



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

212

¿Podrán los Millennials cobrar pensión?: una aplicación al caso de México

Estudio realizado por: Diana Heman Hasbach
Tutor: Juan José López Sanz

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2016/2017

Esta publicación ha sido posible gracias al patrocinio de ARAG SE, Sucursal en España



Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios está dirigida y editada por el Dr. José Luis Pérez Torres, profesor honorífico de la Universidad de Barcelona, y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

Presentación y agradecimientos

Me gustaría dedicar esta tesis a mi familia: a mi papá, Arturo, que me permitió vivir esta experiencia fuera de México y que me ha apoyado durante toda mi estancia en Barcelona; a mi mamá, Marilupe, que me ayudó a expandir mis horizontes y a continuar con mis estudios; a mi abuelita, Tata, por nunca darse por vencida; y a mi hermana Sonia por hacer que el esfuerzo de una hija se sintiera como de dos.

A mis amigos, Rene, Estefania, Verónica y Ana Karen, por siempre estar ahí cuando los necesite y por ser más que mis amigos, mi pequeña familia.

A los amigos que conocí en Barcelona: Lucho, Maireni, Richard, Gian, Francisco, Rosalia, Rose Marie, Techy, Galia, Ariadna, Judift, Luis y Rafa; que en tan poco tiempo se convirtieron en mi familia postiza e internacional y que gracias a ellos Barcelona siempre será como la Habitación 340.

Por último me gustaría agradecer tanto a Mercedes, José Luis y a la Universidad de Barcelona por ofrecerme la oportunidad de estudiar el Máster y por proporcionarme las facilidades necesarias para poder completarlo.

Resumen

La generación conocida como Millennials que actualmente tiene entre 18 y 35 años está redefiniendo las relaciones laborales, tanto que se prevé que en el año 2025 sea la mayor fuerza laboral en el mundo. Sin embargo esta generación del milenio caracterizada por ser una generación inconforme, adicta a la tecnología y con la creencia de que se merecen todo solo por el simple hecho de quererlo, es insensible al tema de las pensiones pensando poco en el momento de su retiro. Los Millennials mexicanos confían en llegar a la jubilación pero parece que aún no comprenden que ésta será muy diferente a la de sus padres y abuelos.

El nuevo sistema de pensiones tampoco favorece a los Millennials debido a las exigencias mínimas que esta generación no tiene afianzadas, así como a una cultura de ahorro, que por el momento se encuentra poco interiorizada en México. El conocimiento de los retos estructurales a los que se enfrentan, trabajar más tiempo y ahorrar más, son la mejor forma de enfrentarse al futuro que tiene esta generación.

Palabras Clave: Millennials, México, Pensiones, Retiro, AFORE, CONSAR

Resum

La generació coneguda com Millennials que actualment tenen entre 18 i 35 anys està redefinint les relacions laborals, tant que es preveu que en el 2025 sigui la major força laboral del món. No obstant, aquesta generació del mil·lenni caracteritzada per ser una generació inconformista, adicte a la tecnologia i amb la creença de que mereixen tot només pel simple fet de voler-ho, és insensible al tema de les pensions pensant poc en el moment de la seva jubilació. El Millennials mexicans confien en arribar a la jubilació però sembla que encara no entenen que aquesta serà molt diferent a la dels seus pares i avis.

El nou sistema de pensions tampoc afavoreix als Millennials degut a les exigències mínimes que aquesta generació no té consolidades, així com una cultura d'estalvi que de moment es troba poc interioritzada a Mèxic. El coneixement dels reptes estructurals als que s'enfronten, treballar més temps i estalviar més, són la millor manera d'enfrontar-se al futur que té aquesta generació.

Paraules Clau: Mil·lenni, Mèxic, Pensions, Retir, AFORE, CONSAR

Summary

The generation best known as Millennials are those people between 18 and 35 years old, they have been redefining labor relations so much, that it is predicted that in the year 2050, they will represent the greater workforce in the market. However this generation has been characterized as a non-conform generation, addicted to technology and with the thought that they deserve everything just for the fact that they want it. They are insensitive to the pension topic not thinking about their retirement. Mexican Millennials trust to arrive to retirement but they don't seem to understand that it will be very different to their parents or grandparent's retirement.

The new Pension System doesn't favor Millennials because it requires some minimum customs that this generation doesn't have very well secured, as well as the saving culture, that nowadays it isn't very well known in México. The knowledge of the structural challenges that Millennials are facing, working more hours and saving more money, are the tools that this generation has to face the future.

Keywords: Millennials, Mexico, Pensions, Retirement, AFORE, CONSAR

Índice

| | | |
|---------|---|----|
| 1. | Introducción, objetivo y alcance | 9 |
| 1.1 | Introducción | 9 |
| 1.2 | Objetivo y Alcance | 10 |
| 2. | Los Millennials..... | 11 |
| 2.1 | Definición y Características..... | 11 |
| 2.1.1 | Estilo de Crianza | 11 |
| 2.1.2 | Tecnología | 11 |
| 2.1.3 | Impaciencia | 12 |
| 2.1.4 | Ambiente | 12 |
| 2.2 | Clasificación..... | 13 |
| 2.2.1 | #TrendNetters | 13 |
| 2.2.2 | #AlterNatives | 13 |
| 2.2.3 | #LYFPreneurs | 13 |
| 2.2.4 | #Beta Blazers | 14 |
| 2.3 | Comparación entre Generaciones | 14 |
| 2.3.1 | Millennials vs Generación X | 14 |
| 2.3.2 | Millennials vs Generación Z | 15 |
| 3. | El Sistema de Pensiones en México | 17 |
| 3.1 | Antiguo Sistema de Pensiones de Beneficio Definido | 17 |
| 3.1.1 | Razones de la Transición al Actual Sistema de Pensiones | 17 |
| 3.1.2 | Requisitos de Jubilación | 18 |
| 3.2 | Actual Sistema de Pensiones de Contribución Definida | 19 |
| 3.2.1 | Requisitos de Jubilación | 19 |
| 3.2.2 | Cuotas de Aportación | 20 |
| 4. | Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro | 21 |
| 4.1 | Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro..... | 21 |
| 4.2 | Administradoras de Fondos para el Retiro | 23 |
| 4.2.1 | Definición y Finalidad | 23 |
| 4.2.2 | Subcuentas de una AFORE | 25 |
| 4.2.3 | Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro | 26 |
| 4.2.5 | Beneficios de las AFORES | 28 |
| 5. | Los Millennials y las Pensiones: Aplicación a México | 31 |
| 5.1 | Visión General de los Millennials en México | 31 |
| 5.1.1 | Distribución de Población en México | 31 |
| 5.1.2 | Mercado Laboral | 33 |
| 5.1.3 | Culturas Financiera y de Ahorro | 37 |
| 5.1.3.1 | Cultura del Ahorro | 37 |
| 5.1.3.2 | Cultura Financiera | 38 |
| 5.2 | Retos futuros a los que se enfrentan los Millennials | 40 |
| 5.2.1 | Pirámide Poblacional | 40 |
| 5.2.2 | Sistema Actual de Pensiones | 42 |
| 5.2.3 | Ahorro Voluntario | 42 |
| 5.3 | Visión a Futuro | 44 |
| 6. | Conclusiones..... | 45 |
| 7. | Glosario..... | 47 |
| 8. | Bibliografía | 49 |

¿Podrán los Millennials cobrar pensión?: una aplicación al caso de México

1. Introducción, objetivo y alcance

1.1 Introducción

En México más de 30 millones de personas tienen entre 18 y 35 años de edad, lo que representa el 24.9 por ciento de la población total. Esta generación de jóvenes, los Millennials mexicanos, ofrece una gran oportunidad de renovación para el país, al igual que el de enfrentar grandes retos y desafíos en todos los ámbitos de la vida económica del país. Uno de ellos y de los más importantes es el reto en materia pensionaria.

Esta generación tiene características muy marcadas con respecto a sus predecesores la generación X (la generación de sus padres) y los Baby Boomers (la generación de sus abuelos). Han nacido con la tecnología y la informática, el 95% están en la web, accediendo ya sea por un Smartphone o una computadora y tienen una mayor conciencia del cuidado del medio ambiente que sus predecesores. Todo ello genera comportamientos diferentes y estilos de vida totalmente diferentes; uno de ellos es el ahorro.

No obstante la realidad de esta generación de nativos digitales, es algo más complicada que la de otras generaciones anteriores pues deberán pasar más horas trabajando para lograr un nivel de vida equiparable al de los abuelos, siendo para aquellos que tengan la fortuna de llegar a viejos un problema muy fuerte con el que lidiar: el sistema de pensiones.

El factor de las pensiones es algo muy delicado y los jóvenes no están poniendo atención al respecto. El Actual Sistema de Pensiones Mexicano es de contribución definida, a diferencia del pasado que era de beneficio definido. Sin embargo este cambio de sistemas de pensiones, no favorece a los Millennials, debido a que en México no se tenía la cultura del ahorro y se acostumbraba a que los hijos cuidaran de sus padres al momento de éstos jubilarse. Con este cambio de sistemas se entró en terreno desconocido para los Millennials, lo que junto a sus forma de vida de “el aquí y el ahora”, genera una gran incertidumbre para su futuro.

En este trabajo se explican las características de los Millennials así como su actitud en el ámbito laboral. De igual manera se explicará el sistema de pensiones mexicano, su impacto en esta generación y los requisitos con los que se cuenta para que esta generación pueda contar con una pensión al momento de jubilarse.

1.2 Objetivo y Alcance

El objetivo de este trabajo es identificar a la Generación Millennial, así como sus características, su estilo de crianza, su manera de pensar y como todo esto impacta en el ámbito laboral.

Se hablará también de los Sistemas de Pensiones de México, anterior y actual, y qué papel juegan los Millennials en el ámbito de la jubilación.

El alcance de este trabajo es el análisis de la Generación Millennial en México, sus interacciones en el mercado laboral, sus características específicas como generación poblacional, así como su interacción con temas relacionados con la jubilación.

2. Los Millennials

2.1 Definición y Características

Los Millennials o Generación Y, son aquellas personas que nacieron aproximadamente en las dos últimas décadas del siglo XX. Hoy en día no se tiene un rango definitivo de fechas para esta generación en particular ya que las personas de esta generación tienen aproximadamente de 18 a 32 años cumplidos al 2017. Para un mejor entendimiento de este trabajo, las fechas que se manejarán para hablar de los Millennials serán las comprendidas entre 1985 a 1999.

Esta generación presenta diferentes características que se irán desarrollando a lo largo del trabajo, pero en este apartado se mencionaran cuatro generales que identifican a la generación.

Las siguientes características son explicadas por Simon Sinek¹:

2.1.1 Estilo de Crianza

Esta característica se refiere a que desde pequeños, se les enseñó que solo por querer algo se puede tener sin algún esfuerzo de por medio, que el hecho de haber ganado o perdido algo no es tan importante como es el haber participado y haber realizado el mejor esfuerzo y que siempre se les va a reconocer.

La consecuencia de ésta falla de crianza es que los Millennials son una generación que ha crecido con mucho menos autoestima que la anterior. Es decir, necesitan de algún tipo de reconocimiento para poder hacer válido su trabajo o en su defecto saber qué camino tomar para poder continuar. Esto trae a consecuencia que no sepan lidiar con el estrés que produce algo que puede llegar ser difícil ni con la satisfacción de un buen trabajo, debido a que siempre obtienen un reconocimiento.

2.1.2 Tecnología

El uso de la tecnología y las redes sociales liberan una reacción química llamada Dopamina², que también se libera al realizar conductas como: fumar, beber y apostar; es decir, es altamente adictiva y está de más decir que esta reacción es temporal.

¹Escritor, motivador británico y creador del concepto "El Círculo Dorado". Teoría que nos ayuda a entender que motiva a las personas realizando las siguientes preguntas: ¿Por qué? , ¿Cómo? y ¿Qué?; y a través de las respuestas se puede manejar el comportamiento humano para así lograr cualquier objetivo.

²Se le conoce como el neurotransmisor de las adicciones. Maneja grandes actividades en lo que se refiere al comportamiento, motivaciones, humor, sueños, aspectos de atención, entre otros.

Al no encontrar ninguna restricción hacia el uso de la tecnología y las redes sociales, los Millennials abusan de su uso; y junto con la baja autoestima mencionada antes, ésta generación se ha acostumbrado a tener satisfacciones de corto plazo proporcionadas por publicaciones o amigos de manera virtual.

Adicional a lo mencionado en el párrafo anterior, podemos decir que es totalmente razonable decir que los Millennials tienen poca capacidad para lograr relaciones profundas y significativas, así que es comprensible que cuando se les presente algún problema, recurran en primera instancia a las redes sociales.

2.1.3 Impaciencia

Relacionado con el tema de la crianza, se agrega el término de impaciencia, que como se mencionó anteriormente tiene relación con la liberación de la dopamina. Actualmente el ser humano usa un dispositivo electrónico para poder satisfacer casi todas sus necesidades, es decir, ya no es necesario ir al cine para ver los estrenos de las películas, fácilmente se puede descargar la cartelera o mejor aún la película que se desee ver. Así como los libros, hoy en día la mayoría están disponibles para su descarga o fácilmente se pueden acceder a ellos a través de plataformas como Amazon.

Con esto se obtienen recompensas instantáneas que realmente no cuestan trabajo, ni estrés, ni nada de lo que te costaría obtener algo por tus propios méritos.

Solo en el momento en el cual el Millennial busca la satisfacción laboral y fortaleza de las relaciones es cuando se topa con varios obstáculos, que por lo mencionado previamente, no está completamente preparado ni cuenta con las herramientas ni con las actitudes necesarias para superarlos.

2.1.4 Ambiente

Ésta característica juega un papel muy importante ya que al momento de empezar su vida laboral, se introducen en un ambiente que requiere habilidades como trabajo en equipo, tolerancia al estrés y que por motivos externos, no las tienen suficientemente bien afianzadas. Por supuesto esta parte es una pieza clave en la vida de los Millennials, ya que al no encajar en un ambiente laboral, aumentará la rotación de personal y al mismo tiempo disminuirá las esperanzas de poder encontrar algo que realmente los haga felices.

Este ambiente corporativo no ayuda a que los Millennials puedan superar los desafíos del mundo digital y encontrar un balance, ni ayuda a que aprendan a trabajar en equipo ni habilidades de cooperación.

Es decir, no les están ayudando a superar la necesidad de una satisfacción instantánea y lo más importante, no están pudiendo conocer la felicidad y la satisfacción que se obtiene al final de trabajar duro en algo que no se puede hacer en menos de un año.

Tristemente no es culpa de los Millennials no encajar, ya que el mundo laboral es algo actualmente estable y no es tan fácil de modificar. Por esta razón las empresas actualmente está modificando poco a poco ya sean los puestos de trabajos o procesos de selección para que puedan encajar mejor y así poder empezar a tener una buena fuerza laboral que incluyan varias generaciones y cubrir las necesidades que cada una de éstas requieran.

2.2 Clasificación

Es importante notar que debido al gran rango de fechas que abarcan los nacimientos de esta generación, es necesario realizar una clasificación para así poder tener una buena y eficiente comunicación y sobre todo explotar al máximo sus capacidades.

Un estudio realizado por la agencia global Carat, líder del mercado en digital y en soluciones de medios diversificados, reveló que existen por lo menos cuatro clases de Millennials.

2.2.1 #TrendNetters

Representan aproximadamente un 42% de la generación y presentan la mayoría de las características del estereotipo del Millennial común. La edad promedio de estos Millennials es de 27 años, sus redes sociales predilectas son Facebook e Instagram. Son personas extrovertidas en redes sociales y están actualizados con las nuevas tendencias ya que pasan casi todo el día conectados a éstas.

