



**Diana Laura Armenta Ruiz**

*Time traveler*

*20 años*

*Sinaloa*

## El retiro desde una perspectiva de género

### Resumen

El ámbito de la seguridad social también refleja la desigualdad de género. En capítulos precedentes se ha constatado que las mujeres muestran condiciones diferentes a los hombres en el ámbito laboral, en sus hábitos de ahorro y en su concepción del retiro. Estas, por ejemplo, suelen estar más desprotegidas, en parte porque están menos vinculadas al mercado formal del trabajo, columna vertebral del sistema de seguridad social. Este capítulo se concentra en las actitudes y percepciones hacia el ahorro y el retiro desde una perspectiva de género, e identifica las características y necesidades de la población a partir de ello. La intención es ir más allá de la comparación de respuestas entre hombres y mujeres, y profundizar en la visión de la ciudadanía frente a temas de género. El capítulo inicia examinando el entorno laboral y económico de las personas; continúa con la observación de las actitudes y aptitudes para planear el retiro y, por último, trata la percepción de las personas frente a algunas consideraciones de género.

### Palabras clave

*Ahorro, retiro, perspectiva de género, hombres, mujeres, planeación para el retiro, entorno laboral, vulnerabilidad económica, pensiones, jubilación, familias, hogares.*

### Introducción

La categoría de género como herramienta de análisis de los fenómenos sociales ha crecido en importancia desde la década de 1970, cuando se inició el reconocimiento de que la totalidad de la vida social estaba atravesada por construcciones sexogenéricas y que, en gran cantidad de casos, estas diferencias se traducían en desigualdades en la vida de las mujeres. Como resultado de ello, los análisis a partir de la perspectiva de género se han centrado de manera principal en dos aspectos: el primero de ellos es mostrar de qué manera estas diferencias sexogenéricas se construyen culturalmente y son, por lo tanto, históricas y no naturales o biológicas; el segundo aspecto es el diseño de alternativas que permitan construir sociedades más justas e igualitarias para hombres y mujeres.

La relación entre los roles de cada género funciona en la práctica como un vínculo no de complementariedad sino de jerarquía; esta es la razón por la que al hablar sobre la perspectiva de género se pone énfasis en la manera en que estas construcciones sociales juegan, la mayoría de las veces, en contra de las mujeres.

Una de las formas en que se construyen estas diferencias sexogenéricas es a través de lo que en la literatura se conoce como la división sexual del

### Fuente de gráficas

Elaboración propia con datos de la *Encuesta Ahorro y Futuro 2015: Una perspectiva de género*.

trabajo (DST). Con este concepto se hace referencia a la manera en que las actividades de hombres y mujeres se organizan socialmente con base en dos criterios: la separación y la jerarquía. Dentro de esta asignación diferenciada de tareas destaca la histórica participación de los varones en el espacio público, y de las mujeres en el espacio doméstico.

Desde los análisis de género se ha buscado desnaturalizar la relación existente entre mujer y domesticidad, mostrando que no hay ninguna predisposición biológica para que las mujeres sean las responsables de este espacio; además, las tareas que se desarrollan en el ámbito doméstico no son reconocidas como trabajo (se invisibiliza el carácter de trabajo de estas actividades precisamente colocándolas como una extensión de la biología de las mujeres) y, por lo tanto, a menudo son desvaloradas socialmente en términos de prestigio y de ingreso (se trata, en la mayoría de los casos, de actividades no remuneradas). Esto ha ocasionado que las mujeres que se dedican de forma exclusiva a las actividades del hogar requieran para su sobrevivencia de los ingresos de otras personas, lo que las coloca en una situación de dependencia vital, que a menudo se refleja en la ausencia de autonomía, falta de participación en el espacio y discusiones públicas, así como mayor vulnerabilidad y riesgo de vivir en situación de pobreza.

A pesar de las transformaciones económicas y culturales de las últimas décadas, la división sexual del trabajo continúa vigente en nuestro país. Así, para el año 2015 la tasa de participación económica de las mujeres fue aproximadamente la mitad de la tasa de participación económica de los hombres. Evidentemente, la división sexual del trabajo en nuestro país y en el interior de las familias repercute en las actitudes y decisiones económicas de hombres y mujeres. Así, tanto unos como otras se encuentran en un lugar distinto respecto al tema del ahorro en general, y del ahorro para el retiro en particular, puesto que su relación con el ingreso (obtención, capacidad de decisión dentro de la familia respecto a gastos, etc.) es diferente. Esto cobra particular relevancia en un país como el nuestro, en el que, en el año 2014, 33 millones de mujeres y 30 millones de hombres vivían con ingresos inferiores a la línea de bienestar; la brecha de 3 millones de personas podría ser más grande al realizar la comparación según grupos de edad.

En relación con la vejez y el retiro, capítulos previos han demostrado que las mujeres, en efecto, presentan situaciones diferentes. Por ejemplo, el capítulo cuatro reveló que la mayoría de las personas en edad de retiro que dependen económicamente de alguien más son mujeres. Igualmente, ese mismo capítulo mostró que la mayoría de las mujeres adultas mayores con acceso a servicios de seguridad social son beneficiarias, no titulares. Esta situación es preocupante, si se considera que el capítulo tres expuso la tendencia hacia una feminización de la población adulta mayor, en parte como respuesta a una expectativa de vida superior entre las mujeres.

Los sistemas de pensiones que siguen la tradición germánica se han diseñado con base en la estructura de la fuerza laboral. Esto ha provocado que las diferentes instituciones de seguridad social no hayan contemplado lo suficiente las necesidades de la población femenina y, por lo tanto, esta

quede al margen de sus beneficios. Normalmente, la referencia para diseñar estos sistemas ha sido una población predominantemente masculina, pues la mujer se ha caracterizado —por las razones ya expuestas— por tener una participación menor, menos valorada o intermitente en el mercado formal del trabajo. En general, las prescripciones jurídicas que vinculan el desarrollo y la seguridad social reflejan la distribución desigual de actividades para hombres y mujeres, tanto en el mercado de trabajo como en el interior de las familias y sus hogares (Montes de Oca, 2001). Implícitamente, la seguridad social se sostiene en un modelo en el que el jefe de familia (generalmente un hombre) obtiene sus ingresos en actividades laborales formales y es proveedor único de su hogar (Rósner, 1997).

Así, mediante la vinculación de ese jefe del hogar, los demás miembros de la familia pueden acceder a servicios de salud; sin embargo, el derecho a pensión permanece como una prerrogativa única del trabajador (solo en caso de fallecimiento de este podría pasar a manos de sus dependientes económicos). Por esto, es necesario adoptar una perspectiva de género al estudiar la vejez, la seguridad social y los sistemas de pensiones.

Además, en sociedades con esquemas de pensiones basados en cuentas individuales de capitalización similares al SAR, como es el caso de Chile, se ha demostrado que la cobertura y los beneficios pensionarios entre hombres y mujeres son diferentes. La pensión suele ser mayor entre los primeros (Arenas y Gana, 2002; Gómez, Zavala, Ganga, Rojas, Álvarez y Salas, 2016). Varios autores atribuyen esas disparidades a ciertos factores que se pueden englobar en dos grandes grupos: indirectos y directos (Arenas y Gana, 2002; Betranou, 2006). Los factores indirectos están relacionados con las diferentes trayectorias laborales entre hombres y mujeres. La población trabajadora femenina se enfrenta a situaciones como desigualdad salarial, mayor discontinuidad en el trabajo, mayores tasas de desempleo, mayor participación en trabajos de medio tiempo y, desde luego, mayor participación en trabajos no remunerados (Shuey y O'rand, 2004). Los factores directos tienen que ver con el sistema de pensiones mismo. Las mujeres suelen tener mayor esperanza de vida, por lo que sus pensiones pueden ser bajas a fin de distribuir las en el número de años que vivirán retiradas; además, la estructura de comisiones fija tiene un efecto mayor en las aportaciones de los trabajadores con menores ingresos, entre quienes las mujeres están sobrerrepresentadas (Arenas y Gana, 2002). En general, estas tienen que hacer un esfuerzo mayor para alcanzar tasas de reemplazo parecidas a las de los hombres.

Por esta razón, en la encuesta que sirve de base para este capítulo se incorpora la perspectiva de género con el objetivo de conocer las principales diferencias en los comportamientos económicos de hombres y mujeres, así como la forma en que las construcciones sexogénicas interactúan con las decisiones respecto al ahorro para el retiro. En esta línea, la primera sección de este capítulo se concentra en el contexto económico y laboral de la población trabajadora según su género; le sigue un examen sobre la manera en la que se preparan hombres y mujeres para el retiro, y, por último, se busca conocer algunas percepciones frente al tema de género.

Metodológicamente, el capítulo se fundamenta en la *Encuesta Ahorro y Futuro: Una perspectiva de género*, realizada por Amafore en 2015. Esta consistió en un ejercicio de inferencia descriptiva mediante un diseño de tipo transversal simple. La encuesta incluyó 3,000 entrevistas efectivas a hombres y mujeres, entre 18 y 65 años de edad, que habitan a lo largo del territorio nacional.

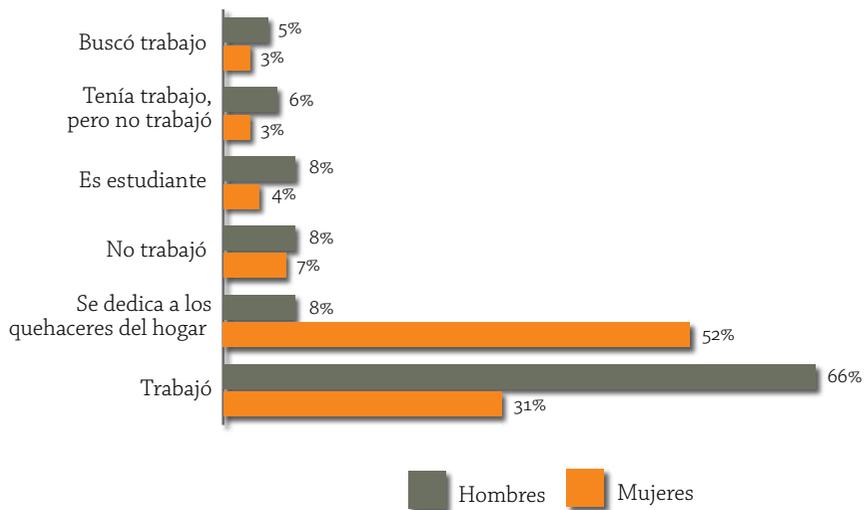
## Entorno económico y laboral

La inclusión de las mujeres en el mercado formal del trabajo ha sido más lenta que la de los hombres. Algunas justificaciones teóricas argumentan que en muchas culturas las mujeres han sido educadas sobre todo para las labores domésticas y para el cuidado y la educación de los hijos, en comparación con los hombres, que lo han sido para ser los proveedores y protectores del hogar (Aguilar, Valdez, González y González, 2013). Poco a poco, esa manera de distribuir las labores ha ido cambiando.

Hoy, la población femenina ha aumentado su participación en el mercado laboral. El factor determinante de este impulso ha sido el descenso de la fecundidad asociado al proceso de transición demográfica, así como una serie de transformaciones interrelacionadas con esta disminución, como la reducción del tamaño y el cambio en la estructura de los hogares, el aumento del nivel educativo de las mujeres y sus indudables avances en el logro de mayor autonomía en virtud de arduas luchas feministas (Martínez, Miller y Saad, 2013). Si bien estos avances han fomentado mayor sensibilidad y solidaridad social frente a la discriminación y la desigualdad de género, la mayoría de las mujeres sigue enfrentando limitaciones tanto para conciliar sus actividades con la participación en el núcleo familiar, como para acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a las oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico; continúan integrándose al mercado laboral en un marco de desprotección e inequidad salarial (Inmujeres, 2003). Así, aunque actualmente las mujeres tienen mayor participación en el mercado de trabajo, sus trayectorias laborales siguen siendo distintas a las de los hombres en maneras que repercuten en el acceso a la seguridad social.

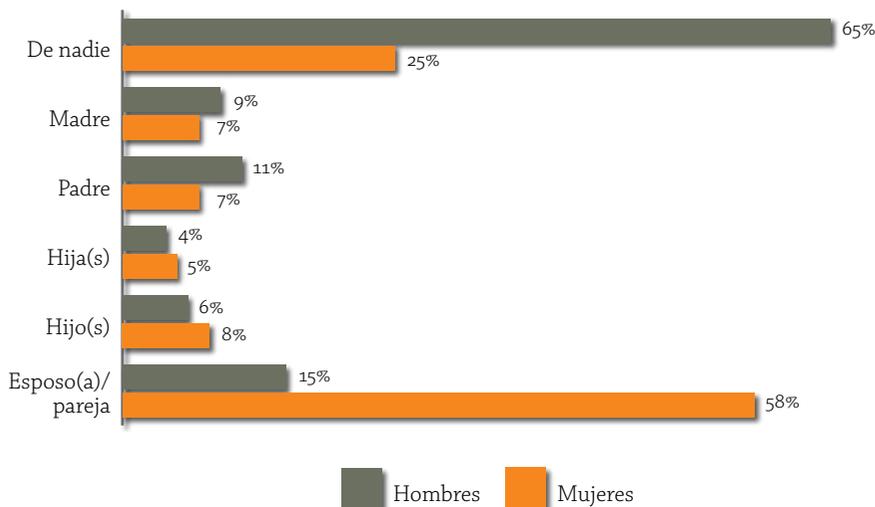
En efecto, según la *Encuesta Ahorro y Futuro: Una perspectiva de género*, solo 31% de las mujeres está laboralmente activa, mientras que esa cifra, en el caso de los hombres, asciende a 66% (aquellos que trabajaron durante el mes previo). Los datos revelan, también, que la cobertura de seguridad social es prácticamente la misma entre hombres y mujeres que trabajan. Es decir, alrededor de 39% de las trabajadoras están afiliadas a algún instituto de seguridad social; lo mismo pasa con los hombres. Pareciera, entonces, que la formalidad e informalidad laboral afectan a la población trabajadora sin distinción significativa de género. Así, el problema recae principalmente en las barreras que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral. Por ejemplo, 52% de ellas se dedican a las tareas domésticas, mientras que solo 8% de los hombres hace lo mismo. Tener que conciliar los quehaceres del hogar con un eventual trabajo remunerado puede ser un obstáculo importante

para ingresar en el mercado laboral. Ello explica, en alguna medida, por qué la proporción de mujeres trabajadoras es drásticamente inferior a la de los hombres. La consecuencia de esto es que 75% de las mujeres depende económicamente de, al menos, una persona, mientras que, entre hombres, ese porcentaje se reduce a 15%. En este sentido, si se observan fuentes de ingreso diferentes a salarios, las mujeres tienen más participación en aquellas que generan dependencia, como las ayudas familiares; en contraste, los hombres suelen tener ingresos autónomos, como rentas o pensiones (ver Gráficas 8.1, 8.2, 8.3 y 8.4).



GRÁFICA 8.1  
Condición de actividad económica en el mes previo 2015

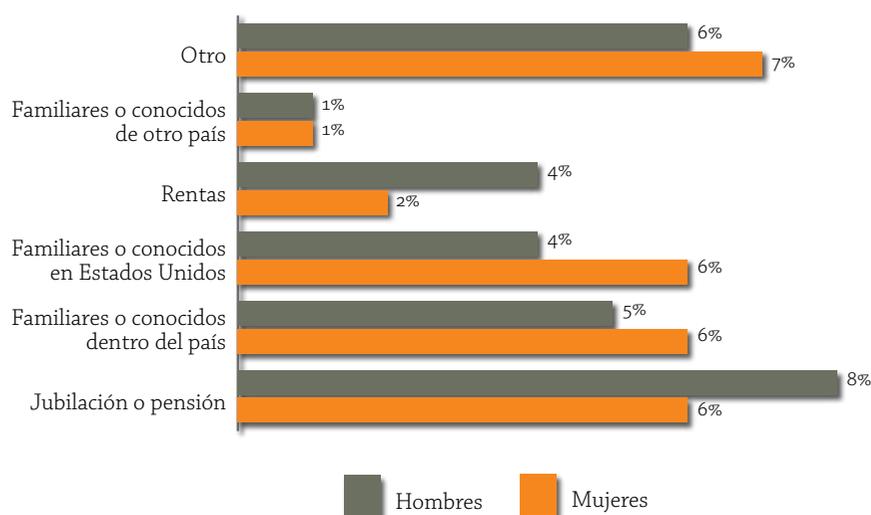
**Pregunta:**  
Durante el mes pasado, ¿usted \_\_\_\_\_?



GRÁFICA 8.2  
Situación de dependencia económica 2015

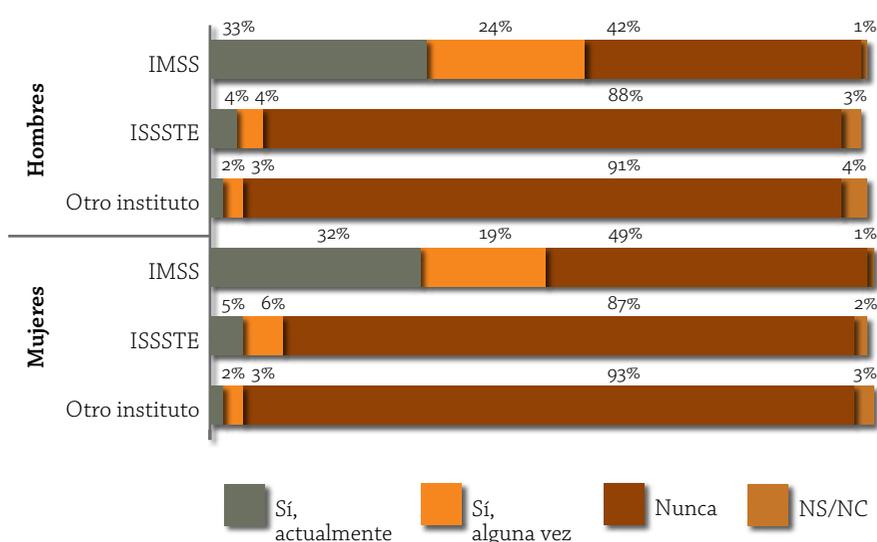
**Pregunta:**  
Señale a todas las personas de quien depende económicamente \_\_\_\_\_.

**GRÁFICA 8.3**  
**Fuentes de ingreso**  
**diferentes**  
**a salarios**  
**2015**



**Pregunta:**  
 Por favor dígame, actualmente  
 ¿recibe o no dinero o apoyo de  
 \_\_\_\_?

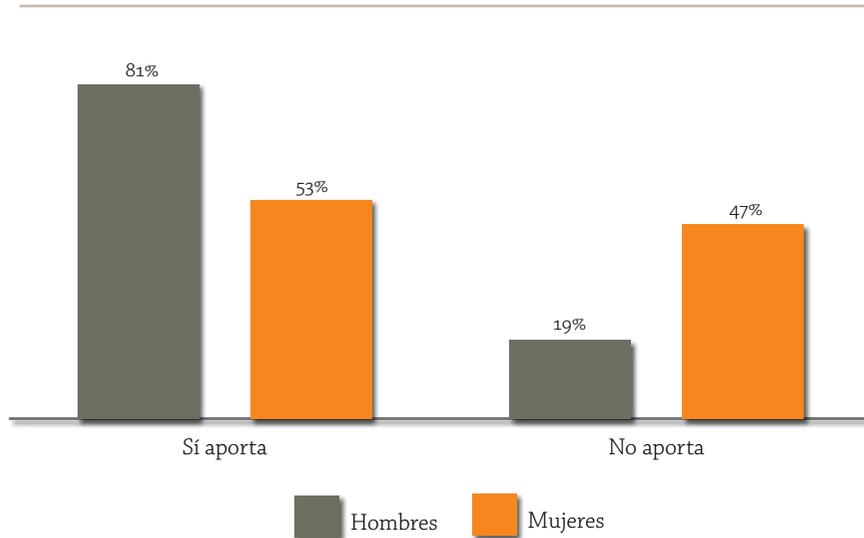
**GRÁFICA 8.4**  
**Afiliación a institutos de**  
**seguridad social**  
**2015**



**Pregunta:**  
 ¿Usted cotiza o ha cotizado como  
 trabajador en \_\_\_\_?

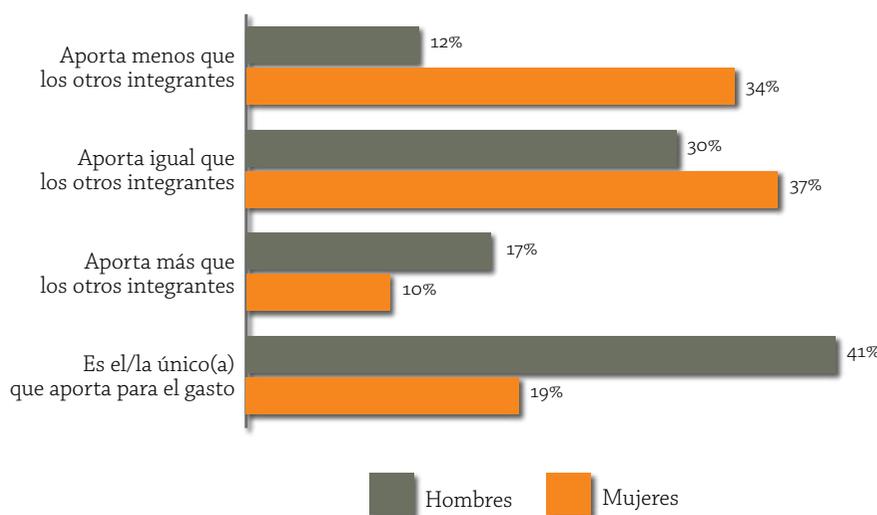
Esta predominancia masculina en el mercado de trabajo guarda relación con el papel proveedor que asumen los hombres en sus familias. La estructura patriarcal dentro de los hogares sigue siendo marcada. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 73% de los hogares mexicanos reconocen como jefe (persona que asume los principales gastos del hogar) a un hombre (INEGI, 2017). El aporte de las mujeres a los gastos del hogar, a pesar de su comportamiento creciente, se sigue percibiendo, por lo general, como ayuda o apoyo, pero no como su principal responsabilidad (INEGI, 2017). Los

resultados de la encuesta confirman esta división sexual de los gastos en los hogares: 81% de los hombres aportan dinero para sufragar las necesidades de su familia, mientras que la proporción de mujeres que también lo hace llega apenas a 53%. Si se revisan con mayor profundidad ambos porcentajes, se puede observar que 41% de esos hombres son la única fuente de financiamiento de los gastos; en el caso de las mujeres, 19% cumple ese papel. Además, 34% de las mujeres suele aportar menos que otros integrantes del hogar, mientras que solo 12% de los hombres hace lo mismo (ver Gráficas 8.5 y 8.6).



**GRÁFICA 8.5**  
Aportación de dinero para los gastos del hogar 2015

**Pregunta:**  
¿Usted aporta o no dinero para los gastos del hogar?



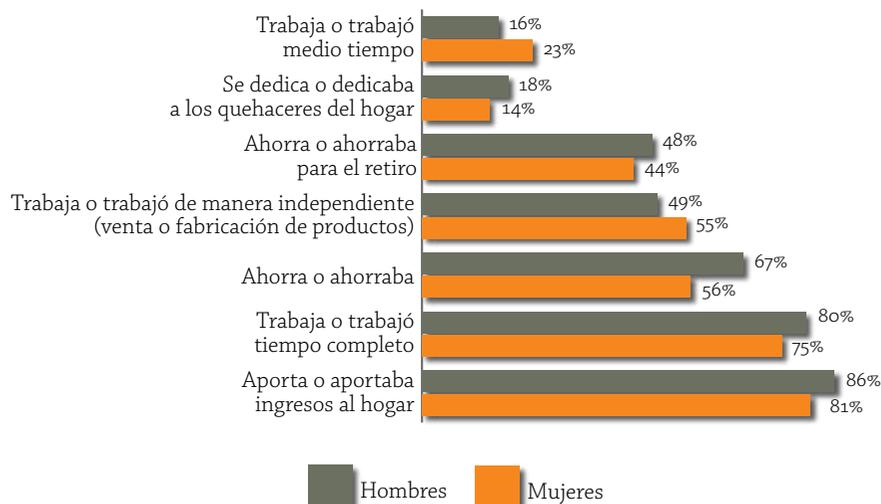
**GRÁFICA 8.6**  
Contribución para el gasto del hogar 2015

**Pregunta:**  
En su hogar, ¿usted \_\_\_\_\_?

El papel de las madres y los padres hace patente estos patrones de género, en los que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral y, más bien, se encargan del trabajo doméstico en sus hogares. Generalmente, las labores tradicionales de trabajo doméstico no remunerado de las mujeres tienden a estar relacionadas con un promedio de años menor dentro del mercado formal del trabajo, con una representación alta en trabajos de tiempo parcial, con diferencias en el ingreso y con menores posibilidades de ascender a puestos mejor pagados (Betranou, 2003). A partir de la encuesta se observa que las madres tienden a tener trabajos no remunerados, a diferencia de los padres, quienes, por su tradicional papel de proveedores, suelen ser asalariados o trabajadores independientes. Asimismo, las madres tienen mayor participación en empleos de medio tiempo, quizá porque la mayoría también se dedica a las tareas del hogar y, por ende, necesita flexibilidad de horarios.

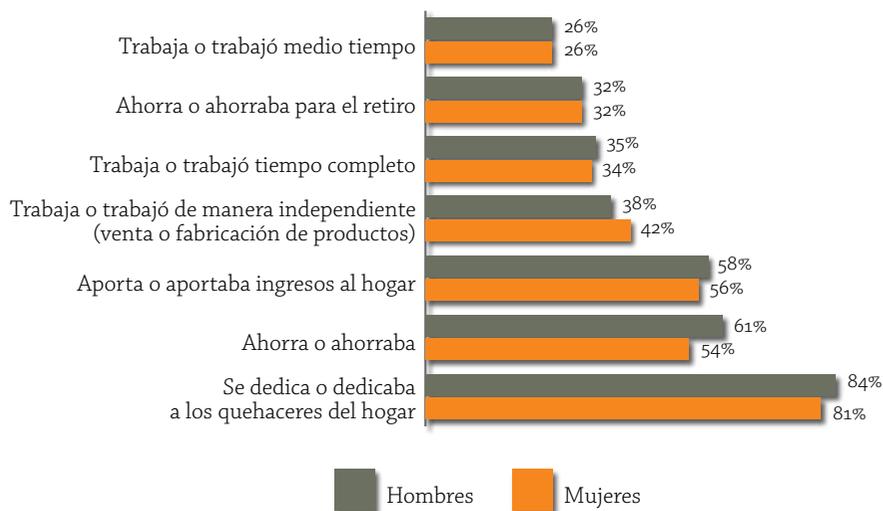
A pesar de las condiciones desventajosas de las mujeres, el papel de las madres es fundamental para el fortalecimiento de las instituciones de seguridad social. Si bien es relativamente bajo el porcentaje de quienes tuvieron madres que trabajaron, aportaron ingresos al hogar o ahorraron para el retiro, en general esta variable está estrechamente relacionada con el mejor desempeño financiero de hombres y mujeres, como se verá más adelante. Además, el hecho de contar con una madre que trabajó, ahorró para el retiro o aportó ingresos al hogar, también está asociado con percepciones sobre roles y estereotipos de género más progresistas y orientados a la igualdad entre hombres y mujeres, como se observará más adelante (ver Gráficas 8.7 y 8.8).

**GRÁFICA 8.7**  
**Actividad económica**  
**y hábitos de ahorro**  
**de los padres**  
**2015**



**Pregunta:**

Por favor piense en su padre.  
Ahora dígame si él \_\_\_\_\_.



