por edad y la redistribución territorial de los residentes del país. " Esto afecta los sistemas tradicionales de Retiro, ya que la base de la pirámide poblacional cada vez es menor, además de que la expectativa de vida aumenta.

INEGI (2004) relata que el peso relativo de los grupos de edad más jóvenes es cada vez menor y sigue creciendo la participación de personas en edad avanzada. Esto puede traer como consecuencia que existan mayores presiones para los fondos de jubilados y menos personas que estén aportando o manteniendo este fondo.

Mortalidad

INEGI (2004) comenta que el descenso de la mortalidad ha sido un logro importante, incrementándose la vida media de los mexicanos. Por otro lado, los patrones de mortalidad han cambiado, de enfermedades infecciosas y parasitarias como causa de muerte a padecimientos crónicos y degenerativos. Esto implica que las instituciones de seguridad social inviertan mayor parte de su presupuesto en la recuperación de este tipo de enfermedades, presupuestos que compiten con los destinados al retiro.

En la siguiente tabla se puede observar como la esperanza de vida se ha incrementado de 1990 al 2000 en casi 5 años, pasando de 70.8 a 75.3 años. Por otro lado, la edad mediana durante el mismo período de tiempo pasa de 19 a 22 años, lo que implica que la base de la pirámide poblacional se ha ido estrechando.

Indicador	**1990**	**1995**	**2000**
Población total	**81 249 645**	**91 158 290**	**97 483 412**
Tasa de crecimiento medio anual de la población [a]	2.6	2.0	1.9
Tasa global de fecundidad [b]	3.2	2.9	2.4
Tasa bruta de mortalidad	5.1	4.6	4.3
Esperanza de vida	70.8	73.6	75.3
Edad mediana	19.0	21.0	22.0
Promedio de escolaridad	6.6	ND	7.3
Tasa de rezago educativo	62.9	56.7	52.6
Tasa de participación económica [c]	53.6	55.6	55.7
Población desocupada	659 870	ND	424 644
Total de viviendas (particulares habitadas) [d]	16 035 233	19 361 472	21 513 235
Número promedio de ocupantes por vivienda	5.0	4.7	4.4

Porcentaje de hogares familiares, respecto al total de hogares con jefatura femenina	84.5	ND	84.6
Población con discapacidad	ND	ND	1 795 300.0
Población hablante de lengua indígena	5 282 347	5 483 555	6 044 547
Porcentaje de católicos	89.7	ND	87.9
Porcentaje de población rural	28.7	26.5	25.4

[a]: Para 1990 corresponde al periodo 1970-1990; para 1995, a 1990-1995; y para 2000, a 1990-2000.

[b]:El dato de 1990 corresponde a 1992.

[c]: El dato de 1990 corresponde a 1991.

[d]: No incluye los refugios, ni las viviendas sin información de ocupantes.

ND: No disponible.

FUENTE:

INEGI. *XI Censo General de Población y Vivienda, 1990.* Aguascalientes, Ags. 1992.

INEGI. *Conteo de Población y Vivienda, 1995.* Aguascalientes, Ags. 1997.

INEGI. *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.* Aguascalientes, Ags. 2001.

CONAPO. Proyecciones de la Población de México

Alternativas de Ahorro para la Jubilación

Seguros

Una alternativa de ahorro para la jubilación, corresponde a los seguros. Estos productos actualmente han tenido gran auge, ya que además de brindar protección ante riesgos comunes: Daños (autos, instalaciones empresariales o particulares) y protección personal (vida, enfermedades); actualmente se enfocan al cumplimiento de objetivos financieros, mediante el ahorro y rendimientos atractivos. Entre los productos que se presentan en el mercado, tenemos el Seguro Dotal de Retiro, el cual nos interesa para cubrir el objetivo de esta investigación.

Un seguro Dotal de Retiro está diseñado para las personas que deseen disfrutar de una jubilación digna. Dirigido a personas con ingresos medios y altos que buscan la formación de una cantidad importante de dinero para su retiro. Este seguro de vida ofrece doble beneficio: Por un lado, brinda

protección tradicional de los seguros de vida, ya que entregará a las personas que usted indique (beneficiarios) la cantidad de dinero que contrate si llegase a fallecer durante la vigencia del seguro. Sin embargo, la verdadera importancia de este tipo de seguros es otra. Este tipo de seguros le paga en vida la cantidad de dinero que usted contrate. Esto significa a grandes rasgos, que el seguro le pagará en caso de supervivencia al final del plazo, la cantidad total de suma asegurada (dote) que usted haya contratado. Al vencimiento del plan y a solicitud del asegurado, la suma asegurada pagadera por sobre vivencia podrá liquidarse de acuerdo a cuatro opciones:

- En una sola exhibición,
- en rentas vitalicias,
- en rentas con 10 años garantizados,
- en rentas vitalicias al asegurado o a su cónyuge.

El monto de las rentas elegidas por el asegurado se determinará a la edad de jubilación, de acuerdo con los procedimientos autorizados por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), y podrán pactarse con periodicidad anual, semestral, trimestral o mensual.

El doble beneficio se debe a que este seguro está formado por dos componentes, la protección por supervivencia y la protección por fallecimiento. Por tal motivo, las primas que usted paga por concepto de este seguro, comprenden ambos componentes. Este tipo de planes pueden modificarse según los intereses de cada individuo, ya que se puede contratar en moneda nacional o en dólares, y varía según la edad en la que se desee retirar.

Este plan cuenta con beneficios adicionales como la protección al riesgo de presentar invalidez o accidentes. Por otro lado, es importante mencionar que los Seguros Dotales de Retiro son deducibles de impuestos en nuestro país. *Según el artículo 218 de la Ley del Impuesto sobre la Renta*, de las primas pagadas para este seguro, la cantidad correspondiente al componente de supervivencia puede deducirse de su base gravable de impuestos como estímulo fiscal. Las disposiciones fiscales también indican que el plazo del seguro no podrá ser menor a 5 años, que la edad mínima de jubilación es de 55 años de edad y que el contratante debe ser persona física.

De esta forma, el individuo puede desde hoy prever sus necesidades futuras y asegurar un bienestar económico a partir de la fecha en la que planee retirarse. Esto de manera formal ya que el seguro lo "obliga" a mantener ese ahorro, pagando sus primas, y a su vez, el individuo está protegido ante los riesgos que el seguro cubra.

Planes de Pensiones de Empresas Privadas

FEMSA

Femsa es una de las compañías de bebidas más grande de México y América Latina, con exportaciones a los Estados Unidos, Canadá y países selectos en Latinoamérica, Europa y Asia. Cuenta con tres unidades de negocio y dos unidades de insumos estratégicos:

- Femsa Cerveza
- Coca-Cola Femsa
- Femsa Comercio
- Femsa Empaques
- Femsa Logística

Por ello, este gran grupo de empresas, tiene diseñado un Plan de Jubilados especial para sus empleados. Este Plan de Jubilados tiene como objetivo el garantizar al trabajador, mantener su nivel de vida a partir de su jubilación, complementando la pensión que el IMSS otorga al empleado.