2.2.2 #AlterNatives

La edad promedio de estos Millennials es de 24 años y representan aproximadamente un 23% de la generación. Este conjunto esta mayormente conformado por hombres y a diferencia de los anteriores, estos manejan una privacidad extrema. Son introvertidos tanto en su vida personal como en redes sociales y tienden a tener muchos amigos online.

Debido a las características de estos Millennials las redes sociales más usadas son Twitter y Reddit, en la cuales no es básica la interacción con otros usuarios.

2.2.3 #LYFPreneurs

Representan aproximadamente un 19% de la generación y la edad promedio es de 28 años, son extremadamente ambiciosos y consiste mayormente en mujeres. Tienden a respetar valores tradicionales y a pesar de ser igual de digitales que los anteriores, son capaces de “desconectarse” y tener un contacto más personal. Buscan experiencias fuera del mundo digital, y para ellos el crecimiento personal va más allá del dinero. Las redes sociales más visitadas por esta clase son: Instagram y Pinterest.

2.2.4 #Beta Blazers

La edad promedio de estos Millennials es de 25 años, representan un 16% de la generación y son aquellos que tienen bien definidas sus metas a futuro. Para ellos el conocimiento es un gran indicador de éxito, valoran más la calidad que la cantidad, y son los más globales a diferencia de los demás. Al preferir más la calidad que la cantidad, y ser los más globales, es comprensible que Twitter sea la red social más usada por estos Millennials.

2.3 Comparación entre Generaciones

2.3.1 Millennials vs Generación X

La Generación MTV, Jones o X, son términos que se utilizan para referirse a los hijos de los Baby Boomers o padres de Millennials. Al igual que con los Millennials no se tiene un rango universal con fechas exactas, pero para fines de este trabajo se maneja a esta generación como los nacidos entre los años 1960 y 1984.

Esta generación estuvo presente en el nacimiento del internet y se considera un poco ajena a éste, a diferencia de los Millennials que utilizan esta herramienta para aprender de manera autodidacta y lo consideran una de sus principales fuentes de conocimiento.

A diferencia de los Baby Boomers, la Generación X es más abierta en temas de diversidad sexual, raza y política y el concepto de la familia se mantiene como un valor generacional. A diferencia de sus padres, los Millennials son una generación completamente liberal, no consideran al matrimonio como una opción, la idea de tener hijos es un tema para un futuro bastante lejano y las parejas del mismo sexo son bien vistas y aceptadas.

En el tema de educación, la Generación X a diferencia de sus hijos, se preocupan bastante por su educación y aspiran a buscar trabajos en los que puedan ascender de manera rápida, normalmente lo hacen entre los 30 y 40 años y en general se adecuan bastante bien a las necesidades de la empresa.

En este tema, los Millennials difieren bastante de sus padres, ya que éstos no quieren esperar tanto tiempo para poder ascender, al igual que si no sienten que están impactando de alguna manera a la empresa en un corto plazo, prefieren renunciar y buscar una empresa en la que el impacto se vea de manera rápida, su trabajo pueda ser reconocido y les den opciones como Home Office para poder estar más cómodos.

En temas ecológicos los Millennials son los que han estado más involucrados y esto es debido a la ignorancia que se tenía del tema en años anteriores. Pero a pesar de esto, los Millennials buscan comer de manera saludable y balanceada, realizar acciones que ayuden disminuir el calentamiento global, además prefieren trabajar para aquellas empresas que sean socialmente responsables y realicen acciones sociales benéficas.

2.3.2 Millennials vs Generación Z

La Generación Z es aquella generación que nace a partir del año 2000 (fecha que se estandarizara para fines de éste trabajo, como en párrafos anteriores), y a pesar de ser unos años más jóvenes que los Millennials, viven un entorno completamente diferente.

“Semejan ser más realistas en lugar de optimistas, están más orientados a su carrera y pueden adaptarse de forma más efectiva a los cambióstecnológicos en el trabajo” explica Dan Schawbel³, de Millennial Branding.⁴

Al ser los hermanos de los Millennials es lógico que la Generación Z, este mejor preparada para el campo laboral y por lo tanto para ser personas exitosas. Al ser una generación más orientada, se encuentran más motivados para el estudio y son mucho más centrados, creativos y abiertos que los Millennials.

Al igual que los Millennials tienen espíritu emprendedor, pero a pesar de esto, el porcentaje que corresponde a la Generación Z es mayor que el de la anterior generación. Para la Generación Z, un trabajo fijo tiene que cumplir ciertos estándares como que éste, sea acorde a su personalidad, tengan oportunidad de un crecimiento profesional y así poder alcanzar metas a mediano y largo plazo.

Ambas generaciones crecieron conviviendo con la tecnología y con el internet, pero a pesar de estar expuestos a las mismas circunstancias, la Generación Z, es capaz de balancearlo con las relaciones en persona. Una ironía en este tema es que la Generación Z son los que compran más productos en línea y los que están más interesados en obtener información verídica y de calidad.

Cuenta con una multiculturalidad muy inclusiva y liberal, mucho más que los Millennials, y esto les beneficia para ver la realidad de una manera muy diferente.

³ Fundador de la empresa Millennial Branding.

⁴ Empresa que se especializa en proveer servicios a las empresas para comprender a los Millennials, servicios que incluyen investigaciones, capacitaciones, servicios de consultoría e información acerca de esta generación en específico.

3. El Sistema de Pensiones en México

3.1 Antiguo Sistema de Pensiones de Beneficio Definido

El Instituto Mexicano del Seguro Social, se fundó el 19 de enero de 1943 y desde ese momento hasta el año de 1997, se encargó del Sistema de Pensiones en México para el sector privado.

Comenzó con un Sistema de Reparto (Beneficio Definido), en el cual las aportaciones de los trabajadores del sector privado que estaban activos en ese momento, financiaban parte importante de las pensiones de los trabajadores que decidieran jubilarse, que para finales de la década de los ochenta, eran aproximadamente 35 millones⁵. El número de personas jubiladas del sector privado que recibían alguna pensión de parte del IMSS, superaba el número de trabajadores activos, por lo tanto estos recursos empezaron a ser insuficientes.

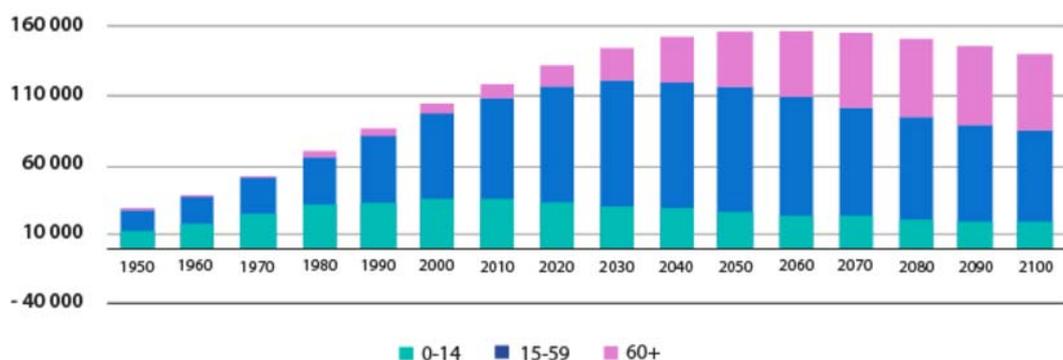
En el caso del sector público, este sistema de pensiones era manejado por el ISSSTE, al igual que el IMSS, manejaba un Sistema de Beneficio Definido.

3.1.1 Razones de la Transición al Actual Sistema de Pensiones

Algunas de las razones que motivaron la transición de los sistemas de pensiones son las siguientes:

- Estudios a mediados de los años 90's indicaban que el déficit actuarial del Producto Interno Bruto (PIB) era del 80%⁶. Parte de esto se debía los grandes cambios demográficos que no se habían proyectado para ese momento. Entendiéndose estos cambios como el incremento en la esperanza de vida, crecimiento poblacional, disminución de tasa de natalidad y la duración de las pensiones.

Figura 1. Población Total y Grupos de Edad (miles). México 1950-2100



Fuente: Datos de United Nations. *World Population Prospects-2012*. New York, Population Division, United Nations⁷.

⁵ Fuente: AMAFORE

⁶ Sales- Sarrapy, Solis-Soberon, y Villagómez- Amezcua (1996)

⁷ Gráfico obtenido de la Revista Internacional de Estadística y Geografía

El gráfico anterior muestra la evolución demográfica desde el año de 1950 hasta el 2010 y una proyección del 2020 hasta el 2100. Se dividen en tres grupos de edad: 0-14 (niños y adolescentes), 15-59 (juventud y vida adulta) y 60+(periodo de vejez). La parte alta de las barras (color rosa) en la gráfica, nos muestra el incremento del grupo de 60+ que se espera a partir del año 2020.

- La segunda circunstancia tiene que ver con la caída del salario real, un 44% aproximadamente de 1978 a 1995, a consecuencia de esto, el pago de pensiones se fue dificultando.
- La última circunstancia tiene que ver con el tema de ahorro. En los años 80, el ahorro había bajado de un 20% del PIB a menos del 16% en 1994.

Como podemos apreciar la suma de todos estos problemas provoco la necesidad de un cambio en el sistema de pensiones.

3.1.2 Requisitos de Jubilación

El IMSS en 1973, a través del Congreso, realizó una restructuración en su sistema de pensiones, mediante el cálculo basado en el salario promedio de los últimos años y el número de semanas cotizadas en las que el trabajador haya realizado sus aportaciones. Es importante resaltar que hoy en día aún se puede realizar el trámite de jubilación con estos requisitos, siempre y cuando la persona se haya afiliado al IMSS antes del 1 de Julio de 1997. El IMSS ofrece varios tipos de pensiones: vejez, ascendientes, cesantía en edad avanzada, viudez incapacidad (parcial, permanente y global), invalidez y orfandad.

Los requisitos de jubilación para la Ley de 1973 para las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada son los siguientes:

Pensión IMSS Vejez y Cesantía en Edad Avanzada:

- Debe de tener cotizadas y reconocidas un mínimo de 500 semanas.
- El asegurado debe de tener 65 años de edad para el caso de vejez, y para el caso de Cesantía en Edad Avanzada 60 años.
- Si el asegurado se quiere retirar antes de los 65 años, se le descontará un 5% cada año, y la edad mínima es 60 años (para el caso de Pensión de Vejez).
- El monto de la pensión es: un promedio del Salario Base de Cotización (SBC) de las últimas 250 semanas cotizadas y reconocidas por el IMSS y el total de semanas cotizadas y reconocidas por el IMSS a lo largo de la vida laboral.

Al igual que con los trabajadores del sector privado, el ISSSTE, ofrece la posibilidad de retirarse con el régimen anterior o con el actual, siempre y cuando el asegurado se haya afiliado antes del 1 de Julio de 1997. Si se quiere usar el régimen anterior, se debe de mencionar que se requiere una pensión por el Artículo Décimo Transitorio.

El ISSSTE ofrece los siguientes tipos de pensiones: jubilación, cesantía en edad avanzada, por edad y tiempo de servicios, invalidez y causa de muerte⁸.

3.2 Actual Sistema de Pensiones de Contribución Definida

La motivación para la reforma al Sistema de Pensiones Mexicano se debió a que se requería un nuevo sistema que diera viabilidad financiera, incrementara la cobertura y el ahorro. Como se vio anteriormente existían bastantes problemas para cubrir todas las pensiones y adicional a esto, se proyectó que la esperanza de vida iba a ir creciendo con el tiempo y en algún punto no iba a ser posible sustentar el total de pensiones de todas las personas jubiladas.

El primer movimiento hacia esta reforma fue la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en el año 1992, tanto para los trabajadores del sector privado como del público. A continuación, el 23 de mayo de 1996, se publicó la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Finalmente el 1 de julio de 1997 se dio inicio al nuevo esquema de pensiones de contribución definida basado en la capitalización de cuentas individuales en las que los trabajadores, los patrones y el gobierno ingresan aportaciones obligatorias basadas en el salario de los trabajadores del sector privado:

Estos recursos son administrados por las AFORES y a través de las SIEFORES, se invierten éstos recursos.

Para el caso del sector público, la reforma del 2007 del ISSSTE, dio a los trabajadores la oportunidad de que, al igual que los del sector privado, pudieran escoger entre los sistemas de beneficio definido o de contribución definida. A quienes optaron por el nuevo sistema se les otorgo un bono de reconocimiento para tomar en cuenta los derechos adquiridos del sistema anterior.

3.2.1 Requisitos de Jubilación

Los requisitos de jubilación para el nuevo Sistema de Pensiones de Contribución Definida sufrieron un cambio radical, debido a que aunque se mantuvieron los rangos de edad; las semanas cotizadas y la forma de calcular el monto de pensión sufrieron grandes cambios.

Pensión IMSS e ISSSTE Vejez y Cesantía en Edad Avanzada:

- Tener cumplidos los siguientes años: para vejez 65 años y cesantía en edad avanzada 60 años.
- Se deben de tener reconocidas y cotizadas un mínimo de 1,250 semanas.
- El monto de la pensión dependerá del saldo disponible en la subcuenta de retiro.

⁸ Para fines de este trabajo, el sistema de pensiones del que se hablara mayormente es el del IMSS, pero sin dejar de mencionar al del ISSSTE y su evolución histórica hasta su incorporación al nuevo Sistema de Pensiones.

3.2.2 Cuotas de Aportación

Como se menciona anteriormente, el nuevo sistema de pensiones se basa en una capitalización de cuentas individuales donde tres partes aportan: trabajadores, patrones y gobierno. Estas aportaciones se realizan con base en el salario base de cotización⁹ de cada trabajador.

Para el caso de las personas que cotizan en el IMSS, las aportaciones que se realizan son de parte de: trabajador, gobierno y patrón. El patrón realiza aportaciones tanto para la parte de cesantía y vejez, retiro y vivienda.

Para el caso de las personas que cotizan en el ISSSTE, las aportaciones realizadas son de parte de: trabajadores, dependencias o entidades en las que se labore y el gobierno.

Para ambos sectores existe también la subcuenta de aportaciones voluntarias, en la que es decisión del trabajador depositar la cantidad de dinero que se quiera ahorrar, sin un límite mínimo.

⁹Salario Base de Cotización: cantidad sobre la cual se deberán pagar las contribuciones establecidas en la Ley del Seguro Social a cargo de los patrones y trabajadores. Se integra por: pagos hechos en efectivo, prestaciones en especie (bienes o servicios) y otros elementos fijos o variables.

4. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

4.1 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

Desde su creación en 1994, la CONSAR, es la encargada de regular y vigilar el Sistema de Ahorro para el Retiro, constituido por las cuentas individuales de los trabajadores que administran las AFORES; para así poder construir un patrimonio pensionario.

Según el Artículo 2 de la LSAR, la CONSAR es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia. La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro tendrá la siguientes facultades:

- I. Regular, mediante la expedición de disposiciones de carácter general, lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas, así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los institutos de seguridad social y los participantes en los referidos sistemas, determinando los procedimientos para su buen funcionamiento.
- II. Expedir las disposiciones de carácter general a las que habrán de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, en cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los sistemas de ahorro para el retiro, tratándose de las instituciones de crédito esta facultad se aplicará en lo conducente.
- III. Emitir en el ámbito de su competencia la regulación prudencial a que se sujetarán los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro.
- IV. Emitir reglas de carácter general para la operación y pago de los retiros programados.
- V. Establecer las bases de colaboración entre las dependencias y entidades públicas participantes en la operación de los sistemas de ahorro para el retiro.
- VI. Otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a que se refiere esta ley, a las administradoras y sociedades de inversión.
 - a. Conocer de los nombramientos de los consejeros, directores generales, funcionarios de los dos niveles inmediatos inferiores y comisarios de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, con excepción de las instituciones de crédito.
- VII. Realizar la supervisión de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro. Tratándose de las instituciones de crédito, la supervisión se

realizará exclusivamente en relación con su participación en los sistemas de ahorro para el retiro. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas y la Comisión, de común acuerdo, establecerán las bases de colaboración para el ejercicio de sus funciones de supervisión.