GRÁFICA 8.8  
**Actividad económica  
 y hábitos de ahorro  
 de las madres  
 2015**

**Pregunta:**  
 Por favor piense en su madre.  
 Ahora dígame si ella \_\_\_\_\_.

### Preparación para el retiro

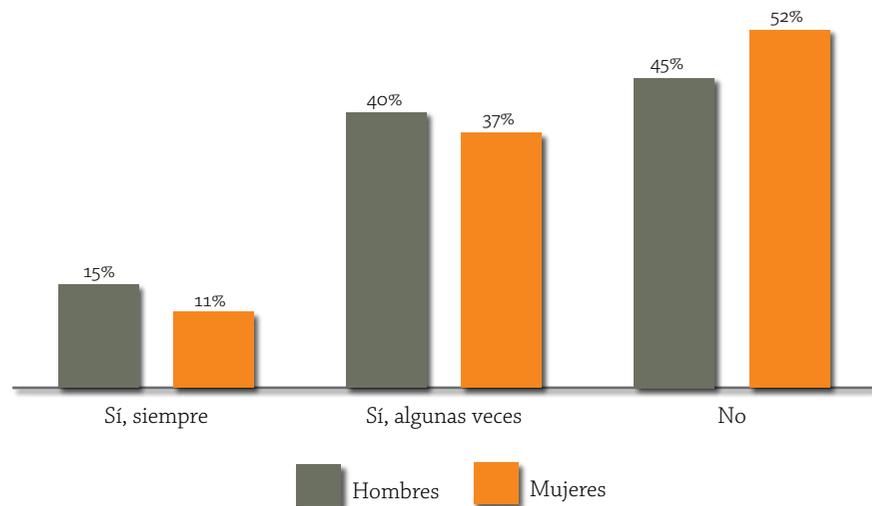
Como se ha señalado, el ahorro es la estrategia más importante al preparar el retiro. Sin embargo, la permanencia de los roles de género tradicionales y de condiciones socioeconómicas muy divergentes entre las mujeres y los hombres, dentro y fuera del hogar, lleva a esperar que haya distintos motivos y tendencias para ahorrar. Por ejemplo, los estudios que analizan estos temas muestran que el ahorro que realizan los hombres y las mujeres puede variar porque hay diferencias en el grado de vulnerabilidad económica (Nava, Brown y Domínguez, 2014). En los países desarrollados existen estudios que acreditan contrastes de género en el ahorro. Se reconoce la mayor aversión al riesgo y el comportamiento más conservador de las mujeres, lo que puede deberse a su mayor vulnerabilidad dado que ellas perciben menores salarios, tienen pocas expectativas de obtener una pensión y una mayor esperanza de vida (*Ibid.*). En los países en vías de desarrollo, como es el caso de México, los determinantes de la desigualdad en el ahorro se amplían; por ejemplo, influyen una menor escolaridad, un mayor número de horas dedicadas al trabajo doméstico, una mayor responsabilidad en el cuidado del hogar y la familia, lo que puede resultar en mayor consumo y menor ahorro en las mujeres (*Ibid.*).

Las cifras, en efecto, muestran que este grupo ahorra menos que los hombres, pero no con diferencias significativas. La mayor desigualdad se observa entre las personas que tienen el hábito de ahorrar siempre, pues la proporción de hombres que lo hace supera en 14 puntos porcentuales a la de las mujeres. Las razones por las que no se ahorra también difieren de acuerdo con el género. Aunque la respuesta más común fue la falta de ingreso, igual que en capítulos previos, el porcentaje de las mujeres que respondieron eso es significativamente mayor (7 puntos porcentuales) que el de los

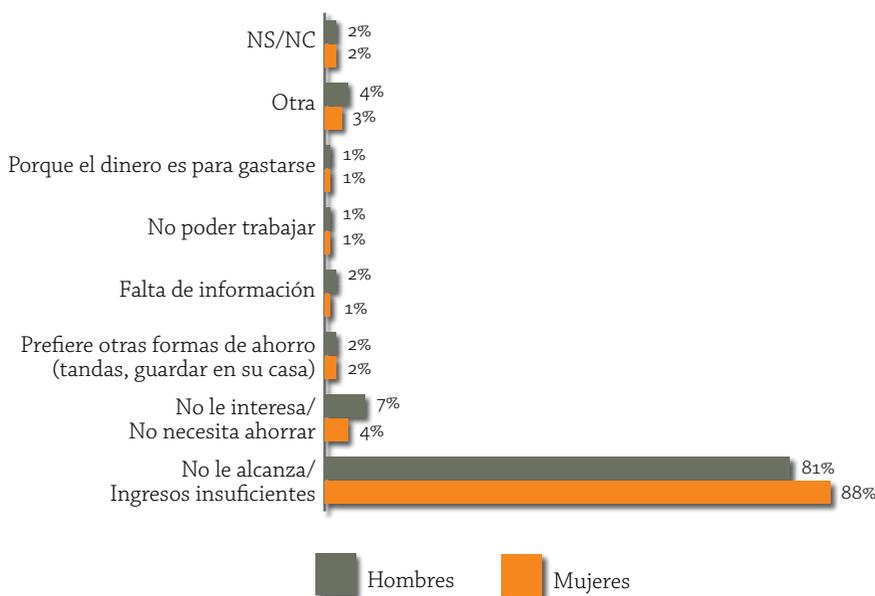
hombres. Ello no solo es congruente con lo que sostiene la literatura, sino con la vulnerabilidad económica y la menor autonomía que experimentan las mujeres, según gráficas previas.

Ahora bien, si se observa solo a las personas que ahorran, los motivos que alientan a la población femenina a hacerlo están mucho más vinculados con situaciones propias de esa condición vulnerable. Por ejemplo, si se consideran las categorías de “imprevistos” y “salud/medicamentos” como razones para enfrentar gastos contingentes, es notable que se convierten en un motivo que incentiva más a las mujeres (52%) que a los hombres (47%). Asimismo, más mujeres (14%) que hombres (9%) suelen ahorrar pensando en “gastos escolares”, “hogar” y “familia”. Con respecto a incentivos como “ahorrar para tener dinero”, “ahorrar para el retiro” y “ahorrar para el futuro”, la proporción de hombres que responden positivamente es menor que la de mujeres. En general, algunos de los factores que influyen positivamente en el ahorro, en hombres y mujeres por igual, son: el hecho de tener una madre que ahorra o que ahorra y que trabaja o trabajaba, el ingreso, la educación y ser laboralmente activos. Por su parte, entre los factores que influyen negativamente en el ahorro están: el ingreso, tener una madre y padre poco educados, poca instrucción y dedicarse a los quehaceres del hogar. Es importante subrayar que estas son solo correlaciones que se hallaron a partir de la encuesta. Hace falta un análisis más fino para encontrar relaciones de causalidad y, si las hay, principalmente de mecanismos causales que contribuyan a comprender mejor el papel del género en el ahorro (ver Gráficas 8.9, 8.10, 8.11, 8.12 y 8.13).

**GRÁFICA 8.9**  
**Hábitos de ahorro**  
**según el sexo**  
**2015**

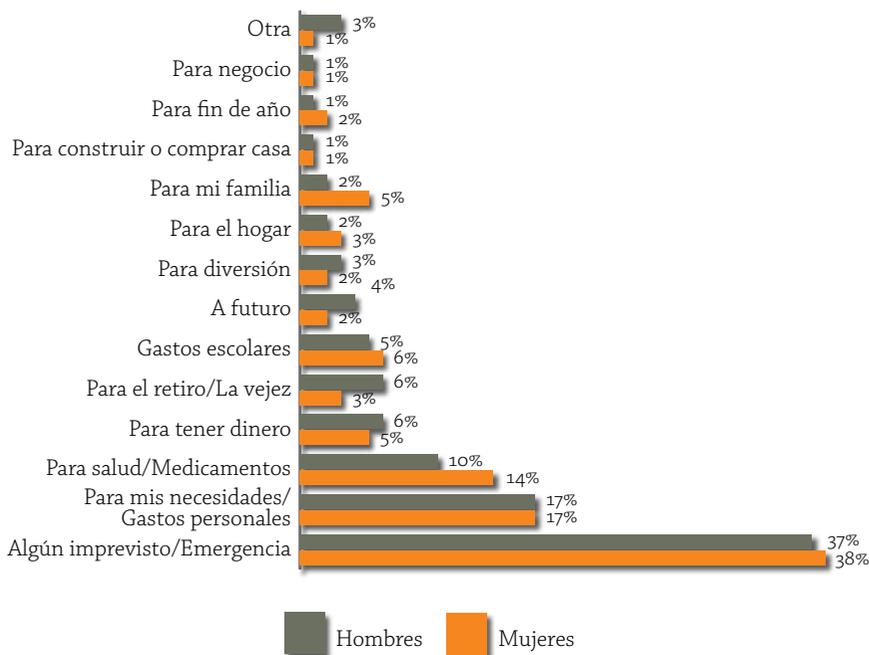


**Pregunta:**  
¿Usted ahorra?



**GRÁFICA 8.10**  
**Razón por la que no ahorra, según sexo**  
**2015**

**Pregunta:**  
 ¿Cuál es la principal razón por la que no ahorra?

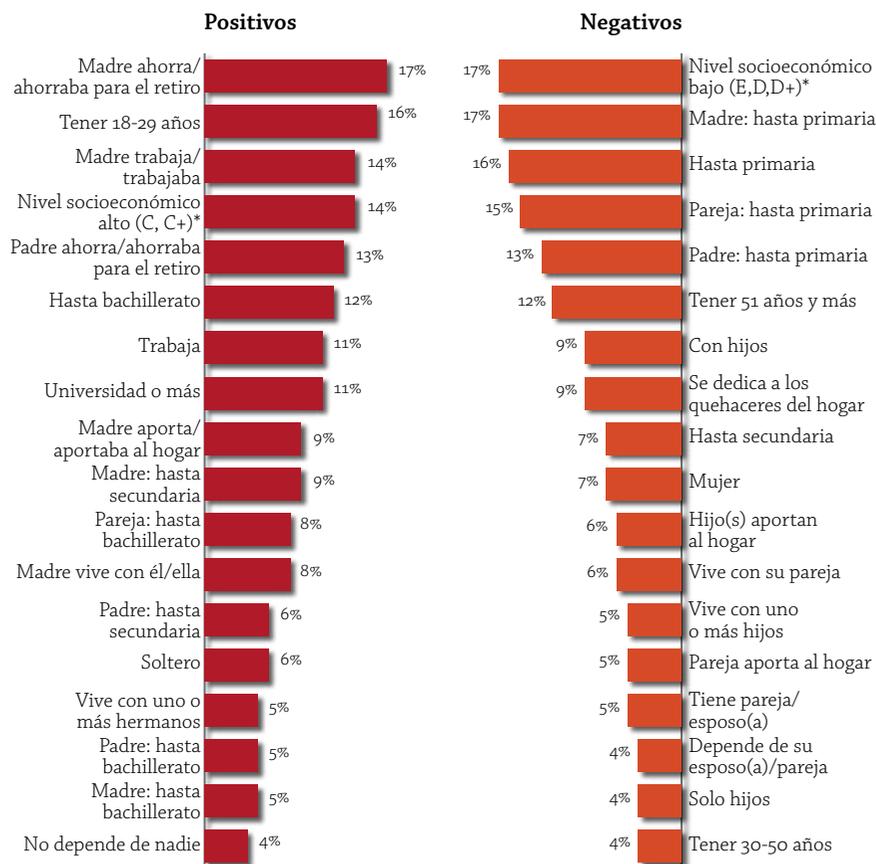


**GRÁFICA 8.11**  
**Razón por la que se ahorra, según sexo**  
**2015**

**Pregunta:**  
 Y, ¿para qué ahorra?

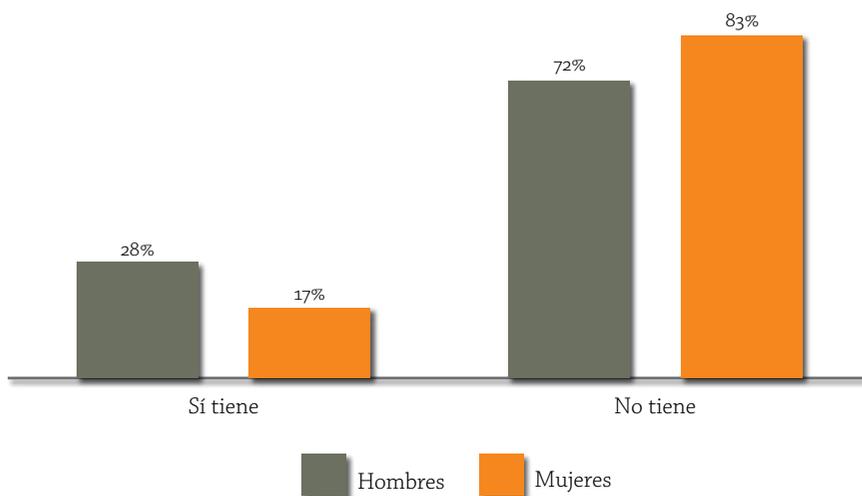
La inclusión financiera también presenta importantes diferencias de género. Puesto que en muchas ocasiones el mercado laboral y el mercado financiero están muy relacionados, la poca participación de la población femenina en el primero se refleja en el segundo. Por ejemplo, los niveles de bancarización de las mujeres (17%) son bajos si se compara con los de

GRÁFICAS 8.12-8.13  
**Factores relacionados  
de manera positiva y  
negativa con el ahorro  
2015**



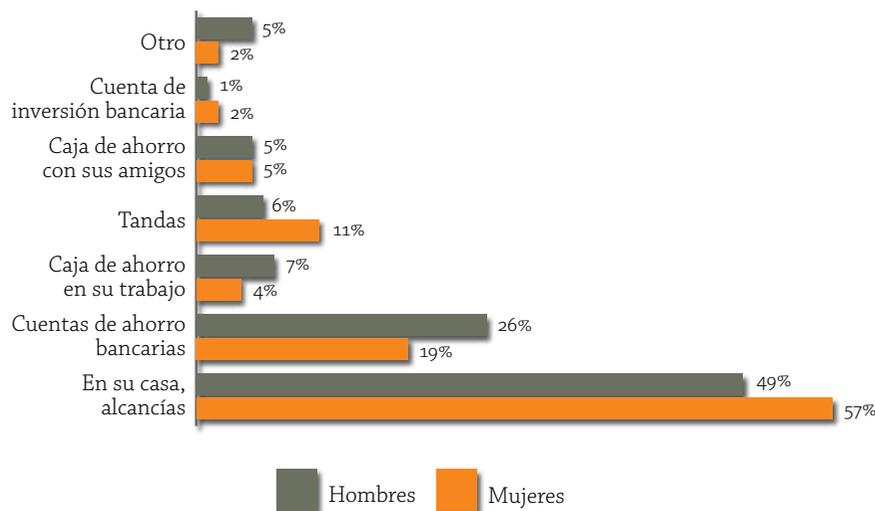
\*La clasificación de nivel socioeconómico está dada, de acuerdo con el *Índice de Niveles Socioeconómicos (NSE)* de la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado (AMAI), al momento del levantamiento de la encuesta Amafore 2015.

los hombres (28%). No solo la participación *per se* en el mercado laboral tiene repercusiones en el uso de instituciones financieras, también los ingresos inferiores que por lo general reciben las mujeres explican esa diferenciación. Algunas investigaciones han concluido que las personas de bajos ingresos, entre quienes están mayormente representadas las mujeres, valoran mucho los costos menores de transacción y el apoyo externo al momento de ahorrar. Por eso, son usuarias recurrentes de los mecanismos informales de ahorro, tales como recaudadores de depósitos a domicilio, asociaciones rotativas de ahorro y crédito, clubes de ahorro anual, y almacenamiento en activos no financieros (Vonderlack y Schreiner, 2001). Así pues, los datos confirman que las mujeres prefieren ahorrar más en su casa, en alcancías, que en instituciones financieras. Igualmente, las tandas tienen mayor cabida entre mujeres que entre hombres. Hasta ahora, las mujeres han presentado cierta correlación inversa entre el trabajo principal en el hogar y el aprovechamiento de instituciones y servicios financieros (ver Gráficas 8.14 y 8.15).



GRÁFICA 8.14  
Uso de algún servicio o producto bancario 2015

**Pregunta:**  
¿Tiene o no alguna cuenta de ahorro, nómina inversión u otra en algún banco?

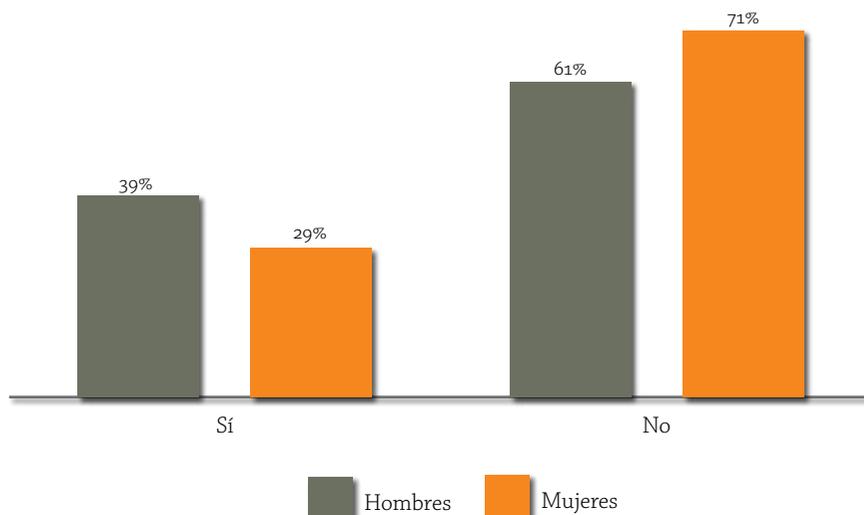


GRÁFICA 8.15  
Medios preferidos para ahorrar 2015

**Pregunta:**  
¿En dónde ahorra principalmente?

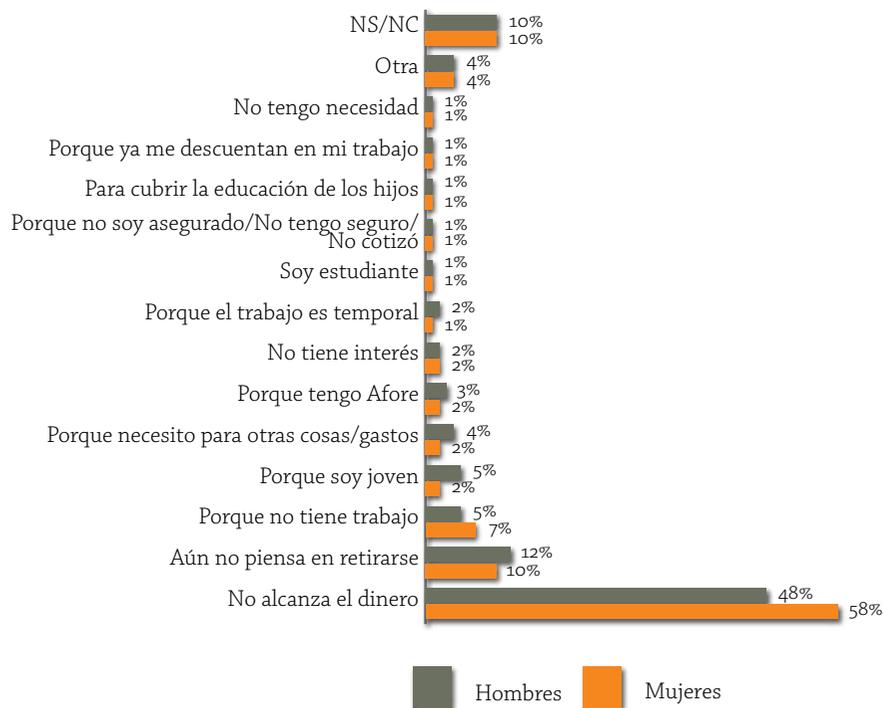
Cuando se trata del ahorro para el retiro, la mayoría de los hombres y las mujeres no lo hace. Si bien este es un problema para todas las personas, preocupa más en el caso de las mujeres, ya que ellas están menos vinculadas a las instituciones de seguridad social. Además, el porcentaje de mujeres que ahorra para el retiro es 10 puntos porcentuales menor que el de los hombres. Lo cierto es que el ingreso, más que el género, puede tener mayor poder explicativo para comprender tales diferencias. La justificación más común, consecuente con los capítulos anteriores, es la falta de dinero; le siguen la percepción de que aún falta tiempo para eso y, después, el desempleo. Hombres y mujeres no presentan grandes diferencias al justificar su falta de ahorro para el retiro (ver Gráficas 8.16 y 8.17).

**GRÁFICA 8.16**  
**Ahorro destinado para el retiro según sexo 2015**



**Pregunta:**  
 ¿Parte de su ahorro está pensado o no está pensado para su retiro?

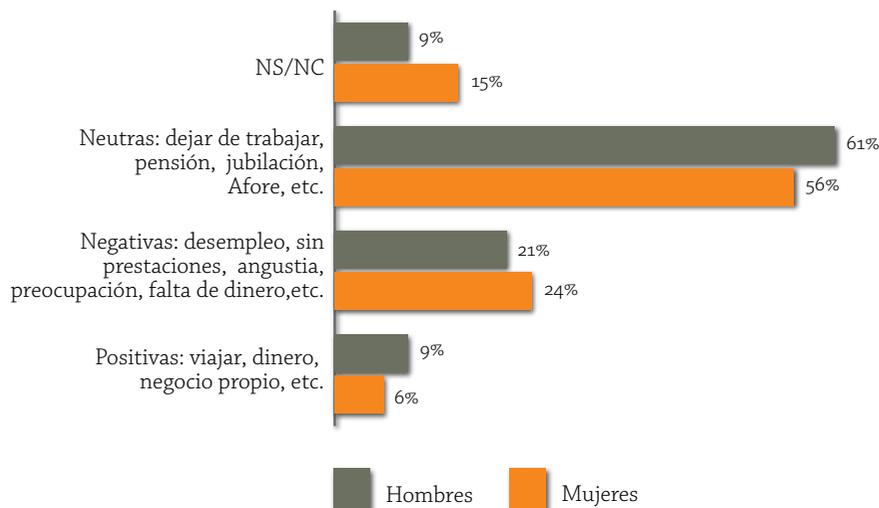
**GRÁFICA 8.17**  
**Razones por las que no ahorran para el retiro 2015**



**Pregunta:**  
 ¿Cuál es la principal razón por la que no ahorra para su retiro?

El género también parece afectar las actitudes respecto a la jubilación. La literatura sostiene que las mujeres suelen tener una visión más negativa sobre el retiro debido a su menor estatus socioeconómico y a carreras laborales más interrumpidas, lo que les hace percibir un futuro no muy alentador. En consecuencia, se dice que debido a que las mujeres tienen actitudes más negativas es menos probable que planifiquen su retiro porque “simplemente no se permiten pensar en lo que consideran un tema desagradable” (Noone, Alpass y Stephens, 2010). Sin embargo, también hay estudios que sostienen la relación a la inversa; por ejemplo, aquellas personas que se están preparando financieramente para el retiro pueden tener percepciones más positivas de la jubilación porque su futuro financiero puede sentirse más seguro; por ende, aquellas que no se preparan o no pueden prepararse tienen puntos de vista más negativos (*Ibid*). Es decir, no hay consenso en si la planeación afecta la percepción, o al contrario. No obstante, más allá de identificar las variables dependiente e independiente de esa relación, lo cual requiere mayor análisis, lo cierto es que el género y la situación socioeconómica (influida, a su vez, por el género) afectan de alguna manera la forma en la que se percibe y se planea el futuro.

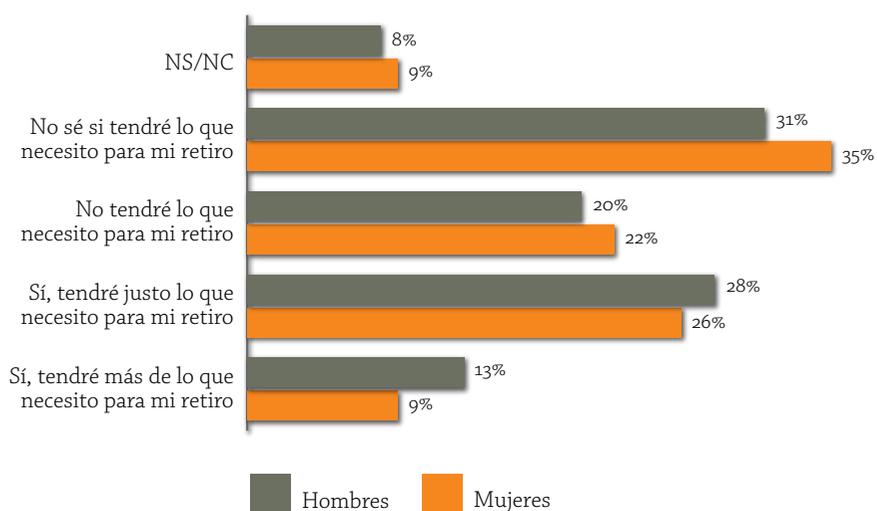
Los datos recolectados muestran que, en efecto, las mujeres tienen una visión un poco más negativa que los hombres sobre el retiro; sin embargo, la diferencia (tres puntos porcentuales) no es mucha. Además, es mayor la proporción de mujeres que no supo o prefirió no decir sus puntos de vista sobre el retiro, lo cual también puede revelar información funcional. Adicionalmente, es verdad que gran parte de la población femenina se siente más insegura sobre su retiro; ellas consideran que no tendrán, o no saben si tendrán, el dinero suficiente para esta etapa de la vida, mientras que, entre las personas que consideran que tendrán lo necesario para el retiro, e incluso más, los hombres son mayoría. Esta percepción de inseguridad económica, más común entre las mujeres, puede deberse a la trayectoria laboral menos estable y menos valorada que han tenido; también, a que gran parte de la población femenina no tiene ingresos autónomos, por lo que la percepción de vulnerabilidad puede ser una constante en sus vidas. En este sentido, resulta sugerente subrayar que una mayor proporción de hombres imagina que no se retirará, pues cree que seguirá laborando (ver Gráficas 8.18, 8.19 y 8.20).



**GRÁFICA 8.18**  
**Percepción del retiro laboral**  
**2015**

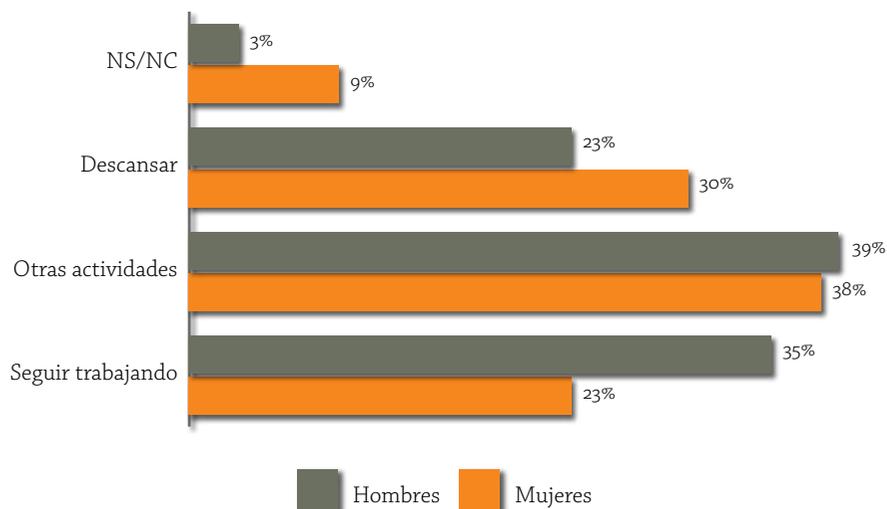
**Pregunta:**  
 Cuando escucha "retiro laboral", ¿qué es lo primero que le viene a la mente?