Como requisitos para jubilarse, Femsa exige a sus empleados contar con un mínimo de antigüedad de 15 años en la empresa y cumplir los 60 años de edad. El porcentaje de pensión depende básicamente de los años de antigüedad, es decir, suponiendo una antigüedad de 30 años, la pensión será del 100% del último ingreso obtenido en el grupo. El Plan de Pensiones en un beneficio de por vida, con diversas variantes:

- Si el jubilado fallece, éste ya no está protegido, por lo que la pensión deja de dársele.
- Opción de pensión mancomunada: Se disminuye el monto de pensión, pero si el jubilado fallece, se sigue dando al cónyuge.

- Se tiene derecho a todos lo servicios que ofrece Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, entre ellos, caja de ahorro, centro recreativo, eventos para jubilados, clínica; tanto para el jubilado como para el cónyuge.

GRUMA

GRUMA es el líder indiscutible en la producción de tortillas y harina de maíz a nivel mundial. Actualmente GRUMA tiene operaciones en Estados Unidos, Europa, México, Centroamérica y Venezuela.

La compañía inició sus operaciones en México en 1949 con el objetivo básico de modernizar la industria más antigua y tradicional del país: La producción de masa y tortilla, actividad de gran importancia económica y social en México. Gracias a un constante esfuerzo y dedicación a la investigación y desarrollo, GRUMA desarrolló tecnología propia que le ha permitido mantener la vanguardia de sus procesos, tanto en costos de producción como en calidad de productos. Y con su liderazgo tecnológico le ha permitido lograr una integración vertical en la cadena maíz –harina – masa - tortilla, lo cual le representa ventajas competitivas importantes difíciles de igualar.

GRUMA no cuenta con un plan de pensiones para sus empleados. La filosofía del dueño es "Pagar bien ahora y no tener que pagar mañana" (Graf, Federico). El grupo prefiere ofrecer planes de ahorro opcionales para los empleados.

IMSA - MEX

Empresa regiomontana con más de 65 años en el sector siderúrgico, se ha distinguido por su crecimiento en el país, y en los últimos años en América. Es reconocida por sus empleados como una empresa con buenas prestaciones y buen ambiente de trabajo, según sus encuestas de clima organizacional.

No cuenta con un plan de pensiones para sus empleados. Lo que les ofrece es un curso para preparar al próximo jubilado en aspectos psicológicos y financieros. De este modo, quien se jubila puede hacerse a la idea del

cambio que experimentará en su vida, y podrá tener un panorama de cómo administrar sus bienes.

Fondos de Inversión

Otra alternativa de ahorro en nuestro país son las sociedades de inversión. Estas sociedades, mejor conocidas como fondos de inversión, son la forma más accesible para que los pequeños y medianos inversionistas puedan beneficiarse del ahorro en instrumentos bursátiles. El inversionista compra acciones de estas sociedades cuyo rendimiento está determinado por la diferencia entre el precio de compra y el de venta de sus acciones. Los recursos aportados por los inversionistas son aplicados por los fondos a la compra de una canasta de instrumentos del mercado de valores, procurando la diversificación de riesgos.

Estas instituciones forman carteras de valores o portafolios de inversión con los recursos que captan del público inversionista. La selección de estos valores se basa en el criterio de diversificación de riesgos.

Razones para invertir en una sociedad de inversión:

- Administración profesional
- Diversificación, lo cual disminuye el riesgo
- Menor costo de entrada al mercado de valores
- Mínimo seguimiento de las inversiones
- Puedes distribuir tus recursos en inversiones de diferentes plazos dentro de una misma cuenta, de acuerdo con tus necesidades (inmediatas, semanales, mensuales u otra)
- Acceso a oportunidades de inversión con altos rendimientos
- Absoluta facilidad para invertir y retirar tus recursos
- Actualización diaria del valor de tu inversión, incluyendo rendimientos

Existen diferentes tipos de sociedades de inversión:

1. Sociedades de inversión de instrumentos de deuda: Invierten en instrumentos de deuda, cuya utilidad y pérdida neta se asigna diariamente entre los accionistas. Representan un instrumento de inversión a bajo riesgo, con atractivos rendimientos y con liquidez.
2. Sociedades de inversión de renta variable: Sus activos se invierten en valores de renta variable e instrumentos de deuda. El inversionista

obtiene una ganancia de capital que consiste en la diferencia entre el precio de venta y el precio de compra. Esta ganancia es exenta de impuestos para las personas físicas y es acumulable para las personas morales.

3. Sociedades de inversión de capitales: También conocidas como SINCAS, invierten sus recursos de manera temporal en empresas que por sus características particulares presentan viabilidad financiera e importante capacidad de desarrollo productivo que derivan en un retorno sobre el capital invertido de la SINCA.

Como observamos, este medio de ahorro es útil para cumplir con el objetivo de planear el retiro, siempre y cuando el individuo posea diversas características. Entre éstas, podemos mencionar que el individuo debe ser una persona organizada y con voluntad de realizar ahorros constantes, lo cual aumentaría la cantidad acumulada destinada a este objetivo con rendimientos atractivos y diferentes grados de riesgo.

¿Cuándo es el momento idóneo para empezar el ahorro para la jubilación?

Según un experto en sistemas de ahorro de AP asesores, el Lic. Gerardo Lozano Morales, comenta que lo mejor es empezar durante la etapa temprana de vida profesional, si es posible antes de los 30 años, y para ejemplificar lo anterior nos mostró un ejemplo.

"Dos personas ahorran para su jubilación a la edad de 65 años, una empieza a ahorrar a los 25 años y hace depósitos durante 10 años solamente. La otra persona **ESPERA** 10 años y después hace depósitos iguales durante 30 años. Estos son los resultados considerando una tasa de interés del 6%.

	Persona 1		Persona 2	
Año	**Depósito**	**Ahorro**	**Depósito**	**Ahorro**
1	2,000.00	2,120.00		
2	2,000.00	4,367.20		
3	2,000.00	6,749.23		
4	2,000.00	9,274.19		
5	2,000.00	11,950.64		

6	2,000.00	14,787.68		
7	2,000.00	17,794.94		
8	2,000.00	20,982.63		
9	2,000.00	24,361.59		
10	2,000.00	27,943.29		
11		29,619.88	2,000.00	2,120.00
12		31,397.08	2,000.00	4,367.20
13		33,280.90	2,000.00	6,749.23
14		35,277.75	2,000.00	9,274.19
15		37,394.42	2,000.00	11,950.64
16		39,638.08	2,000.00	14,787.68
17		42,016.37	2,000.00	17,794.94
18		44,537.35	2,000.00	20,982.63
19		47,209.59	2,000.00	24,361.59
20		50,042.17	2,000.00	27,943.29
21		53,044.70	2,000.00	31,739.88
22		56,227.38	2,000.00	35,764.28
23		59,601.02	2,000.00	40,030.13
24		63,177.08	2,000.00	44,551.94
25		66,967.71	2,000.00	49,345.06
26		70,985.77	2,000.00	54,425.76
27		75,244.92	2,000.00	59,811.31
28		79,759.61	2,000.00	65,519.98
29		84,545.19	2,000.00	71,571.18
30		89,617.90	2,000.00	77,985.45
31		94,994.98	2,000.00	84,784.58
32		100,694.67	2,000.00	91,991.66
33		106,736.35	2,000.00	99,631.15
34		113,140.54	2,000.00	107,729.02
35		119,928.97	2,000.00	116,312.77
36		127,124.71	2,000.00	125,411.53
37		134,752.19	2,000.00	135,056.22
38		142,837.32	2,000.00	145,279.60
39		151,407.56	2,000.00	156,116.37
40		160,492.01	2,000.00	167,603.35
Total	**20,000.00**	**160,492.01**	**60,000.00**	**167,603.35**

Como se puede observar en la tabla, la ventaja de la reinversión de los intereses a través del tiempo genera beneficios mucho mayores que el esperar un tiempo para iniciar el ahorro.