- VIII. Administrar y operar, en su caso, la Base de Datos Nacional SAR.
- IX. Imponer multas y sanciones, así como emitir opinión a la autoridad competente en materia de los delitos previstos en esta ley.
- X. Actuar como órgano de consulta de las dependencias y entidades públicas, en todo lo relativo a los sistemas de ahorro para el retiro, con excepción de la materia fiscal.
- XI. Celebrar convenios de asistencia técnica.
- XII. Dictar reglas de carácter general para determinar la forma en que las administradoras deberán remunerar a sus agentes promotores, ya sea que éstos tengan una relación laboral con la administradora, le presten sus servicios a través de terceros, o sean independientes.
- XIII. Rendir un informe trimestral al Congreso de la Unión sobre la situación que guardan los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en el que se deberán considerar apartados específicos sobre:
 - a. Las carteras de inversión de las sociedades de inversión, incluyendo un análisis detallado de cómo el régimen de inversión cumple con lo descrito en el artículo 43 de esta Ley.
 - b. La adquisición de valores extranjeros. Este apartado deberá incluir información del porcentaje de la cartera de cada Sociedad de Inversión invertido en estos valores, los países y monedas en que se hayan emitido los valores adquiridos, así como un análisis detallado del efecto de estas inversiones en los rendimientos de las sociedades de inversión.
 - c. Las medidas adoptadas por la Comisión para proteger los recursos de los trabajadores a que se refiere la fracción XIII bis del presente artículo.
 - d. Información estadística de los trabajadores registrados en las administradoras, incluyendo clasificación de trabajadores por número de semanas de cotización, número de trabajadores con aportación, número de trabajadores con aportaciones voluntarias y aportación promedio, clasificación de los trabajadores por rango de edad y distribución de sexo y cotización promedio de los trabajadores, densidad de cotización por rango de ingreso, edad y sexo. La información anterior será desglosada por administradora y por instituto de seguridad social o trabajador no afiliado, según corresponda.
 - e. Información desagregada por administradora relativa a los montos de Rendimiento Neto, de Rendimiento Neto Real, pagados a los

trabajadores, al cobro de comisiones, y en caso de presentarse minusvalías, el monto de éstas y el porcentaje que corresponda por tipo de inversión.

- f. Establecer medidas para proteger los recursos de los trabajadores cuando se presenten circunstancias atípicas en los mercados financieros. Así como dictar reglas para evitar prácticas que se aparten de los sanos usos comerciales, bursátiles o del mercado financiero.
- XIV. Dar a conocer a la opinión pública reportes sobre comisiones, número de trabajadores registrados en las administradoras, estado de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión, cuando menos en forma trimestral.
- XV. Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro.

El Sistema de Ahorro para el Retiro, es el sistema regulado por las leyes de seguridad social que preve que las aportaciones de los trabajadores, patrones y Estado sean manejadas a través de cuentas individuales, propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular sueldos y aportaciones individuales en materia de previsión social, pensiones o complemento de alguna de éstas.

Cuando se estableció el SAR, los recursos se encontraban depositados en el Banco de México y las cuentas eran administradas por los bancos.

Incluye dos esquemas de seguridad social:

- IMSS: cubre a los empleados del sector privado.
- ISSSTE: cubre a los empleados del sector público.

Los empleados formales deben inscribirse en alguno de los esquemas mencionados para tener acceso a una pensión de contribución definida. El siguiente paso será el acceso a seleccionar el AFORE de su preferencia.

4.2 Administradoras de Fondos para el Retiro

4.2.1 Definición y Finalidad

Las Administradoras de Fondos para el Retiro, son instituciones financieras que administran los recursos de las cuentas de ahorro para el retiro a nombre de los trabajadores, son autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y supervisadas por la CONSAR.

Un dato importante de las AFORES es que, están conectadas con la base de PROCESAR¹⁰. Esta empresa es la encargada de integrar, mantener y actualizar la información de los Participantes en los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Debe de llevar a cabo procesos de homologación y conciliación de datos con las AFORES. Así como, administrar y actualizar las bases de datos para tener información acerca de procesos como: apertura, registro, traspaso y disposición de recursos de las cuentas individuales.

La finalidad de las AFORES es lograr que cada trabajador pueda contar con una pensión al momento de su retiro, cuando estos recursos no son suficientes para una pensión, el trabajador recibirá una pensión garantizada mensual por parte del Estado, y su monto será equivalente a un salario mínimo. Esta cantidad se actualizará anualmente en el mes de Febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor¹¹, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión¹².

Cada trabajador tiene derecho a tener una cuenta individual en cualquier AFORE, si no se ha decidido, sus recursos se van a una cuenta concentradora. Al momento de decidir el AFORE, se puede pedir el traspaso de la cuenta concentradora a la cuenta individual, una vez al año.

El dinero depositado en estas AFORES se invierte para generar rendimientos y al mismo tiempo para incrementar el saldo total en las cuentas individuales. Las inversiones de estos recursos están a cargo de las SIEFORES.

En México actualmente están en funcionamiento 11 AFORES:

1. Banamex
2. Invercap
3. SURA
4. Profuturo GNP
5. Principal
6. Azteca
7. Inbursa
8. PensionISSSTE
9. Coppel
10. XXI Banorte
11. Metlife

Al haber tantas opciones de AFORES, es importante tener en cuenta algunos indicadores para poder tomar la decisión correcta. El indicador en el que más

¹⁰ Empresa privada que opera con una concesión otorgada por el Gobierno Federal de la Ciudad de México para concentrar toda la información del sistema y administrar la Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

¹¹Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC): indicador económico global cuya finalidad es medir, a través del tiempo, la variación de precios de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo de los hogares mexicanos urbanos. Instrumento estadístico por medio del cual se mide la inflación. Fuente: INEGI.

¹²Fuente: Ley del Seguro Social, Artículo 170.

se fijan los trabajadores es el rendimiento neto, el cual se desarrollara en el apartado de SIEFORES.

4.2.2 Subcuentas de una AFORE

Como se mencionó anteriormente en las cuentas individuales se acumulan los recursos del trabajador y son tres partes las que aportan a esta cuenta: trabajador, patrón o dependencia y gobierno. A continuación se explicaran las subcuentas en las que se registran cada una de las aportaciones y cuánto se aporta a cada una.

Subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez (RCV) y Cuota Social (CS)

En esta cuenta se depositan las aportaciones tripartitas de la siguiente manera:

IMSS

- Cesantía y Vejez (6.5% total del salario base de cotización)
 - Patrón: 3.15%
 - Trabajador: 1.125%
 - Gobierno Federal: 0.225%
- Retiro
 - Patrón: 2%
- Cuota Social
 - La aporta el Gobierno Federal, depende del salario del trabajador y es adicional al 6.5% de la subcuenta RCV.

ISSSTE

- Cesantía y Vejez (11.3% total del sueldo básico)
 - Dependencias o Entidades: 3.175%
 - Trabajador: 6.125%
- Retiro
 - Patrón: 2%
- Cuota Social
 - La aporta el Gobierno Federal, y equivale al 5.5% del salario mínimo general vigente diario.

Subcuenta de Vivienda

Se concentran los recursos fiscales que los patrones aportan a favor de los trabajadores. Esta subcuenta solo es registrada por los AFORES, la administración la maneja el INFONAVIT¹³ o el FOVISSSTE¹⁴. Ninguna AFORE se responsabiliza de estos recursos.

IMSS

- INFONAVIT
 - Patrón: 5% del SBC

ISSSTE

¹³Institución mexicana tripartita donde participa los sectores obrero, empresarial y gobierno. Otorga créditos a los trabajadores para que puedan obtener una vivienda y brinda rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro.

¹⁴Encargado de otorgar créditos para vivienda a los trabajadores al servicio del Estado.

- FOVISSSTE
 - Dependencias o Entidades: 5% del sueldo básico

Subcuenta de Aportaciones Voluntarias

En esta subcuenta pueden aportar ya sea el trabajador o el patrón en cualquiera de ambos sectores (IMSS O ISSSTE), la aportación es voluntaria como lo dice su nombre y no hay ningún importe mínimo.

Subcuenta de Ahorro Solidario

Esta subcuenta solo se aplica para los trabajadores que cotizan en el ISSSTE. Se trata de una aportación voluntaria de parte del trabajador, y una obligatoria por parte de la dependencia para la que se labora. La entidad está obligada a aportar un 3.25% por cada 1% que aporte el trabajador.

4.2.3 Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro

Las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro, son fondos de inversión en los cuales las AFORES invierten los recursos de los trabajadores para generar rendimiento a lo largo de su vida laboral. Por Ley todas las AFORES, están obligadas a invertir estos recursos buscando siempre obtener el mayor rendimiento posible bajo estrictas medidas dictadas por la CONSAR.

Actualmente existen 5 SIEFORES, y éstas se asignan tomando en cuenta el grupo de edad al que corresponden cada trabajador y del tiempo que falta para su retiro.

Figura 2. Gráfico de SIEFORES



** Trabajadores que están próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como los trabajadores del ISSSTE con bono redimido.*

Fuente: e-sar

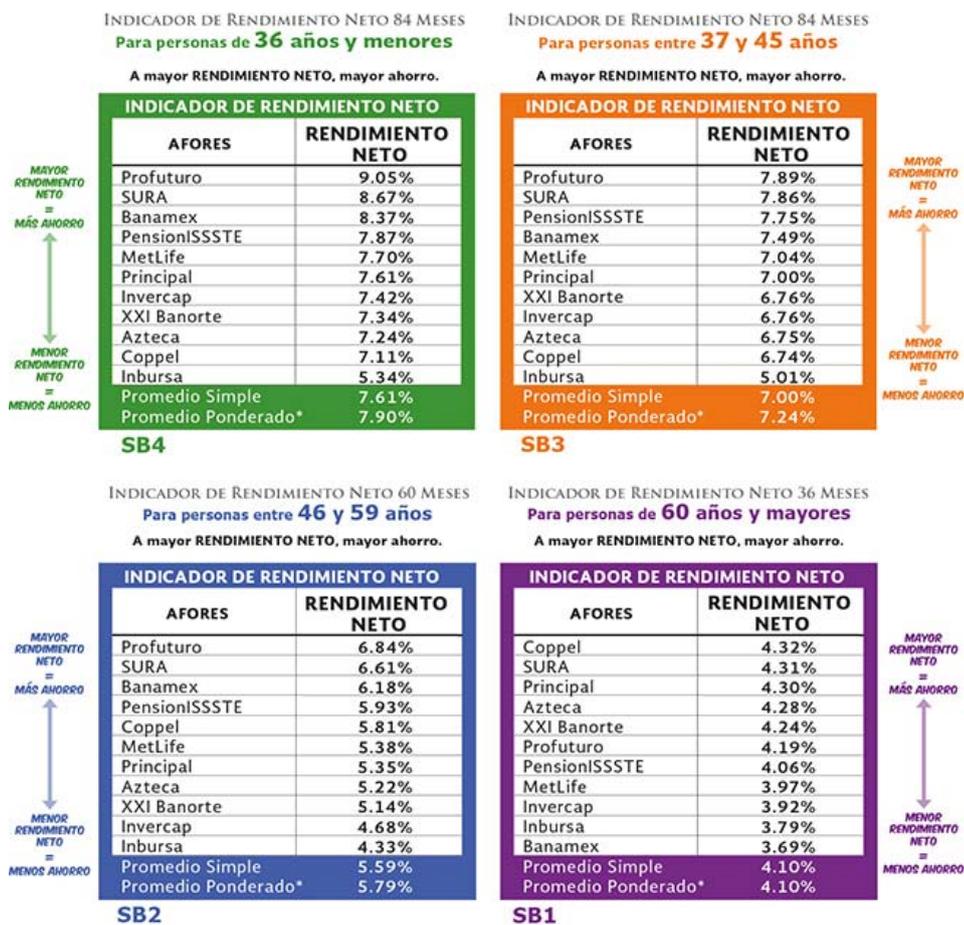
Como se mencionó anteriormente la asignación de la SIEFORE depende de la edad, pero al momento de la inversión se toma en cuenta el número aproximado de años que le faltan a los trabajadores para retirarse.

Las SIEFORES Básicas 3 y 4, al ser de los grupos de personas más jóvenes, invierten en instrumentos financieros de largo plazo, tomando en cuenta que estos trabajadores se jubilarán en aproximadamente dos o tres décadas. Las SIEFORES Básicas 0, 1, y 2 invierten en instrumentos de mediano y corto plazo, al ser de los grupos de edad más próximos a retirarse.

Por lo general una SIEFORE con un plazo de vencimiento mayor (SIEFORE 3 y 4) suele dar mejores rendimientos, pero la fluctuación y movilidad suelen ser mayores.

La siguiente imagen nos muestra las 11 AFORES y sus indicadores de rendimiento neto por cada SIEFORE. Actualmente no existe suficiente información para realizar la tabla de la SIEFORE 0, pero si está disponible para su elegibilidad.

Figura 3. Gráfico de Indicadores de Rendimientos Netos de SIEFORES. Cifras a Febrero de 2017



Fuente: CONSAR

El Indicador de Rendimiento Neto (IRN) es un indicador de desempeño de las SIEFORES, conformado por rendimientos y comisiones. Los rendimientos corresponden al desempeño de las SIEFORES en los últimos 36 meses, y las comisiones corresponden a la comisión vigente de la AFORE.

En resumen, para que el trabajador pueda escoger su AFORE de manera correcta y poder planificar bien su jubilación, tiene que saber a qué SIEFORE corresponde y el IRN de todas las AFORES, para así poder tomar una buena decisión.

4.2.4 Asociación Mexicana de AFORES

La Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, fue fundada en 1997 para fortalecer y consolidar el SAR. Es un organismo que representa los intereses de las AFORES ante las autoridades.

Algunas de las actividades que realiza son: difusión del sistema entre la población, promoción de educación financiera, desarrollo de foros de discusión, investigación, construcción de alianzas estratégicas e impulso de políticas regulatorias y económicas.

La AMAFORE, como todas las instituciones relacionadas con los AFORES, se apegan a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y a la normativa emitida por la Comisión Nacional del SAR.

4.2.5 Beneficios de las AFORES

Como se vio en los apartados anteriores las AFORES, son una posibilidad de poder crear un patrimonio a lo largo de nuestra vida laboral, para así poder contar con éste al momento de jubilación. A continuación se explican varios beneficios que sustentan este hecho:

1. Seguridad

Debido a que las cuentas son individualizadas, los retiros solamente lo pueden realizar los titulares de cada cuenta, así se asegura que el ahorro quede intacto hasta que llegue el momento de la jubilación.

2. Buen Rendimiento

El ahorro en las AFORES son una buena opción debido a que el ahorro es a largo plazo y se ha visto que ofrecen un mejor rendimiento neto que otros instrumentos en el mercado. Las SIEFORES, a lo largo de casi 20 años, han tenido rendimiento nominal anual promedio de 11.9% a marzo de 2016 según datos de AMAFORE.

3. Información Actualizada

Las AFORES, envían estados de cuenta trimestrales a domicilio. Al igual que se puede obtener información sobre saldos y movimientos en cualquier momento en las sucursales de la AFORE correspondiente así como a través de las plataformas digitales.

4. Asesoría y Orientación

Este es uno de los grandes beneficios de las AFORES, ya que muchas personas aún no están completamente informadas de lo que significa ahorrar en un AFORE. Los asesores especializados de cada AFORE se encargan de proporcionar información acerca de las cuentas individuales, planeación del retiro, incremento de ahorro y dudas en general.