**GRÁFICA 8.19**  
**Percepción sobre**  
**seguridad económica**  
**en retiro laboral**  
**2015**



**Pregunta:**  
 ¿Y cree que logrará tener lo que va a necesitar para vivir durante su retiro?

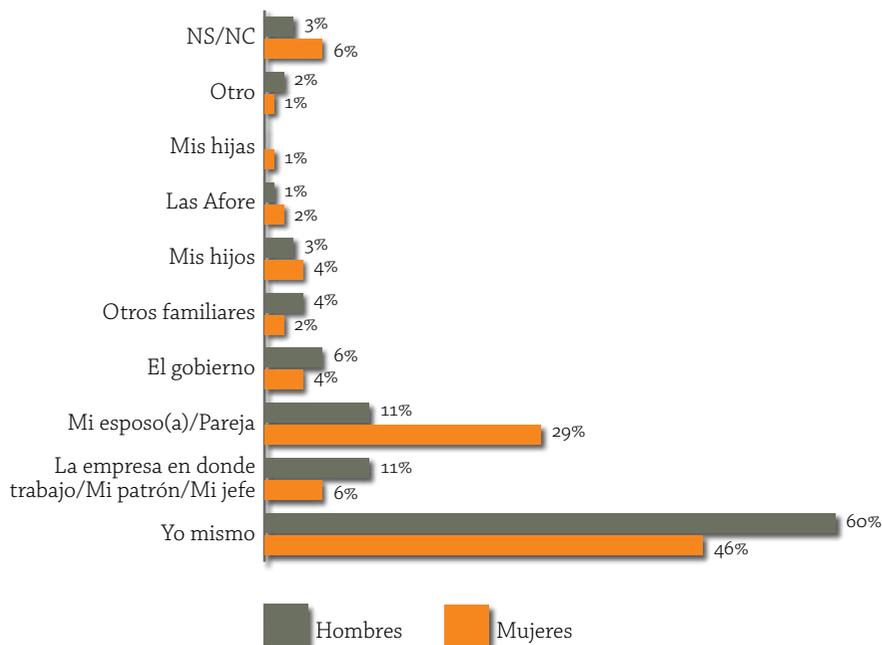
**GRÁFICA 8.20**  
**Planes para**  
**el retiro laboral**  
**2015**



**Pregunta:**  
 Una vez que se retire, ¿le gustaría seguir trabajando, dedicarse a otras actividades o descansar?

En relación con el sentido de responsabilidad que tienen las personas respecto a su ahorro pensional, se observa que la mayoría de hombres y mujeres reconoce su responsabilidad en asegurar los ingresos suficientes para esta etapa de la vida. No obstante, persiste una gran brecha de género: 60% de los hombres sabe que es su responsabilidad, pero solo 46% de las mujeres piensa igual. La disparidad quizá no tenga que ver con un tema de información, sino con la manera tradicional en la que se organiza la sociedad. Las mujeres tienden a realizar trabajos no remunerados, lo que las excluye de

los esquemas actuales de pensiones. Esto las hace depender forzosamente de un tercero que, por lo general, es su esposo. En efecto, 29% de las mujeres considera que los responsables de asegurarles un ingreso durante el retiro son sus parejas; en el caso de los hombres, solo 11% respondió de la misma manera. En cambio, la segunda respuesta entre los varones, con 11%, fue el patrón o la empresa en la que trabaja; entre las mujeres, esa respuesta ocupó el tercer lugar, con 6%. Aunque dicha respuesta es incorrecta, revela que la participación en el mercado laboral es un factor definitorio en la manera de entender el retiro. Para profundizar más en el tema de la pareja, que está muy relacionado con los diferentes roles de género en la sociedad, es necesario observar los puntos de vista de las personas sobre quién es el responsable de asegurar los ingresos que necesitará su compañero o compañera sentimental durante el retiro. Los resultados guardan semejanzas con las respuestas anteriores, si bien destaca que entre los hombres no aparece la palabra “yo”, a pesar de que 28% de las mujeres considera que su compañero tiene dicha responsabilidad (ver Gráficas 8.21 y 8.22).



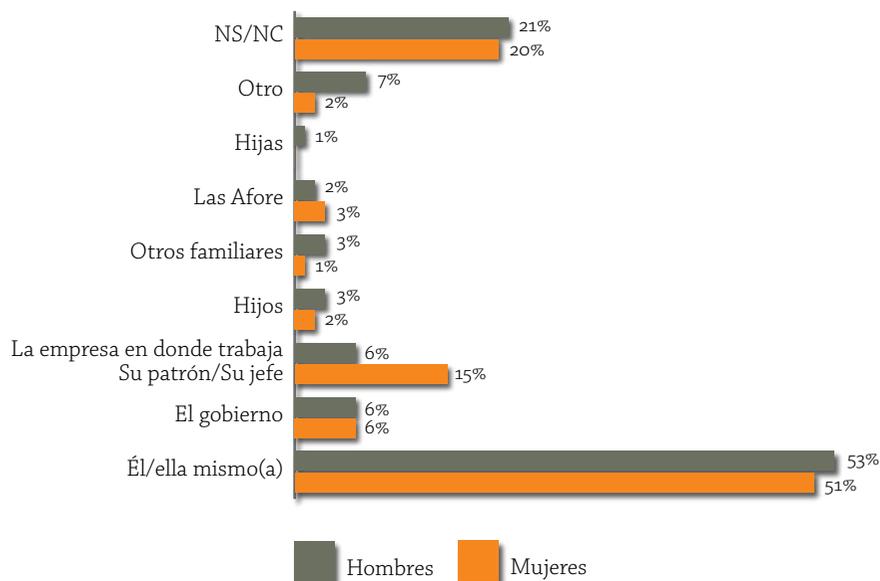
GRÁFICA 8.21  
Percepción de responsabilidad de tener ingresos en el retiro 2015

**Pregunta:**

Ahora dígame, ¿quién o quiénes son responsables de que usted tenga ingresos suficientes para el retiro?

En esta misma línea, la manera de financiar esos gastos presenta cambios sustanciales entre un género y otro. Los hombres confían, en primer lugar, en que seguirán trabajando; en segundo lugar, consideran que con sus ahorros será suficiente y, en tercer lugar, piensan en su pensión. En las mujeres, el primer lugar lo ocupan sus ahorros; el segundo, los ingresos por seguir trabajando y, el tercero, la ayuda de algún programa social. Otra diferencia

**GRÁFICA 8.22**  
**Percepción de**  
**responsabilidad de tener**  
**ingresos para el retiro**  
**de la pareja**  
**2015**

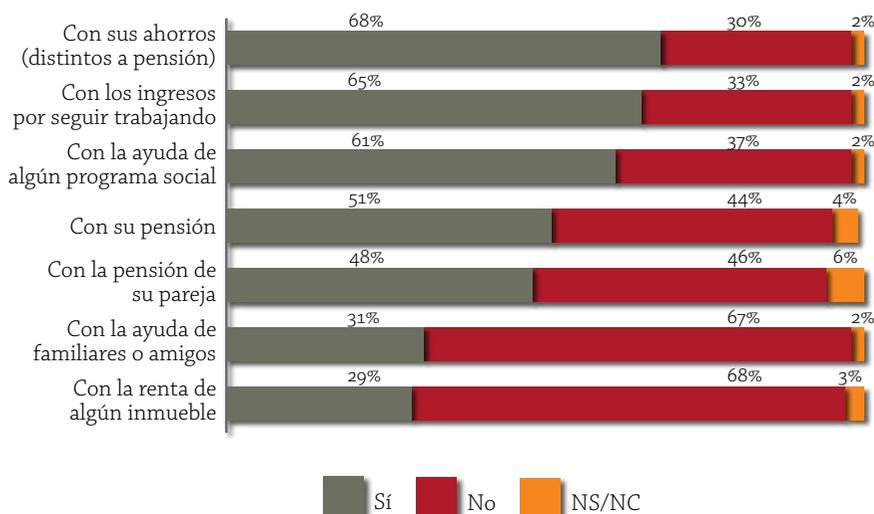


**Pregunta:**

Ahora dígame, ¿quién o quiénes son responsables de que su pareja tenga ingresos suficientes para el retiro?

importante es que solo 30% de los hombres piensa usar la pensión de su pareja para sufragar los gastos del retiro, mientras que 48% de las mujeres sí piensa hacerlo. Aún hay desafíos importantes para que los esquemas de seguridad social logren incorporar a las mujeres con el fin de poder garantizar cierta independencia económica que las aleje de la vulnerabilidad en la que hoy se encuentran (ver Gráfica 8.23).

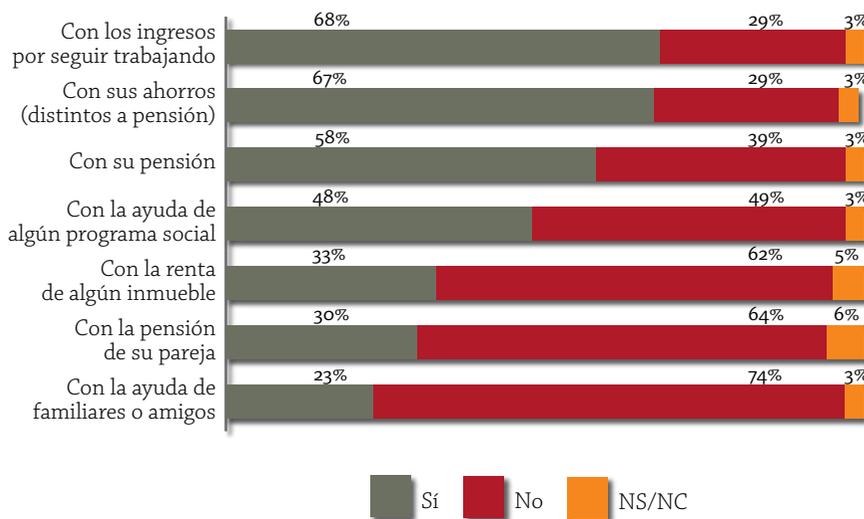
**GRÁFICA 8.23**  
**Expectativa de**  
**financiamiento de los**  
**gastos durante la vejez**  
**Mujeres**  
**2015**



**Pregunta:**

Ahora le voy a leer una lista de maneras en que puede pagar sus gastos durante la vejez. Por favor dígame, ¿piensa o no pagar sus gastos en la vejez \_\_\_\_\_?

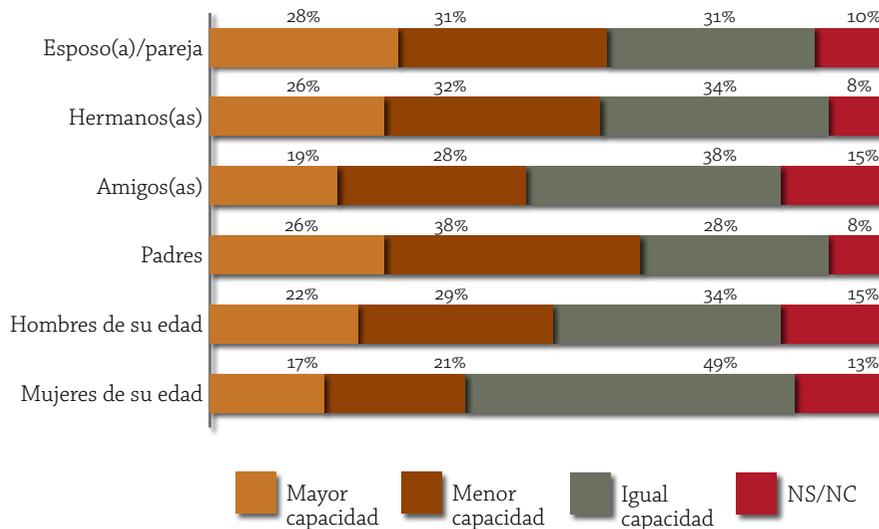
Ahora bien, si se observa la percepción que cada quien tiene de sí mismo, es importante observar que hay diferencias en cómo se perciben hombres y mujeres frente a los demás. La mayoría de las mujeres observa que tienen igual capacidad de ahorrar que sus semejantes, es decir, los hombres de su edad y sus amigos; pero sienten que tienen menor capacidad de ahorro que sus padres, que sus hermanos y que su pareja. En el caso de los hombres, una gran parte considera que tiene la misma capacidad de ahorro que hombres y mujeres de su edad, que sus amigos, que sus hermanos y que su pareja; solamente sienten que su capacidad es menor con respecto a sus padres (ver Gráficas 8.24, 8.25 y 8.26).



GRÁFICA 8.24  
Expectativa de financiamiento de los gastos durante la vejez  
Hombres  
2015

**Pregunta:**

Ahora le voy a leer una lista de maneras en que puede pagar sus gastos durante la vejez. Por favor dígame, ¿piensa o no pagar sus gastos en la vejez \_\_\_\_\_?

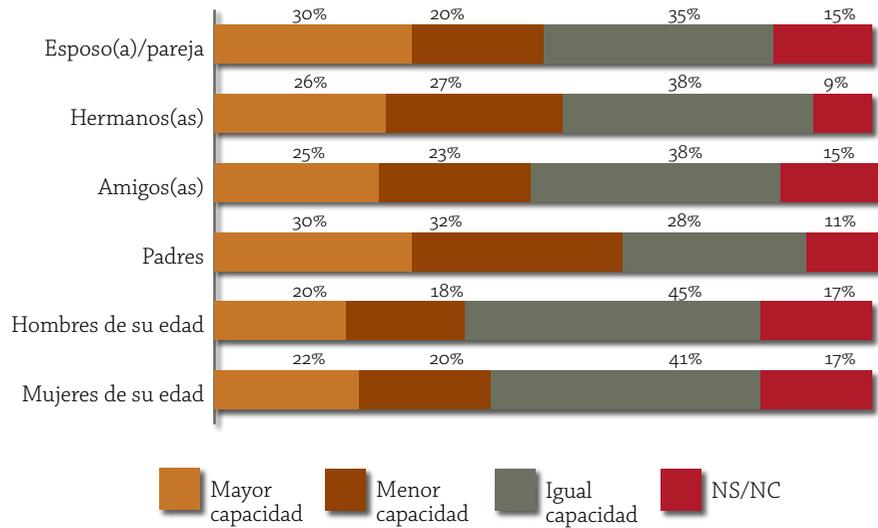


GRÁFICA 8.25  
Percepción de la capacidad de ahorro frente a otras personas  
Mujeres  
2015

**Pregunta:**

En su opinión, ¿usted tiene mayor capacidad, igual capacidad o menor capacidad para ahorrar que \_\_\_\_\_?

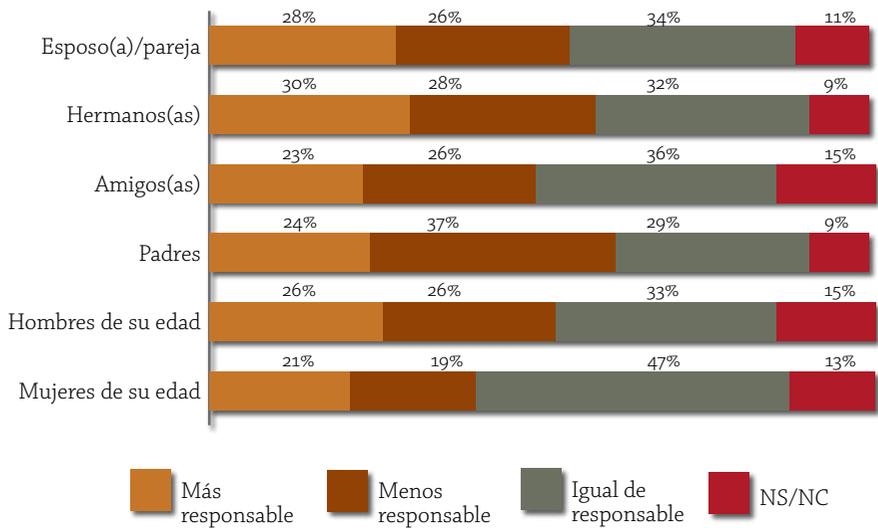
**GRÁFICA 8.26**  
**Percepción de la capacidad de ahorro frente a otras personas**  
**Hombres**  
**2015**



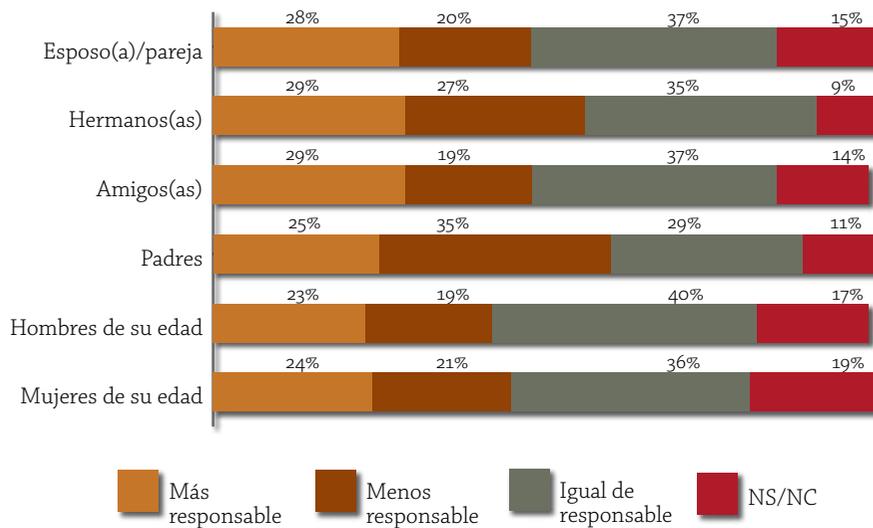
**Pregunta:**  
 En su opinión, ¿usted tiene mayor capacidad, igual capacidad o menor capacidad para ahorrar que \_\_\_\_?

En cuanto a la responsabilidad de ahorrar para el retiro, las mujeres consideran, por lo general, que son igualmente responsables que las mujeres y hombres de su edad, que sus hermanos y su pareja; no obstante, con respecto a sus padres, se perciben menos responsables. En el caso de los hombres, la mayoría se cree igualmente responsable que otros hombres y mujeres de su edad, que sus padres, sus amigos, sus hermanos y su pareja (ver Gráficas 8.27 y 8.28).

**GRÁFICA 8.27**  
**Percepción de la responsabilidad de ahorro para el retiro frente a otras personas**  
**Mujeres**  
**2015**



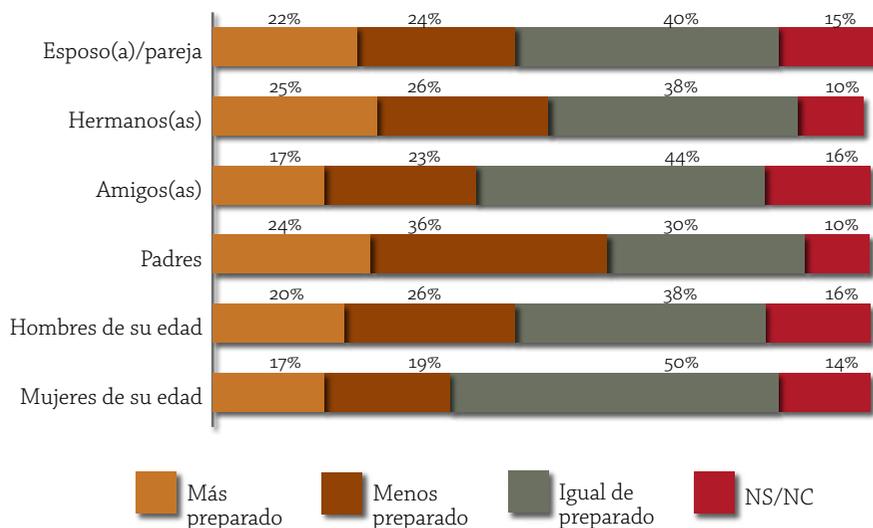
**Pregunta:**  
 ¿Considera que ha sido más responsable, igual de responsable o menos responsable en ahorrar para el retiro que \_\_\_\_?



GRÁFICA 8.28  
Percepción de la responsabilidad de ahorro para el retiro frente a otras personas  
**Hombres**  
2015

**Pregunta:**  
¿Considera que ha sido más responsable, igual de responsable o menos responsable en ahorrar para el retiro que \_\_\_\_\_?

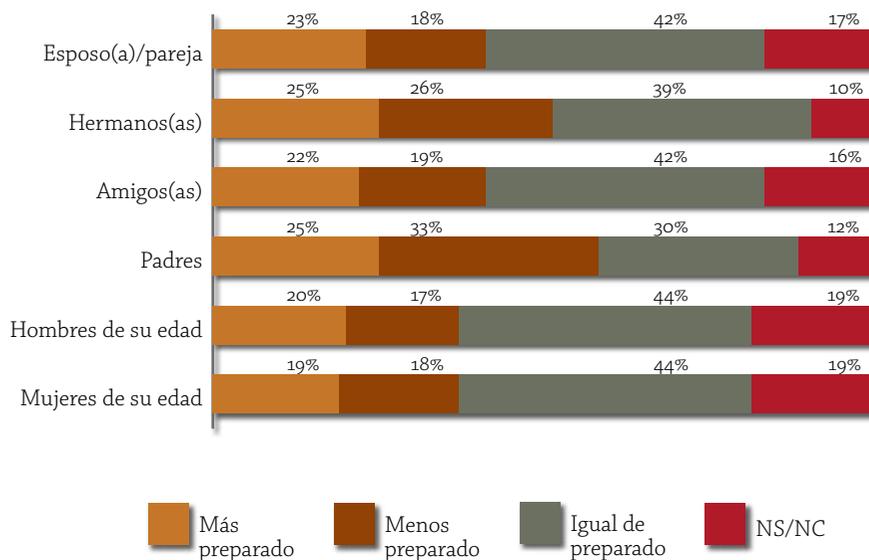
En términos de la preparación para el retiro, las mujeres se sienten igualmente preparadas que otros hombres y mujeres de su edad, que sus hermanos y su pareja; por el contrario, respecto a sus padres y a sus amigos, se sienten menos preparadas. En el caso de los hombres, estos se sienten, en su mayoría, igualmente preparados que los demás; solo consideran que sus padres están mejor preparados que ellos frente al retiro. En suma, se puede identificar una tendencia generalizada de percibir a las generaciones anteriores mucho más capaces de ahorrar, mucho más responsables y mucho más preparadas (ver Gráficas 8.29 y 8.30).



GRÁFICA 8.29  
Percepción sobre la preparación para la vejez frente a otras personas  
**Mujeres**  
2015

**Pregunta:**  
¿Considera que está más preparado, igual de preparado o menos preparado para la vejez que \_\_\_\_\_?

GRÁFICA 8.30  
**Percepción sobre la  
 preparación para la vejez  
 frente a otras personas  
 Hombres  
 2015**



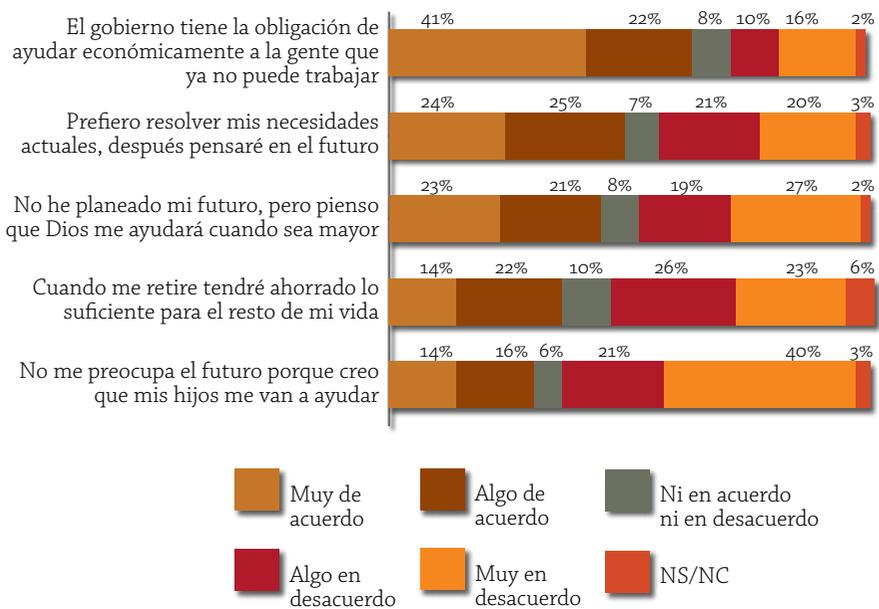
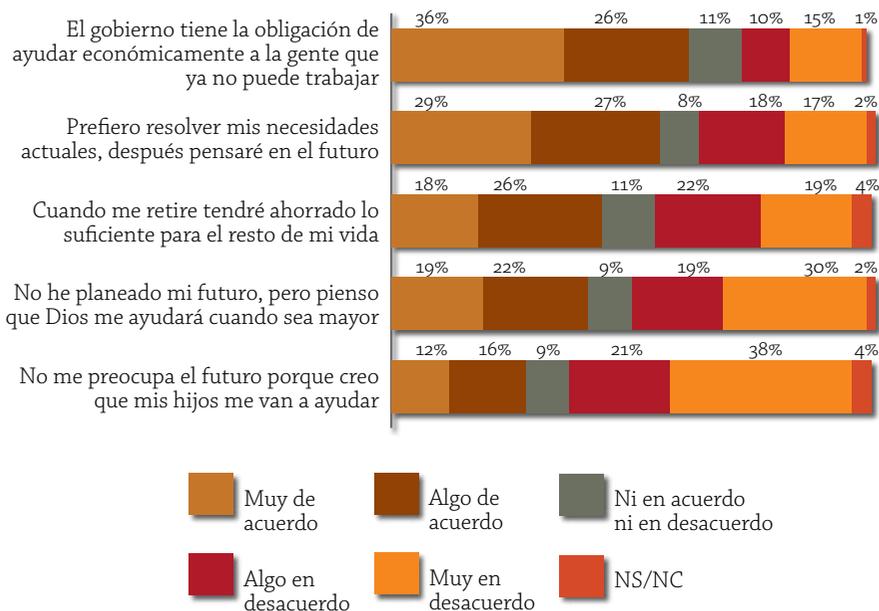
**Pregunta:**  
 ¿Considera que está más preparado, igual de preparado o menos preparado para la vejez que \_\_\_\_\_?

Las gráficas 8.31 y 8.32 presentan otras percepciones sobre el retiro. Tanto para la mayoría de los hombres como para la de mujeres, el gobierno tiene responsabilidad de ver por las personas que ya no pueden trabajar. Sin embargo, hay diferencias importantes. Los hombres, en gran parte, afirman que no se preocupan por el futuro porque prefieren atender las necesidades del presente; también, un buen número de ellos considera que tendrá el dinero suficiente para cuando se retire. Las mujeres, en cambio, más bien confían en que sus hijos se harán cargo de sus necesidades durante la vejez; asimismo, una buena parte cree que aunque no se preparen lo suficiente, Dios les ayudará a satisfacer sus necesidades.

### Género, ahorro y retiro

El tema de la equidad de género a menudo libra intrínsecamente una lucha entre el *ser* y el *deber ser*. Por eso, se evaluaron algunas creencias y actitudes para conocer en qué medida las respuestas de los entrevistados se alejaban de la realidad. En este sentido, vale la pena subrayar que en casi todos los casos las responsabilidades compartidas son más una aspiración que una realidad. Por ejemplo, en cuanto al hábito del ahorro, 57% de los hombres y 66% de las mujeres consideran que es una obligación mutua; sin embargo, ese porcentaje se reduce 44% y 35%, respectivamente, cuando se les pregunta quién es el responsable de hacerlo en su casa (ver Gráficas 8.33-8.34).