Evolución del Sistema de Pensiones en México

SAR 92-97

El 1 de mayo de 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS y en el cual el patrón debe abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia.
Dicha cuenta, está formada por dos subcuentas, en las que se depositan los siguientes porcentajes sobre el Sueldo Base de Cotización registrado ante el IMSS de cada trabajador:

- De ahorro para el retiro 2%
- Del fondo de la vivienda 5%

Los recursos que integran la cuenta, no provienen de un descuento al salario del trabajador, sino son aportaciones previstas en la Ley del Seguro Social (LSS) que el patrón está obligado a cubrir íntegramente.

Sin embargo, los patrones calculan el 2% de retiro sobre el Sueldo Base de Cotización del trabajador con un límite máximo de 25 veces el Salario Mínimo Vigente que rija en el Distrito Federal (SMVDF). Esto significa que si un trabajador gana más de 25 SMVDF, el patrón calculará el importe de la aportación sobre los primeros 25 salarios. Por otra parte, el límite máximo para calcular el 5% de vivienda es sobre 10 veces el SMVDF.

Los recursos de las cuentas individuales, correspondientes a la subcuenta de retiro, se invierten en créditos a cargo del Gobierno Federal que causan intereses a la tasa que trimestralmente determina la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la cual no será inferior al 2% real anual y se pagarán mediante su reinversión en la propia cuenta. Por su parte la subcuenta de vivienda, es administrada directamente por el INFONAVIT.

Los recursos aquí acumulados se entregarán en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumpla 65 años de edad o bien tenga derecho a recibir una pensión por parte del IMSS.

Con este esquema quedan perfectamente definidos los derechos de propiedad de los recursos y se permite al trabajador obtener mayores beneficios al jubilarse.
Este esquema, funcionó hasta el 30 de junio de 1997, en virtud de que se reformó la Ley del Seguro Social.

AFORES

En 1995 se llevó a cabo una de las reformas estructurales más importantes en materia de seguridad social en la historia de nuestro país que reorientó los mecanismos entonces vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La reforma al sistema de pensiones transformó el régimen anterior de "reparto" por un sistema basado en cuentas individuales, capitalizadas y totalmente financiadas. Esta reforma, que si bien fue diseñada para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, es también una herramienta adicional en la consolidación de la economía nacional, al contribuir a la expansión del ahorro, al promover el desarrollo dinámico de nuestros mercados financieros y al constituirse como fuente amplia y permanente de capital de largo plazo.

El sistema de pensiones

A partir del 1 de julio de 1997 inicia el funcionamiento del nuevo esquema de pensiones y con la entrada en vigor de éste nacen las Administradoras de Fondos para el Retiro conocidas como AFORES que son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales y las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro, SIEFORES, quienes invierten los recursos de los trabajadores en instrumentos, que principalmente, preservan el poder adquisitivo de los mismos.

La cuenta individual de los trabajadores además de recibir las aportaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez (RCV), tiene dos subcuentas adicionales: la subcuenta de aportaciones voluntarias y la de la vivienda. En la primera las aportaciones las puede realizar el patrón y/o el trabajador con el fin de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad de retiro y

en la segunda la aportación la realiza solamente el patrón y esta subcuenta es administrada directamente por el INFONAVIT.

Dicho sistema favorece en todo momento al trabajador dado que:

a) En todos los procesos participa de manera activa, decidiendo en qué Administradora se va a registrar, en qué se van a invertir sus recursos y la manera en que recibirá su pensión al retirarse.

b) No se presentan inequidades entre lo que se aporta durante la carrera laboral y lo que se recibe al momento de retirarse, la pensión refleja claramente los salarios percibidos durante toda la etapa productiva del trabajador.

c) El trabajador lleva el control de sus ahorros al recibir los estados de cuenta en su domicilio dos veces al año.

d) Las pensiones se incrementan con base en la inflación anual; en el mes de febrero de cada año.

La participación informada del trabajador es una prioridad para sustentar el sano desarrollo y la transparencia de este sistema.

- El Nuevo Sistema de Pensiones, que entra en vigor a partir del 1o. de julio de 1997, está basado en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, parte importante de la Seguridad Social.
- De acuerdo con la nueva Ley, cada asegurado es propietario de una Cuenta Individual de ahorro para su retiro.
- En esta Cuenta Individual se acumulan, durante tu vida de trabajo, las Cuotas y Aportaciones tuyas, de tu patrón y del gobierno.
- Ahora existen empresas financieras especializadas llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), que administran las Cuentas Individuales.

Cada asegurado se registra libremente en la AFORE que elija. Podrá cambiar de AFORE cada doce meses, traspasando su Cuenta Individual a otra AFORE.

- Las AFORES administran el dinero acumulado en las Cuentas Individuales a través de Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), que lo invierten para que obtengas rendimientos. Podrás elegir la (s) SIEFORE (S) en que invertirás tu dinero.

- Las AFORES enviarán a tu domicilio, un Estado de Cuenta al menos una vez al AÑO, para que conozcas el saldo de su Cuenta Individual.

- Las AFORES cobran una comisión por la administración de la Cuenta Individual.

- El Nuevo Sistema de Pensiones te ofrece varias Prestaciones. Para obtener tu pensión podrás elegir entre dos opciones: Retiros Programados o Renta Vitalicia.

En caso de fallecimiento, tus Beneficiarios cuentan con un Seguro de Sobrevivencia que les protegerá cuando tú ya no estés.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Expertos

Para tener un panorama general antes de diseñar nuestro cuestionario, se entrevistó a expertos en el área de finanzas y que tienen relación profesional o académica con el perfil de profesionistas a entrevistar.

Basados en el resultado de las entrevistas se llegó a la hipótesis formulada al inicio de esta investigación. Algunos de los comentarios de los expertos:

"Los profesionistas empiezan a preocuparse por su retiro después de los 30 años, a veces pasados los 40."

"En esa edad es difícil estar advertido acerca de lo importante que es construir un fondo para una buena jubilación. Por lo general, alrededor de los

Cada asegurado se registra libremente en la AFORE que elija. Podrá cambiar de AFORE cada doce meses, traspasando su Cuenta Individual a otra AFORE.

- Las AFORES administran el dinero acumulado en las Cuentas Individuales a través de Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), que lo invierten para que obtengas rendimientos. Podrás elegir la (s) SIEFORE (S) en que invertirás tu dinero.

- Las AFORES enviarán a tu domicilio, un Estado de Cuenta al menos una vez al AÑO, para que conozcas el saldo de su Cuenta Individual.

- Las AFORES cobran una comisión por la administración de la Cuenta Individual.

- El Nuevo Sistema de Pensiones te ofrece varias Prestaciones. Para obtener tu pensión podrás elegir entre dos opciones: Retiros Programados o Renta Vitalicia.