5. Ahorro Voluntario

Como se ha mencionado anteriormente, el principal objetivo de una AFORE es el fomento del ahorro. Las AFORES, no establecen montos mínimos ni plazos forzosos para realizar aportaciones voluntarias, lo que le da al trabajador la completa libertad de aportar la cantidad que desee, en el momento que desee.

6. Fortalecimiento de la Economía Mexicana

El ahorro que se encuentra en las AFORES, se invierte en proyectos productivos y de infraestructura, como viviendas y carreteras¹⁵. Adicional a esto, se fomenta la creación de empleos formales y así la posibilidad de que los trabajadores de estos nuevos empleos puedan empezar su propio ahorro.

¹⁵Fuente: AMAFORE

5. Los Millennials y las Pensiones: Aplicación a México

5.1 Visión General de los Millennials en México

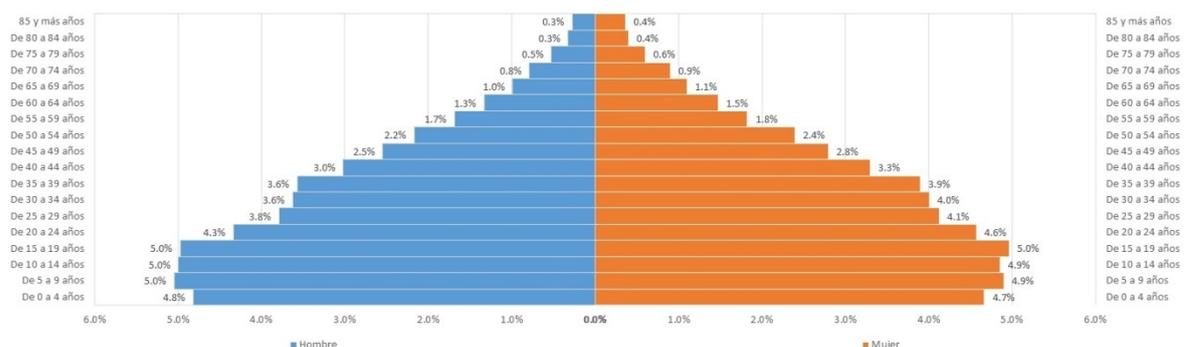
Los Censos y Conteos de Población y Vivienda que realiza el INEGI, son métodos estadísticos que se usan para poder conocer las características de los habitantes de la República Mexicana y sus viviendas a nivel nacional, estatal, municipal, por localidad, etc. El Censo se realiza cada 10 años, y en aquellos años terminados en 0; el Conteo, cada 10 años, y en aquellos años terminados en 5. En el 2010, el INEGI, realizó un Censo y en 2015 realizó un Conteo, para la actualización de las estadísticas sociodemográficas a mitad del periodo censal 2010-2020, en el mes de Marzo de 2015, y los datos se agruparon en la Encuesta Intercensal 2015 (EIC2015).

En los siguientes apartados, se especificará la fuente de la cual fueron obtenidos los datos, ya sea del Censo 2010 o de la EIC2015. Se tendrá en cuenta una tasa de crecimiento de población del 1.4% para el periodo del 2010 al 2015¹⁶.

5.1.1 Distribución de Población en México

El censo llevado a cabo en el año 2010, nos indica que la distribución de población en ese año era de la siguiente manera:

Figura 4. Población Total de México, Censo 2010
Datos en Porcentaje



Fuente: Datos Obtenidos del INEGI, Elaboración Propia

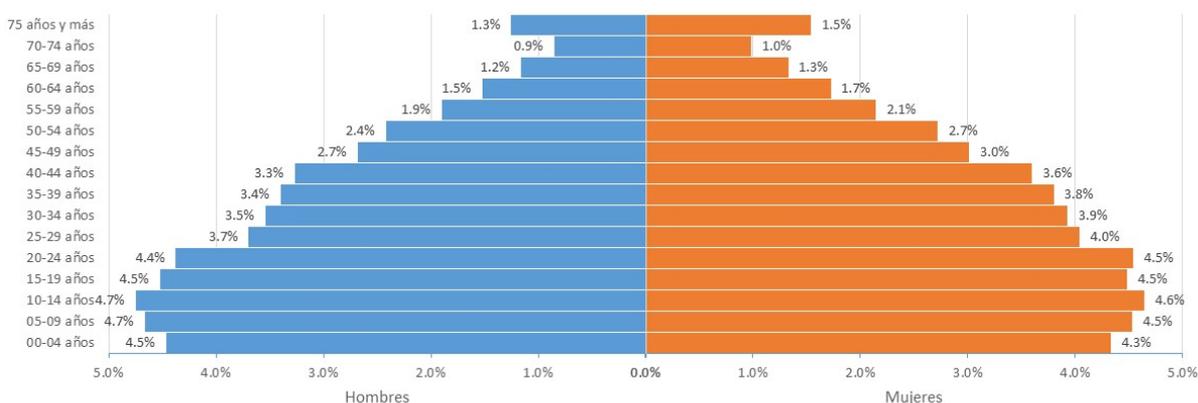
La gráfica anterior nos muestra la pirámide poblacional de México en el año 2010, con distribución por edad y sexo. El total de población contabilizada fue de 112, 336,538 residentes en el territorio mexicano¹⁷.

¹⁶ Fuente: Censo 2010

¹⁷ Fuente: INEGI, Censo 2010

La EIC2015, nos indica que el total de población en el 2015 era de 119,530,753 personas, y la distribución de población por sexo y edad en ese año era de la siguiente manera:

Figura 5. Pirámide Poblacional Mexicana 2015
Datos en Porcentaje



Fuente: Datos Obtenidos de EIC2015 e INEGI, Elaboración Propia

A pesar de tener solo cinco años de diferencia, las pirámides poblacionales de 2010 y 2015, son bastante diferentes tanto en los grupos de edad jóvenes así como en los últimos. A simple vista podemos observar un incremento en la población a pesar de que el porcentaje del grupo de edad de 0 a 4 años disminuyó del 2010 al 2015, de un 9.5% a un 8.8%.

En 2010, la población menor de 15 años representaba el 29.3% del total, mientras que la que se encontraba en edad laboral (15 a 64 años) era del 64.4% y la población en edad avanzada representaba el 6.3%. En contraste con la población de 2015, la población menor de 15 años representaba el 27.4%, la población en edad laboral era de 65.4% y la de edad avanzada un 7.2%. Como se puede observar la población de niños ha disminuido y la de adultos ha incrementado así como la de edad avanzada.

Para hablar del incremento en los grupos de edad avanzada, se debe de hablar del índice de dependencia. Éste índice es la relación entre los grupos de población económicamente dependientes; los mayores de 65 años y los menores de 15 años. La dependencia infantil ha disminuido proporcionalmente a la disminución de nacimientos, pero en el caso de la dependencia de vejez ha ido en aumento.

El índice de dependencia en el 2010, era de un 55%¹⁸, esto quiere decir que por cada 100 personas en edad de trabajar existen 55 personas en edad inactiva; pero solo de la dependencia de vejez era un 10%. En cambio el índice de dependencia en el 2015 era de un 52.8%¹⁹, lo que podemos ver que aunque los grupos de edad mayores a 65 años vayan en aumento, el índice se mantiene en un rango debido a la reducción de nacimientos.

¹⁸Fuente: Censo 2010

¹⁹Fuente: EIC2015

Un dato que siempre proporciona información acerca de la población es la esperanza de vida. La esperanza de vida se refiere al número de años que en promedio se espera que viva una persona. Según la CONAPO, la esperanza de vida en el 2010 era de 74 años, a diferencia de este año, 2017, la cual es de 75.2 años²⁰. Como podemos observar la esperanza de vida ha aumentado un poco más de un año en un periodo de 7 años. Este aumento aunque es poco, tiene un fuerte impacto en el tema de pensiones, debido a que no solo se incrementa la esperanza de vida, sino las necesidades económicas de las personas en edad avanzada, el índice de dependencia de vejez y el número de años que las personas necesitarán una pensión, entre otras cosas.

5.1.2 Mercado Laboral

Como se mencionó en capítulos anteriores los Millennials son una generación con características y necesidades muy diferentes comparadas con otras generaciones.

Una de las características que impactan bastante a la manera en la que se desenvuelven los Millennials es el estilo de crianza. Como se describió anteriormente los métodos que usaron los padres de los Millennials no les afianzaron bien las herramientas necesarias para entrar al actual mercado laboral, que es importante decir, es demasiado exigente y no cumple con las expectativas de esta generación.

A continuación se mostraran dos gráficas, la primera (Figura 6), representa la evolución de la Población Económicamente Activa en México desde el año 2010 hasta el primer trimestre del 2017 y la segunda (Figura 8) representa la población desocupada en el mismo periodo de tiempo.

En ambas graficas se muestra aquellos grupos de edad en los que están incluidos los Millenials, desde el año 2010 hasta el 2017. Es importante recordar que los Millennials cambian de grupo cada 5 años por lo que se debe de tener en cuenta la siguiente información:

- En el 2010, los Millennials se encontraban entre los 11-25 años.
- En el 2011, los Millennials se encontraban entre los 12-26 años.
- En el 2012, los Millennials se encontraban entre los 13-27 años.
- En el 2013, los Millennials se encontraban entre los 14-28 años.
- En el 2014, los Millennials se encontraban entre los 15-29 años.
- En el 2015, los Millennials se encontraban entre los 16-30 años.
- En el 2016, los Millennials se encontraban entre los 17-31 años.
- En el 2017, los Millennials se encuentran entre los 18-32 años.

²⁰Fuente: STPS

Figura 6. Grafica de la Población Económicamente Activa de México del año 2010 al Primer Trimestre del 2017

Datos en Porcentaje



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Elaboración Propia

Figura 7. Población Económicamente Activa de México del año 2010 al Primer Trimestre de 2017

Datos en Porcentajes

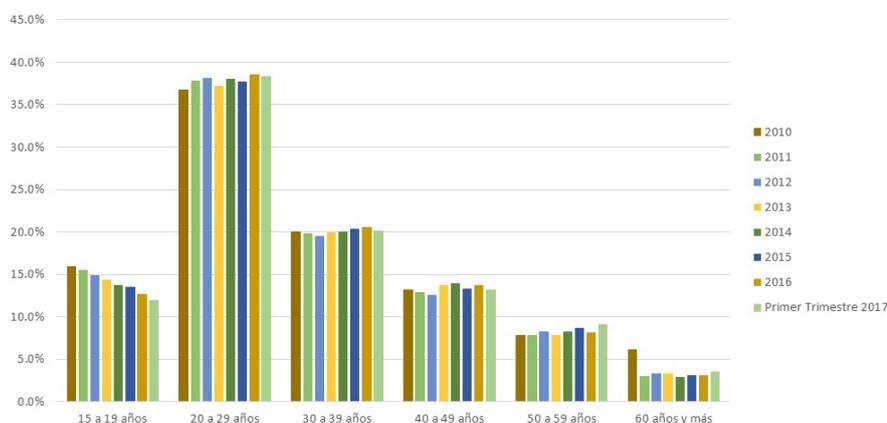
| | 15-19 años | 20-29 años | 30-39 años | 40-49 años | 50-59 años | 60 años y más |
|----------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| 2010 | 7.87% | 24.18% | 24.70% | <u>21.44%*</u> | <u>13.50%*</u> | 8.30% |
| 2011 | 7.51% | 24.27% | 24.45% | 21.53% | 13.95% | <u>8.29%*</u> |
| 2012 | 7.29% | 23.97% | 24.25% | 21.54% | 14.42% | 8.53% |
| 2013 | 6.77% | 23.79% | 24.30% | 21.99% | 14.64% | 8.52% |
| 2014 | 6.35% | 23.41% | 24.25% | 22.44% | 14.88% | 8.67% |
| 2015 | 6.25% | 23.13% | 24.35% | 22.25% | 14.90% | 9.12% |
| 2016 | 6.06% | 23.02% | 24.13% | 22.44% | 15.18% | 9.17% |
| Primer Trimestre del 2017 | <u>5.86%*</u> | <u>22.95%*</u> | <u>23.96%*</u> | 22.50% | 15.42% | 9.25% |

***Valores Mínimos**

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Elaboración Propia

Figura 8. Población Desocupada en México del año 2010 al Primer Trimestre de 2017

Datos en Porcentaje



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Elaboración Propia

Figura 9. Población Desocupada en México del año 2010 al Primer Trimestre de 2017
Datos en Porcentajes

| | 15-19 años | 20-29 años | 30-39 años | 40-49 años | 50-59 años | 60 años y más |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| 2010 | 15.94% | 36.75%* | 20.04% | 13.25% | 7.88% | 6.15% |
| 2011 | 15.54% | 37.82% | 19.85% | 12.88% | 7.86%* | 3.03% |
| 2012 | 14.87% | 38.16% | 19.52%* | 12.59%* | 8.25% | 3.30% |
| 2013 | 14.42% | 37.26% | 19.94% | 13.76% | 7.90% | 3.36% |
| 2014 | 13.78% | 38.00% | 20.04% | 14.01% | 8.25% | 2.96%* |
| 2015 | 13.56% | 37.72% | 20.38% | 13.34% | 8.69% | 3.15% |
| 2016 | 12.66% | 38.53% | 20.59% | 13.76% | 8.20% | 3.13% |
| Primer Trimestre del 2017 | 12.00%* | 38.40% | 20.13% | 13.22% | 9.11% | 3.57% |

***Valores Mínimos**

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Elaboración Propia

En las Figuras 6 y 7 podemos observar que a través de los años el porcentaje de la PEA ha ido disminuyendo específicamente en los tres primeros grupos de edad, y ha ido aumentando en los tres últimos grupos. Esta información es muy importante debido a que nos muestra una alta rotación, relacionada proporcionalmente con las Figuras 8 y 9, donde se muestra que el porcentaje de la población desocupada ha ido en aumento.

Es importante notar que el aumento de la PEA en el último grupo de edad es un foco rojo, debido a que si este grupo continúa laborando quiere decir que no reciben una pensión suficiente para poder sustentarse y deben continuar laborando para seguir cotizando o simplemente para poder complementar la cantidad que se está recibiendo de pensión.

Para el caso de los Millennials, el análisis se enfocara principalmente en los tres primeros grupos de edad: 15-19, 20-29 y 30-39 años, respectivamente; así como en el primer trimestre del 2017. En este año los Millennials tienen aproximadamente entre 18 y 32 años.

Figura 10. Comparación de PEA y Población Desocupada del Primer Trimestre de 2017

Datos en Porcentajes

| | 15-19 años | 20-29 años | 30-39 años | 40-49 años | 50-59 años | 60 años y más |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| PEA | | | | | | |
| Primer Trimestre del 2017 | 5.86% | 22.95% | 23.96% | 22.50% | 15.42% | 9.25% |
| Población Desocupada | | | | | | |
| Primer Trimestre del 2017 | 12.00% | 38.40% | 20.13% | 13.22% | 9.11% | 3.57% |

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Elaboración Propia

Como se mencionó anteriormente los Millennials son una generación inconforme laboralmente hablando, y esto lo podemos notar simplemente con el hecho de que el porcentaje de la población desocupada en el grupo de 20 a 29 años es mayor que la de la PEA. En promedio, los Millennials duran solo un año en un empleo a diferencia de los Baby Boomers y la Generación X que duraban 8 años.

Para los siguientes grupos de edad la PEA aumenta, incluyendo el último grupo de edad, el cual teóricamente tendría que ser menor. Este es otro foco rojo el cual nos habla de que el problema de pensiones es más serio de lo que se pensaba debido a que, independientemente a la edad en la que la persona comience su vida laboral, ésta no terminara hasta pasada la última edad de jubilación si así lo requiere el trabajador.

Todos estos focos rojos no solo afectan a la población en sí, sino a las grandes empresas, ya que debido a la alta rotación de jóvenes trabajadores pocas empresas quieren invertir en ellos, así como el costo que representa mantener a empleados de más de 60 años.