A propósito de la administración del hogar, sigue presente el prejuicio, en particular entre las mujeres, de que los hombres no son buenos para desempeñar esta tarea. Sin embargo, la mitad de los hombres y las mujeres

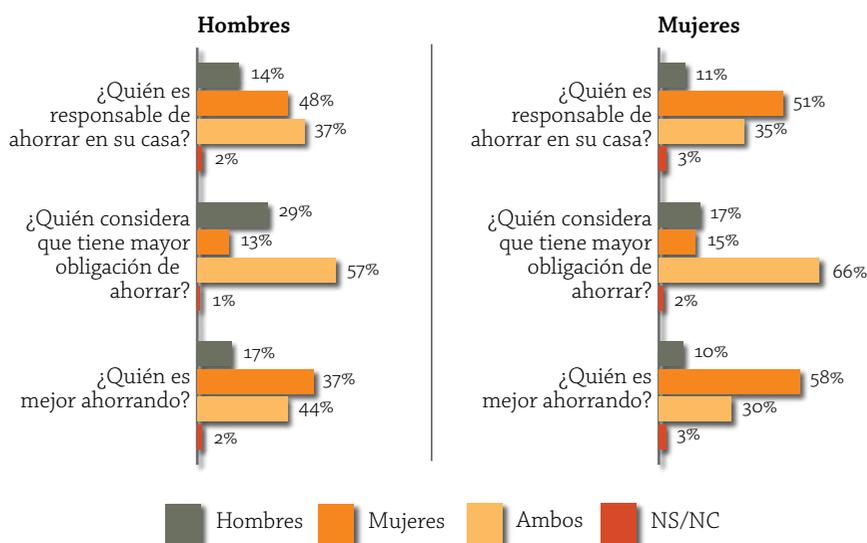


considera que ambos tienen esa obligación. Al momento de preguntar qué tanto sucede esto en los hogares, solo cerca de 30% de hombres y mujeres administran el hogar mancomunadamente. La mayoría de las veces la mujer es la que, en efecto, administra el hogar (ver Gráficas 8.35-8.36).

GRÁFICAS 8.33-8.34  
**Comparación de aptitud, obligación y acción del ahorro 2015**

**Preguntas:**

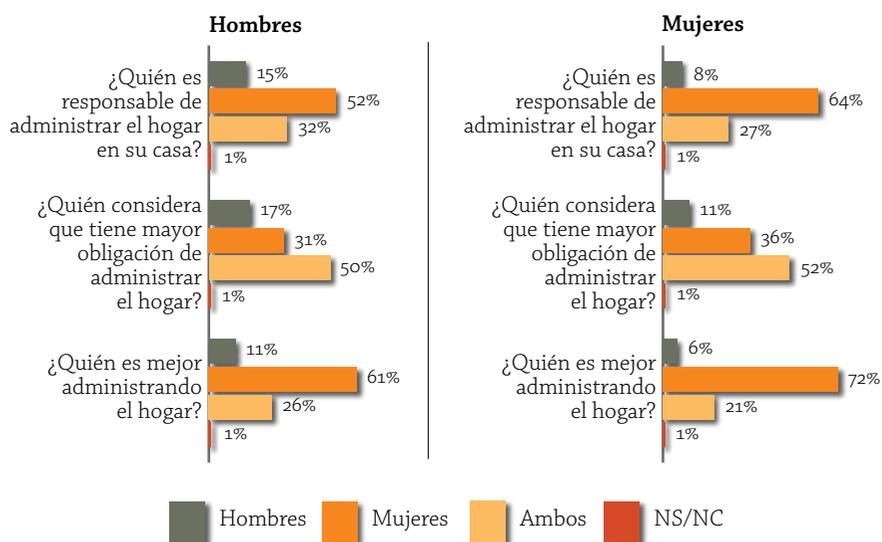
Por favor, dígame, en su casa: ¿quién es responsable ahorrando, las mujeres o los hombres? / Y, ¿quién considera que tiene mayor obligación de ahorrar, la mujer o el hombre? / Ahora dígame, en general, ¿quién es mejor ahorrando, la mujer o el hombre?



GRÁFICAS 8.35-8.36  
**Comparación de aptitud, obligación y acción de administrar el hogar 2015**

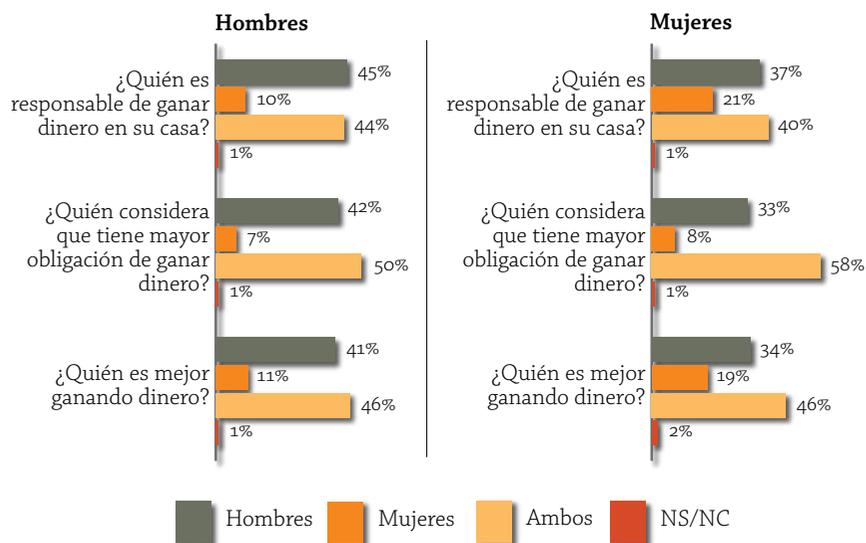
**Preguntas:**

Por favor, dígame, en su casa: ¿quién es responsable administrando el hogar, las mujeres o los hombres? / Y, ¿quién considera que tiene mayor obligación de administrar un hogar, la mujer o el hombre? / Ahora dígame, en general, ¿quién es mejor administrando el hogar, la mujer o el hombre?



Las aptitudes para y la obligación de ganar dinero preocupan mucho, en términos de equidad de género. Este es el único rubro en el que las proporciones se mantuvieron; *grosso modo*, la proporción de hombres y mujeres que cree que las mujeres son mejores ganando dinero es muy pequeña, aunque un poco mayor entre las mujeres. Aún más, menos de 10%, en ambos sexos, considera que la mujer tiene la obligación de ganar dinero. Si

bien es cierto que la mayoría cree que es una obligación compartida, lo que en realidad ocurre es que los hombres siguen predominando en esa tarea (ver Gráficas 8.37-8.38).

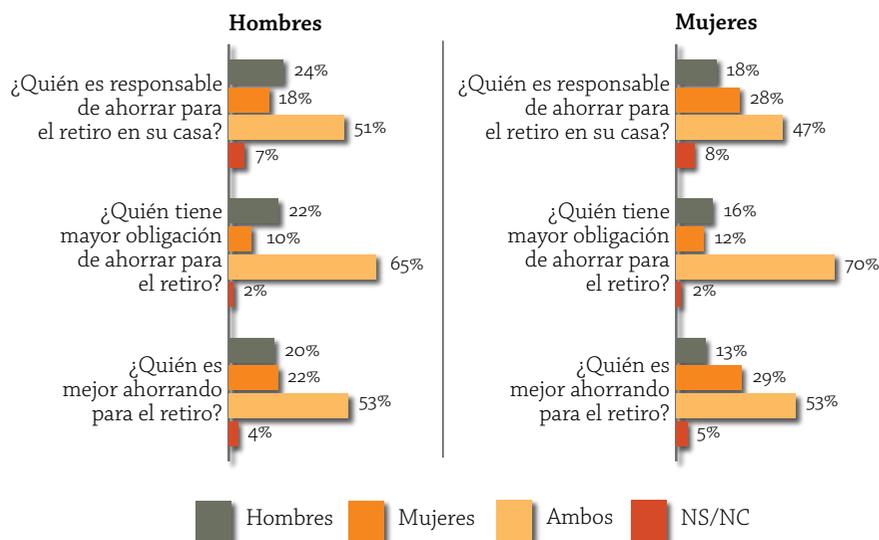


GRÁFICAS 8.37-8.38  
Comparación de aptitud,  
obligación y acción de  
ganar dinero  
2015

**Preguntas:**

Por favor, dígame, en su casa: ¿quién es responsable ganando dinero, las mujeres o los hombres? / Y, ¿quién considera que tiene mayor obligación de ganar dinero, la mujer o el hombre? / Ahora dígame, en general, ¿quién es mejor ganando dinero, la mujer o el hombre?

Algunas responsabilidades como ahorrar para el retiro y prepararse para la vejez observan un comportamiento similar. La mayoría cree que es una obligación de hombres y mujeres y, aunque los porcentajes se reducen cuando se analiza lo que pasa en realidad, siguen siendo consideradas mayoritariamente como una responsabilidad de ambos géneros (ver Gráficas 8.39-8.40 y 8.41-8.42).



GRÁFICAS 8.39-8.40  
Comparación de aptitud,  
obligación y acción de  
ahorrar para el retiro  
2015

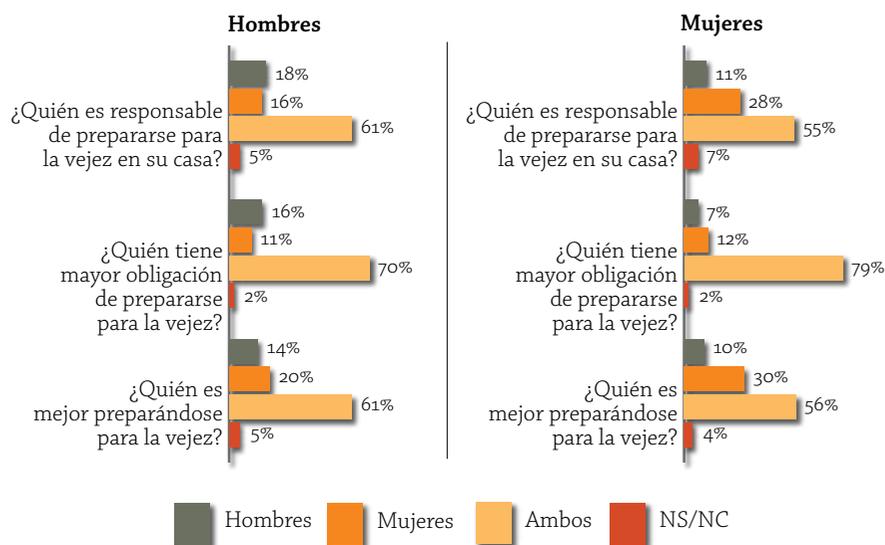
**Preguntas:**

Por favor, dígame, en su casa ¿quién es responsable de ahorrar para el retiro, las mujeres o los hombres? / Y, ¿quién considera que tiene mayor obligación de ahorrar para el retiro, la mujer o el hombre? / Ahora dígame, en general, ¿quién es mejor ahorrando para el retiro, la mujer o el hombre?

GRÁFICAS 8.41-8.42  
**Comparación de aptitud,  
 obligación y acción de  
 preparación para la vejez  
 2015**

**Preguntas:**

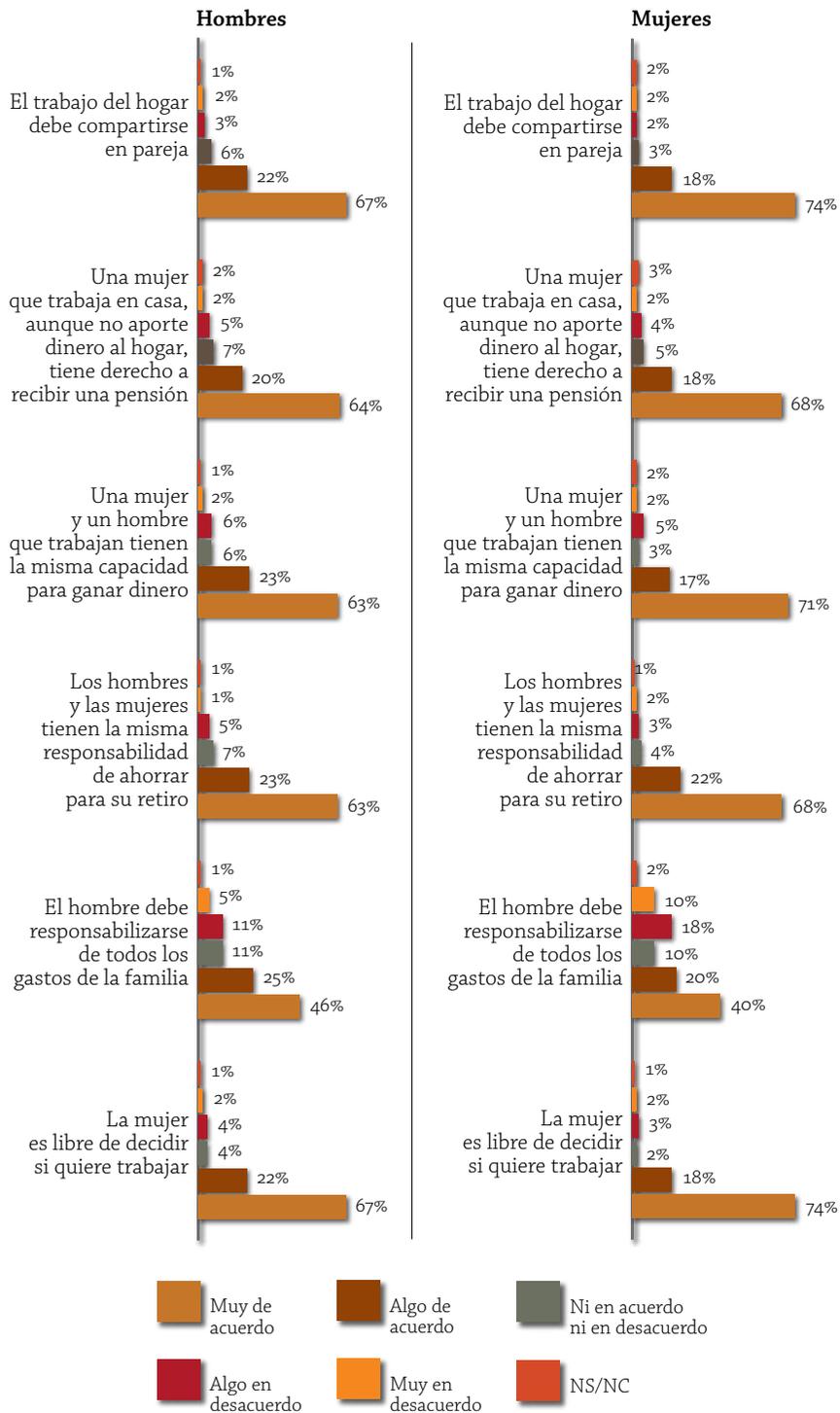
Por favor dígame, en su casa ¿quién es responsable de prepararse para la vejez: las mujeres o los hombres? / ¿Y quién considera que tiene mayor obligación de prepararse para la vejez: la mujer o el hombre? / Ahora dígame, en general, ¿quién es mejor preparándose para la vejez: la mujer o el hombre?



En otros temas sobre el papel que deben desempeñar hombres y mujeres en el hogar, las segundas suelen tener una visión mucho más equitativa de las responsabilidades que se deben asumir. Aunque la mayoría de los hombres está muy de acuerdo con algunas ideas sobre la equidad (“El trabajo del hogar debe compartirse en pareja”, “La mujer es libre de decidir si trabaja”, “Una mujer y un hombre que trabajan tienen la misma capacidad para ganar dinero”), el número de mujeres que piensa igual es mayor. Esto refleja que, probablemente, la situación de inequidad persistente no es producto de un acuerdo sobre cómo organizar el hogar, sino, más bien, de una relación de dominio que relega a las mujeres a una posición en la que la mayoría no quisiera estar (ver Gráficas 8.43-8.44).

Vale la pena resaltar que esta visión cada vez más igualitaria frente a los papeles que deben desempeñar hombres y mujeres está muy relacionada con el empoderamiento económico de las mujeres y su papel de madres. Aquellas personas cuyas madres trabajaban, ahorran y aportaban al hogar, han desarrollado percepciones mucho más equitativas sobre el género. El empoderamiento económico de las mujeres es un elemento fundamental en la búsqueda de una sociedad con mayor igualdad de oportunidades (ver Cuadro 8.1).

GRÁFICAS 8.43-8.44  
Percepción de roles  
de género  
2015



**Pregunta:**  
¿Está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases?

CUADRO 8.1  
Factores que influyen  
positivamente en puntos de  
vista igualitarios  
2015

Percepciones sobre roles de género	Factores relacionados positivamente
“El trabajo del hogar debe compartirse en pareja”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre trabaja</li> <li>• Madre aporta ingresos al hogar</li> <li>• Madre ahorra para el retiro</li> </ul>
“Una mujer que trabaje en su casa, aunque no aporte dinero al hogar, tiene derecho a recibir una pensión”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre aporta ingresos al hogar</li> </ul>
“Una mujer y un hombre que trabajan tienen la misma capacidad para ganar dinero”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre trabaja</li> <li>• Madre ahorra para el retiro</li> </ul>
“Los hombres y las mujeres tienen la misma responsabilidad de ahorrar para su retiro”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre aporta al hogar</li> <li>• Madre ahorra para el retiro</li> </ul>
“La mujer es libre de decidir si quiere trabajar”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre trabaja</li> </ul>

## Conclusiones

Las desigualdades que prevalecen en el mercado laboral se trasladan a los esquemas de pensiones en términos de su cobertura y beneficios. Por ello, es necesario considerar una perspectiva de género no solo para efectos de estudiar los sistemas de pensiones y, en general, la seguridad social sino, sobre todo, para diseñar un sistema de pensiones equitativo. Las mujeres han tenido, y siguen manteniendo, menores tasas de participación en el mercado laboral y más bajos perfiles de ingresos, por lo tanto, menores ahorros previsionales y derechos a prestaciones y garantías públicas. Pese a que esta situación ha ido cambiando en los últimos años, persisten grandes desafíos para lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo.

Debido a las diferentes trayectorias laborales que experimenta la población femenina, los grados de vulnerabilidad económica también son distintos. Las mujeres suelen depender de alguien más que, por lo general, son sus maridos. Esta vulnerabilidad provoca que la preparación para el retiro sea más deficiente entre mujeres que entre hombres. Las primeras suelen ahorrar más por preocupaciones vinculadas a su vulnerabilidad económica, como imprevistos, gastos médicos, gastos escolares, necesidades familiares; por su lado, los segundos tienen una visión un poco más de largo plazo y entienden el ahorro como una manera de inversión que permitirá tener más ingresos en el futuro. El valor explicativo de la situación socioeconómica y cultural para entender estos comportamientos, y no tanto del género, se

refuerza al observar el papel de las madres. Aquellas mujeres económicamente más empoderadas influyen en los comportamientos de sus hijos, mejorando su desempeño económico en términos de ahorro, ahorro para el retiro, aprovechamiento de instituciones y servicios financieros, y en general, ampliando la capacidad para tomar decisiones óptimas y más responsables en cuanto a su vida económica y financiera. Así pues, la participación económica de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres y su empoderamiento en el ámbito financiero son fundamentales para el desarrollo económico del país y para el fortalecimiento del sistema de pensiones.

A propósito de los roles y estereotipos de género predominantes, hombres y mujeres, en su mayoría, tienen puntos de vista más equitativos; sin embargo, esa visión es mucho más compartida entre mujeres que entre hombres. Ello permite inferir que la preeminencia de la desigualdad de género es resultado de una relación de poder que debilita la capacidad de las mujeres para planear y preparar su retiro. Es necesario reconocer que la desigualdad de género responde a una estructura social que se ha construido con base en la asignación de papeles específicos para hombres y para mujeres. Por eso, no solo se trata de una relación de poder entre sexos, sino de la perduración de estructuras sociales rígidas que poco a poco, y con mucho esfuerzo, han ido cambiando. La importancia de reconocer estas estructuras es que la equidad de género es una meta que se debe alcanzar en conjunto, tanto por hombres como por mujeres.

## Bibliografía

- Aguilar, Yessica Paola, José Valdéz, Norma González y Sergio González (2013), “Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo”, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 18, núm. 2, pp. 207-224.
- Arenas, Alberto y Paola Gana (2002), “La reforma de los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género”, *Notas de Población*, núm. 74, pp. 163-212.
- Bertranou, Fabio (2006), “Pensions and Gender in Latin America: Where Do We Stand in the Southern Cone?”, *Gender Issues*, vol. 23, núm. 6, pp. 6-31.
- Bertranou, Fabio *et al.*, (eds.) (2003), *Protección Social, Pensiones y Género*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Encuesta *Ahorro y Futuro 2015: Una perspectiva de género*, Ciudad de México, México, Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (Amafore). Disponible en línea en [www.amafore.org](http://www.amafore.org)
- Gómez, Constanza, Gloria Zavala, Catalina Ganga, Wilson Rojas, Ricardo Álvarez y Sol Salas (2016), “Jubilación en Chile: Vivencias y percepciones de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones”, *Revista Psicoperspectivas*, vol. 15, núm. 3, pp. 112-122.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017), *Estadísticas a propósito del día de la familia mexicana (5 de marzo)*, *Datos Nacionales*, consultado en línea en <[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017\\_Nal.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017_Nal.pdf)>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003), *Las mexicanas y el trabajo II*, Ciudad de México, México. Consultado en línea en <[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100500.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf)>
- Jefferson, Therese (2009), “Women and Retirement Pension: A Research Review”, *Feminist Economics*, vol. 15, núm. 4, pp. 115-145.
- Martínez, Ciro, Tim Miller y Paulo Saad (2013), “Participación laboral femenina y bono de género en América Latina”, *Documentos de Proyecto CEPAL*, núm. 570, 36 pp. Consultado en línea en <[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35897/S20131095\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35897/S20131095_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>
- Montes de Oca, Verónica (2001), “Desigualdad estructural entre la población anciana en México. Factores que han condicionado el apoyo institucional entre la población con 60 años y más en México”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 16, núm. 3, pp. 585-613.
- Nava, Isalia, Flor Brown y Lilia Domínguez (2014), “Diferencias de género en los factores asociados al ahorro de los hogares en México”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 29, núm. 2, pp. 301-339.
- Noone, Jack, Fiona Alpass y Christine Stephens (2010), “Do Men and Women Differ in Their Retirement Planning? Testing a Theoretical Model of Gendered Pathways to Retirement Preparation”, *Research on Aging*, vol. 32, núm. 6, pp. 715-738.

- Rósner, Hans Jürgen (1997), “Tendencias mundiales en el desarrollo de la política social”, *Contribuciones*, núm. 1, pp. 15-29.
- Shuey, Kim y Angela O’rand (2004), “New Risks for Workers: Pensions, Labor Markets, and Gender”, *Annual Review of Sociology*, vol. 30, pp. 453-477.
- Vonderlack, Rebecca y Mark Schreiner (2001), “Mujeres, Microfinanzas y Ahorro: Lecciones y Propuestas”, *Development in Practice*, vol. 12, núm. 5, pp. 602– 612.



**Reyes Joaquín Maldonado Gamboa**  
*Piensas mejor, cuando tienes poco tiempo para pensar*  
21 años  
Yucatán

## **Población trabajadora formal e informal**

### **Resumen**

**E**l tema que aborda este capítulo es la informalidad en el mercado laboral. Se define informalidad como el empleo no cubierto por la seguridad social. En México, la mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA) se desempeña en la informalidad. Este tema es crítico para el análisis de la seguridad social y, particularmente, para un esquema de pensiones. ¿Por qué se da el fenómeno de la informalidad? Existen múltiples factores que están relacionados con el marco legal y regulatorio del sector laboral, pero también es resultado de las percepciones, actitudes, y comportamientos de los trabajadores, quienes encuentran ventajas y desventajas de ser trabajadores formales e, igualmente, ventajas y desventajas de ser trabajadores informales. El capítulo se basa en la encuesta realizada por Amafore en 2016, *Ahorro y Futuro: Trabajadores formales e informales*.

### **Introducción**

La informalidad, es decir, el empleo no cubierto por la seguridad social, es uno de los retos más importantes de esta: cómo cubrir a toda la población vulnerable en aras de contribuir al bienestar individual y, por agregación, al desarrollo equitativo y sostenible de la economía. En capítulos previos se ha señalado que en México cerca de dos terceras partes de la PEA labora en el sector informal; por ello, resulta necesario identificar qué factores están detrás de la informalidad, a fin de disminuirla, lo cual sería, a su vez, un paso clave para alcanzar la cobertura universal de la seguridad social.

En el contexto general de la seguridad social, en el sistema de pensiones que rige para la mayor parte de los trabajadores formales —el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)—, el reto de la cobertura, así como del monto del ahorro, dependen de manera decisiva del papel que desempeña el trabajador. Concretamente, su percepción de los beneficios de la seguridad social a los que tiene derecho con un empleo formal, así como las acciones que puede llevar a cabo tanto para afiliarse como para contribuir a su ahorro, son determinantes en la posibilidad de obtener una pensión y en el monto de la misma.

### **Palabras clave**

*Ahorro para el retiro, planeación, trabajadores informales, informalidad laboral, pensiones, seguridad social, exclusión social, mercado laboral*

### **Fuente de gráficas**

Elaboración propia con datos de la *Encuesta Ahorro y Futuro 2016: Trabajadores formales e informales*.

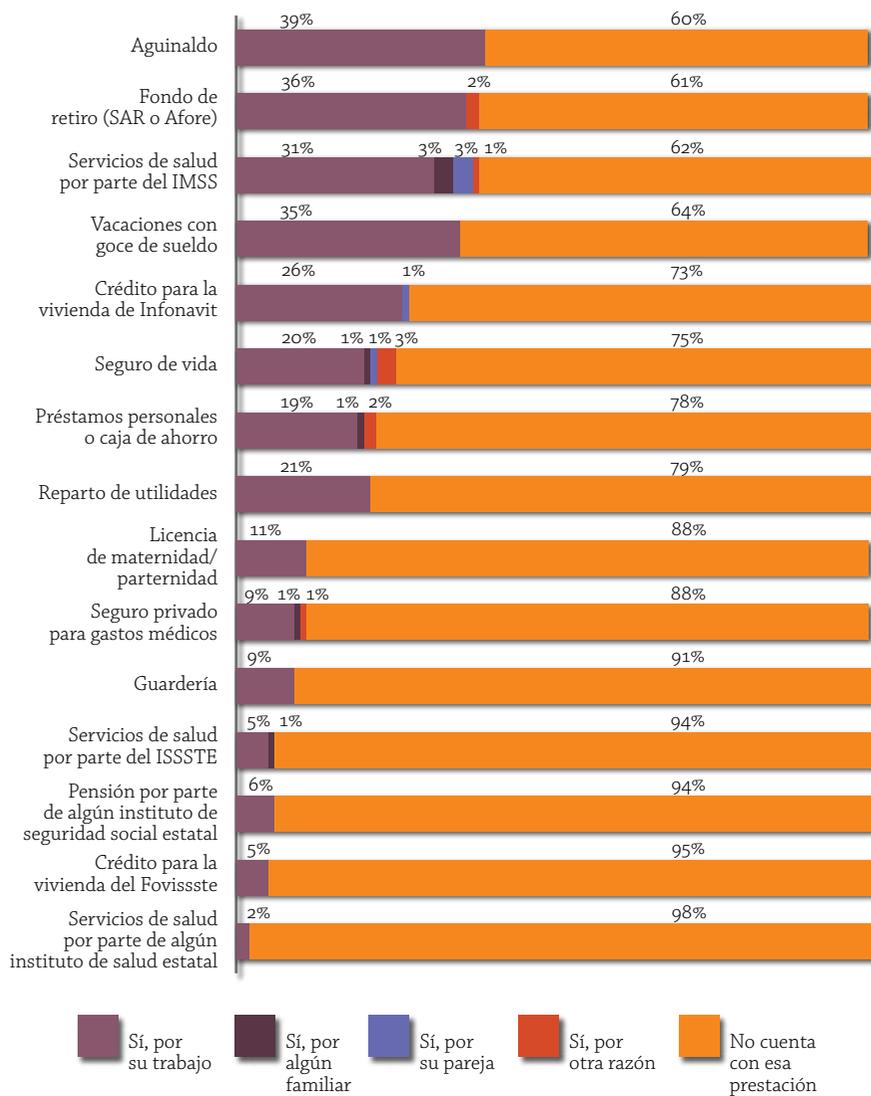
Este capítulo se centra en conocer las condiciones, necesidades y percepciones de los trabajadores sobre el retiro, desde la perspectiva de su situación laboral, formal o informal. Para ello, inicia exponiendo algunos datos sobre el contexto socioeconómico de unos y otros; continúa con las percepciones y valoraciones de la población trabajadora hacia ambos sectores de la economía y, por último, trata algunas consideraciones sobre el retiro a partir de la diferenciación entre trabajadores formales e informales. Si bien es cierto que en los círculos académicos hay un debate intenso respecto a la naturaleza de la informalidad, si esta es por elección o por exclusión (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra, 2007), no se puede negar que los datos recabados en este capítulo parecieran apuntar hacia la exclusión, al menos para la mayoría de los trabajadores informales, dada la alta valoración que se hace de los beneficios que conlleva un empleo en el sector formal.