En caso de fallecimiento, tus Beneficiarios cuentan con un Seguro de Sobrevivencia que les protegerá cuando tú ya no estés.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Expertos

Para tener un panorama general antes de diseñar nuestro cuestionario, se entrevistó a expertos en el área de finanzas y que tienen relación profesional o académica con el perfil de profesionistas a entrevistar.

Basados en el resultado de las entrevistas se llegó a la hipótesis formulada al inicio de esta investigación. Algunos de los comentarios de los expertos:

"Los profesionistas empiezan a preocuparse por su retiro después de los 30 años, a veces pasados los 40."

"En esa edad es difícil estar advertido acerca de lo importante que es construir un fondo para una buena jubilación. Por lo general, alrededor de los

treinta años la persona se quiere "comer el mundo" y en lo que menos piensa es que algún día envejecerá."

"Cuando el profesionista anda alrededor de los treinta, percibe las aportaciones al seguro social como "un mal inevitable". Esto es, si le dieran la oportunidad de elegir entre estar afiliado y el no estarlo, una gran mayoría preferiría recibir el dinero de las aportaciones. De lo anterior se desprende que poco le interesa al, profesionista joven, conocer los planes del IMSS con respecto a las pensiones."

"En general tienen poco conocimiento de las características o requisitos que exige la Ley del IMSS para tener derecho a una pensión por vejez"

"Las prioridades de los profesionistas van cambiando en el tiempo, y generalmente le dan más peso a las exigencias sociales de corto plazo que a las particulares futuras"

En el Anexo 1, se muestra el formato del Cuestionario a Expertos.

Profesionistas

La encuesta realizada a profesionistas de alrededor de 30 años, para la evaluación de los resultados de la investigación, toma en cuenta las siguientes variables:

1. Interés: Evalúa el grado de interés del profesionista sobre el tema y la realización de un plan de jubilación.
2. Conocimiento: Mide el grado de conocimiento sobre los planes de pensiones que ofrece el país, la empresa donde laboran y otros aspectos relacionados con el plan de pensiones.
3. Plan personal: Considera los elementos de la realización de un plan personal para el retiro.
4. Expectativa: Indica las características de lo que el encuestado espera con respecto a su jubilación.

Dicha encuesta se presenta en el Anexo 2.

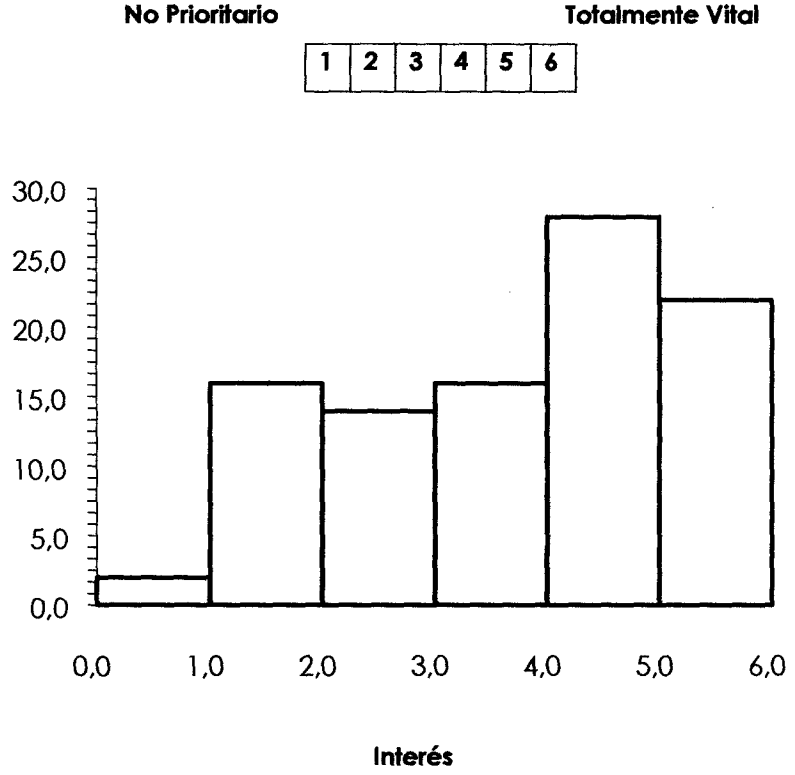
Para la obtención de resultados confiables, se realizaron 100 encuestas en los pasillos de la EGADE.

Se decodificaron los resultados y éstos se corrieron en el NCSS.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Interés en un plan de vida

1. ¿Consideras que en esta etapa de tu carrera es vital invertir tiempo y recursos para tu jubilación?



No Prioritario **Totalmente Vital**

1	2	3	4	5	6

Edad	1	2	3	4	5	6	Total
20 To 25	0	5	4	7	6	5	27
25 To 30	2	7	5	6	16	11	47
30 To 35	0	4	5	3	4	5	21
35 To 40	0	0	0	0	2	1	3
Total	2	16	14	16	28	22	98

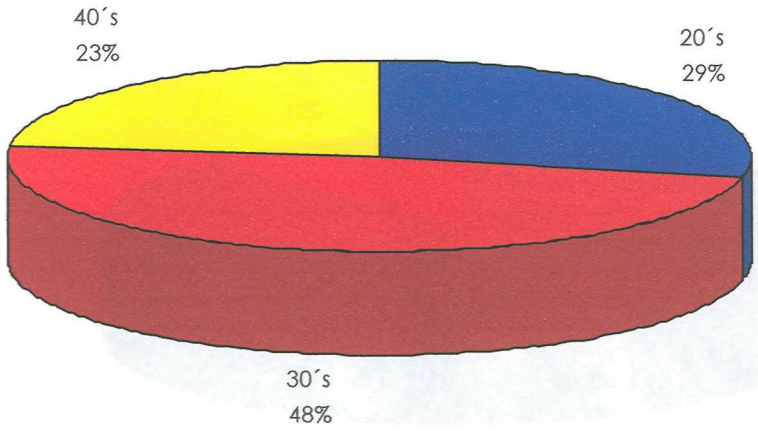
ECivil	1	2	3	4	5	6	Total
C	1	4	7	3	10	10	35
S	1	12	7	13	18	12	63
Total	2	16	14	16	28	22	98

Podemos notar un marcado interés en el tema del retiro ya que más de la mitad de los encuestados considera que es vital o totalmente vital invertir tiempo y recursos para la jubilación (considerando los que respondieron a la pregunta con 5 o 6).

El rango de edad donde fueron mayores las respuestas de 5 o 6 fue en el de los 36 a 40 años, con un 100%, mientras que el rango de menor calificación fue el de 20 a 25 años con un 41% de respuestas 5 o 6. Cabe destacar que en el segmento de edad de 25 a 30 años fue el único con respuestas de 1 o No Prioritario.

Considerando el estado civil, en los casados se observa una mayor respuesta como vital o totalmente vital; 57% la suma de ambas, contra una suma de 48% por parte de los solteros.

2. ¿Cuándo consideras que es el momento apropiado para iniciar un plan personal para el retiro?