Los Millennials al momento de buscar trabajo, no solo se enfocan en el ámbito económico, sino también en otros aspectos como: saber si el trabajo a realizar les impondrá retos, tener la oportunidad de tomar decisiones y que éstas se vean reflejadas en la empresa, opciones de promoción a mediano y largo plazo, que la empresa tenga algún impacto social o ambiental, reconocimiento y críticas constructivas acerca de su trabajo, entre otras cosas. Las empresas han tenido que modificar bastantes procesos para poder aprovechar a los Millennials al máximo, y para así poderlos incluir en éstas de la mejor manera.

Por supuesto para una empresa que ha mantenido una cultura y forma de laboral durante mucho tiempo encuentra difícil esta transición que aunque muchas veces no se desea, es lo que se necesita para poder seguir manteniendo una reputación y un lugar en el mercado. Existen varias empresas consultoras que se dedican a dar asesorías a otras empresas para poder incluir estos cambios de la mejor manera.

Una de estas firmas de consultoría es Millennial Branding creada por Dan Schawbel, ubicada en la ciudad de Nueva York. Esta consultora se dedica principalmente a proporcionar a otras empresas estudios, capacitaciones, e información que les ayuda a entender a la Generación Y, y como incluirlos de manera eficiente en la empresa. Como se puede observar la inclusión de los Millennials al ámbito laboral es un proceso por el cual todas las empresas deben pasar debido a que el mercado va evolucionando rápidamente y deben de poder adaptarse de manera rápida.

Según una encuesta de Millennial Branding, empresas como: Google, Inc, Intel Corp., Microsoft Corp. Software y Qualcomm; se encuentran en el top 10 de América Latina con las mejores oportunidades para los jóvenes Millennials; proporcionándoles mejores salarios, horarios flexibles, mejores prestaciones, entre otros aspectos.

Como se puede observar si es posible incorporar a los Millennials al ámbito laboral, y no tiene por qué ser una tarea difícil debido a todas las facilidades con las que se cuentan hoy en día. Un tema muy importante que se debe recordar es que los Millennials y la tecnología son una muy buena combinación, y mediante esto se puede realizar procesos de manera eficiente y rápida, mejorándolos y en consecuencia incrementar la productividad de la empresa.

5.1.3 Culturas Financiera y de Ahorro

5.1.3.1 Cultura del Ahorro

Con el cambio del Sistema de Pensiones de Beneficio Definido a uno de Contribución Definida, se tuvo que implementar la cultura del ahorro en la población mexicana, ya que hasta ese momento no era tan importante el ahorro porque el estado o la dependencia para la que se laboraba era la encargada de la pensión. El problema de esta implementación radica en que solo las personas que estaban cercanas o en edad de jubilación eran las más informadas de este tema y como estaban muy cerca de la edad de jubilación, no juntaban el suficiente dinero para poder complementar su pensión y quedaban a cargo de terceras personas.

Según Carlos Ramírez Fuentes, Presidente de la CONSAR, seis de cada 10 mexicanos de entre 20 y 33 años trabajan sin aportar dinero a una AFORE. Por esta razón y por muchas más, la CONSAR realizó una Encuesta Nacional titulada “¿Qué Piensan los Millennials Mexicanos del Ahorro para el Retiro?”. El objetivo de esta encuesta es conocer la cultura del ahorro del Millennial promedio así como las acciones preventivas que realizan para el retiro. La población sujeta a este estudio fueron hombres y mujeres entre 20 y 33 años.

Es importante mencionar que, a las personas que empezaron a cotizar en el IMSS o en el ISSSTE, a partir del 1 de julio de 1997, se les conoce como Generación AFORE, es decir, que todos los Millennials son Generación AFORE, pero no viceversa. La Generación AFORE representa hoy en día el 53% de las cuentas totales administradas por la AFORE y de este porcentaje 20.5 millones son Millennials (menor a 33 años), representando el 36% del total de cuentas en el SAR.

La encuesta nos proporciona mucha información acerca del ahorro, algunos ejemplos son los siguientes:

- El 88% de los Millennials conoce que hace y es un AFORE.
- Solo 1 de 5 Millennials ve el ahorro como un mecanismo para mejorar su retiro.
- El 57% de los entrevistados considera a las AFORES como una prestación importante.
- Para el 83% contar con una posibilidad de jubilación y recibir una pensión resulta muy importante.
- El 74% que no tienen AFORE, quisieran contar con una.
- La Generación Y desean retirarse a los 65 años, independientemente que la esperanza de vida sea de 75 años.

- 7 de cada 10 Millennials consideran poco recibir una pensión equivalente a la tercera parte de su sueldo actual (tasa de remplazo esperada del sistema de pensiones actual mexicano).
- 66% de los entrevistados está consciente que el ahorro en el AFORE será insuficiente al momento de jubilarse.
- 71% de los entrevistados considera que se tiene que empezar a ahorrar para el retiro antes de los 30 años.
- 8 de cada 10 Millennials reconoce que no les es fácil recordar el ahorrar y necesitan de algún dispositivo electrónico para hacerlo.

Como podemos ver en general los Millennials están más conscientes de la importancia del ahorro para el retiro así como un interés por tener un AFORE tomando en cuenta las ganancias y/o rendimientos que estos ofrecen. Otro aspecto importante es que para los Millennials el retiro no lleva connotación negativa a pesar del conocimiento de que el ahorro no será suficiente para una pensión digna. Una ironía que podemos ver es que la generación está consciente de que el ahorro debe de empezar antes de los 30 años, pero no es una prioridad en el día a día, como se supone que debería de ser.

A pesar de toda la información en internet y proporcionada por las empresas así como por la CONSAR, aún existe un alto porcentaje (74%) de personas que no cuentan con un AFORE, por lo tanto se debe de incrementar los canales de comunicación así como los beneficios del ahorro al momento del retiro.

5.1.3.2 Cultura Financiera

Actualmente los Millennials enfrentan bastantes dificultades en el ámbito financiero, una de éstas es la incertidumbre financiera. PWC realizó una lista con 7 características que considera que son exclusivamente de los Millennials:

1. Poco Conocimiento Financiero
Según un estudio de PWC, solo el 24% cuenta con educación financiera básica y solo un 8% con educación financiera alta. Esto nos habla de que a pesar de que los Millennials hayan terminado sus estudios universitarios, no garantiza que sepan llevar sus finanzas personales de la mejor manera.
2. No están conformes con su situación financiera
Según el estudio de PWC, el 34% de los Millennials está insatisfecho con su situación financiera, y el 18% está bastante infeliz con su situación. A pesar de estar inconformes y debido a la falta de conocimientos básicos, los Millennials no pueden hacer mucho para mejorar su situación.
3. Preocupación por Préstamos Estudiantiles
Esta característica sería de las más importantes debido a que los préstamos estudiantiles les permiten a los Millennials tener acceso a una educación superior. El estudio mostro que menos del 54% tienen preocupaciones sobre su capacidad financiera para cumplir con esta obligación.

4. Sobre Endeudados, pese a los altos niveles de educación
Según PWC, dos de cada tres Millennials, y 80% con educación universitaria tienen una deuda grande de largo plazo. Mientras que 31% de los Millennials y 44% de los que tienen carrera universitaria cuentan con más de una deuda a largo plazo.
5. Sacrificio de Ahorro para el Retiro
Según el estudio, 36% de los Millennials tienen una cuenta para el retiro. El 17% de los que cuentan con algún ahorro para el retiro obtuvieron algún préstamo y el 14% toman dinero de esta cuenta para cubrir otras cuentas. A pesar del conocimiento de la necesidad del ahorro y que aun cuentan con una larga vida laboral, los Millennials toman estas cuentas para saldar otras deudas.
6. Fragilidad Financiera
Los Millennials no cuentan con la solvencia necesaria para poder afrontar grandes problemas que requieran una gran cantidad de dinero de forma inmediata. Y si se cuenta con esto, al primer problema se agotaría y sería muy difícil reponer el dinero debido a la falta de la cultura del ahorro.
7. No buscan Ayuda Financiera
A pesar de la falta de conocimiento de finanzas, los Millennials no acuden a profesionales para poder mejorar su situación financiera. Según el estudio solo el 27% ha buscado asesoría profesional para poder gestionar sus ahorros.

Estas características pretenden solo dar un panorama general de como los Millennials manejan sus finanzas, aunque existen aquellos que lo realizan de manera eficiente, estos fueron los resultados que arrojó el estudio realizado por PWC. También nos dan un panorama general del cual partir para poder realizar acciones que ayuden a los Millennials a poder tener un buen manejo de sus finanzas y así poder tener un mejor control.

Así como en la Cultura del Ahorro, la Encuesta Nacional, nos aporta información acerca de los Millennials y su cultura financiera algunos resultados son los siguientes:

- 64% de las personas encuestadas no llevan un registro de sus ingresos y gastos.
- 74% de los entrevistados consideran que una pensión adecuada debe ser superior a los \$7,500 pesos mexicanos.
- La mitad de los Millennials tiene preferencia por emprender y trabajar por su cuenta y la otra mitad trabajar para una empresa.
- 5 de cada 10 entrevistados no respondieron correctamente a las preguntas básicas de finanzas (interés compuesto, tasa de interés, inversión).

Como podemos darnos cuenta los resultados de la Encuesta Nacional concuerda con varios puntos que se mencionaron en el estudio de PWC. Y a pesar de que un alto porcentaje de los Millennials consideran que la pensión debe de ser mayor

a \$7,500 pesos mexicanos (74%), solo una pequeña parte de esta población tiene conocimientos de cómo llegar a tener una pensión igual o mayor a esta. Esto nos habla de la falta de interés de parte de los Millennials, pero también de la educación que se recibe en los hogares y el estilo de vida al que se esté acostumbrado.

Es importante mencionar que debido a la información proporcionada en este apartado ahora se sabe que ningún Millennial se va a poder jubilar con una pensión, y que el dinero que reciba en su jubilación será el producto de lo que se ahorró a lo largo de su vida laboral junto con las aportaciones voluntarias realizadas por el mismo. Así como que el número de años que el Millennial tendrá que trabajar será mayor que el de la generación anterior, y no se podrá jubilar a los 65 años, debido a que el monto de la pensión no será suficiente para mantener el mismo estilo de vida.

También se da a notar la importancia de la educación financiera junto con una buena cultura del ahorro, que específicamente en México no se proporciona como se debería. La CONSAR cuenta con varios cursos, anuncios en medios de comunicación y artículos, entre otras maneras de promocionar el ahorro voluntario en las AFORES, pero al no estar tan presente en la vida diaria de los Millennials debido a que es una inversión a largo plazo, no se le da la importancia necesaria hasta que ya es demasiado tarde o ya queda poco tiempo para el momento del retiro.

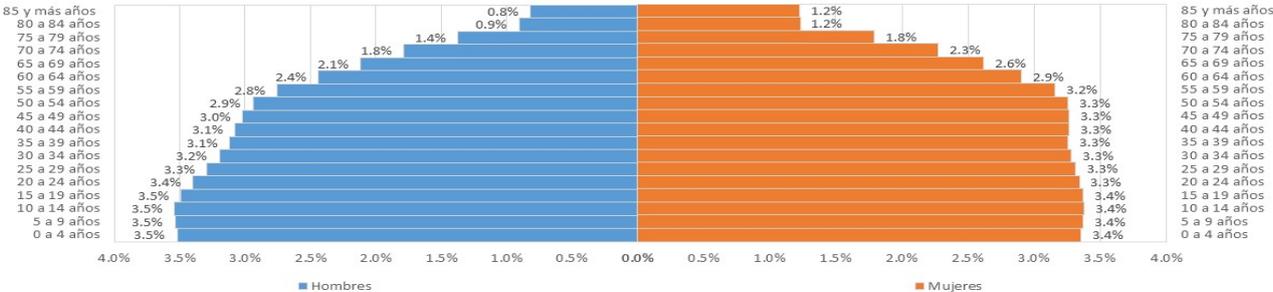
5.2 Retos futuros a los que se enfrentan los Millennials

En este capítulo se hablaran de elementos claves tanto en la vida laboral como personal de los Millennials para así poder planear y obtener una jubilación satisfactoria.

5.2.1 Pirámide Poblacional

Anteriormente se presentaron las pirámides poblacionales de los años 2010 y 2015, en las cuales se pudo apreciar el aumento de población así como el cambio en todos los grupos de edad. La siguiente pirámide poblacional es una proyección de la población en el año 2050, realizada en el Censo 2010.

Figura 11. Proyeccion Poblacional de México Año 2050, Censo 2010
Datos en Porcentaje



Fuente: Datos Obtenidos de CONAPO, Elaboración Propia

La proyección del 2050, nos habla que la población mexicana ascenderá a 150, 837,517 personas²¹. De este total el porcentaje de personas de 65 años y más es de un 16.1%. A diferencia de la pirámide de población realizada en el EIC2015, el porcentaje de población correspondiente al grupo de edad de 65 años y más era de un 7.2% del total de la población. Debido al incremento de este grupo de edad, es evidente que la esperanza de vida de la población incrementara en este año.

La disminución de población menor a 15 años, el incremento de la población mayor a 65 años y la importancia que tiene la población de entre 15 a 64 años, son tres condiciones demográficas que propician el llamado bono demográfico²². Este bono por sus características brinda al país una oportunidad para invertir en capital humano, enfrentar los retos de desarrollo y enfrentar el envejecimiento demográfico; este bono depende gran parte del aprovechamiento del potencial productivo de la fuerza de trabajo.

Actualmente en México no se está aprovechando al máximo este bono demográfico, debido a que, como se mencionó anteriormente, las empresas tienen que seguir un proceso lento para la integración de nuevos trabajadores como los Millennials. Adicional a esto, la alta rotación por parte de esta generación, tiene como consecuencia que las empresas no inviertan en capital humano y contraten a personas con más experiencia que los Millennials por la facilidad y simplicidad que requiere este tipo de contrato.

Adicional a esto la falta de oportunidades para estudiar es un factor que también afecta bastante al bono demográfico así como a la población. En la EIC2015, de la población de 18 a 24 años, solo el 31.5% asistía a la escuela. Este dato es bastante impactante debido a que no llega ni a la mitad de la población, esto nos habla de una sociedad que no le da la suficiente importancia a la continua preparación y a un gobierno que tampoco ayuda facilitando oportunidades como becas o financiamiento para la continuación de los estudios. La consecuencia inmediata de la poca preparación que tiene esta población es que al no conseguir buenos trabajos con un buen sueldo, pasan a ocupar trabajos en el sector informal y este sector no garantiza servicios de salud ni de pensión.

Los Millennials en el año 2050, se encontrarán aproximadamente entre los 50 y 65 años, y según la proyección esta generación representara el 22% de la población total. Se encontrarán en una situación en la que ya estén planteando la idea de una jubilación próxima, y a pesar que actualmente la primera edad de jubilación es de 60 años, la CONSAR ha considerado aumentar esta a 70 años, para que la tasa de remplazo o monto de pensión se incremente al finalizar la vida laboral y se pueda gozar de una buena tasa de remplazo. Por esta razón es tan importante que los Millennials comiencen a destinar una parte de su sueldo al ahorro voluntario en las AFORES.

²¹Fuente: CONAPO

²²Bono Demográfico: fenómeno que se da dentro del proceso de transición demográfica en el que la población en edad de trabajar es mayor que la dependiente y por lo tanto el potencial productivo es mayor. Fuente: CONAPO

5.2.2 Sistema Actual de Pensiones

Actualmente el Sistema de Pensiones Mexicano consta de tres contribuciones definidas mensualmente aportadas por el trabajador, el gobierno y la dependencia o patrón del trabajador.

Es importante diferenciar entre las personas que actualmente reciben pensión y personas que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997, que son las que solo obtendrán una pensión a partir de la cantidad de dinero que ahorren a lo largo de su vida laboral, la llamada Generación AFORE.