En relación con la metodología, el capítulo parte de los resultados de la encuesta realizada por Amafore en 2016, *Ahorro y Futuro: Trabajadores formales e informales*. La encuesta se dirigió a miembros de la PEA que residen permanentemente en el territorio nacional. Consistió en un ejercicio de entrevistas personales en hogares, a nivel nacional, utilizando un cuestionario estructurado. El diseño de la muestra es probabilístico y polietápico. En la primera etapa se seleccionaron 300 Áreas Geoestadísticas Básicas (AGEBS) mediante un muestreo estratificado, sistemático y con probabilidad proporcional al tamaño de la población. El número de entrevistas por estrato se asignó de manera proporcional. En la segunda etapa, dentro de las AGEBS se seleccionaron dos puntos de arranque (manzanas en zonas urbanas y conglomerados de viviendas en zonas rurales) con probabilidad proporcional al tamaño de la población y con los planos por AGEBS del INEGI. En la tercera etapa se seleccionaron cinco viviendas en cada punto de arranque mediante un salto sistemático. En la cuarta etapa se seleccionó al entrevistado dentro del hogar mediante el método de último cumpleaños, para después aplicarle un filtro que determina su pertenencia a la PEA. El tamaño de la muestra fue de 3,000 entrevistas efectivas, que permitió un margen de error máximo de +/- 2.04 puntos porcentuales al 95% de confianza estadística.

## Contexto socioeconómico

Para efectos de este trabajo, las condiciones de formalidad e informalidad laboral se definen de acuerdo con la incorporación a los sistemas de seguridad social, de manera que aquellos trabajadores que afirmaron tener acceso, como titular, a servicios del IMSS, del ISSSTE o de algún otro instituto de seguridad social estatal, se clasificaron automáticamente como trabajadores formales. Las comparaciones para determinar la validez de dicha definición se basan en los resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) 2016, que presenta la Gráfica 9.2. La similitud de los resultados avala la definición que utiliza este capítulo.

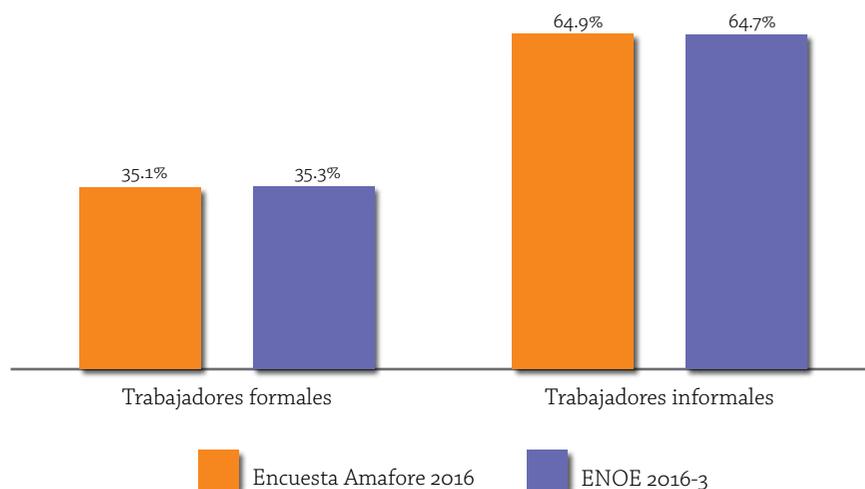
Cabe destacar que incluso los trabajadores que se desempeñan en el sector informal tienen acceso a diversos programas gubernamentales de naturaleza asistencial que cubren servicios de salud y pensiones. Por ejemplo, 51% de los trabajadores informales recibe el Seguro Popular, contra 22% de los trabajadores formales. La diferencia en el acceso a programas de Inclusión Social como Prospera (anteriormente Oportunidades) es de 11% contra 18%, entre formales e informales (1). En pensiones no contributivas la diferencia es de 8% contra 13%, respectivamente. En este sentido, es posible inferir que la falta de seguridad social supone un desafío para la seguridad económica de las personas, lo cual, a su vez, limita el desarrollo del país (ver Gráficas 9.1, 9.2 y 9.3).



GRÁFICA 9.1  
**Acceso a prestaciones entre trabajadores formales e informales 2016**

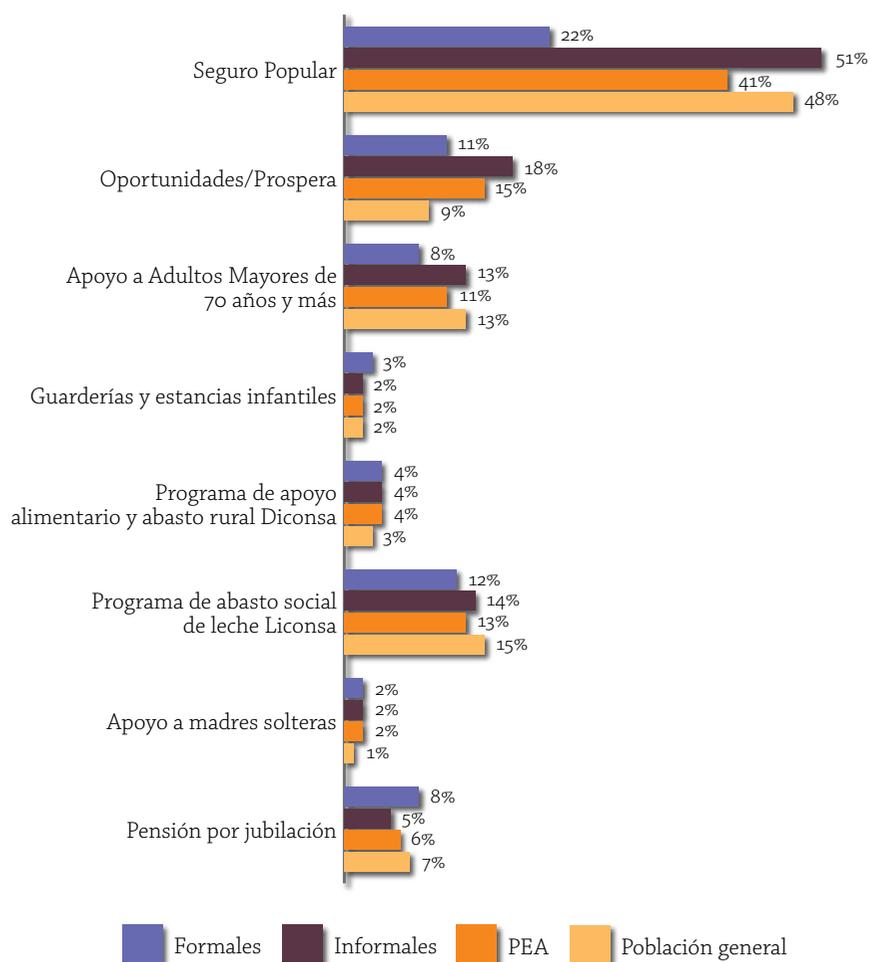
**Pregunta:**  
 Le voy a leer un listado de beneficios o prestaciones que podría tener; por su trabajo, por algún familiar, por su pareja o por otra razón. Por favor, dígame, independientemente de si los usa o no, ¿cuenta con \_\_\_\_\_?

**GRÁFICA 9.2**  
**Clasificación de**  
**trabajadores formales**  
**e informales**  
**2016**



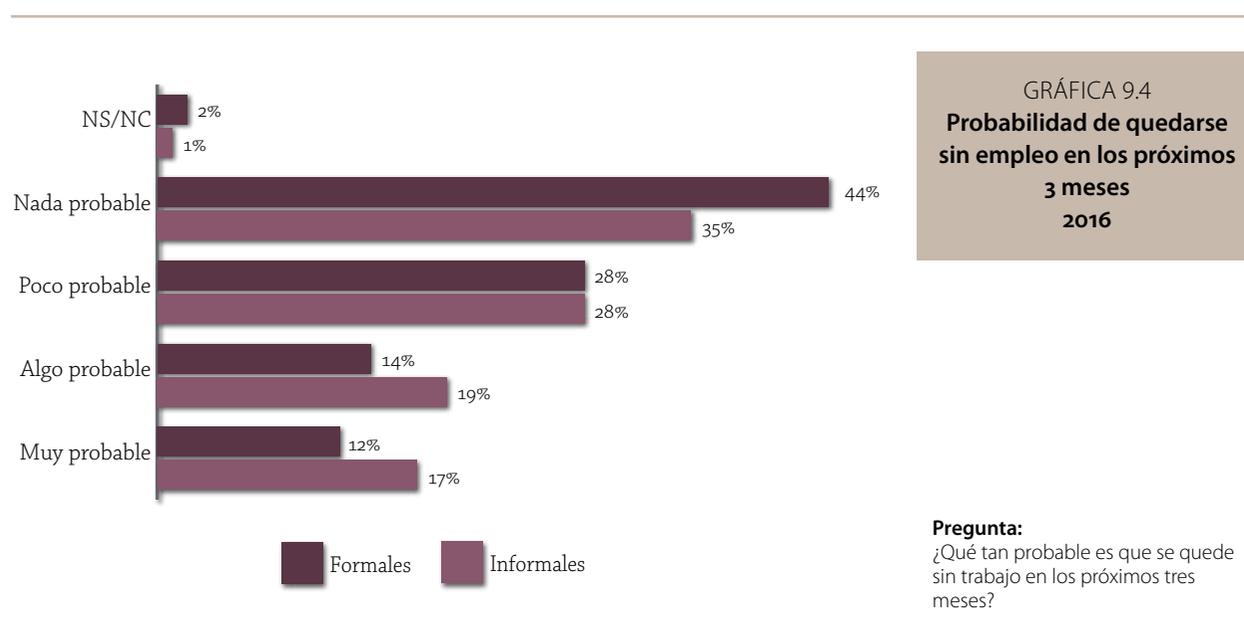
**Fuente:**  
 Amafore 2016 y ENOE 2016-3.

**GRÁFICA 9.3**  
**Apoyos económicos que**  
**reciben en la familia**  
**2016**



**Fuente:**  
 Amafore 2016 y Amafore 2015.  
**Pregunta:**  
 ¿Usted o alguna de las personas que viven en su casa recibe \_\_\_\_\_?

Además, la vulnerabilidad económica vinculada a la falta de seguridad social no solo implica menores ingresos en promedio, sino también inestabilidad laboral. Los trabajadores informales se perciben más inseguros en sus empleos. Veintiséis por ciento de la población trabajadora formal cree que es muy probable o probable que se quede sin empleo en los siguientes tres meses; sin embargo, esa cifra aumenta a 36% cuando se habla de trabajadores informales. Dicho de otra manera, según las percepciones de los trabajadores, la formalidad no ofrece a 44% de los trabajadores ninguna probabilidad de quedarse sin empleo, mientras que la informalidad lo hace a solo 35%. Las consecuencias de ello no son menores. La inestabilidad laboral impide planear estrategias de largo plazo, como la preparación para el retiro. Asimismo, esta inestabilidad provoca un acceso limitado a los servicios financieros; la sensación de vulnerabilidad ocasiona que se valoren más los medios informales de ahorro, como se verá más adelante, pues la disponibilidad de liquidez gana relevancia en un contexto en el que las fluctuaciones en el ingreso son recurrentes y profundas (ver Gráfica 9.4).



### Percepciones y actitudes frente a la formalidad e informalidad del empleo

Un punto de partida necesario es conocer en qué medida los trabajadores han experimentado la formalidad e informalidad en el empleo para que cuenten con más elementos de comparación. En México, alrededor de la mitad de la población trabajadora formal se ha desempeñado en el sector informal en algún momento de su vida. Lo mismo sucede con aquellos que trabajan en la informalidad. Es decir, la participación en un sector u otro es

muy intermitente. En términos del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), esto implica una baja densidad de cotización; es decir, las personas ahorran para su pensión menos tiempo del que en realidad trabajaron, lo que puede ocasionar beneficios pensionarios bajos. Un estudio de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) concluyó que la densidad de cotización promedio de los trabajadores incorporados al IMSS, a partir de 1997, es de alrededor de 42.9% (Consar, 2015). Este bajo número de semanas cotizadas se explica, en gran parte, por la intermitencia en el mercado formal del trabajo (ver Gráficas 9.5 y 9.6).

**GRÁFICA 9.5**  
**Trabajadores formales que han trabajado en el sector informal alguna vez 2016**

**Pregunta:**  
 ¿Ha trabajado alguna vez en su vida de manera independiente, por cuenta propia o en un trabajo sin prestaciones?



**GRÁFICA 9.6**  
**Trabajadores informales que han trabajado en el sector formal alguna vez 2016**

**Pregunta:**  
 ¿Ha trabajado alguna vez en su vida como trabajador con seguridad social o con otras prestaciones?



Vale la pena subrayar que los motivos que mueven a los trabajadores hacia un sector u otro son muy distintos. Aquellas personas que transitaron hacia la formalidad lo hicieron por razones que abonan a su seguridad económica. Por ejemplo, a 21% le ofrecieron un mejor salario, 16% valoró el hecho de

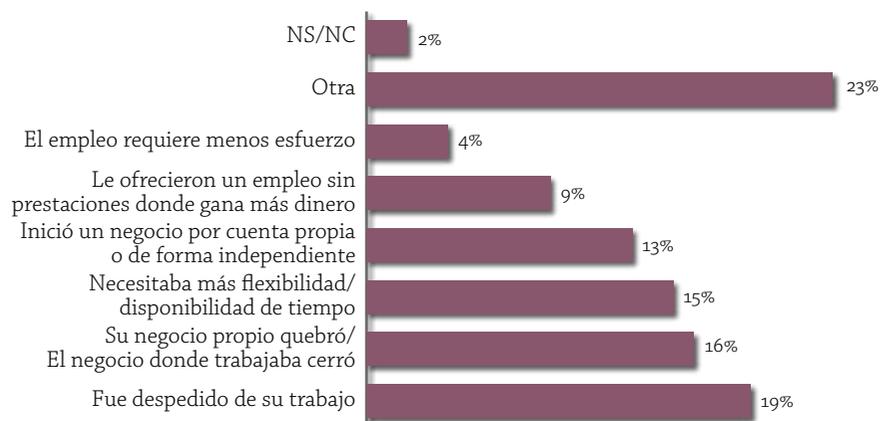
tener acceso a algunas prestaciones sociales propias de la formalidad, y 15% prefirió buscar mayor estabilidad económica. Sin embargo, las personas que se movieron a la informalidad manifestaron razones negativas, desde el punto de vista de la seguridad económica. A la mayoría (19%) la despidieron de un empleo formal; el 16% siguiente sufrió la quiebra de un negocio formal, lo cual los orilló a trabajar al margen de las instituciones de seguridad social, y para 15% la necesidad de contar con horarios flexibles fue un elemento clave para tomar la decisión de migrar. De nueva cuenta, pareciera que, en el caso de México, el sector informal de la economía se sustenta en la falta de condiciones que permitan incorporarse al sector formal (ver Gráficas 9.7 y 9.8).



GRÁFICA 9.7  
**Razón por la que migró a la formalidad 2016**

**Pregunta:**

¿Podría decirme cuál es la razón por la que dejó de trabajar de manera independiente, o en un trabajo sin prestaciones?



GRÁFICA 9.8  
**Razón por la que migró a la informalidad 2016**

**Pregunta:**

¿Podría decirme cuál es la razón por la que dejó de tener un trabajo con seguridad social o con prestaciones?

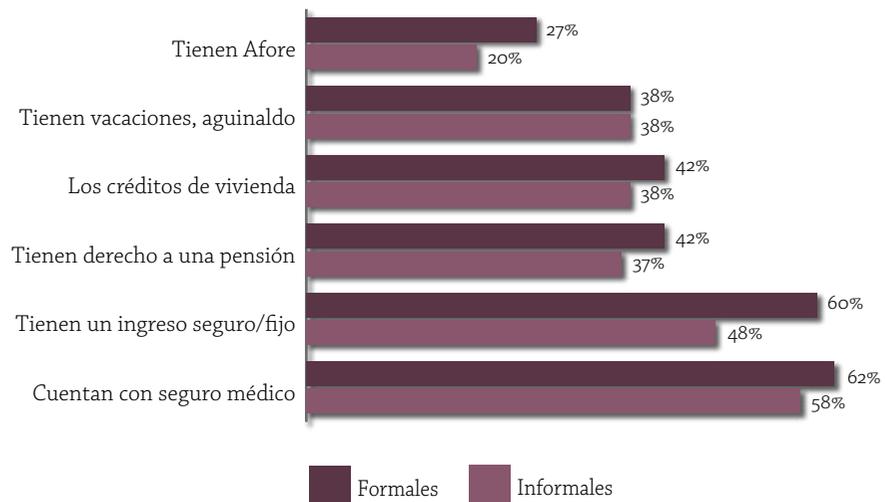
La ventaja más preciada de la formalidad, para ambos tipos de trabajadores, es el acceso a servicios médicos. También, consideran ventajosa la estabilidad en el ingreso y, en tercer lugar, el acceso a crédito para vivienda. Del lado de la informalidad, las ventajas están relacionadas con la capacidad

de disponer de tiempo; por lo general, los trabajos formales se tienden a asociar con horarios estrictos. La segunda ventaja más mencionada es la creencia de que los informales tienen mayores ingresos, quizá porque no pagan impuestos, aunque no necesariamente sea cierto, como se sugirió arriba. La tercera ventaja de estar en la informalidad es prescindir de un jefe o el hecho de no tener que recibir órdenes.

Por otro lado, entre las desventajas de los trabajos formales están los sueldos bajos y la incapacidad para administrar el tiempo. Sin embargo, las posiciones se intercambian entre la percepción de los trabajadores formales e informales. Los primeros creen que la principal desventaja es que no pueden administrar su tiempo, mientras los segundos creen que en la formalidad se gana muy poco. En ambos casos, en tercer lugar está la obligación de seguir órdenes. Por su parte, entre las desventajas de la informalidad, las primeras tres menciones mantienen el mismo orden entre unos y otros: el hecho de no tener un ingreso fijo, la privación del seguro médico y la imposibilidad de tener una pensión.

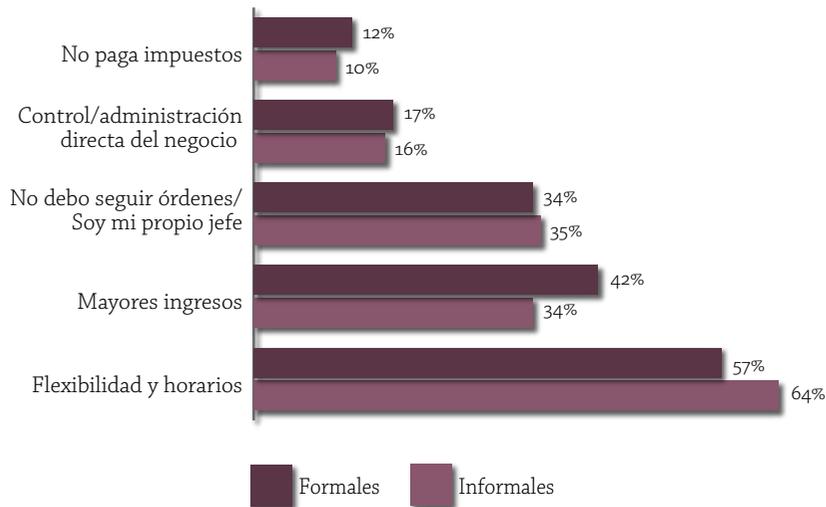
Una mayoría de la población trabajadora formal expresa que desearía contar con flexibilidad de horarios y la oportunidad de prescindir de un jefe; por otro lado, a la población trabajadora informal le gustaría contar con un ingreso estable, seguro médico y algunas prestaciones como aguinaldo, vacaciones, bonos y derecho a una pensión. Sin embargo, las ventajas que los unos envidian de los otros son, al mismo tiempo, muy valoradas por quienes las tienen y, en muchas ocasiones, no se trasladarían de sector porque no están dispuestos a cederlas. De hecho, 75% de los trabajadores informales está dispuesto a abandonar sus ventajas e incorporarse a la formalidad, mientras que solo 45% de los trabajadores formales estaría dispuesto a abandonar su seguridad social para irse a la informalidad. Visto de forma monetaria, dado que el salario es una variable clave en la elección de empleo, 48% de los trabajadores formales se cambiaría de sector con un salario de 10,000 pesos mexicanos o menos; sin embargo, ante una oferta igual, 71% de los informales estaría dispuestos a migrar a la formalidad (ver Gráficas 9.9, 9.10, 9.11, 9.12; Cuadro 9.1; Gráficas 9.13, 9.14, 9.15 y 9.16) .

**GRÁFICA 9.9**  
**Ventajas de la formalidad,**  
**según la población**  
**trabajadora, por sector**  
**2016**



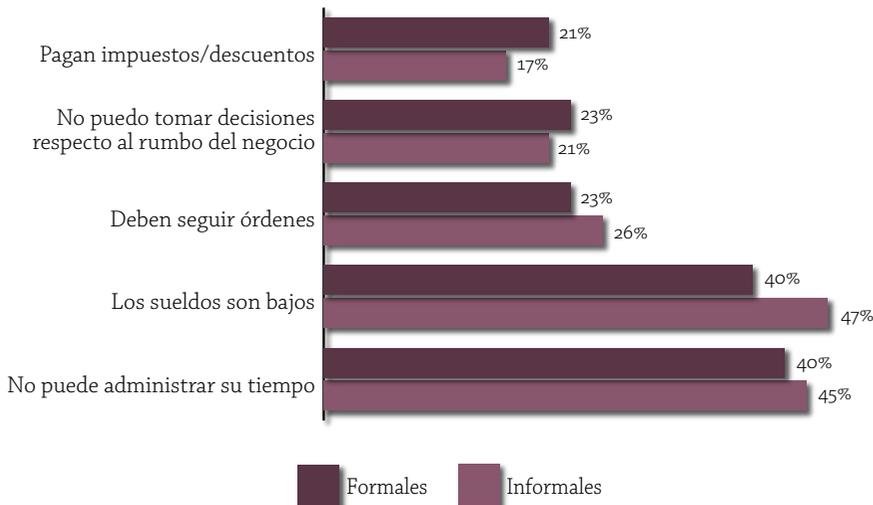
**Pregunta:**

Por favor dígame, en su opinión, ¿cuál o cuáles son las principales ventajas de tener un trabajo con seguridad social o con prestaciones?



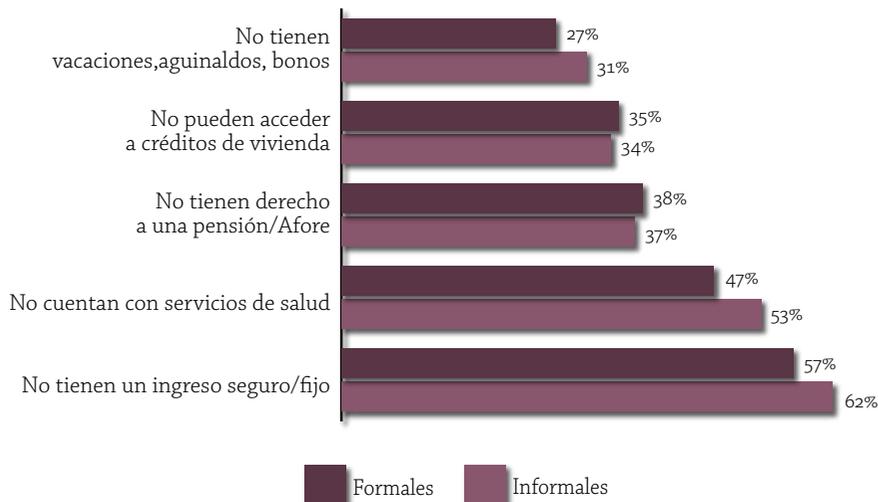
**GRÁFICA 9.10**  
**Ventajas de la informalidad,**  
**según la población**  
**trabajadora por sector**  
**2016**

**Pregunta:**  
 Por favor dígame, en su opinión, ¿cuál o cuáles son las principales ventajas de trabajar por cuenta propia, en un negocio independiente o en un trabajo sin prestaciones?



**GRÁFICA 9.11**  
**Desventajas de**  
**la formalidad, según la**  
**población trabajadora**  
**por sector**  
**2016**

**Pregunta:**  
 Por favor dígame, en su opinión, ¿cuál o cuáles son las principales desventajas de tener un trabajo con seguridad social o con prestaciones?



**GRÁFICA 9.12**  
**Desventajas de**  
**la informalidad, según la**  
**población trabajadora**  
**por sector**  
**2016**

**Pregunta:**  
 Por favor dígame, en su opinión, ¿cuál o cuáles son las principales desventajas de trabajar por cuenta propia, en un negocio independiente o en un trabajo sin prestaciones?

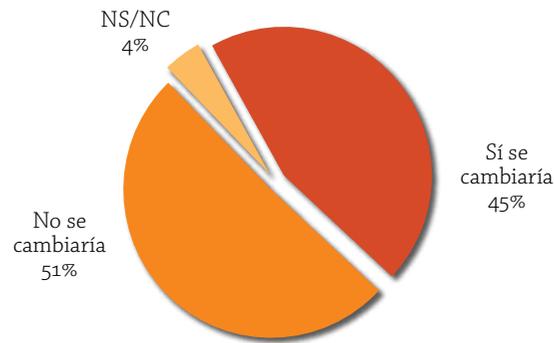
CUADRO 9.1  
**Deseos de los trabajadores formales de la informalidad y viceversa 2016**

Población trabajadora formal		Población trabajadora informal	
Deseos de la condición ajena	Valoraciones propias	Deseos de la condición ajena	Valoraciones propias
Flexibilidad de horarios (44%)	Tener un ingreso fijo (30%)	Tener un ingreso fijo (25%)	Flexibilidad de horarios (44%)
Mayores ingresos (20%)	Contar con seguro médico (20%)	Contar con seguro médico (20%)	Mayores ingresos (19%)
No seguir órdenes (12%)	Tener derecho a una pensión (11%)	Prestaciones: aguinaldo, vacaciones, bonos (13%)	No seguir órdenes (13%)
Control directo del negocio (5%)	Acceso a créditos de vivienda (10%)	Tener derecho a una pensión (11%)	Control directo del negocio (5%)
No pagar impuestos (4%)	Prestaciones: aguinaldo, vacaciones, bonos (7%)	Acceso a créditos de vivienda (10%)	No pagar impuestos (4%)
Otra (6%)	Afore (2%)	Afore (2%)	Otra (4%)
-	Todas (8%)	Otra (7%)	-
-	Otra (4%)	-	-

**Pregunta:**

- 1) ¿Qué es lo que más envidia de un trabajador independiente, por cuenta propia o sin prestaciones/ un trabajador con seguridad social o con prestaciones?
- 2) ¿Qué es lo que estaría menos dispuesto a dejar para volverse un trabajador independiente, por cuenta propia o sin prestaciones/ un trabajador con seguridad social o con prestaciones?