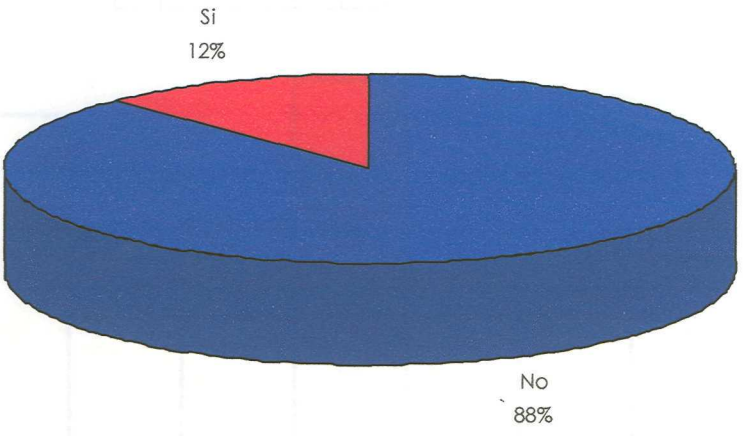
Según los encuestados, durante los 30's es el momento apropiado para iniciar un plan personal para el retiro, con casi el 50% de las respuestas.

Por edades, el 58% de los mayores a 30 años contestaron que los 30's es la edad apropiada para iniciar un plan de retiro, respondiendo de manera similar el 45% de los menores de 30 años.

Donde se puede encontrar un marcada diferencia por grupo de edades en el rubro de los 20's como edad apropiada para iniciar el plan de retiro, ya que el 34% de los menores de 30 años así opinan comparado con el 13% de los mayores de 30.

Conocimiento sobre los planes de jubilación y pensiones

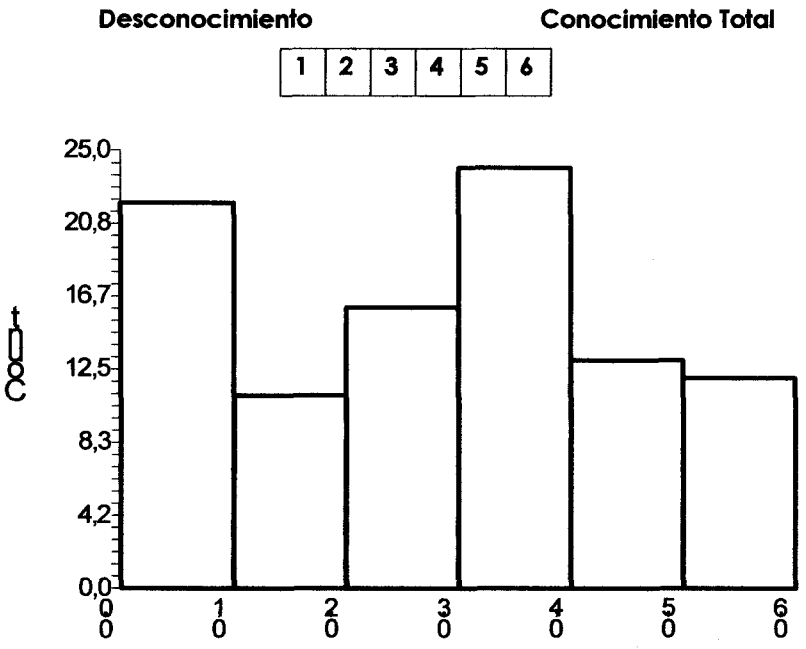
1. Conoces la diferencia entre los planes de jubilación que ofrecen instituciones como el IMSS, Luz y Fuerza, etc. en comparación con el resto de las empresas?



Podemos encontrar un claro desconocimiento de las diferencias entre los planes de jubilación que ofrecen instituciones estatales o gubernamentales y las empresas privadas. Casi el 90% de los entrevistados manifiesta no conocer dichas diferencias.

2. Conocimiento de los siguientes tópicos:

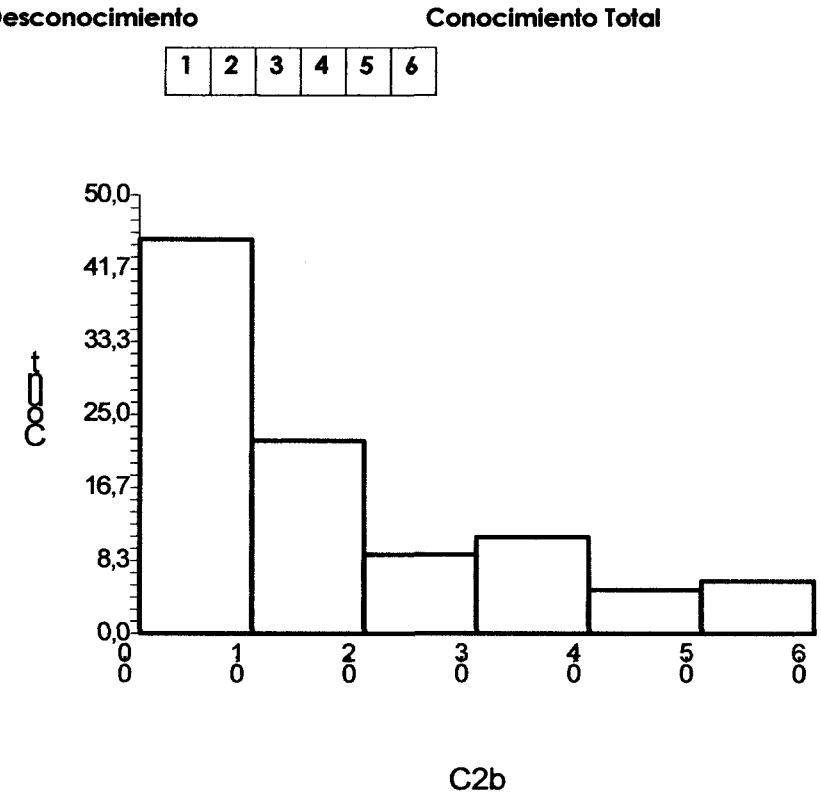
a. Características y monto de tu AFORE



C2a

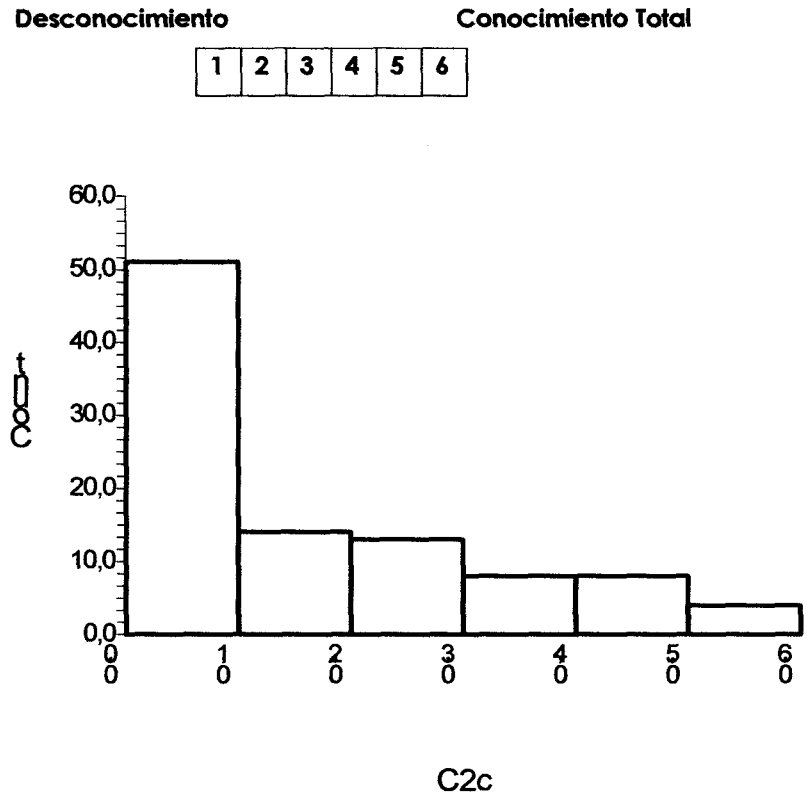
Un tercio de los entrevistados menciona tener un desconocimiento o desconocimiento total de las características y monto del AFORE, mientras que un cuarta parte contesta tendiendo al conocimiento total.