De acuerdo con la OCDE, México es uno de los países donde más adultos mayores trabajan para subsistir, debido a que no reciben una pensión digna. A partir de la reforma de 1997, esta situación se agravó ya que los trabajadores al momento de recibir una pensión, ésta solo representaba el 30% de su último salario mensual; a diferencia del 85% que recibían antes de la reforma.

Como se puede observar la pensión que se recibe actualmente es insuficiente, de ahí la insistencia de la CONSAR, en realizar aportaciones voluntarias. En últimos estudios la CONSAR, señala que cada persona debe de ahorrar entre un 60% a 70% de sus ingresos totales percibidos en edad productiva para así poder contar con una buena pensión y poder subsistir sin sobresaltos económicos durante la última etapa de su vida. Es decir si el trabajador gana 10 mil pesos de ingreso mensual, 70% debería de ir a su AFORE, es decir, que el trabajador debe de cubrir todas sus necesidades con el 30% restante, lo cual es imposible debido a la economía mexicana.

5.2.3 Ahorro Voluntario

Como se vio anteriormente las AFORES son las encargadas de manejar e invertir los recursos de los trabajadores a lo largo de su vida laboral. El porcentaje total de aportaciones es de un 6.5% del sueldo del trabajador. Este porcentaje, al momento de realizar el cálculo del monto aproximado de la pensión, se estima que solo alcanzara para que el trabajador se jubile con el 30% equivalente a su último sueldo, por eso es tan importante el ahorro voluntario para la Generación AFORE.

Estimaciones de la CONSAR calculan que una persona con ingresos actuales de tres salarios mínimos con un ahorro de 10 pesos al día durante 40 años elevaría su tasa de reemplazo (el porcentaje del último salario al momento de retirarse que corresponde como jubilación) de 46% al 70%. Actualmente la Generación Millennial está interesada en ahorrar, pero no todos ven la opción de ahorrar en una AFORE, algunos prefieren fondos de inversión personalizados en algún banco, pero la desventaja de estos fondos es que la disposición del dinero es libre y en el AFORE te la dan solo cuando cumples los requisitos mínimos establecidos.

Aproximadamente 40% de los Millennials prefieren ganar un mejor sueldo que contar con prestaciones sociales según la Encuesta Nacional realizada por la CONSAR. Esto nos habla que aunque están conscientes de la necesidad del ahorro, no lo hacen y le dan más importancia al presente que al futuro. Carlos Ramírez Fuentes, presidente de la CONSAR, recomienda que se debe de ahorrar de 13% a 15% del salario desde el primer momento que se comienza a laborar.

La CONSAR realiza bastantes esfuerzos para concientizar a los Millennials acerca de la importancia del ahorro voluntario en AFORES, un ejemplo de esto es que anualmente se les envía a los trabajadores un informe previsional, en el cual se muestra la cantidad que recibirán de pensión, de acuerdo a la cantidad de dinero ahorrado hasta ese momento. Con este documento los trabajadores pueden saber si el ahorro que hacen mensualmente será suficiente y si no tomar medidas para mejorarlo.

Otra opción que fomenta el ahorro voluntario es la contratación de seguros de ahorro a largo plazo que ofrecen las aseguradoras; estos seguros son complementos de las AFORES, pero si algún trabajador no tiene AFORE el seguro contratado funciona bastante parecido al momento de la jubilación.

La mayor parte de las aseguradoras mexicanas ofrecen este tipo de seguros, que en realidad son seguros dotales mixtos²³. Éstos seguros pueden brindar la posibilidad de ahorrar en pesos mexicanos, dólares o UDIS²⁴. Estas posibilidades ofrecen al contratante disminuir los riesgos que existen con el aumento de la inflación, es decir, garantizan que la suma asegurada que se contrata continúe teniendo el mismo valor a través de los años.

Una última opción de ahorro son los seguros Unit Linked, se trata de seguros de vida en los que el tomador invierte y designa en donde quiere invertir y la aseguradora sustenta la titularidad de estos activos y los asigna a la póliza. Es decir, la persona adquiere fondos de inversión, no como partícipe, sino como asegurado de una compañía, la cual es la titular de las participaciones de estos fondos. Sin embargo, el tomador es el que decide en que fondos quiere invertir aceptando todo el riesgo de la inversión. Esta opción es recomendada para personas con bastante conocimiento en fondos de inversiones y con un buen asesoramiento, aunque son opciones de ahorro a largo plazo, se debe de tener conocimientos al momento de invertir en cualquier fondo debido al riesgo que solamente la inversión representa.

Como se puede observar, no solo las AFORES, son la única opción para realizar ahorros voluntarios, aunque en los seguros este ahorro se transade en el cobro de una prima mensual, trimestral o anual; fundamentalmente es la misma acción.

²³Seguro Dotal Mixto: combinación de un seguro de vida con uno de supervivencia. Si el asegurado fallece antes del plazo previsto, se entregara a sus beneficiarios la indemnización, y si sobrevive a dicho plazo se le entregara al propio asegurado la indemnización.

²⁴UDIS: Unidades de Inversión: son factores (valores) que se aplican a la adquisición de créditos hipotecarios y son publicadas por el Banco de México en el Diario Oficial de la Federación.

5.3 Visión a Futuro

El mercado laboral mexicano se encuentra en una transición con la inclusión de los Millennials y de la Generación Z, así como la salida de la Generación X. Pero para el 2020, según el Periódico El Economista, el 35% de la fuerza laboral en el mundo corresponderá a la Generación Millennial, y por lo tanto les corresponde a las empresas revisar sus esquemas de trabajo y modificarlos para la implementación de esta generación en su fuerza laboral.

Para los Millennials en México la situación es bastante difícil debido a que las tasas de natalidad son bajas, esto nos trae de consecuencia que el soporte familiar cada vez será menor, y que en algún punto esta generación terminara pagando sus pensiones, la de sus padres y hasta la de sus abuelos. Por lo tanto la Generación Y tendrá que trabajar más años que los de la generación anterior y por lo tanto también ahorrar más.

Debido a que los Millennials tardan en incorporarse al mercado laboral, se ven limitados al momento de acumulación de beneficios así como las ventajas que ofrece la capitalización del ahorro, adicional a esto se agrega que la esperanza de vida crecerá en los siguientes próximos años, se refuerza la idea de que los Millennials no podrán jubilarse a la edad de 65 años. Por esta razón los jóvenes tienden a relacionar el tema del retiro con incomodidad, rechazo y hasta incertidumbre provocando una barrera frenando y retrasando la acción del ahorro.

Los Millennials enfrentan varios retos que deben de ser atacados y resueltos en un futuro próximo:

- Reforzar la cultura del ahorro y financiera para así poder llegar a tener una idea más realista de lo que puede pasar en el futuro si no se ahorra durante la vida laboral del Millennial.
- Entender que las empresas están en un momento de transición de esquemas pasados a esquemas nuevos para así poder incluir a esta generación de una manera eficiente.
- Tratar de incluirse en el mercado laboral lo más pronto posible para poder cotizar el número mínimo de semanas requeridas para garantizar una pensión mínima.
- Contar con una AFORE o seguro dotal o inversión a largo plazo, o cualquiera de los instrumentos de ahorro y realizar aportaciones voluntarias para poder incrementar su ahorro, en el caso en el que el instrumento lo permita.

Es importante mencionar que el futuro de los Millennials solo está en sus manos y que a diferencia de las generaciones anteriores, ellos son los arquitectos de su jubilación.

6. Conclusiones

Ser Millennial, mexicano y no tener cultura del ahorro hoy en día es una muy mala combinación. Pero a pesar de esto y de toda la mala fama que se atribuye a esta generación no se puede negar que están en constante aprendizaje, generando ideas, revolucionando la forma de trabajar y de hacer negocios. Por todo esto, además de las razones expuestas a lo largo de este trabajo, es imperativo que el mercado laboral empiece a dar respuesta para disminuir la rotación y generar empleos de larga duración y estabilidad que proporcione a los Millennials y puedan contribuir al éxito de las empresas y al mantenimiento de la economía y el sistema de pensiones.

Una característica muy específica de esta generación es la necesidad de trascender en el trabajo y sentirse orgulloso de la empresa para la que se labora. Se hace referencia a esta característica, no porque otras generaciones no la tengan, si no que esta generación la usa como referencia para aceptar o rechazar una oportunidad laboral y a pesar de que para otras generaciones es muy banal esta razón, para los Millennials es importante debido a su interés por tener un impacto de su trabajo en la empresa. Otra característica importante de esta generación es el uso intensivo que hacen de la tecnología y de las redes sociales, por lo que algunas empresas han empezado a modificar sus mecanismos de reclutamiento dándole mayor importancia a las redes sociales y así empatizar mejor con los Millennials.

Un punto que es bastante importante pero poco viable de implementar en México, es la educación financiera desde tempranas edades. La inclusión de clases de finanzas básicas en bachillerato podría ayudar a que los mexicanos razonen de manera diferente al momento de invertir en sí mismas. Estas formaciones darían una visión más clara de cómo funciona el ámbito financiero y económico dando herramientas y conocimientos desde tempranas edades que generarían un impacto económico para la economía mexicana.

En el ámbito de la cultura del ahorro, los Millennials tienen bastante claro la importancia de tener un buen ahorro a lo largo de la vida laboral, pero al no ser una de sus prioridades complica el hecho de poder acceder a una buena pensión al momento de la jubilación. A través de todos los esfuerzos de la CON-SAR para dar a conocer esta información y su importancia, esta generación se ha empezado a informar bastante y como resultado se ha tenido un incremento en la apertura de cuentas individuales en los AFORES.

A pesar de la complicada economía mexicana, el comportamiento Millennial y el cambio de sistema de pensiones mexicano; se puede decir que los Millennials si se podrán jubilar, no a la edad de los 65 años, pero se calcula que a los 70 años puede que sea una buena edad para jubilar a esta generación

En el tema de las pensiones, los Millennials también contarán con una, pero no será suficiente, por lo tanto se tendrá que complementar con ahorros voluntarios durante toda su vida laboral.

Se debe mencionar que habrá personas que querrán seguir cotizando semanas para poder obtener una pensión mayor, más allá de los 70 años, y para poder hacer esto se espera que las empresas hayan realizado las modificaciones necesarias para que los Millennials puedan dejar de trabajar cuando quieran y no cuando sean obligados.

7. Glosario

- AFORE: Administradoras de Fondos para el Retiro
- AMAFORE: Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro
- CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores:
- CNSF: Comisión Nacional de Seguros y Fianzas
- CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
- FOVISSSTE: Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: encargado de otorgar créditos para vivienda a los trabajadores al servicio del Estado.
- IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social
- INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
- INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado.
- LSAR: Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
- PEMEX: Petróleos Mexicanos
- PWC: PriceWaterhouseCoopers
- SAR: Sistema de Ahorro para el Retiro
- SBC: Salario Base de Cotización
- Seguro Popular: se encarga de brindar servicios de salud para todas las personas inscritas en el sistema de protección social en salud, y trabaja tanto como en el ámbito público así como con el privado en todos los estados de la República Mexicana.
- SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- SIEFORE: Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro
- STPS: Secretaria del Trabajo y Previsión Social

8. Bibliografía

Libros

- CARAHER, L. Millennials en la Oficina: Como Lidar con una generación que no sigue reglas. Traducción de E. Preciado Martínez. 1ra ed. México: Ediciones Culturales Paidós, S.A de C.V., 2015

Capítulos de Libros

- FELDSTEIN, M. "Privatizing Social Security". En: PENSION SYSTEM REFORM: THE MEXICAN CASE. Chicago: University of Chicago Press, Enero 1998, págs. 135-175.

Fuentes Oficiales

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, Diagnóstico del Sistema de Pensiones, Junio 2015
(Fecha de Consulta: 10 de Mayo de 2017).
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, Capítulo II: De la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, Última Reforma DOF: 10 de enero de 2012
(Fecha de Consulta: 15 de Mayo de 2017).

PDF

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Anuario Estadístico y Geográfico de los Estados Unidos Mexicanos 2016, México: INEGI, 2016
(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).
- GARCÍA, M; SEIRA, E. Consideraciones sobre la Evolución y retos del Sistema de Ahorro para el Retiro. México: Fundación de Estudios Financieros, 2016
(Fecha de Consulta: 31 de Mayo de 2017).
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México. Traducción: CONSAR, 2016
(Fecha de Consulta: 15 de Mayo de 2017).
- ZAMARRIPA, G; SÁNCHEZ TELLO, J. Principios para una Reforma Integral al Régimen de Pensiones en México. México: Fundación de Estudios Financieros, 2016
(Fecha de Consulta: 31 de Mayo de 2017).

Referencias Web

AFORE.COM.MX. Las 20 Principales Dudas sobre AFORE. 2013

<<http://www.afore.com.mx/20dudas.php>>

(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).

AFORES.ORG.MX. Subcuentas AFORE. 2014

<http://afores.org.mx/subcuentas_cuenta_individual_ahorro_afore.html>

(Fecha de Consulta: 16 de Mayo de 2017).

ASOCIACION MEXICANA DE AFORES. Antecedentes: La Reforma de 1997.

<<http://www.amafore.org/antecedentes-la-reforma-de-1997/>>

(Fecha de Consulta: 28 de Marzo de 2017).

BBVA BANCOMER. 11 Claves Financieras para entender como son los Millennials. 23 de Septiembre de 2015

<<https://www.bbva.com/es/11-claves-financieras-entender-los-millennials/>>

(Fecha de Consulta: 6 de Abril de 2017).

C.PICO, R. Cómo la Generación Z se diferencia de los Millennials. 2 de Septiembre de 2014.

<<http://www.puromarketing.com/88/22775/como-generacion-diferencia-millennials.html>>

(Fecha de Consulta: 4 de Mayo de 2017).

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE MÉXICO. Representativa ante Organismos de Seguridad Social: Salario Base de Cotización. Diciembre de 2014.

<https://www.ccpm.org.mx/avisos/Caso_Prac_CROSS_Tec_ok.pdf>

(Fecha de Consulta: 15 de Mayo de 2017).

CONDUSEF. Ahorro y Protección Garantizados. 2012

<<http://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/seguros/otros/207-ahorro-y-proteccion-garantizados>>

(Fecha de Consulta: 13 de Julio de 2017).

CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN. Proyecciones de la Población 2010-2050. 25 de Abril de 2014.

<<http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones>>

(Fecha de Consulta: 7 de Junio de 2017).

CONSEJO NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO. Encuesta Nacional ¿Qué Piensan los Millennials Mexicanos del Ahorro para el Retiro? Febrero de 2017

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/193799/PPT_IPSOS_MILLENNIALS_VF.pdf>

(Fecha de Consulta: 23 de Junio de 2017).

E-SAR. Ahorro Solidario (ISSSTE). 2017
<<https://www.e-sar.com.mx/PortalEsar/public/ahorroSolidarioInicio.do>>
(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).

EL ECONOMISTA. Índice de Rendimiento Neto. 19 de Junio de 2011
<<http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2011/07/19/indice-rendimiento-neto>>
(Fecha de Consulta: 31 de Mayo de 2017).

EL UNIVERSAL.MX. Entérate: ¿Qué es el bono demográfico? 28 de Febrero de 2011
<<http://archivo.eluniversal.com.mx/notas/748290.html>>
(Fecha de Consulta: 26 de Junio de 2017).

FONDO DE LA VIVIENDA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. ¿Qué es FOVISSTE? 8 de Mayo de 2014
<http://www.fovissste.gob.mx/es/FOVISSSTE/Que_es_FOVISSSTE>
(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).

FORBES MÉXICO. Las 5 AFORES mejor (y peor) evaluadas en servicios. 21 de Febrero de 2015.
<<https://www.forbes.com.mx/las-5-afores-mejor-y-peor-evaluadas-enservicios/#gs.bRvnp5w>>
(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).