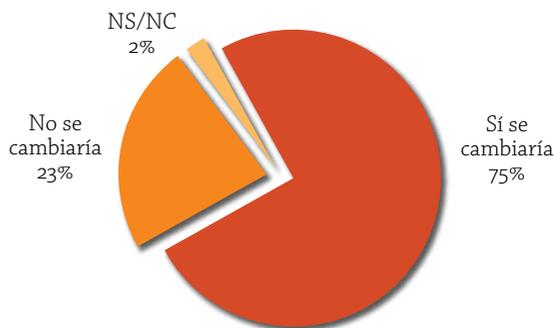
GRÁFICA 9.13  
**Posibilidad de los  
 trabajadores formales de  
 cambiarse a trabajar en el  
 sector informal**  
 2016



**Pregunta:**

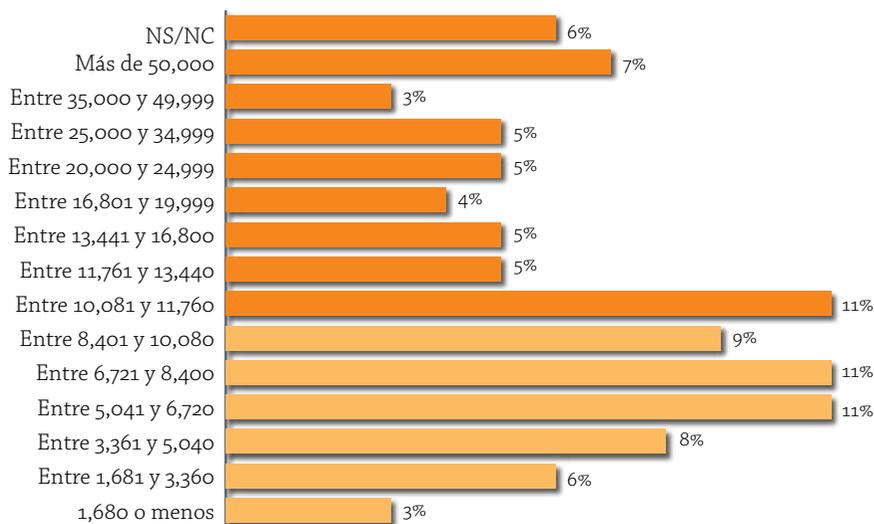
Si le ofrecieran ganar más dinero por cambiarse a un trabajo independiente, por cuenta propia o a un trabajo sin prestaciones, pero a cambio tuviera que perder sus prestaciones como el seguro médico o la pensión, ¿se convertiría en un trabajador independiente, por cuenta propia o sin prestaciones?

GRÁFICA 9.14  
**Posibilidad de los  
 trabajadores informales de  
 cambiarse a trabajar en el  
 sector formal**  
 2016



**Pregunta:**

Si tuviera la oportunidad de convertirse en un trabajador con seguridad social o con prestaciones, lo cual implicaría darse de alta en Hacienda y pagar impuestos, pero a cambio tener acceso a seguro médico y pensión, ¿se convertiría en un trabajador formal?

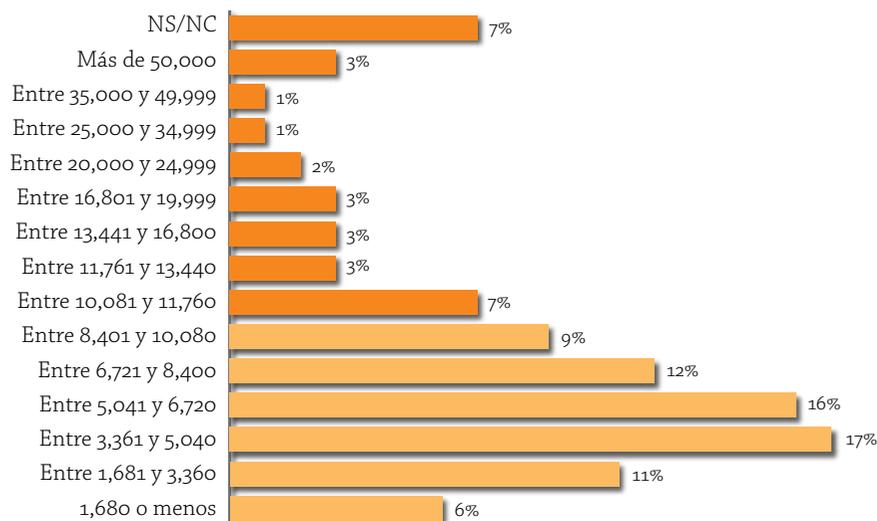


GRÁFICA 9.15  
**Monto por el que los  
 trabajadores formales se  
 cambiarían a trabajar al  
 sector informal**  
**Pesos mexicanos**  
 2016

**Pregunta:**

¿Cuánto dinero debería ganar para considerar ser un trabajador independiente, por cuenta propia o sin prestaciones?

GRÁFICA 9.16  
**Monto por el que los  
 trabajadores informales  
 se cambiarían a trabajar al  
 sector formal**  
**Pesos mexicanos**  
**2016**

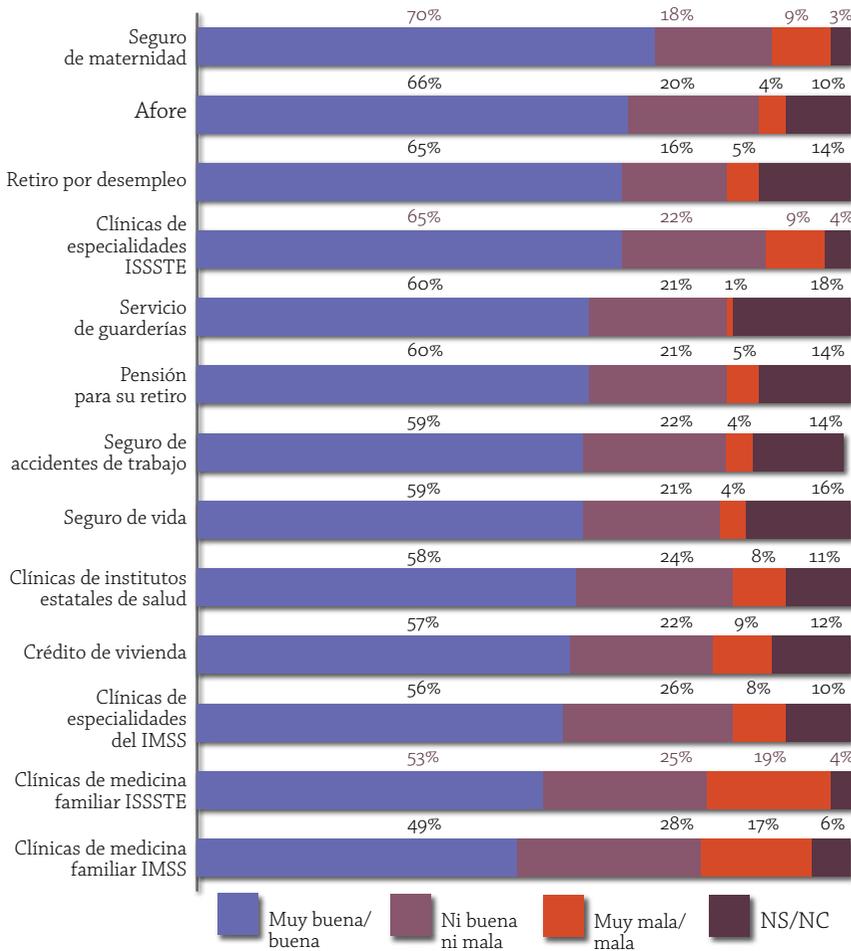


**Pregunta:**

¿Cuánto dinero debería ganar para considerar ser un trabajador con seguridad social o con prestaciones?

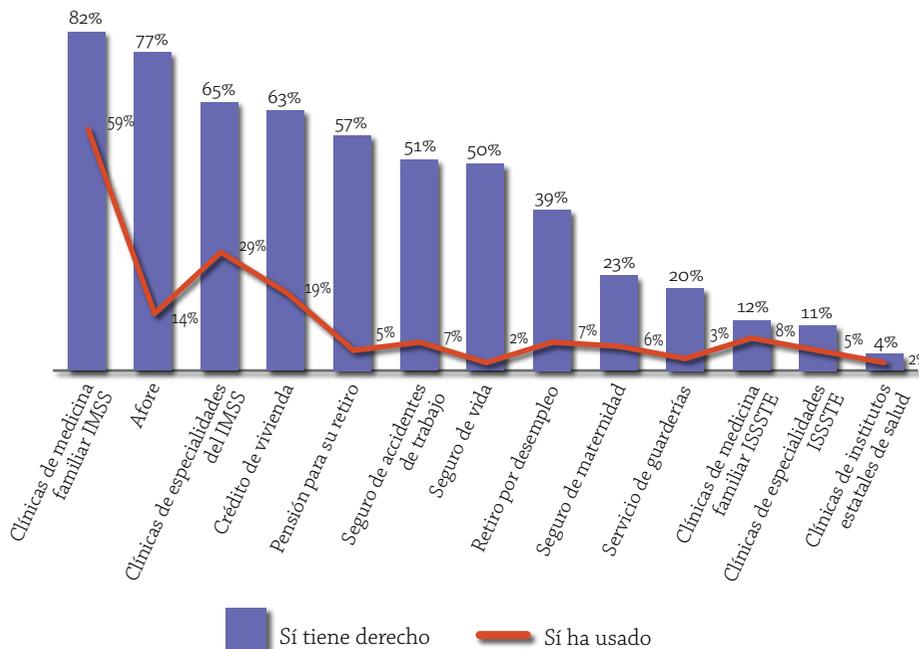
En cuanto a la calidad de la seguridad social, los resultados son positivos. La gráfica 9.17 muestra la opinión que les merecen estos servicios a los trabajadores formales. La mayoría externó entre muy buena y buena opinión. Los servicios mejor evaluados fueron los servicios de maternidad y las Afore. No obstante, se debe subrayar que muchos de ellos desconocen las prestaciones a las cuales tienen derecho por ser trabajadores formales. Por ejemplo, por definición, los trabajadores formales tienen acceso a los servicios médicos del IMSS, pero 18% dijo que no. También tienen Afore, pero 23% no lo sabía. Asimismo, estas prestaciones están siendo subutilizadas, pues gran parte de los que saben que sí tienen derecho a usarlas no lo hace. El caso de las Afore lo ilustra muy bien: 77% sabe que tiene una cuenta individual, pero solo 14% ha utilizado alguno de sus servicios.

La seguridad social es muypreciada entre aquellos que la tienen; como se ha visto, pocos estarían dispuestos a renunciar a ella a cambio de flexibilización en los horarios u otras ventajas de la informalidad laboral. La población trabajadora informal, por su parte, anhela tener esta protección social. En efecto, la mayoría de los trabajadores, sin importar el sector, no tendría inconveniente en pagar a cambio de tener algunos de estos servicios. Resalta un número importante de trabajadores que está dispuesto a contribuir con el fin de tener una pensión (ver Gráficas 9.17, 9.18, 9.19 y 9.20).



GRÁFICA 9.17  
Opinión de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores formales (entre los que reconocen tener los servicios) 2016

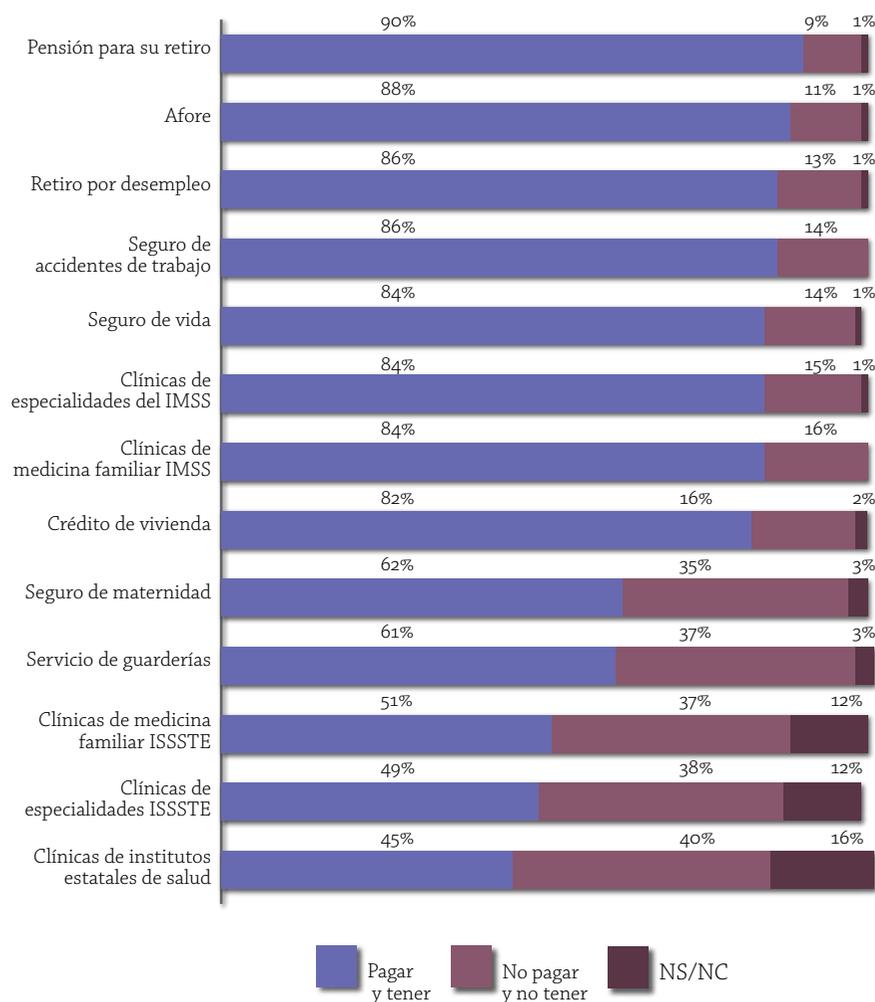
**Pregunta:**  
¿Qué opinión tiene del/la(s) \_\_\_\_\_ a los/la que tiene derecho? ¿Muy buena, buena, ni buena ni mala, mala o muy mala?



GRÁFICA 9.18  
Prestaciones que los trabajadores formales reconocen como un derecho y uso del mismo 2016

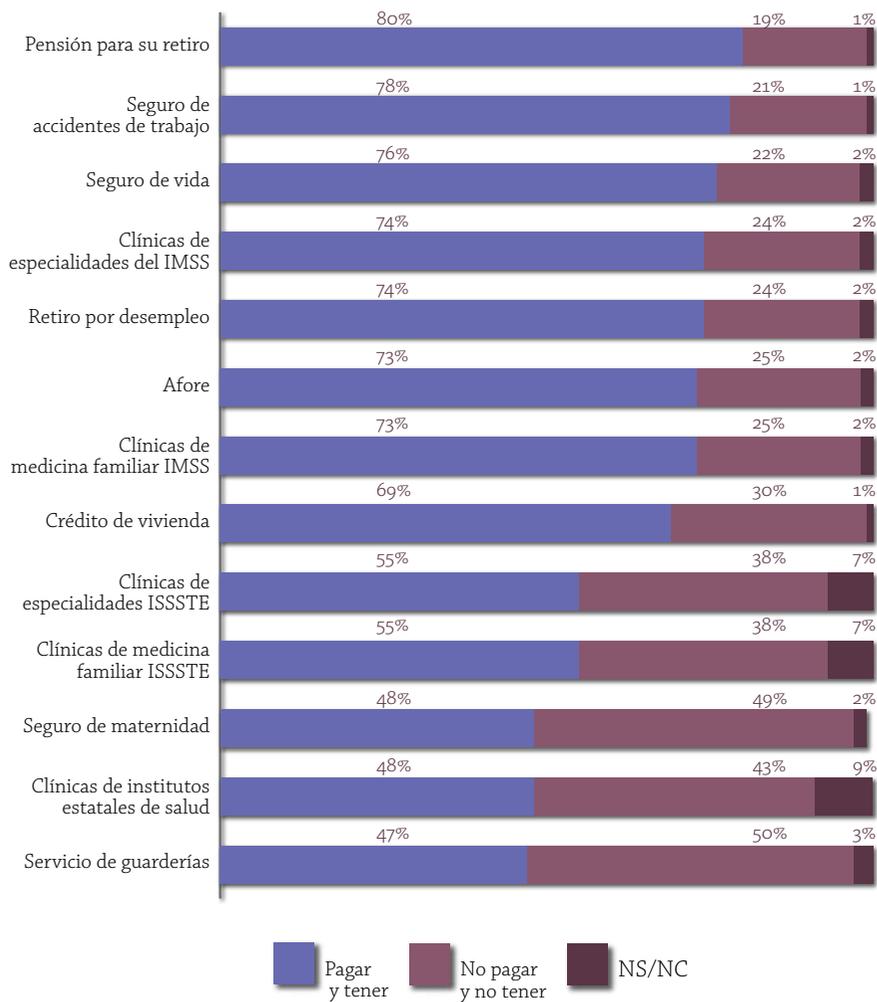
**Pregunta:**  
A continuación le voy a leer una lista de prestaciones con seguridad social tienen. ¿Tiene \_\_\_\_\_ en su trabajo o no tiene? ¿Lo ha usado?

**GRÁFICA 9.19**  
**Preferencias de los**  
**trabajadores formales**  
**acerca de las prestaciones**  
**2016**



**Pregunta:**  
 ¿Prefiere pagar para tener \_\_\_\_\_  
 o preferiría no pagar, aunque no  
 tuviera/y no tener \_\_\_\_\_?

Dentro del sector informal de la economía surge la duda sobre cómo estos trabajadores solucionan algunos problemas que, usualmente, serían atendidos por instituciones de servicios y seguridad social. Los mecanismos de compensación son los preferidos. Estos funcionan destinando parte del ingreso para atender necesidades o emergencias coyunturales. Por ejemplo, la mayoría de las personas que labora en el sector informal paga un médico privado cuando se presenta alguna enfermedad; en cuanto a la pensión, suelen ahorrar por su cuenta, pero no en instituciones financieras. Lo mismo ocurre cuando necesitan comprar o remodelar la vivienda. El problema con estos mecanismos es que no garantizan ningún tipo de seguridad, independientemente del nivel de ingreso. La volatilidad del ingreso es paralela a la volatilidad en el acceso a estos servicios. Es decir, ante la carencia de un ingreso fijo y seguro, como la mayoría de trabajadores informales ha señalado,



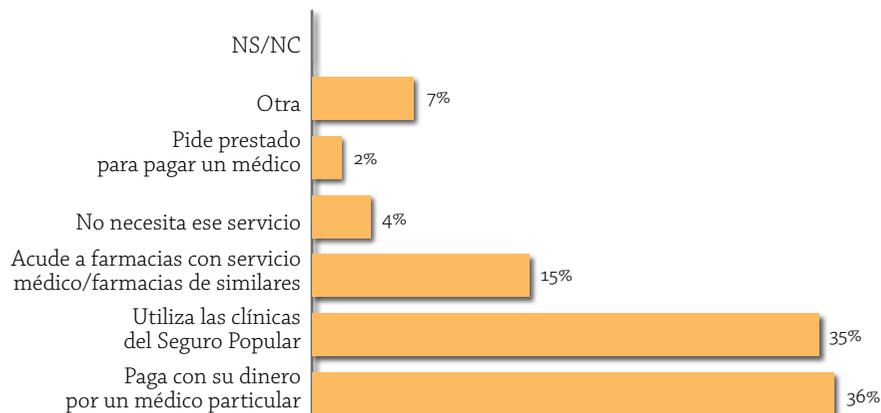
GRÁFICA 9.20  
Preferencias de los  
trabajadores informales  
acerca de las prestaciones  
2016

**Pregunta:**  
¿Prefiere pagar para tener \_\_\_\_  
o preferiría no pagar, aunque no  
tuviera/y no tener \_\_\_\_?

este tipo de servicios se pueden interrumpir o nunca llegar a concretarse, como en el caso de la pensión. Además, el efecto sobre el ingreso también puede ser al revés. Atender una emergencia médica, por ejemplo, puede provocar estragos económicos en una familia. El Seguro Popular se ha convertido en una opción importante para los trabajadores informales, pero no está diseñado para cubrir otras necesidades, como crédito de vivienda, guarderías o pensiones. Otro problema que se identifica es la convicción que hay entre algunos trabajadores del sector informal de que no necesitan algunos servicios, como los de guarderías, seguro de maternidad, pensión, etc. (ver Gráficas 9.21, 9.22, 9.23, 9.24 y 9.25).

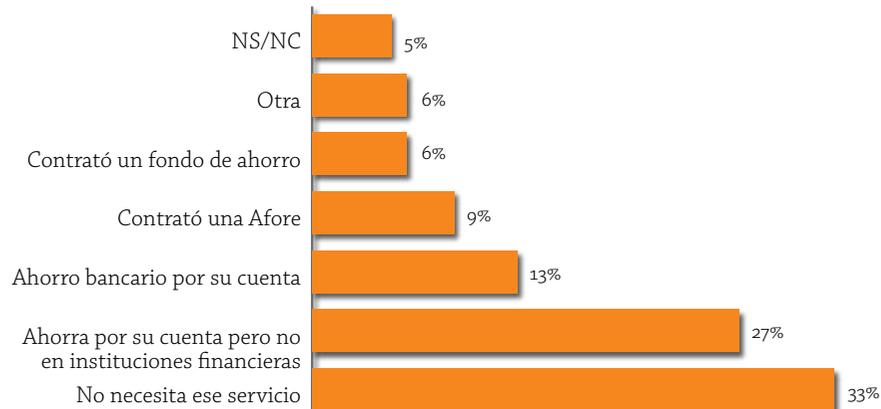
GRÁFICA 9.21  
**Alternativas ante falta de seguro de salud 2016**

**Pregunta:**  
 ¿Qué hace cuando necesita usar el servicio médico, como las clínicas del IMSS?



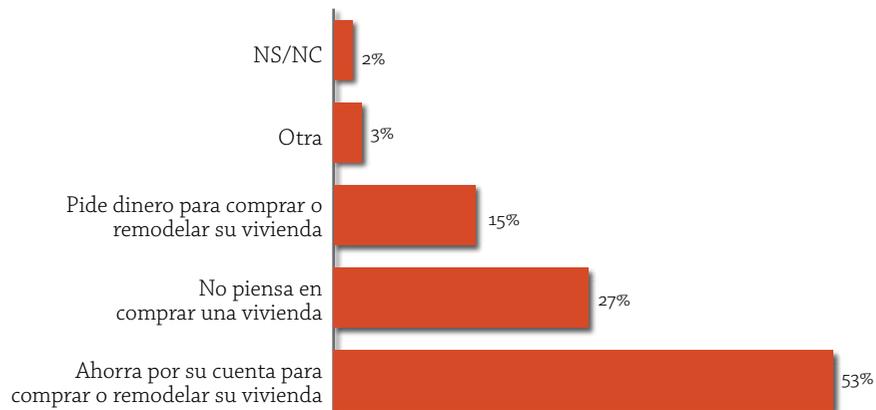
GRÁFICA 9.22  
**Alternativas de ahorro para el retiro 2016**

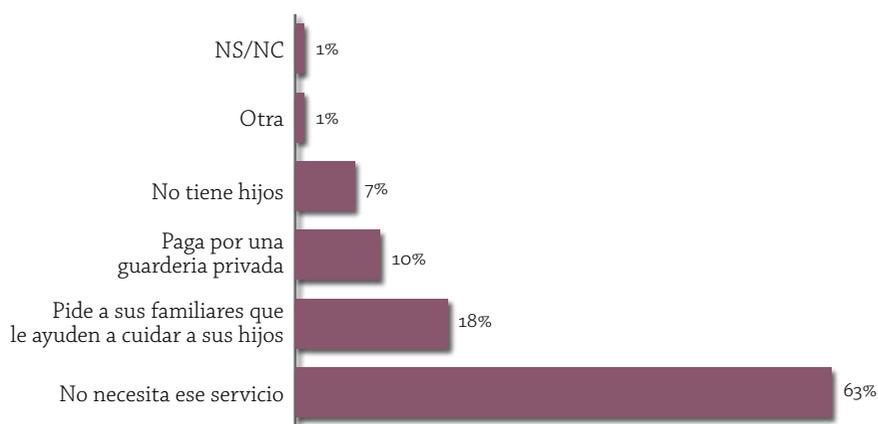
**Pregunta:**  
 ¿Qué hace para ahorrar para su retiro, como si tuviera una Afore o una pensión?



GRÁFICA 9.23  
**Alternativas para adquirir o remodelar vivienda 2016**

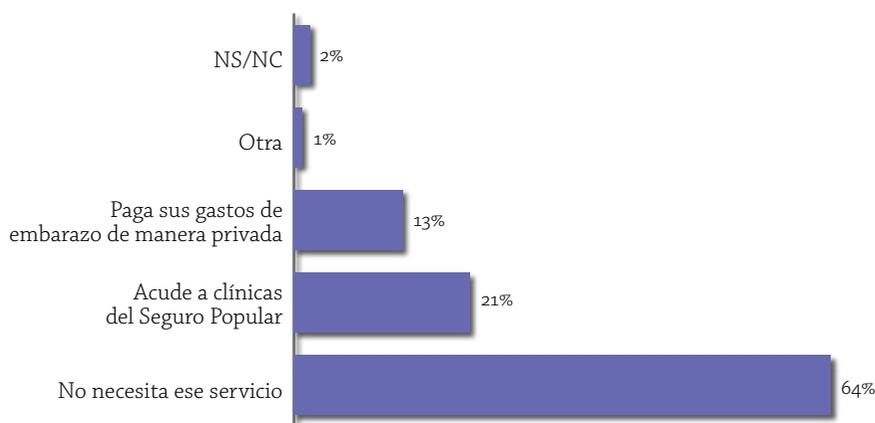
**Pregunta:**  
 ¿Qué hace cuando necesita crédito para comprar una vivienda o remodelar la suya?





GRÁFICA 9.24  
Alternativas al servicio de guarderías  
2016

**Pregunta:**  
¿Qué hace cuando necesita usar el servicio de guarderías?



GRÁFICA 9.25  
Alternativas al seguro de maternidad  
2016

**Pregunta:**  
¿Qué hace en caso de que necesite seguro de maternidad?

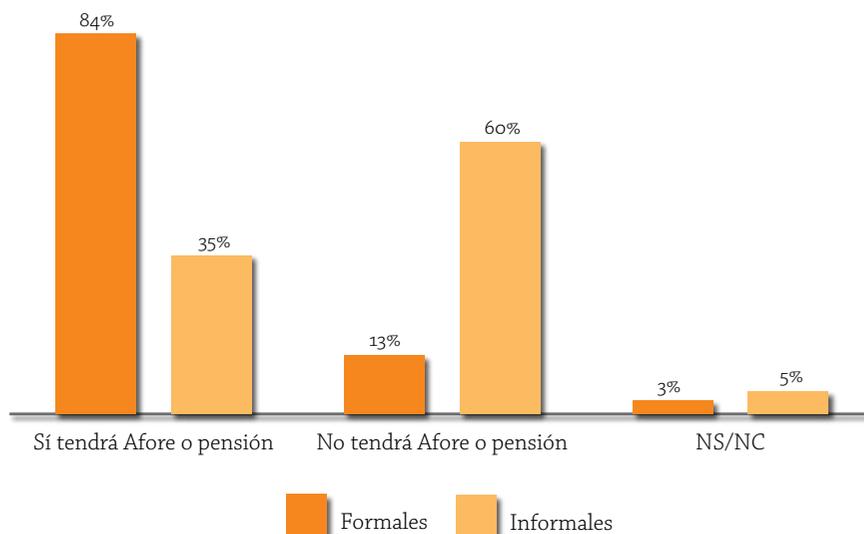
## Percepciones y aptitudes frente al retiro

La responsabilidad propia sobre el retiro es esencial para enfrentar los desafíos que suponen las tendencias demográficas. Una de las principales diferencias entre trabajadores formales e informales es el acceso a la protección social. Entre otras implicaciones, ello supone la carencia de una pensión durante el retiro. No obstante, muchos de los trabajadores no están conscientes de esto. Ochenta y cuatro por ciento de aquellos que laboran en la formalidad están seguros de que contarán con una pensión. Asimismo, 35% de los trabajadores informales considera que sí tendrá una pensión para su retiro, pero debido a su sector laboral ello es poco probable; sin embargo, existe la posibilidad de que compensen la falta de ahorro para el retiro en el SAR con alguna otra alternativa, como un seguro privado de retiro, etc., o bien, que exista desconocimiento sobre el funcionamiento del sistema de pensiones mexicano (ver Gráfica 9.26).