b. Cantidad de semanas cotizadas ante el IMSS para tener derecho a pensión por jubilación



Casi el 70% de los encuestados responde desconocer totalmente o casi totalmente la cantidad de semanas cotizadas ante el IMSS para tener derecho a pensión por jubilación. Por otro lado, uno de cada diez encuestados conoce totalmente o casi totalmente dicha cantidad.

c. Relación entre edad mínima necesaria con las semanas cotizadas ante el IMSS para obtener la pensión.

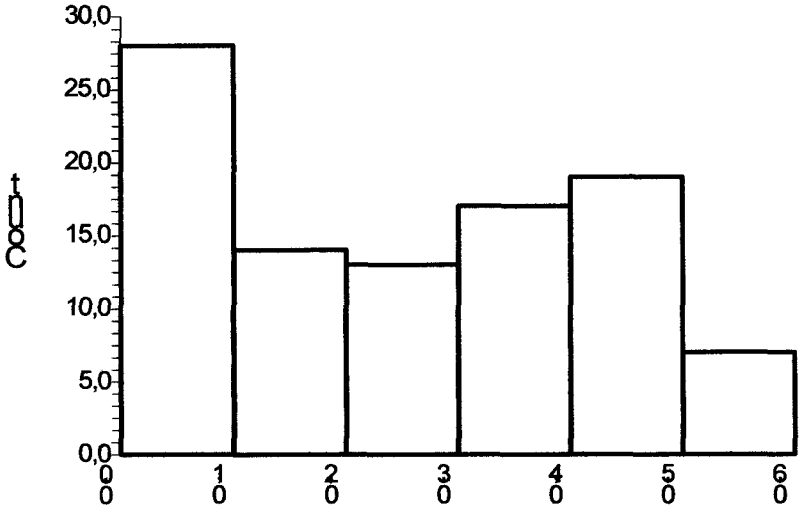


Se nota un claro desconocimiento de la relación entre la edad mínima necesaria con las semanas cotizadas en el IMSS para tener derecho a la pensión. Proporciones similares de respuesta a la pregunta anterior se mantienen en este inciso.

d. Características de los Fondos de Inversión que ofrece la banca privada.

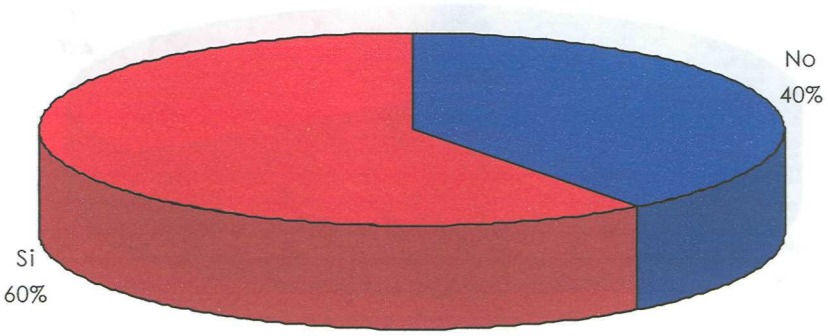
Desconocimiento **Conocimiento Total**

1	2	3	4	5	6



Aún y cuando se sigue mostrando un desconocimiento, se observa una tendencia hacia un mayor conocimiento de los planes que se ofrecen por parte de instituciones privadas. El 25% de los profesionistas entrevistados mencionan conocer totalmente o casi totalmente este tipo de planes.

3. ¿En tu empresa se ofrece un beneficio de jubilación basándose en la antigüedad?

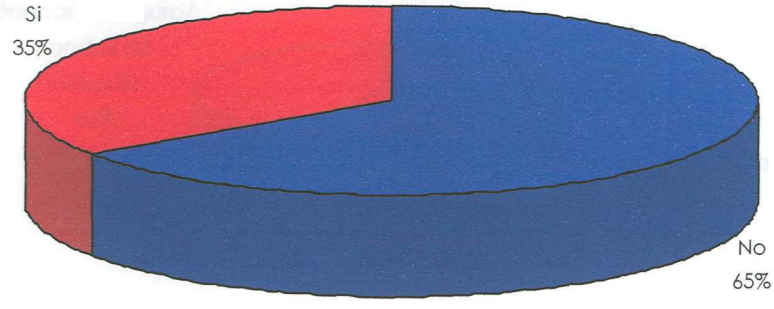


4. ¿Conoces a detalle los beneficios que este plan ofrece?

Ofrece	Conoces			Total
	No	Si	ND	
No			39	39
Si	42	17		59
Total	42	17	39	98

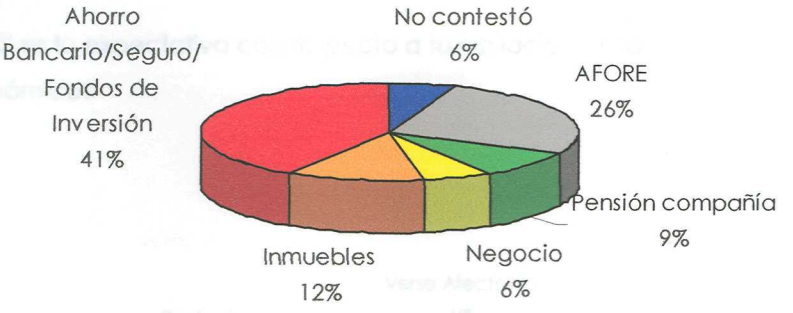
El 60% de los entrevistados manifiesta trabajar en una empresa en la que se ofrece algún beneficio por antigüedad. De ese 60% (59 menciones) dos terceras partes dicen conocer a detalle los beneficios que este plan ofrece.

1. ¿Cuentas con un plan personal de ahorro y / o inversión para tu retiro?



En cuanto a si se cuenta con un plan de ahorro o inversión para el retiro, solo una tercera parte contesto afirmativamente.

2. Tipo de Plan de Ahorro y/o Inversión



Más del 40% de la muestra de los profesionistas encuestados y que contestaron que si cuentan con un plan personal de retiro manejan algún tipo de ahorro o inversión bancario o de tipo seguro.