FORBES MÉXICO. Sólo 7% de los adultos mayores reciben una pensión digna. 4 de Noviembre de 2013
<<https://www.forbes.com.mx/solo-7-de-los-adultos-mayores-recibe-una-pension-digna/#gs.kJAC750>>
(Fecha de Consulta: 3 de Julio de 2017).

GONZÁLEZ, A, R. Sin AFORES, seis de cada 10 “Millennials”: CONSAR. 22 de Febrero de 2017
<<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2017/02/22/sin-afores-seis-de-cada-10-2018millennials2019-consar>>
(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).

HAM CHANDE, R; ROJAS HUERTA, A; ROSA GUDIÑO, M. Envejecimiento por Cohortes de la Población Mexicana de 60 años de edad y más en 2010. Mayo-Agosto 2015
<http://www.inegi.org.mx/RDE/rde_15/rde_15_art5.html>
(Fecha de Consulta: 7 de Junio de 2017).

IMAGEN DE LAS CINCO SIEFORES
<http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/rankia/images/valoraciones/0022/3016/libre-cambio-de-siefore_foro.jpg?1452686665>
(Fecha de Consulta: 31 de Mayo de 2017).

INSIDE QUEST. La Verdad Sobre los Millennials: Simon Sinek. 1 de Febrero de 2017

<https://www.youtube.com/watch?v=t0_aUip6koQ>

(Fecha de Consulta: 1 de Mayo de 2017).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Encuesta Intercensal 2015: Panorama Sociodemográfico de México. Marzo 2015.

<<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>>

(Fecha de Consulta: 12 de Junio de 2017).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Población de 15 años y más edad. 12 de Agosto de 2016.

<<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>

(Fecha de Consulta: 23 de Junio de 2017).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. “Estadísticas a Propósito el Día Internacional de la Juventud (15 a 29 años) 12 de Agosto”. 10 de Agosto de 2016.

<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/juventud2016_0.pdf>

(Fecha de Consulta: 23 de Junio de 2017).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Índices de Precios. 2017.

<<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/INP/PreguntasINPC.aspx>>

(Fecha de Consulta: 16 de Mayo de 2017).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Ocupación: Población de 15 años y más según condición de actividad y disponibilidad, nacional y trimestral. 16 de Mayo de 2017

<<http://www.inegi.org.mx/sistemas/BIE/CuadrosEstadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25577>>

(Fecha de Consulta: 17 de Mayo de 2017).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Principales Resultados del Censo de Población y Vivienda 2010. México. 2010

<<http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825002093>>

(Fecha de Consulta: 16 de Junio de 2017).

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez. 8 de Agosto de 2016.

<<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002>>

(Fecha de Consulta: 11 de Mayo de 2017).

MARTÍNEZ, A. México Desperdicia su Bono Demográfico. 17 de Junio de 2017

<<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/07/17/1105455>>

(Fecha de Consulta: 27 de Junio de 2017).

MARTÍNEZ, M. Ocuparan 35% de los Millennials el mercado laboral en el 2020. 25 de Mayo de 2016

<<http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/05/25/ocuparan-35-millennials-mercado-laboral-2020>>

(Fecha de Consulta: 4 de Julio de 2017).

MENDOZA, M. Mexicanos deben ahorrar 70% del salario, si quieren una vejez digna: CONSAR. 12 de Junio de 2017

<<https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2017/06/12/mexicanos-deben-ahorrar-70-del-salario-quieren-una-vejez-digna-consar.html>>

(Fecha de Consulta: 3 de Julio de 2017).

MI RETIRO Y PENSIÓN. La Procesar. 15 de Abril de 2014.

<<http://miretiroypension.com/2014/04/la-procesar/>>

(Fecha de Consulta: 16 de Mayo de 2017).

MILLENNIAL BRANDING. Company Information. 2011

<<http://millennialbranding.com/about-us/company-information/>>

(Fecha de Consulta: 23 de Junio de 2017).

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. La transición del sistema mexicano de pensiones hacia un sistema de cuentas individuales de contribución definida ha aumentado su sostenibilidad financiera, afirma estudio de la OCDE. 15 de Octubre de 2015

<<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/sistema-de-pensiones-de-mexico-ocde.htm>>

(Fecha de Consulta: 15 de Mayo de 2017).

PEREZBOLDE, G. Conoce las Diferencias entre Millennials, GENX y Baby Boomers. 16 de Diciembre de 2014.

<<http://www.merca20.com/conoce-las-diferencias-entre-millennials-genx-y-baby-boomers/>>

(Fecha de Consulta: 13 de Marzo de 2017).

RAMÍREZ, D. Más Vale que ya te olvides de la palabra "pensión". 26 de Mayo de 2017.

<<http://www.dineroenimagen.com/2017-05-26/73495>>

(Fecha de Consulta: 23 de Junio de 2017).

REBOLLEDO, R.A. 7 Características de las Finanzas Millennial. 25 de Octubre de 2016

<<http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2016/10/25/7-caracteristicas-las-finanzas-millennial>>

(Fecha de Consulta: 26 de Junio de 2017).

RETIRUM. Pensiones IMSS.

<<http://www.retirum.com.mx/pensiones-imss.php>>

(Fecha de Consulta: 8 de Mayo de 2017).

RODRIGUEZ SANCHEZ, J. La Realidad de las Pensiones del Seguro Social. 14 de Febrero de 2015.

<<https://www.forbes.com.mx/la-realidad-de-las-pensiones-del-seguro-social/#gs.2fOAY0U>>

(Fecha de Consulta: 4 de Abril de 2017).

RYNNE, A. The Millennial Minute: Carat Research Reveals 4 Distinct Millennial Audiences. 6 de Octubre de 2015.

<<https://business.linkedin.com/marketing-solutions/blog/t/the-millennial-minute-carat-research-reveals-4-distinct-millennial-audiences>>

(Fecha de Consulta: 1 de Junio de 2017).

S.A. ¿Qué es la Dopamina? Enero 2017.

<<http://mundoasistencial.com/que-es-la-dopamina/>>

(Fecha de Consulta: 1 de Enero de 2017).

SALUD SEGURO POPULAR. Seguro Popular. 2017

<<http://www.seguropopular.org/>>

(Fecha de Consulta: 28 de Junio de 2017).

SUBSECRETARIA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL. Estadísticas del Mercado Laboral Mexicano a Junio 2017. Junio 2017.

<<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>>

(Fecha de Consulta: 12 de Junio de 2017).

VARGAS, I. Abandono Laboral Crece en “Millennials”. 27 de Febrero de 2014.

<<http://expansion.mx/mi-carrera/2014/02/26/crece-abandono-laboral-de-039millennials039>>

(Fecha de Consulta: 23 de Junio de 2017).

WHARTON, UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA. Las Consecuencias del Aumento de la Esperanza de Vida. 13 de Enero de 2010

<<http://www.knowledgeatwharton.com.es/article/las-consecuencias-del-aumento-de-la-esperanza-de-vida/>>

(Fecha de Consulta: 4 de Julio de 2017).

[WWW.GOB.MX](http://www.gob.mx). RENDIMIENTO DE LAS AFORES EN LAS SIEFORES. Febrero 2017

<http://www.gob.mx/cms/uploads/image/file/261775/cuadrosIRN_feb.jpg>

(Fecha de Consulta: 31 de Mayo de 2017).

Diana Heman Hasbach

Actuaría de Profesión, titulada en la Ciudad de México por la Universidad La Salle. Trabajé en Willis Towers Watson en el área de Beneficios al Término de la Relación Laboral durante seis meses y anterior a esto en ABA Seguros en el área de ventas durante seis meses. Completé mi formación en el Máster de Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras, curso 2016/2017, de la Universidad de Barcelona.

COLECCIÓN “CUADERNOS DE DIRECCIÓN ASEGURADORA”
Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras
Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona

PUBLICACIONES

- 1.- Francisco Abián Rodríguez: “Modelo Global de un Servicio de Prestaciones Vida y su interrelación con Suscripción” 2005/2006
- 2.- Erika Johanna Aguilar Olaya: “Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Seguros” 2005/2006
- 3.- Alex Aguyé Casademunt: “La Entidad Multicanal. Elementos clave para la implantación de la Estrategia Multicanal en una entidad aseguradora” 2009/2010
- 4.- José María Alonso-Rodríguez Piedra: “Creación de una plataforma de servicios de siniestros orientada al cliente” 2007/2008
- 5.- Jorge Alvez Jiménez: “innovación y excelencia en retención de clientes” 2009/2010
- 6.- Anna Aragonés Palom: “El Cuadro de Mando Integral en el Entorno de los seguros Multirriesgo” 2008/2009
- 7.- Maribel Avila Ostos: “La tele-suscripción de Riesgos en los Seguros de Vida” 2009/20010
- 8.- Mercé Bascompte Riquelme: “El Seguro de Hogar en España. Análisis y tendencias” 2005/2006
- 9.- Aurelio Beltrán Cortés: “Bancaseguros. Canal Estratégico de crecimiento del sector asegurador” 2010/2011
- 10.- Manuel Blanco Alpuente: “Delimitación temporal de cobertura en el seguro de responsabilidad civil. Las cláusulas claims made” 2008/2009
- 11.- Eduard Blanxart Raventós: “El Gobierno Corporativo y el Seguro D & O” 2004/2005
- 12.- Rubén Bouso López: “El Sector Industrial en España y su respuesta aseguradora: el Multirriesgo Industrial. Protección de la empresa frente a las grandes pérdidas patrimoniales” 2006/2007
- 13.- Kevin van den Boom: “El Mercado Reasegurador (Cedentes, Brokers y Reaseguradores). Nuevas Tendencias y Retos Futuros” 2008/2009
- 14.- Laia Bruno Sazatornil: “L'ètica i la rentabilitat en les companyies asseguradores. Proposta de codi deontològic” 2004/2005
- 15.- María Dolores Caldés Llopis: “Centro Integral de Operaciones Vida” 2007/2008
- 16.- Adolfo Calvo Llorca: “Instrumentos legales para el recobro en el marco del seguro de crédito” 2010/2011
- 17.- Ferran Camprubí Baiges: “La gestión de las inversiones en las entidades aseguradoras. Selección de inversiones” 2010/2011
- 18.- Joan Antoni Carbonell Aregall: “La Gestió Internacional de Sinistres d'Automòbil amb Resultat de Danys Materials” 2003-2004
- 19.- Susana Carmona Llevadot: “Viabilidad de la creación de un sistema de Obra Social en una entidad aseguradora” 2007/2008
- 20.- Sergi Casas del Alcazar: “El PLAN de Contingencias en la Empresa de Seguros” 2010/2011
- 21.- Francisco Javier Cortés Martínez: “Análisis Global del Seguro de Decesos” 2003-2004
- 22.- María Carmen Ceña Nogué: “El Seguro de Comunidades y su Gestión” 2009/2010
- 23.- Jordi Cots Paltor: “Control Interno. El auto-control en los Centros de Siniestros de Automóviles” 2007/2008
- 24.- Montserrat Cunillé Salgado: “Los riesgos operacionales en las Entidades Aseguradoras” 2003-2004
- 25.- Ricard Doménech Pagés: “La realidad 2.0. La percepción del cliente, más importante que nunca” 2010/2011
- 26.- Luis Domínguez Martínez: “Formas alternativas para la Cobertura de Riesgos” 2003-2004
- 27.- Marta Escudero Cutal: “Solvencia II. Aplicación práctica en una entidad de Vida” 2007/2008
- 28.- Salvador Esteve Casablancas: “La Dirección de Reaseguro. Manual de Reaseguro” 2005/2006
- 29.- Alvaro de Falguera Gaminde: “Plan Estratégico de una Correduría de Seguros Náuticos” 2004/2005

- 30.- Isabel M^a Fernández García: "Nuevos aires para las Rentas Vitalicias" 2006/2007
- 31.- Eduard Fillet Catarina: "Contratación y Gestión de un Programa Internacional de Seguros" 2009/2010
- 32.- Pablo Follana Murcia: "Métodos de Valoración de una Compañía de Seguros. Modelos Financieros de Proyección y Valoración consistentes" 2004/2005
- 33.- Juan Fuentes Jassé: "El fraude en el seguro del Automóvil" 2007/2008
- 34.- Xavier Gabarró Navarro: ""El Seguro de Protección Jurídica. Una oportunidad de Negocio"" 2009/2010
- 35.- Josep María Galcerá Gombau: "La Responsabilidad Civil del Automóvil y el Daño Corporal. La gestión de siniestros. Adaptación a los cambios legislativos y propuestas de futuro" 2003-2004
- 36.- Luisa García Martínez: "El Carácter tuitivo de la LCS y los sistemas de Defensa del Asegurado. Perspectiva de un Operador de Banca Seguros" 2006/2007
- 37.- Fernando García Giralt: "Control de Gestión en las Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 38.- Jordi García-Muret Ubis: "Dirección de la Sucursal. D. A. F. O." 2006/2007
- 39.- David Giménez Rodríguez: "El seguro de Crédito: Evolución y sus Canales de Distribución" 2008/2009
- 40.- Juan Antonio González Arriete: "Línea de Descuento Asegurada" 2007/2008
- 41.- Miquel Gotés Grau: "Assegurances Agràries a BancaSeguros. Potencial i Sistema de Comercialització" 2010/2011
- 42.- Jesús Gracia León: "Los Centros de Siniestros de Seguros Generales. De Centros Operativos a Centros Resolutivos. De la optimización de recursos a la calidad de servicio" 2006/2007
- 43.- José Antonio Guerra Díez: "Creación de unas Tablas de Mortalidad Dinámicas" 2007/2008
- 44.- Santiago Guerrero Caballero: "La politización de las pensiones en España" 2010/2011
- 45.- Francisco J. Herencia Conde: "El Seguro de Dependencia. Estudio comparativo a nivel internacional y posibilidades de desarrollo en España" 2006/2007
- 46.- Francisco Javier Herrera Ruiz: "Selección de riesgos en el seguro de Salud" 2009/2010
- 47.- Alicia Hoya Hernández: "Impacto del cambio climático en el reaseguro" 2008/2009
- 48.- Jordi Jiménez Baena: "Creación de una Red de Agentes Exclusivos" 2007/2008
- 49.- Oriol Jorba Cartoixà: "La oportunidad aseguradora en el sector de las energías renovables" 2008/2009
- 50.- Anna Juncá Puig: "Una nueva metodología de fidelización en el sector asegurador" 2003/2004
- 51.- Ignacio Lacalle Goría: "El artículo 38 Ley Contrato de Seguro en la Gestión de Siniestros. El procedimiento de peritos" 2004/2005
- 52.- M^a Carmen Lara Ortíz: "Solvencia II. Riesgo de ALM en Vida" 2003/2004
- 53.- Haydée Noemí Lara Téllez: "El nuevo sistema de Pensiones en México" 2004/2005
- 54.- Marta Leiva Costa: "La reforma de pensiones públicas y el impacto que esta modificación supone en la previsión social" 2010/2011
- 55.- Victoria León Rodríguez: "Problemàtica del aseguramiento de los Jóvenes en la política comercial de las aseguradoras" 2010/2011
- 56.- Pilar Lindín Soriano: "Gestión eficiente de pólizas colectivas de vida" 2003/2004
- 57.- Victor Lombardero Guarner: "La Dirección Económico Financiera en el Sector Asegurador" 2010/2011
- 58.- Maite López Aladros: "Análisis de los Comercios en España. Composición, Evolución y Oportunidades de negocio para el mercado asegurador" 2008/2009
- 59.- Josep March Arranz: "Los Riesgos Personales de Autónomos y Trabajadores por cuenta propia. Una visión de la oferta aseguradora" 2005/2006
- 60.- Miquel Maresch Camprubí: "Necesidades de organización en las estructuras de distribución por mediadores" 2010/2011
- 61.- José Luis Marín de Alcaraz: "El seguro de impago de alquiler de viviendas" 2007/2008
- 62.- Miguel Ángel Martínez Boix: "Creatividad, innovación y tecnología en la empresa de seguros" 2005/2006
- 63.- Susana Martínez Corveira: "Propuesta de Reforma del Baremo de Autos" 2009/2010