**GRÁFICA 9.26**  
**Trabajadores que piensan que contarán con una pensión por sector laboral 2016**

**Pregunta:**

¿Piensa que contará con una pensión o Afore para su retiro o piensa que no contará con una pensión o Afore?

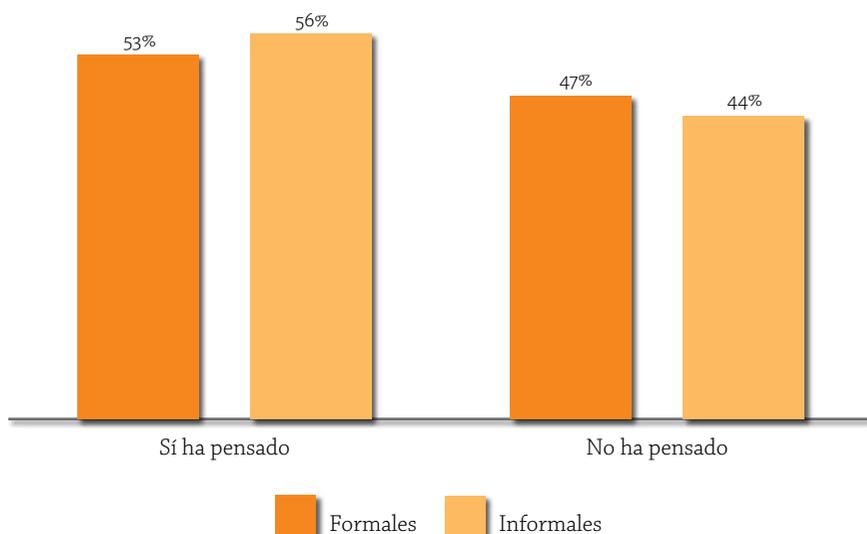


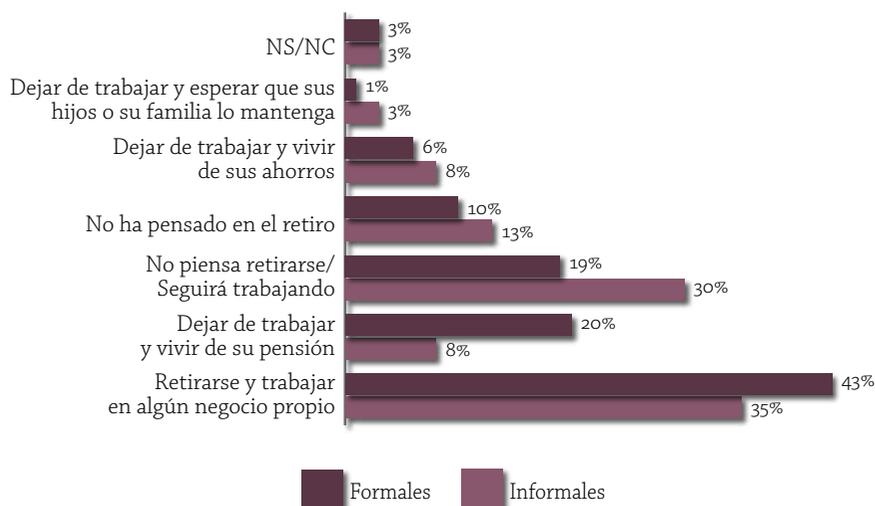
Resulta grave que alrededor de la mitad de los trabajadores no ha pensado en estos temas, sin distinción del sector en el que se encuentren. Pensar en el retiro es el primer paso para estar conscientes y, posteriormente, planear y prepararse. De alguna manera, la cobertura institucional puede resolver parcialmente la necesidad de contar con un ingreso durante el retiro entre los trabajadores formales; sin embargo, preocupa la situación de sus similares del sector informal. Ahora bien, entre los que sí han pensado en esto, la opción preferida sigue siendo mantenerse en el mercado laboral, ya sea mediante el establecimiento de un negocio propio o porque esperan nunca retirarse. Sesenta y dos por ciento y 65% de los trabajadores formales e informales, respectivamente, ha pensado en esta alternativa. La diferencia recae en el 20% de los trabajadores formales que planean retirarse disfrutando de su pensión, mientras que entre la población trabajadora informal esta opción es válida en menor proporción (ver Gráficas 9.27 y 9.28).

**GRÁFICA 9.27**  
**Trabajadores que han pensado en lo que harán cuando tengan 65 años, por sector laboral 2016**

**Pregunta:**

¿Ha pensado o no ha pensado en lo que hará cuando tenga 65 años?

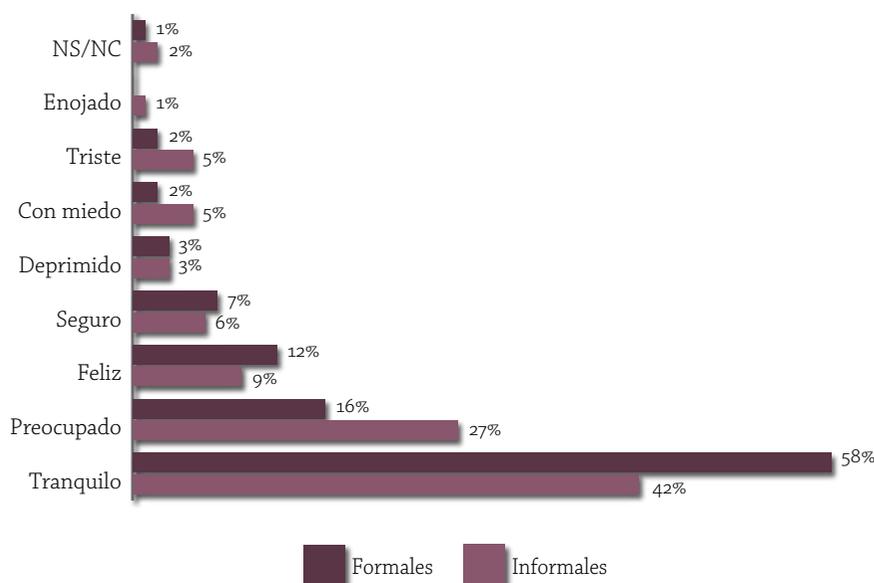




**GRÁFICA 9.28**  
**Planes de los trabajadores para cuando alcancen 65 años de edad, por sector laboral 2016**

**Pregunta:**  
 ¿Qué planes tiene para cuando llegue a la edad de 65 años?

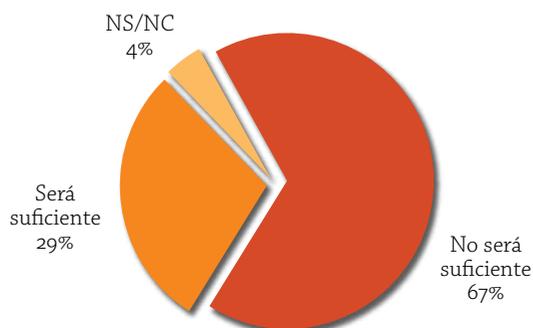
Una de las diferencias más notorias entre los sectores laborales se presenta en relación con los sentimientos de los trabajadores respecto a las expectativas de vejez. Por ejemplo, la mayoría de los trabajadores formales, al pensar en el retiro, sienten tranquilidad (58%); a ello se le puede sumar el 19% que expresó felicidad y seguridad. Es decir, hubo 77% de emociones positivas, en contraste con 22% de emociones negativas como preocupación, miedo o enojo. En el caso de los trabajadores informales, las emociones positivas se reducen a 57% y las negativas aumentan a 42%. Esta diferencia se podría explicar en gran parte por las expectativas. La proporción de trabajadores formales que considera que tendrá recursos suficientes para mantener su estilo de vida durante el retiro es significativamente mayor a la proporción de trabajadores informales que piensa igual (ver Gráficas 9.29, 9.30 y 9.31).



**GRÁFICA 9.29**  
**Sentimientos de los trabajadores sobre las expectativas en la vejez, por sector laboral 2016**

**Pregunta:**  
 ¿Cuál de estas emociones describe mejor lo que siente cuando piensa en cómo vivirá cuando deje de trabajar?

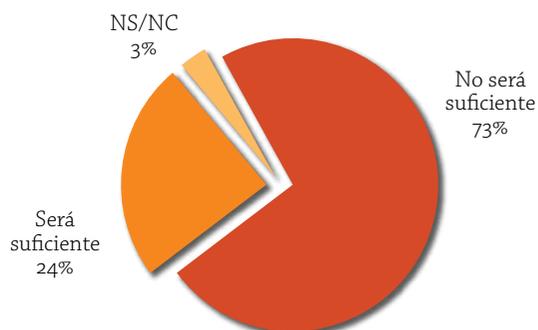
GRÁFICA 9.30  
Expectativa de suficiencia  
de la pensión en la vejez  
entre formales  
2016



**Pregunta:**

¿Cree que su pensión le será o no le será suficiente para vivir como vive actualmente cuando deje de trabajar?

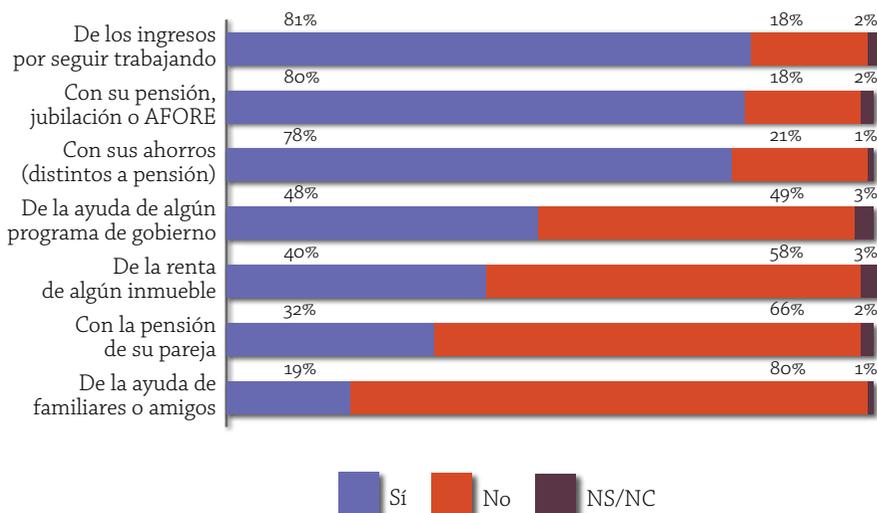
GRÁFICA 9.31  
Expectativa de suficiencia  
de ahorro para financiar la  
vejez entre informales  
2016



**Pregunta:**

¿Cree que lo que ha ahorrado le será o no le será suficiente para vivir como vive actualmente cuando deje de trabajar?

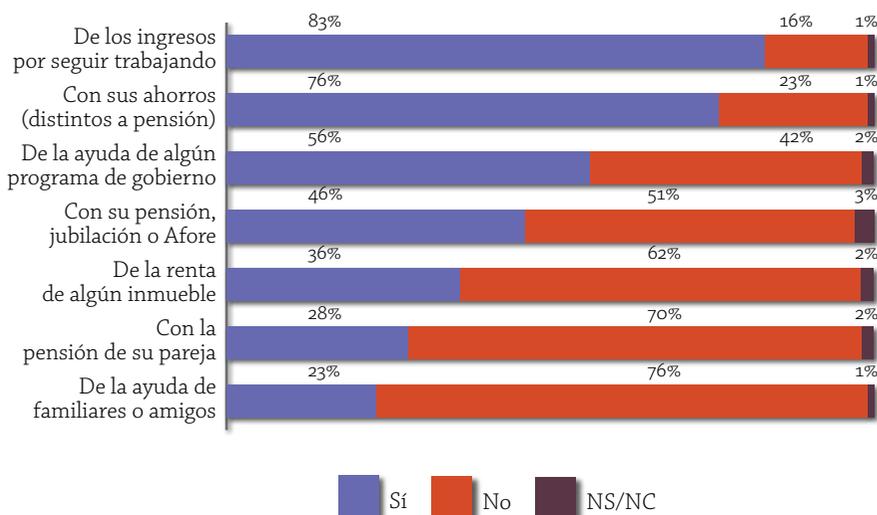
En cuanto a la manera de financiar la vejez, la mayoría confía en que podrá seguir trabajando. La diferencia entre sectores recae en la segunda elección. Los formales tienen la confianza de que cubrirán sus gastos con la pensión, mientras que los informales esperan que sus ahorros serán suficientes. La gran diferencia está en que una proporción más grande de trabajadores informales confía en tener ingresos mediante programas gubernamentales (ver Gráficas 9.32 y 9.33).



GRÁFICA 9.32  
**Planes de los trabajadores formales para financiar su vejez 2016**

**Pregunta:**

Ahora le voy a leer una lista de maneras en las que puede pagar sus gastos durante la vejez. Por favor dígame, ¿piensa pagar sus gastos en la vejez \_\_\_\_\_?



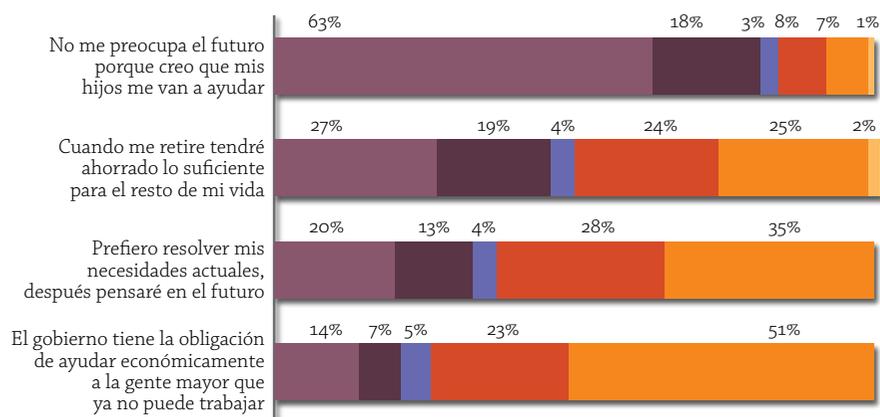
GRÁFICA 9.33  
**Planes de los trabajadores informales para financiar su vejez 2016**

**Pregunta:**

Ahora le voy a leer una lista de maneras en las que puede pagar sus gastos durante la vejez. Por favor dígame, ¿piensa pagar sus gastos en la vejez \_\_\_\_\_?

Algunas otras apreciaciones frente al retiro se pueden resumir en las siguientes gráficas. En ellas, los trabajadores formales e informales expresan estar muy de acuerdo con la idea de que el Estado asuma la responsabilidad de garantizar un ingreso a la población retirada. También evidencian su prioridad en resolver las necesidades actuales antes que las futuras. Y hasta en un tercer lugar se encuentra la responsabilidad individual, quienes creen que podrán satisfacer sus necesidades cuando se retiren mediante el ahorro generado con anticipación (ver Gráficas 9.34 y 9.35).

**GRÁFICA 9.34**  
**Percepciones de los**  
**trabajadores formales**  
**frente al retiro**  
**2016**

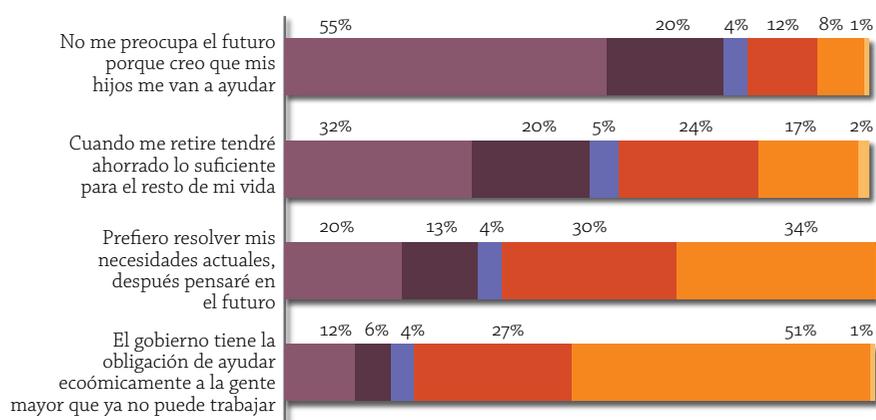


**Pregunta:**

Por favor dígame si está totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con cada una de las siguientes frases.



**GRÁFICA 9.35**  
**Percepciones de los**  
**trabajadores informales**  
**frente al retiro**  
**2016**



**Pregunta:**

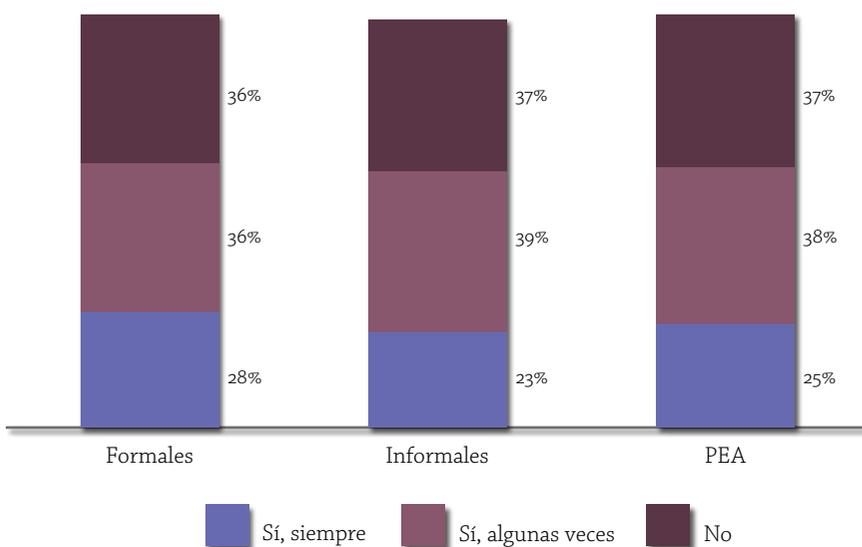
Por favor dígame si está totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con cada una de las siguientes frases.



## Hábitos de ahorro

El sistema de pensiones mexicano se basa principalmente en la responsabilidad de generar un ahorro en la etapa laboral activa para convertirlo en una pensión al momento de alcanzar la edad de retiro. Por eso, es muy importante la comprensión de los hábitos de ahorro y de la educación financiera que tiene población. En este sentido, ser un trabajador formal e informal no define ninguna diferencia sustancial en cuanto a los hábitos de ahorro por iniciativa propia. La misma proporción de formales e informales suele ahorrar sostenidamente, en ocasiones o nada. Incluso, los niveles de bancarización, que son mayores entre los trabajadores formales, parecería que no influyen mucho en este hábito. La disponibilidad de recursos tampoco parece incidir positivamente en el ahorro. A pesar de que los trabajadores formales, en su mayoría, aseguran que les sobra dinero después de cubrir sus gastos, ahorran lo mismo que los informales, quienes afirmaron, mayoritariamente, que no les sobra dinero para ahorrar. La cantidad de trabajadores formales a los que siempre les sobra dinero (22%) es ocho puntos porcentuales mayor a la cantidad de trabajadores informales que afirman lo mismo (14%); sin embargo, los hábitos de ahorro no cambian (ver Gráficas 9.36, 9.37 y 9.38).

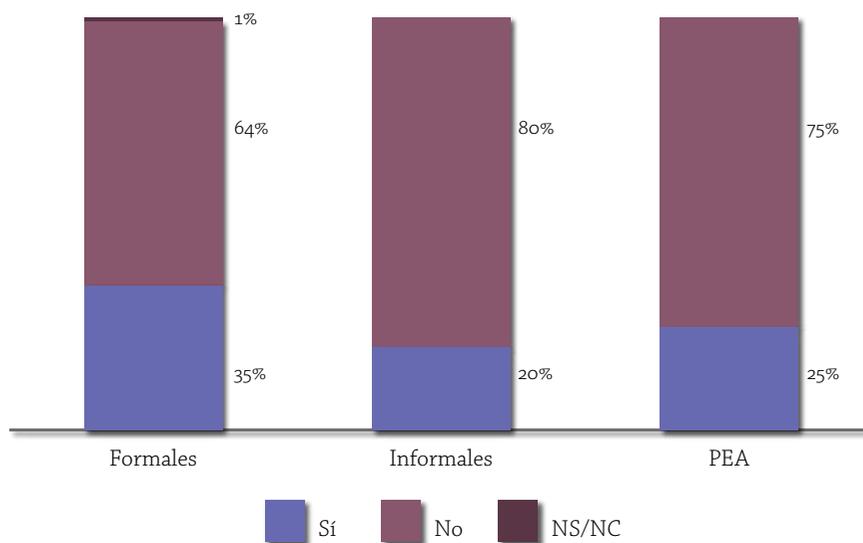
Entre aquellos que sí ahorran, las razones por las que lo hacen tampoco se diferencian mucho. Las menciones que hicieron trabajadores de ambos sectores guardan, por lo general, el mismo orden y proporciones muy parecidas. Las principales diferencias se muestran al destinar el ahorro para el futuro y para gastos médicos. Lo anterior resalta debido a la desprotección que viven los trabajadores informales y los mecanismos de compensación



GRÁFICA 9.36  
**Hábitos de ahorro  
 por sector laboral y PEA  
 2016**

**Pregunta:**  
 ¿Usted ahorra?

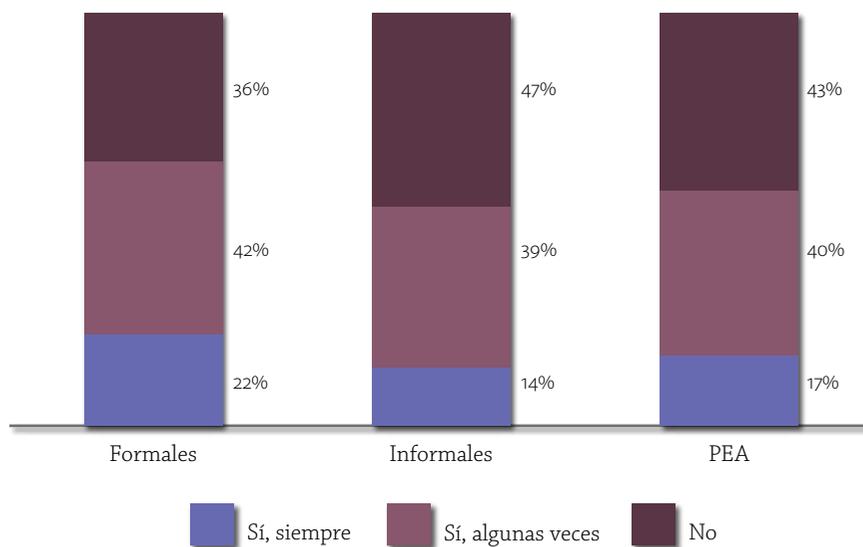
**GRÁFICA 9.37**  
**Bancarización por sector**  
**laboral y PEA**  
**2016**



**Pregunta:**

¿Tiene alguna cuenta de ahorro, nómina, inversión u otra en algún banco?

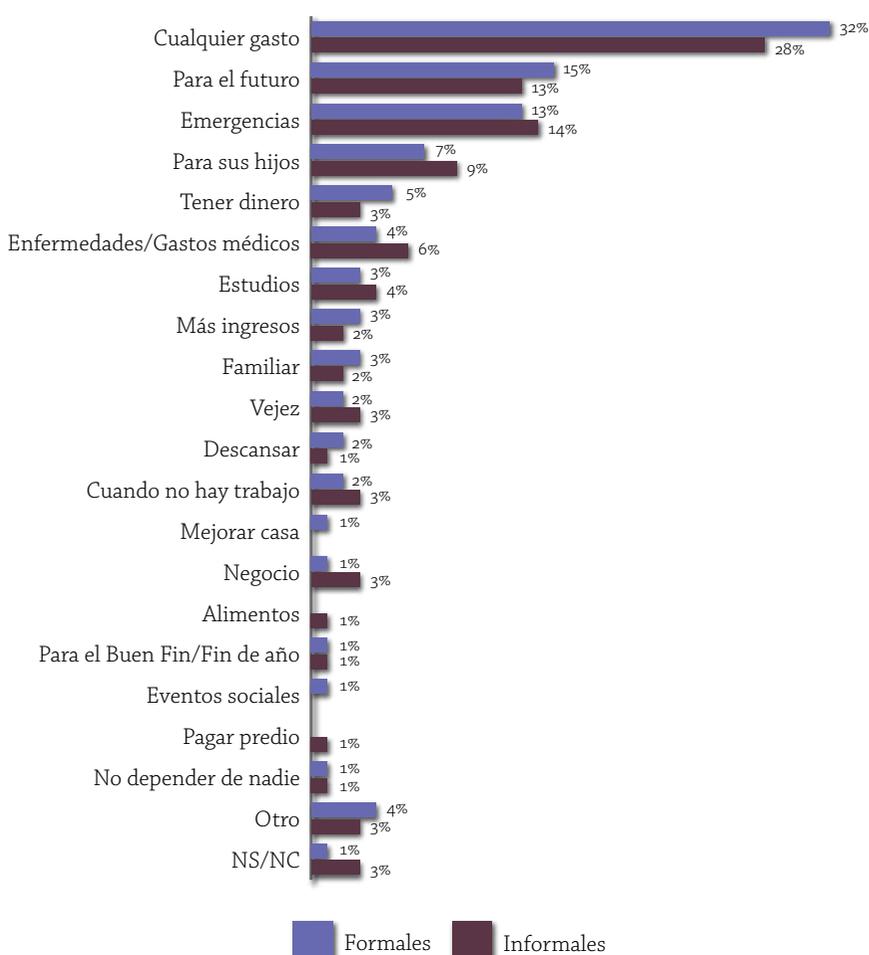
**GRÁFICA 9.38**  
**Disponibilidad de dinero**  
**al final del mes**  
**2016**



**Pregunta:**

¿Al mes le sobra dinero, después de cubrir sus gastos o los de su hogar?

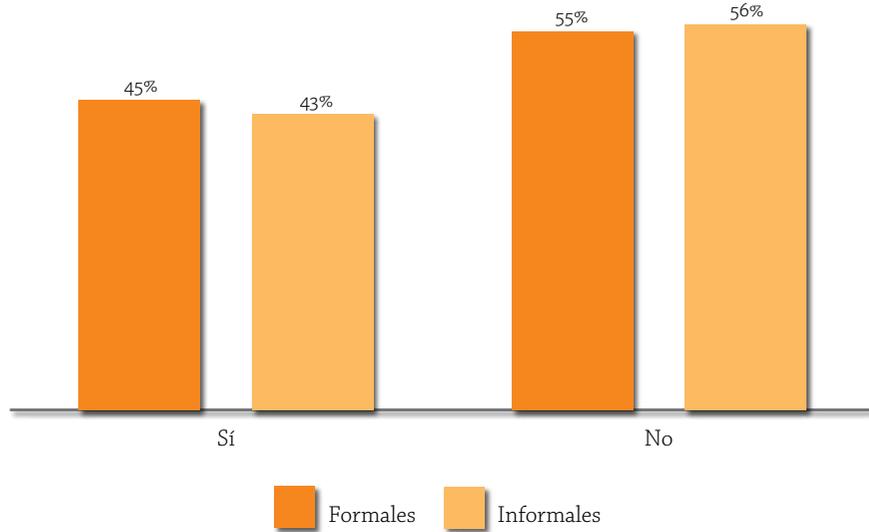
que utilizan para tener acceso a los servicios de salud que, por lo general, suele ser a través de médicos privados. Otra observación destacable, en términos de la obra, es el poco interés en ahorrar como preparación para la vejez entre ambos tipos de trabajadores: solo 2% de los formales y 3% de los informales ahorran con ese fin. No obstante, esos porcentajes de ahorro para la vejez contrastan mucho con las respuestas ofrecidas ante la pregunta expresa sobre el ahorro para el retiro. Probablemente, esa diferencia tenga que ver con la dialéctica entre el *ser* y el *deber ser*, que usualmente afecta a toda la población. Ahora bien, entre aquellos que no ahorran, la principal razón es que no les alcanza el dinero, como el común de las personas suele responder; sin embargo, la proporción de trabajadores informales que respondieron eso es significativamente mayor que la de trabajadores formales (ver Gráficas 9.39, 9.40 y 9.41).