3. Elementos en los que estés invirtiendo como fondo patrimonial

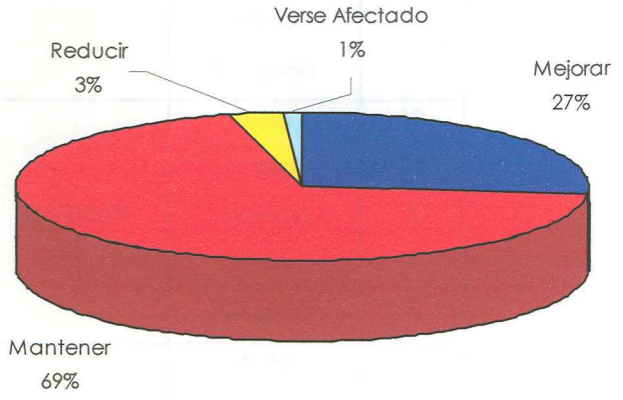
Edad	Terreno	Casa	Auto	Otros	Ninguno	Total
de21a25	2	1	13		13	29
de26a30	8	25	20	6	11	70
de31a35	8	13	9	2	2	34
de36a40		3				3
Total	18	42	42	8	26	136

Considerando los rangos de edades de los encuestados y los tipos de inversión de fondo patrimonial, podemos observar que Casa y Auto son las inversiones más comunes, destacándose en el rango de 31 a 35 años.

Si aislamos la respuesta "Ninguno", el 50% de esta respuesta se dio en el rango de 21 a 25 años, contrastando con el 8% del rango de 31 a 35 y 0% con el rango de 36 a 40.

Expectativa para el futuro

1. ¿Cuál es tu expectativa con respecto a tu jubilación en lo económico?



Casi el 70% de los entrevistados tiene la expectativa de mantener su nivel de vida después de jubilarse. El 27% espera una mejoría y casi el 4% espera ver reducida o afectada su forma de vida.

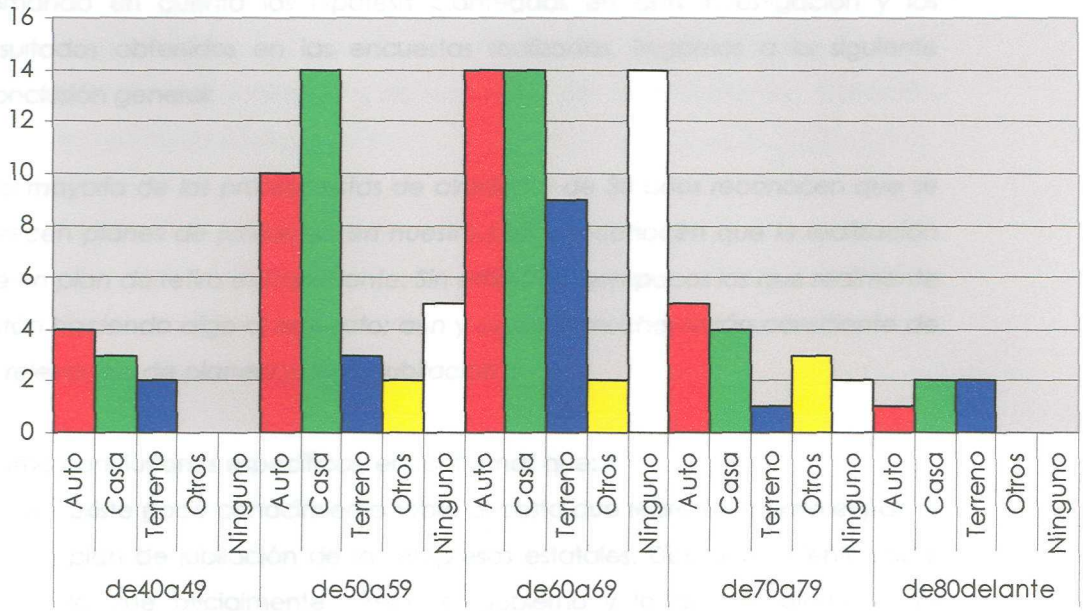
Edad de Retiro			
	Count	**Percent**	**Graph of Percent**
40 a 49	5	6,0%	||
50 a 59	24	28,6%	|||||||||||
60 a 69	41	48,8%	||||||||||||||||||||
70 a 79	11	13,1%	|||||
80 <	3	3,6%	|
Total	**84**	**100,0%**	

Casi la mitad de los entrevistados planea retirarse entre los 60 y 70 años, y una cuarta parte entre los 50 y 60.

Por sexo, el 80% de las damas entrevistadas planea retirarse antes de los 60 años, mientras que más del 50% de los varones planea trabajar al menos hasta los 60 años.

Edad Retiro	Patrimonio	Total
de40a49	Auto	4
	Casa	3
	Terreno	2
	Otros	
	Ninguno	
de50a59	Auto	10
	Casa	14
	Terreno	3
	Otros	2
	Ninguno	5
de60a69	Auto	14
	Casa	14
	Terreno	9
	Otros	2
	Ninguno	14
de70a79	Auto	5
	Casa	4
	Terreno	1
	Otros	3
	Ninguno	2
de80delante	Auto	1
	Casa	2
	Terreno	2
	Otros	
	Ninguno	

Menciones de Fondos Patromoniales agupados por Edad de Retiro



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las hipótesis planteadas en esta investigación y los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, llegamos a la siguiente conclusión general:

"La mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen que se ofrecen planes de jubilación en nuestro país y reconocen que la realización de un plan de retiro es importante. Sin embargo, son pocos los que realmente están haciendo algo al respecto; aún y cuando muchos están consciente de la relevancia de planear para la jubilación".

Como conclusiones específicas, encontramos que:

- Existe poco conocimiento sobre el costo que representa para el país el plan de jubilación de las empresas estatales. Desconocimiento sobre lo que oficialmente ofrece el gobierno y lo que se ofrece a los empleados del IMSS.

- La forma en que opera el Plan de Pensiones del IMSS no es conocida. Quizás esto se deba a que el nuevo sistema de pensiones (AFORES) es el vigente y la forma en que opera es mucho más amigable para comprender.

- En lo que se refiere a los elementos de inversión patrimonial, es notable observar que los profesionistas menores de 30 años, tienen prioridades diferentes a los mayores. Éstos no tienen visión a largo plazo.

- Se tiene una expectativa de edad de retiro y en lo económico; sin embargo, no se tiene un plan de acción concreto para lograr dicho objetivo.

- La realización de un plan de retiro no forma parte de los objetivos financieros de la mayoría de los profesionistas de alrededor de 30 años. Son pocos los que cuentan con un plan de ahorro para su jubilación. Por esto podemos decir que la edad es un factor detonador para el ahorro.

- Es posible que el desconocimiento se deba a que todo es administrado actualmente por las AFORES.

Como recomendaciones para hacer reflexionar a los profesionistas sobre la relevancia de la realización de un Plan de Vida para la Jubilación, presentamos las siguientes:

- Implementar programa de orientación en instituciones académicas de Plan de Vida y Carrera; con el objetivo de que se tome en cuenta la jerarquización de metas financieras (incluyendo el tema de retiro), personales, espirituales, laborales, etc.

- Planear y desarrollar una habilidad, un "expertise" para mantenerse activos después de la jubilación y tener otra fuente de ingresos.

- Fomentar en nuestros hijos los hábitos del ahorro y del trabajo, ya que estos desarrollan la cultura de autosuficiencia.

- Por parte del Gobierno:
  - ✓ Promocionar la importancia de realización de plan de retiro y de la cultura del ahorro , mediante información clara y precisa sobre los beneficios que trae consigo.