GRÁFICA 9.39  
**Motivos de ahorro de los trabajadores, por sector laboral 2016**

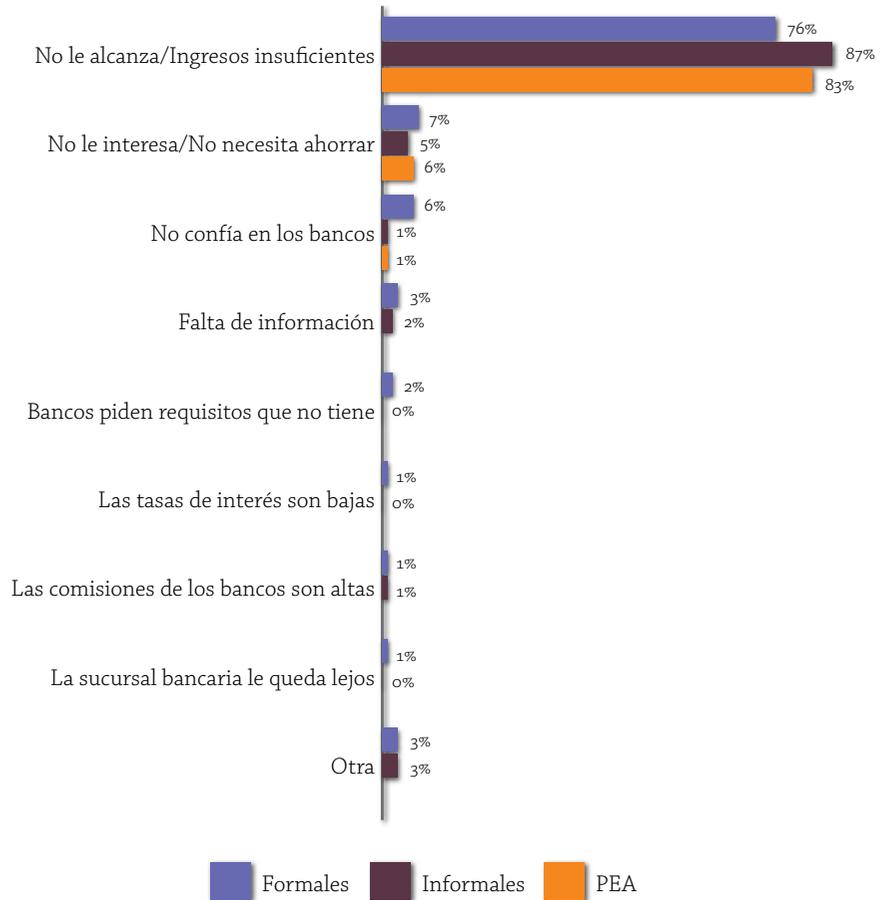
**Pregunta:**  
 ¿Para qué ahorra?

GRÁFICA 9.40  
**Ahorro para el retiro**  
**por sector laboral**  
**2016**



**Pregunta:**  
 ¿Parte de su ahorro está pensado para su retiro?

GRÁFICA 9.41  
**Razones por las que**  
**no ahorran, por sector**  
**laboral y PEA**  
**2016**



**Pregunta:**  
 ¿Cuál es la principal razón por la que no ahorra?

## Conclusiones

Una de las principales conclusiones que se desprenden de las respuestas recogidas por esta encuesta es que los trabajadores presentan una gran frecuencia de entrada y salida de la formalidad; es decir, no existe una categoría como tal de trabajadores formales o informales. La mayoría de los trabajadores ha laborado tanto en el sector formal como en el informal. Esto obliga a estudiar las causas de la informalidad y de la formalidad que se derivan de las actitudes y conductas de los trabajadores, más allá de otras razones estructurales propias del mercado laboral: distorsiones provocadas por la legislación y regulación, la brecha entre los costos laborales para los empleadores y los ingresos líquidos de los trabajadores, el marco fiscal, etc.

Las razones para migrar de un sector a otro son muy diferentes y tienen repercusiones distintas. La mayoría de las personas que ha transitado a la formalidad lo ha hecho por mejores opciones salariales, por el acceso a prestaciones sociales y para tener mayor estabilidad económica. Sin embargo, quienes han transitado a la informalidad lo han hecho como consecuencia de un despido, de la quiebra de un negocio formal o por la necesidad de tener flexibilidad de horarios. Es decir, por lo regular, la migración hacia la informalidad es producto de situaciones disfuncionales en términos de la seguridad económica de las personas.

Las ventajas más valoradas que se identificaron de la formalidad fueron el seguro médico, la estabilidad en el ingreso y el derecho a una pensión; por otra parte, la informalidad es bien vista por dos factores fundamentales: la flexibilidad de horarios y la ausencia de un jefe a quien obedecer. Entre las desventajas del empleo formal se identificaron la imposibilidad de administrar el tiempo, los bajos salarios y la obligación de seguir órdenes, mientras que los aspectos negativos de la informalidad se resumieron en la falta de un ingreso fijo, la carencia de seguro médico y la imposibilidad de contar con una pensión. Ambos tipos de trabajadores coincidieron en esto.

Con todo, el empleo formal parecería estar mejor valorado entre los trabajadores formales e informales por igual. Los primeros, incluso, tienen una buena opinión de los servicios que reciben de parte de las instituciones de seguridad social. De hecho, la gran mayoría de los trabajadores, indistintamente del sector en el que se desempeñan, manifestó que no tendría ningún problema en pagar a cambio de tener algunas prestaciones sociales, como la pensión o el seguro médico. Asimismo, la cantidad de trabajadores formales que están dispuestos a trasladarse a la informalidad es mucho menor que la de trabajadores informales deseosos de moverse al sector formal. En esta misma línea, por lo general, los trabajadores formales necesitarían una oferta salarial mayor para moverse de sector, mientras que los trabajadores informales lo harían a cambio de menos dinero. Es decir, en términos amplios, la formalidad está muy valorada, o al menos, se prefiere entre la población económicamente activa.

Entre las percepciones de los trabajadores respecto a estos dos ámbitos laborales destaca el hecho de que los que se desempeñan en el sector

formal se sienten más seguros en sus empleos, mientras que gran parte de aquellos que están en el sector informal se perciben como inestables en sus trabajos.

En cuanto a la planeación para el retiro, no hay diferencias significativas con base en el sector laboral; alrededor de la mitad de los trabajadores, formales e informales, no ha pensado en ello. Entre aquellos que sí han pensado, sí hay diferencias sustanciales; por ejemplo, las personas que están en el sector formal confían en que pondrán un negocio propio, en que vivirán de su pensión y, en tercer lugar, consideran que seguirán trabajando. En cambio, los trabajadores informales también desean un negocio propio, pero una proporción mayor confía en que nunca se retirará o, simplemente, no ha pensado en eso. Esto quizá pueda explicar en cierta medida una de las diferencias más sugerentes entre trabajadores formales e informales: más de 70% de los primeros tiene sensaciones positivas cuando piensa en su retiro, mientras que poco más de la mitad de los trabajadores informales siente lo mismo. Por último, en su mayoría, la población trabajadora, sin importar el sector, considera que el Estado es responsable de asegurar un ingreso a los adultos mayores; también coinciden en que es mejor resolver las necesidades actuales y luego pensar en el futuro.

En términos de ahorro, tampoco hay diferencias importantes definidas a partir del sector laboral. La tasa de ahorro, entre unos y otros, es prácticamente la misma. Ello es así a pesar de que una proporción mayor de trabajadores formales reveló que siempre le sobra dinero de su salario (22% vs. 14%). Donde sí hay una diferencia significativa es en temas de inclusión financiera. Definitivamente, el vínculo con el sector formal de la economía incide positivamente en los niveles de bancarización, uso y consumo de servicios financieros. En suma, parecería que en el sector laboral no afecta significativamente la manera de planear el retiro como responsabilidad propia; sin embargo, las consecuencias objetivas de desempeñarse en un sector o en otro, en términos del retiro, son muy diferentes. La protección social es un elemento clave para asegurar el bienestar económico durante la vejez, pero la mayoría no tiene acceso a ella. Es necesario corregir esta exclusión. Para ello, hay que pensar en estrategias que permitan incorporar a los trabajadores a la formalidad, o bien, adecuar las instituciones de seguridad social a las características del mercado laboral contemporáneo.

## Referencia

- (1) Como información complementaria, al cierre de diciembre de 2016 el gasto total en el Programa de Inclusión Social Prospera se ubicaba en 78,428 millones de pesos y tenía una cobertura de 25,519 beneficiarios en el país. Adicionalmente, al cierre de 2016 se tenía registro de un total de 54,926,952 personas afiliadas al Seguro Popular, en el país, con un gasto total en este rubro de 26,046 millones de pesos. En cuanto a las pensiones no contributivas, mejor conocidas como Programa Pensión para Adultos Mayores (antes Programa 70 y Más), tiene una cobertura a nivel nacional de 5,533,522 beneficiarios. Las tendencias demográficas señalan un aumento en la población de edad avanzada que, de no tomarse medidas, puede desembocar en una elevación sustancial del gasto en materia de asistencia social. (Con información del Cuarto Informe de Gobierno 2015-2016).

## Bibliografía

- Consar (2015), “Densidad de cotización en el sistema de ahorro para el retiro”, Ciudad de México, *Cuaderno de trabajo*, núm. 3.
- Encuesta Ahorro y Futuro 2016: Trabajadores formales e informales*, Ciudad de México, México, Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (Amafore). Disponible en línea en [www.amafore.org](http://www.amafore.org)
- Mesa-Lago, Carmelo (2008), “Un reto de Iberoamérica en el siglo XXI: La extensión de la cobertura de la seguridad social”, *América Latina Hoy*, núm. 48, pp. 67-81.
- Perry, Guillermo, William Maloney, Omar Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew Mason y Jaime Saavedra (2007), “Informalidad: escape y exclusión”, *Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe*, Banco Mundial, Washington, DC.



**Carolina Rodríguez Molina**

*S/T*

*15 años*

*Veracruz*

## Reflexiones finales

El proceso de envejecimiento que se observa en la mayoría de las sociedades alrededor del mundo refleja los avances en la medicina y, en general, en las políticas de desarrollo social. Dicho proceso, sin embargo, plantea desafíos difíciles de enfrentar que pueden, incluso, percibirse como problemáticos, lo que refleja la complejidad para adaptarse a los cambios en la estructura etaria de la población. Si bien el aumento en el número de las personas adultas mayores no es un problema *per se*, ciertamente supone nuevos retos que obligan a repensar las maneras en las que deben organizarse y estructurarse las sociedades y sus instituciones.

El envejecimiento en América Latina y el Caribe, y particularmente en México, es un proceso irreversible. Es por ello que se hace cada vez más urgente idear nuevas estrategias en materia de política social, económica y cultural que atiendan de raíz los desafíos del envejecimiento de la población.

La comunidad internacional, consciente de esta situación, avanza en la propuesta de soluciones. Así, destacan el *Programa de Acción de El Cairo*, el Plan de Acción Internacional de Envejecimiento, la Agenda 2030, el *Plan de Acción de Madrid* y el Consenso de Montevideo. En ellos se presentan rutas de acción que incluyen recomendaciones para mejorar el nivel de vida de las personas adultas mayores, lo cual es en sí mismo una condición necesaria para lograr un desarrollo social y económico sostenible.

No obstante lo anterior, no es posible identificar una solución común a todos los países de la región. Cada país y cada sociedad tienen la responsabilidad de generar una respuesta adecuada a sus circunstancias, perspectivas y posibilidades. El desarrollo de soluciones supone, en primer término, contar con un diagnóstico veraz y objetivo. Este es el propósito del presente estudio: proveer de información útil para la toma de decisiones en materia de atención integral a la población adulta mayor, particularmente en términos de un sistema de pensiones viable y financieramente sostenible, pero también en materia de salud y de educación para el retiro.

Se calcula que la estructura etaria de la población en México corresponderá a la de un país envejecido en un periodo relativamente breve. La población adulta mayor pasará de 8.8 millones en 2017, a 24.4 millones en 2050,

que en términos proporcionales significa pasar de 7.2% a 16.2% del total de la población. Es decir, en tan solo 33 años la población de 65 años y más casi se habrá triplicado, mientras que en otros países este proceso ha tomado más de 50 años. Otro indicador muy relevante es la edad mediana, que ha pasado de 16 años, en 1970, a 28 años actualmente y, para 2050, se estima que alcance los 36 años.

Al igual que en otras sociedades latinoamericanas, en México la necesidad de resolver los efectos de un volumen considerable de jóvenes ha ocasionado que se postergue la preparación para atender oportunamente el envejecimiento demográfico. Se prevé que las actuales instituciones de seguridad social, especialmente los sistemas de pensiones, no podrán cubrir las demandas de las personas adultas mayores como sería deseable o en función de sus expectativas. El envejecimiento implica un aumento de la participación en el mercado laboral de estas personas, provocando un incremento en la dependencia intergeneracional. Se proyecta que para 2050, por cada 100 personas en edad laboral habrá 26 adultos mayores que necesitarán apoyo de la población joven. Por consiguiente, de no detonar cambios en la política pública para atender este proceso, es muy probable que la pobreza y la desigualdad aumenten entre las personas de edad avanzada.

Aunados a los desafíos económicos se presentan retos en materia de salud: la probabilidad de enfermar aumenta con los años. Las observaciones actuales señalan que las enfermedades digestivas, cardiovasculares y, en el caso de las mujeres, las genitourinarias son las que predominan entre la población adulta mayor; asimismo, hay que tomar en cuenta otras enfermedades o discapacidades que suelen ocurrir con mayor frecuencia entre las personas de edad avanzada, como los tumores, las fracturas y el deterioro sensorial (dificultad para ver y oír). Es decir, en la mayoría de los casos se trata de enfermedades crónico-degenerativas que implican inversiones sostenidas para su tratamiento. El estudio sobre la esperanza de vida libre de discapacidad (EVLVD) reveló que una vez cumplidos los 60 años, las mujeres viven aproximadamente 22.6 años más, mientras que los hombres cerca de 20.5 años más. De ese tiempo, 7.4 y 6.1 años se viven con discapacidad, en el caso de las mujeres y de los hombres, respectivamente. Esto quiere decir que, en general, alrededor de una tercera parte de los años que se vivan después de los 60 estarán afectados por algún tipo de limitación en la salud. Para las personas adultas mayores, esta situación desembocará tarde o temprano en un retiro definitivo de la actividad laboral, por lo que será necesario encontrar fuentes de ingreso alternas para solventar no solo las necesidades básicas de consumo, sino también aquellas que derivan del deterioro de la salud.

Con relación al ingreso de las personas adultas mayores, este se define a partir de su participación en el mercado laboral, las redes de apoyo familiares y los programas públicos de asistencia social. Solo una proporción menor de las personas adultas mayores genera ingresos a partir de su patrimonio que, a su vez, tiende a estar invertido en bienes duraderos, como casas,

departamentos o vehículos. Una proporción todavía más pequeña cuenta con ingresos por seguros de vida u otros productos financieros.

El ingreso proveniente de pensiones, ahorros o seguros de vida suele estar más relacionado con aquellas personas que estuvieron afiliadas a los institutos de seguridad social, en tanto que las personas que trabajaron en la informalidad tienden a manifestar que sus ingresos provienen de ayudas familiares o programas de gobierno. Los resultados de contar con seguridad económica van más allá de la compra de bienes y servicios básicos. Hay una relación estrecha entre seguridad económica y bienestar general. Las personas que no disfrutaron la vida y que se sienten deprimidas son, en su mayoría, aquellas que no cuentan con una pensión o ingresos propios y que no se sienten satisfechas con los logros económicos que han tenido en su vida.

La problemática de fondo, por lo tanto, es que las tendencias demográficas hacen más difícil el aseguramiento económico de la población adulta mayor y, por ende, su bienestar. Los arreglos institucionales y sociales que predominan en la actualidad, como la participación en el mercado laboral, el apoyo familiar o las pensiones no contributivas, parecieran ser insuficientes para cubrir las necesidades y lograr el bienestar de esta población en el futuro próximo. Por tanto, es necesario crear mayor conciencia sobre la necesidad de ahorrar y planear el retiro como una responsabilidad propia. Ello implica un cambio cultural profundo.

Los estudios que aquí se presentan indican que existen conceptos y actitudes muy arraigadas entre la población, que se manifiestan con expresiones como: “Es mejor disfrutar el presente y luego pensar en el futuro” o “Los hijos deben mantener a sus padres cuando se retiren”. Lo anterior lleva también a expresiones como “Cuando se está viejo uno se arrepiente de no haber ahorrado suficiente para el retiro”.

La percepción del retiro es distinta entre jóvenes y personas adultas mayores. Aunque la mayoría (57%) de la población trabajadora suele ahorrar, muy pocos lo hacen pensando en el retiro. Los resultados que se reseñan en este libro indican que para cerca de un tercio de la población económicamente activa, el principal motivo de ahorro es hacer frente a emergencias. En cuanto al método de ahorro, una proporción parecida prefiere los “guardaditos” en casa, en lugar del sistema financiero. Ambos resultados parecen indicar que hay una sensación de inestabilidad económica diseminada entre un buen segmento de la población, pues el ahorro se piensa para el corto plazo y se valora mucho la liquidez. Por su parte, entre las personas trabajadoras que no ahorran, la falta de dinero es la principal razón (72%); no obstante, los datos revelan correlaciones muy sugerentes con otras variables, como la escolaridad o la manera de concebir el consumo.

En relación con el retiro laboral, las personas que trabajan en el sector formal lo definen, generalmente, a partir de una disminución en el ingreso.

Para ellas, la manera de solucionarlo es no dejar de trabajar o poner un negocio propio. A pesar de sus deseos de mantenerse activas, la salida del mercado laboral sucederá forzosamente en algún momento debido a los efectos intrínsecos del aumento en la edad, y en cuanto a emprender un negocio propio, las estadísticas (capítulo cuatro) indican que es poco probable. Esta conclusión es la que lleva a plantear que el ahorro es la opción adecuada para asegurar el bienestar durante el retiro, ya sea a través del sistema de pensiones o de forma voluntaria. Las personas por lo general así lo reconocen pero pocas lo hacen. Cabe resaltar que algunas personas entrevistadas consideran los aportes al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como su ahorro para esa etapa de la vida, lo cual es correcto; el problema, en realidad, es el ahorro por iniciativa propia. Hace falta transmitir la idea de que el ahorro obligatorio y el voluntario se complementan. De hecho, 49% de las personas que laboran reconocen que el ahorro en el SAR no bastará para vivir el retiro, sin embargo, no toman acciones concretas para resolverlo. Con todo, la mayoría concuerda con la importancia del ahorro para el retiro. No obstante, hace falta generar sinergias y opciones de ahorro para que esas intenciones puedan traducirse en mayores niveles de ahorro pensionario.

Las experiencias internacionales confirman que la falta de preparación para el retiro no es inherente al ser humano, por ser visto generalmente como una etapa lejana y poco deseada. *El Aegon Retirement Readiness Index (ARRI)* demostró que sociedades de países comparables económica y socialmente con México se preparan mejor para cuando llega esa etapa de la vida. Ello es una gran motivación para seguir trabajando en la construcción de un futuro que ofrezca mayor certidumbre en términos del bienestar de la población. La sociedad mexicana tiene relativamente menor conciencia de su responsabilidad en la planeación para esta fase de la vida y con frecuencia se responsabiliza al Estado o a la familia del bienestar de las personas adultas mayores. Ello quizá tenga que ver con dificultades para comprender algunos temas relacionados, especialmente aquellos de índole financiero. Como resultado, la mayoría de la población mexicana no ha hecho planes ni ha ahorrado para cuando salga del mercado laboral.

En el caso de la población universitaria, el ahorro también está ampliamente difundido, siendo los padres y las madres un factor clave para incentivar este hábito. No obstante, solo 1% ahorra para el retiro. La mayoría lo hace para pagar sus estudios, enfrentar imprevistos o consumir bienes o servicios costosos. Esta situación es comprensible si se considera que usualmente el ahorro para el retiro inicia con la participación en el mercado laboral, y solo 30% de la población universitaria trabaja. Sin embargo, de esta, 61% no cotiza a ningún instituto de seguridad social; esto quiere decir que la participación en el mercado laboral tampoco está detonando suficientes estrategias para planear el retiro. El problema puede ser más bien estructural y no racional, pues 80% de la población estudiantil está consciente de que la seguridad social es un requisito al momento de buscar empleo; 75% considera que es muy importante ahorrar para el retiro, y 67% cree que lo mejor

es iniciar ese ahorro al momento de empezar a trabajar. En este escenario, vale la pena señalar que 85% desea iniciar su vida laboral tan pronto acabe su carrera universitaria. El problema puede estar, entonces, en las oportunidades reales de encontrar un empleo formal.

En cuanto a la visión del retiro entre la población universitaria, este suele ser un tema del que se conversa poco en familia; por lo general, se asocia con la responsabilidad moral de los(as) hijos(as) mantener a sus padres y madres cuando ya no puedan trabajar, con lo que la mayoría está de acuerdo. Sin embargo, un segmento importante de la población universitaria ya no espera que sus descendientes los mantengan; al contrario, confían en tener una pensión y, aunque muestran desconocimiento sobre cómo funciona el sistema de pensiones, están dispuestos a conocer más al respecto.

La relación entre el género y las pensiones también es un tema que, como lo muestran los estudios, es complejo. La vulnerabilidad de las mujeres es un reto aún mayor si se considera que tienen una esperanza de vida más alta. El principal problema es que las desigualdades persistentes en el mercado del trabajo se trasladan al sistema de pensiones. En general, la participación laboral de las mujeres suele ser menor, poco valorada e intermitente, lo que provoca que la cobertura y los beneficios de los sistemas de pensiones sean menores entre la población femenina. Estas disparidades tienen consecuencias, además, en la manera de pensar el retiro. Las mujeres suelen tener una visión un poco más negativa que los hombres, lo cual guarda una relación con que la mayor parte de ellas considera que sus familiares serán los responsables de mantenerlas cuando sean ancianas; al contrario, los hombres piensan en su pensión o en ingresos propios.

Vislumbrar la inseguridad económica podría ser un factor que aleje a las personas de pensar y planear esa etapa de la vida. Además, la inestabilidad en el ingreso que predomina entre las mujeres provoca que estas piensen el ahorro como una herramienta para hacer frente a emergencias, por lo que normalmente ahorran en casa, valorando también la disponibilidad de liquidez. Entre los hombres, aunque algunos lo juzgan de igual manera, hay una proporción mayor que piensa el ahorro en términos de inversiones, considerando más el largo plazo y el uso de instrumentos financieros.

Es muy importante tener en cuenta que los principales efectos del género en la manera de planear el retiro obedecen a la situación socioeconómica que diferencia a hombres y mujeres. De hecho, las madres económicamente empoderadas son un factor muy relevante en las conductas y actitudes de sus hijas e hijos en relación con el ahorro y el retiro. Estos resultados destacan la importancia de incluir una perspectiva de género en el diseño e implementación de estrategias para atender el desarrollo de la población adulta mayor, pues hasta ahora parecería que los arreglos institucionales en materia de seguridad social se han inspirado en una población predominantemente masculina.

Otro de los grandes desafíos de cualquier sistema de seguridad social es la informalidad laboral. Aunque muchas personas que trabajan en el sector informal logran satisfacer algunas demandas de seguridad social con servicios privados o programas asistencialistas, el estudio permite identificar que, por lo general, la informalidad supone una mezcla de desprotección social y vulnerabilidad económica.

En México, alrededor de dos tercios de la población trabajadora se encuentra en esta situación. Es decir, cerca de 66% de esta no está cotizando, por lo cual no podrá acceder a una pensión. Además, no se observan diferencias sustanciales en materia de hábitos de ahorro para el retiro entre trabajadores formales e informales. Si se considera que las tendencias demográficas sostienen que una buena parte de esas personas lograrán pasar de los 65 años, su aseguramiento económico se convertirá en una necesidad probablemente insatisfecha.

Claramente, el desafío primordial es disminuir la informalidad laboral. Cabe subrayar que gran parte de la población trabajadora valora más la formalidad. Por ejemplo, 75% de la población que trabaja en el sector informal desearía moverse a la formalidad, mientras que solo 49% de las personas que son trabajadoras formales quisieran trasladarse al sector contrario. Incluso, la mayoría de personas de ambos sectores están dispuestas a pagar y a tener ciertos servicios, como acceso a seguros de salud, guarderías o pensiones-Afore. Además, trabajar al margen de los sistemas de seguridad social provoca intranquilidad; alrededor de 71% de la población que trabaja en el sector formal tiene sentimientos positivos cuando piensa en el retiro, mientras que ese porcentaje se reduce a 57% en el caso de los(as) trabajadores(as) informales. En general, las características más valoradas de la formalidad son: el acceso a servicios de salud, el ingreso fijo, los préstamos para vivienda y el derecho a una pensión. En términos generales, se podría inferir que son factores estructurales, ajenos a las personas, los que mantienen a los trabajadores(as) informales en ese sector, pues en su mayoría la formalidad es preferida.

La brecha entre los desafíos que suponen las tendencias demográficas, la preparación para el retiro y la cobertura y características de los sistemas de pensiones que existen actualmente en el país obligan a una revisión profunda de la estrategia a seguir en materia de protección a las personas adultas mayores. Los estudios que se presentan en este libro, las conclusiones que de ellos se desprenden y las reflexiones que ambos generan sirven como base para el desarrollo de políticas públicas en esta materia. Sin duda, las acciones que deberán adoptarse no competen únicamente a las autoridades, la sociedad civil y las personas trabajadoras, en particular, desempeñan un papel central y, por lo mismo, es necesario comenzar por crear conciencia del futuro, del envejecimiento de la población y de la necesidad de planear a nivel individual y colectivo.

El compromiso de cada una de las instituciones que participaron en la elaboración de este libro con el desarrollo del país y con la atención integral a la población adulta mayor se hace patente con la difusión de sus investigaciones y sus reflexiones. Con este libro contribuyen a un debate abierto y objetivo que busca, al final, un mejor futuro para el país y sus habitantes.

Como parte de sus compromisos con el bienestar de la población, las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore), en el contexto del XX aniversario del inicio de sus operaciones, han establecido alianzas estratégicas que permitan generar información valiosa para diseñar políticas públicas y estimular la reflexión sobre temas de gran interés para la sociedad. En este sentido, la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (Amafore), el Consejo Nacional de Población (Conapo), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU) y el Instituto Nacional de Geriátrica (Inger) han trabajado en conjunto para llevar a cabo esta obra. El objetivo es ofrecer una herramienta que exponga datos e información claves sobre temas de vejez y pensiones en México. Para ello, en este documento se reunieron los resultados de diversas encuestas y estudios, a fin de brindar una lectura amplia de los avances y desafíos que enfrenta el país en materia de vejez, pensiones y jubilaciones.