  - ✓ Proporcionar información sobre la problemática actual de los sistemas de pensiones de nuestro país, para generar conciencia sobre la relevancia de prevenir y planear con anticipación la jubilación.

  - ✓ Incentivos fiscales para este tipo de ahorro.

Referencias Bibliográficas

CASARES Julio. "Diccionario Ideológico de la Lengua Española. De la real academia española". Editorial Gustavo Gili. Segunda Edición. Barcelona 1959.

Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro. www.consar.gob.mx (Accesado el 12 de Junio del 2004).

"Complica al Gobierno diversidad de pensiones. Proponen definir un modelo único para los distintos regímenes". Por Adolfo Navarro y Verónica Galán. El Norte, 9 de Junio del 2004. Sección Negocios.

CONDUSEF. www.condusef.gob.mx (Accesado en Junio 12 del 2004).

Davis, Keith (2000). "Comportamiento Humano en el Trabajo". 10ª. Ed., México, Editorial Mc Graw Hill.

Entrevista con Lic. Omar Martínez Ordoñez – Jubilaciones Grupo Femsa jomarord@ccm.femsa.com.mx 83282302

Entrevista con C.P. Mario Rocha Silva, Profesor de Cátedra EGADE.

Entrevista con Lic Gerardo Lozano Morales, Asesor Patrimonial de AP Asesores.

Entrevista con Lic. Rosa María Sánchez Reynoso, Jefe de Administración de Personal y Comunicación de IMSA-MEX.

Entrevista con Dr. Gregorio Vázquez Alanís, Profesor de Cátedra EGADE, Director Despacho Vázquez Consultores.

Entrevista con Dra. Guadalupe Ochoa Setzer, Profersora de Planta EGADE.

Entrevista con C.P. Ernesto Delgado Álvarez, Profesor de Cátedra EGADE.

Entrevista con Ing. Federico Graf – Director Recursos Humanos GRUMA

Bravo, Jorge. *Envejecimiento de la Población y Sistemas de Pensiones en América Latina.* Revista de la CEPAL 72. Diciembre 2000.

http://www.eclac.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/0/lcg2120/bravo.pdf (Accesado el 16 de Junio del 2004).

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. http://www.inegi.gob.mx (Accesado en Junio 12 del 2004).

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/tematicos/mediano/med.asp?t=mpob00&c=5262 (Accesado en Junio 23 del 2004).

KIYOSAKI Robert T., LECHTER Sharon L. (May 2000). "Rich Dad Poor Dad". Warner Business Books. USA.

NetPensiones. Rankia – Experiencias Financieras. 29 Febrero 2004. http://www.rankia.com/articulos/articulo.asp?n=54 (Accesado el 22 de Junio del 2004).

"Peligra viabilidad por altas pensiones. Equivale carga financiera a 1.16 veces el PIB". Por Vanesa Beltrán y Graciela Torres. El Norte, 8 de Junio del 2004. Sección Negocios.

Piñera, Jose. " La Revolucion Mundial del Sistema de Pensiones". 19 de Junio del 2001. http://www.elcato.org/pensiones_jp.htm . (Accesado el 22 Junio del 2004).

Principal – Financial Group. http://www.principal.cl/Que_es_un_Plan_de_Pensiones.htm (Accesado el 13 de Junio del 2004).

Seguros ING – Comercial América. http://seguros.ing-comercialamerica.com (Accesado el 13 de Junio del 2004).

Siliceo Aguilar, Alfonso (1995). "Capacitación y Desarrollo de Personal". México D.F., Editorial LIMUSA.

ANEXO 1

Encuesta Expertos

1. ¿Usted cree que los profesionistas de alrededor de 30 años reconocen la importancia de un plan de vida para la jubilación?
    - Si
    - No
    - ¿Porqué?

2. ¿Considera que los profesionistas de alrededor de 30 años conocen los planes que ofrece el IMSS con respecto a semanas cotizadas y antigüedad para tener el derecho a pensión?
    - Si
    - No

3. ¿Considera que un fondo de inversión correctamente administrado pudiera rebasar lo que se ofrece institucionalmente por el IMSS sin que afecte en su plan de vida?
    - Si
    - No
    - ¿Porqué?

4. ¿Qué recomendaciones podría hacer usted para que el sistema de pensiones nacional fuera mas contributario y equitativo?

5. ¿Usted cuenta con algún plan de retiro para su jubilación?
    - Si
    - No
    - Si su respuesta es NO, ¿Porqué?

6. Si su respuesta es afirmativa, ¿qué lo motivó a realizarlo?

ANEXO 2

Encuesta a Profesionistas (alrededor de 30 años)

Te agradecemos sirvas contestar de manera espontánea cada uno de los reactivos del cuestionario, el cual está enfocado en conocer la opinión de profesionistas de alrededor de 30 años sobre planes de jubilación:

INTERÉS

1. ¿Consideras que en esta etapa de tu carrera es vital invertir tiempo y recursos para tu jubilación?

No Prioritario					**Totalmente Vital**
1	2	3	4	5	6

¿Porqué?

_____
_____
_____

2. ¿Cuándo consideras que es el momento apropiado para iniciar un plan personal para el retiro?

20´s_____ 30´s_____ 40´s_____

CONOCIMIENTO

1. Conoces la diferencia entre los planes de jubilación que ofrecen instituciones como el IMSS, Luz y Fuerza, etc. en comparación con el resto de las empresas?
   - Sí
   - No
   - Si tu respuesta es afirmativa, ¿Cuál es la principal diferencia?

_____
_____

2. Marca el grado en que estás documentado sobre los siguientes tópicos:
   a. Características y monto de tu AFORE

Desconocimiento					**Conocimiento Total**
1	2	3	4	5	6

   b. Cantidad de semanas cotizadas ante el IMSS para tener derecho a pensión por jubilación

Desconocimiento					**Conocimiento Total**
1	2	3	4	5	6

   c. Relación entre edad mínima necesaria con las semanas cotizadas ante el IMSS para obtener la pensión.

Desconocimiento					**Conocimiento Total**
1	2	3	4	5	6

d. Características de los Fondos de Inversión que ofrece la banca privada.

Desconocimiento **Conocimiento Total**

1	2	3	4	5	6

3. ¿En tu empresa se ofrece un beneficio de jubilación basándose en la antigüedad?
   - Si
   - No
4. Si tu respuesta a la pregunta 3 fue afirmativa, ¿Conoces a detalle los beneficios que este plan ofrece?
   - Si
   - No

PLAN PERSONAL

1. ¿Cuentas con un plan personal de ahorro y / o inversión para tu retiro?
   - Si
   - No
2. Si tu respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, explicar con que tipo de plan cuentas:

_____

_____

3. Marca aquellos elementos en los que actualmente estés invirtiendo como fondo patrimonial:

   - Terreno
   - Casa
   - Auto Propio
   - Otros Bienes Raíces. Indique:_____
   - Ninguno

EXPECTATIVA

1. ¿Cuál es tu expectativa con respecto a tu jubilación en lo económico?
   - Mejorar nivel de vida
   - Mantener nivel de vida
   - Reducir nivel de vida
   - Verse afectado por falta de recursos

2.¿Hasta qué edad planeas retirarte?

_____

Edad_____
Estado civil_____
Sexo: F_____ M_____
Carrera profesional_____
Postgrado SI_____ NO_____ ¿Cuál?_____