- 64.- Inmaculada Martínez Lozano: "La Tributación en el mundo del seguro" 2008/2009
- 65.- Dolores Melero Montero: "Distribución en bancaseguros: Actuación en productos de empresas y gerencia de riesgos" 2008/2009
- 66.- Josep Mena Font: "La Internalización de la Empresa Española" 2009/2010
- 67.- Angela Milla Molina: "La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguros. Hacia un nuevo modelo de Gestión" 2004/2005
- 68.- Montserrat Montull Rossón: "Control de entidades aseguradoras" 2004/2005
- 69.- Eugenio Morales González: "Oferta de licuación de patrimonio inmobiliario en España" 2007/2008
- 70.- Lluís Morales Navarro: "Plan de Marketing. División de Bancaseguros" 2003/2004
- 71.- Sonia Moya Fernández: "Creación de un seguro de vida. El éxito de su diseño" 2006/2007
- 72.- Rocio Moya Morón: "Creación y desarrollo de nuevos Modelos de Facturación Electrónica en el Seguro de Salud y ampliación de los modelos existentes" 2008/2009
- 73.- María Eugenia Mugerza Goya: "Bancaseguros. La comercialización de Productos de Seguros No Vida a través de redes bancarias" 2005/2006
- 74.- Ana Isabel Mullor Cabo: "Impacto del Envejecimiento en el Seguro" 2003/2004
- 75.- Estefanía Nicolás Ramos: "Programas Multinacionales de Seguros" 2003/2004
- 76.- Santiago de la Nogal Mesa: "Control interno en las Entidades Aseguradoras" 2005/2006
- 77.- Antonio Nolasco Gutiérrez: "Venta Cruzada. Mediación de Seguros de Riesgo en la Entidad Financiera" 2006/2007
- 78.- Francesc Ocaña Herrera: "Bonus-Malus en seguros de asistencia sanitaria" 2006/2007
- 79.- Antonio Olmos Francino: "El Cuadro de Mando Integral: Perspectiva Presente y Futura" 2004/2005
- 80.- Luis Palacios García: "El Contrato de Prestación de Servicios Logísticos y la Gerencia de Riesgos en Operadores Logísticos" 2004/2005
- 81.- Jaume Paris Martínez: "Segmento Discapacitados. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 82.- Martín Pascual San Martín: "El incremento de la Longevidad y sus efectos colaterales" 2004/2005
- 83.- Montserrat Pascual Villacampa: "Proceso de Tarificación en el Seguro del Automóvil. Una perspectiva técnica" 2005/2006
- 84.- Marco Antonio Payo Aguirre: "La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management" 2006/2007
- 85.- Patricia Pérez Julián: "Impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador" 2008/2009
- 86.- María Felicidad Pérez Soro: "La atención telefónica como transmisora de imagen" 2009/2010
- 87.- Marco José Piccirillo: "Ley de Ordenación de la Edificación y Seguro. Garantía Decenal de Daños" 2006/2007
- 88.- Irene Plana Güell: "Sistemas d'Informació Geogràfica en el Sector Assegurador" 2010/2011
- 89.- Sonia Plaza López: "La Ley 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal" 2003/2004
- 90.- Pere Pons Pena: "Identificación de Oportunidades comerciales en la Provincia de Tarragona" 2007/2008
- 91.- María Luisa Postigo Díaz: "La Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes del trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales, una asignatura pendiente" 2006/2007
- 92.- Jordi Pozo Tamarit: "Gerencia de Riesgos de Terminales Marítimas" 2003/2004
- 93.- Francesc Pujol Niñerola: "La Gerencia de Riesgos en los grupos multisectoriales" 2003-2004
- 94.- M^a del Carmen Puyol Rodríguez: "Recursos Humanos. Breve mirada en el sector de Seguros" 2003/2004
- 95.- Antonio Miguel Reina Vidal: "Sistema de Control Interno, Compañía de Vida. Bancaseguros" 2006/2007
- 96.- Marta Rodríguez Carreiras: "Internet en el Sector Asegurador" 2003/2004
- 97.- Juan Carlos Rodríguez García: "Seguro de Asistencia Sanitaria. Análisis del proceso de tramitación de Actos Médicos" 2004/2005

- 98.- Mónica Rodríguez Nogueiras: "La Cobertura de Riesgos Catastróficos en el Mundo y soluciones alternativas en el sector asegurador" 2005/2006
- 99.- Susana Roquet Palma: "Fusiones y Adquisiciones. La integración y su impacto cultural" 2008/2009
- 100.- Santiago Rovira Obradors: "El Servei d'Assegurances. Identificació de les variables clau" 2007/2008
- 101.- Carlos Ruano Espí: "Microseguro. Una oportunidad para todos" 2008/2009
- 102.- Mireia Rubio Cantisano: "El Comercio Electrónico en el sector asegurador" 2009/2010
- 103.- María Elena Ruíz Rodríguez: "Análisis del sistema español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo" 2005/2006
- 104.- Eduardo Ruiz-Cuevas García: "Fases y etapas en el desarrollo de un nuevo producto. El Taller de Productos" 2006/2007
- 105.- Pablo Martín Sáenz de la Pascua: "Solvencia II y Modelos de Solvencia en Latinoamérica. Sistemas de Seguros de Chile, México y Perú" 2005/2006
- 106.- Carlos Sala Farré: "Distribución de seguros. Pasado, presente y tendencias de futuro" 2008/2009
- 107.- Ana Isabel Salguero Matarín: "Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España" 2006/2007
- 108.- Jorge Sánchez García: "El Riesgo Operacional en los Procesos de Fusión y Adquisición de Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 109.- María Angels Serral Floreta: "El lucro cesante derivado de los daños personales en un accidente de circulación" 2010/2011
- 110.- David Serrano Solano: "Metodología para planificar acciones comerciales mediante el análisis de su impacto en los resultados de una compañía aseguradora de No Vida" 2003/2004
- 111.- Jaume Siberta Durán: "Calidad. Obtención de la Normativa ISO 9000 en un centro de Atención Telefónica" 2003/2004
- 112.- María Jesús Suárez González: "Los Poolings Multinacionales" 2005/2006
- 113.- Miguel Torres Juan: "Los siniestros IBNR y el Seguro de Responsabilidad Civil" 2004/2005
- 114.- Carlos Travé Babiano: "Provisiones Técnicas en Solvencia II. Valoración de las provisiones de siniestros" 2010/2011
- 115.- Rosa Viciano García: "Banca-Seguros. Evolución, regulación y nuevos retos" 2007/2008
- 116.- Ramón Vidal Escobosa: "El baremo de Daños Personales en el Seguro de Automóviles" 2009/2010
- 117.- Tomás Wong-Kit Ching: "Análisis del Reaseguro como mitigador del capital de riesgo" 2008/2009
- 118.- Yibo Xiong: "Estudio del mercado chino de Seguros: La actualidad y la tendencia" 2005/2006
- 119.- Beatriz Bernal Callizo: "Póliza de Servicios Asistenciales" 2003/2004
- 120.- Marta Bové Badell: "Estudio comparativo de evaluación del Riesgo de Incendio en la Industria Química" 2003/2004
- 121.- Ernest Castellón Teixidó: "La edificación. Fases del proceso, riesgos y seguros" 2004/2005
- 122.- Sandra Clusella Giménez: "Gestió d'Actius i Passius. Inmunització Financera" 2004/2005
- 123.- Miquel Crespi Argemí: "El Seguro de Todo Riesgo Construcción" 2005/2006
- 124.- Yolanda Dengra Martínez: "Modelos para la oferta de seguros de Hogar en una Caja de Ahorros" 2007/2008
- 125.- Marta Fernández Ayala: "El futuro del Seguro. Bancaseguros" 2003/2004
- 126.- Antonio Galí Isus: "Inclusión de las Energías Renovables en el sistema Eléctrico Español" 2009/2010
- 127.- Gloria Gorbea Bretones: "El control interno en una entidad aseguradora" 2006/2007
- 128.- Marta Jiménez Rubio: "El procedimiento de tramitación de siniestros de daños materiales de automóvil: análisis, ventajas y desventajas" 2008/2009
- 129.- Lorena Alejandra Libson: "Protección de las víctimas de los accidentes de circulación. Comparación entre el sistema español y el argentino" 2003/2004
- 130.- Mario Manzano Gómez: "La responsabilidad civil por productos defectuosos. Solución aseguradora" 2005/2006

- 131.- Àlvar Martín Botí: "El Ahorro Previsión en España y Europa. Retos y Oportunidades de Futuro" 2006/2007
- 132.- Sergio Martínez Olivé: "Construcción de un modelo de previsión de resultados en una Entidad Aseguradora de Seguros No Vida" 2003/2004
- 133.- Pilar Miracle Vázquez: "Alternativas de implementación de un Departamento de Gestión Global del Riesgo. Aplicado a empresas industriales de mediana dimensión" 2003/2004
- 134.- María José Morales Muñoz: "La Gestión de los Servicios de Asistencia en los Multirriesgo de Hogar" 2007/2008
- 135.- Juan Luis Moreno Pedroso: "El Seguro de Caución. Situación actual y perspectivas" 2003/2004
- 136.- Rosario Isabel Pastrana Gutiérrez: "Creació d'una empresa de serveis socials d'atenció a la dependència de les persones grans enfocada a productes d'assegurances" 2007/2008
- 137.- Joan Prat Rifá: "La Previsió Social Complementaria a l'Empresa" 2003/2004
- 138.- Alberto Sanz Moreno: "Beneficios del Seguro de Protección de Pagos" 2004/2005
- 139.- Judith Safont González: "Efectes de la contaminació i del estils de vida sobre les assegurances de salut i vida" 2009/2010
- 140.- Carles Soldevila Mejías: "Models de gestió en companyies d'assegurances. Outsourcing / Insourcing" 2005/2006
- 141.- Olga Torrente Pascual: "IFRS-19 Retribuciones post-empleo" 2003/2004
- 142.- Annabel Roig Navarro: "La importancia de las mutualidades de previsión social como complementarias al sistema público" 2009/2010
- 143.- José Angel Ansón Tortosa: "Gerencia de Riesgos en la Empresa española" 2011/2012
- 144.- María Mercedes Bernués Burillo: "El permiso por puntos y su solución aseguradora" 2011/2012
- 145.- Sònia Beulas Boix: "Prevención del blanqueo de capitales en el seguro de vida" 2011/2012
- 146.- Ana Borràs Pons: "Teletrabajo y Recursos Humanos en el sector Asegurador" 2011/2012
- 147.- María Asunción Cabezas Bono: "La gestión del cliente en el sector de bancaseguros" 2011/2012
- 148.- María Carrasco Mora: "Matching Premium. New approach to calculate technical provisions Life insurance companies" 2011/2012
- 149.- Eduard Huguet Palouzie: "Las redes sociales en el Sector Asegurador. Plan social-media. El Community Manager" 2011/2012
- 150.- Laura Monedero Ramírez: "Tratamiento del Riesgo Operacional en los 3 pilares de Solvencia II" 2011/2012
- 151.- Salvador Obregón Gomá: "La Gestión de Intangibles en la Empresa de Seguros" 2011/2012
- 152.- Elisabet Ordóñez Somolinos: "El sistema de control Interno de la Información Financiera en las Entidades Cotizadas" 2011/2012
- 153.- Gemma Ortega Vidal: "La Mediación. Técnica de resolución de conflictos aplicada al Sector Asegurador" 2011/2012
- 154.- Miguel Ángel Pino García: "Seguro de Crédito: Implantación en una aseguradora multirramo" 2011/2012
- 155.- Genevieve Thibault: "The Customer Experience as a Source of Competitive Advantage" 2011/2012
- 156.- Francesc Vidal Bueno: "La Mediación como método alternativo de gestión de conflictos y su aplicación en el ámbito asegurador" 2011/2012
- 157.- Mireia Arenas López: "El Fraude en los Seguros de Asistencia. Asistencia en Carretera, Viaje y Multirriesgo" 2012/2013
- 158.- Lluís Fernández Rabat: "El proyecto de contratos de Seguro-IFRS4. Expectativas y realidades" 2012/2013
- 159.- Josep Ferrer Arilla: "El seguro de decesos. Presente y tendencias de futuro" 2012/2013
- 160.- Alicia García Rodríguez: "El Cuadro de Mando Integral en el Ramo de Defensa Jurídica" 2012/2013
- 161.- David Jarque Solsona: "Nuevos sistemas de suscripción en el negocio de vida. Aplicación en el canal bancaseguros" 2012/2013

- 162.- Kamal Mustafá Gondolbeu: "Estrategias de Expansión en el Sector Asegurador. Matriz de Madurez del Mercado de Seguros Mundial" 2012/2013
- 163.- Jordi Núñez García: "Redes Periciales. Eficacia de la Red y Calidad en el Servicio" 2012/2013
- 164.- Paula Núñez García: "Benchmarking de Autoevaluación del Control en un Centro de Siniestros Diversos" 2012/2013
- 165.- Cristina Riera Asensio: "Agregadores. Nuevo modelo de negocio en el Sector Asegurador" 2012/2013
- 166.- Joan Carles Simón Robles: "Responsabilidad Social Empresarial. Propuesta para el canal de agentes y agencias de una compañía de seguros generalista" 2012/2013
- 167.- Marc Vilardebó Miró: "La política de inversión de las compañías aseguradoras ¿Influirá Solvencia II en la toma de decisiones?" 2012/2013
- 168.- Josep María Bertrán Aranés: "Segmentación de la oferta aseguradora para el sector agrícola en la provincia de Lleida" 2013/2014
- 169.- María Buendía Pérez: "Estrategia: Formulación, implementación, valoración y control" 2013/2014
- 170.- Gabriella Fernández Andrade: "Oportunidades de mejora en el mercado de seguros de Panamá" 2013/2014
- 171.- Alejandro Galcerán Rosal: "El Plan Estratégico de la Mediación: cómo una Entidad Aseguradora puede ayudar a un Mediador a implementar el PEM" 2013/2014
- 172.- Raquel Gómez Fernández: "La Previsión Social Complementaria: una apuesta de futuro" 2013/2014
- 173.- Xoan Jovaní Guiral: "Combinaciones de negocios en entidades aseguradoras: una aproximación práctica" 2013/2014
- 174.- Àlex Lansac Font: "Visión 360 de cliente: desarrollo, gestión y fidelización" 2013/2014
- 175.- Albert Llambrich Moreno: "Distribución: Evolución y retos de futuro: la evolución tecnológica" 2013/2014
- 176.- Montserrat Pastor Ventura: "Gestión de la Red de Mediadores en una Entidad Aseguradora. Presente y futuro de los agentes exclusivos" 2013/2014
- 177.- Javier Portalés Pau: "El impacto de Solvencia II en el área de TI" 2013/2014
- 178.- Jesús Rey Pulido: "El Seguro de Impago de Alquileres: Nuevas Tendencias" 2013/2014
- 179.- Anna Solé Serra: "Del cliente satisfecho al cliente entusiasmado. La experiencia cliente en los seguros de vida" 2013/2014
- 180.- Eva Tejedor Escorihuela: "Implantación de un Programa Internacional de Seguro por una compañía española sin sucursales o filiales propias en el extranjero. Caso práctico: Seguro de Daños Materiales y RC" 2013/2014
- 181.- Vanesa Cid Pijuan: "Los seguros de empresa. La diferenciación de la mediación tradicional" 2014/2015.
- 182.- Daniel Ciprés Tiscar: "¿Por qué no arranca el Seguro de Dependencia en España?" 2014/2015.
- 183.- Pedro Antonio Escalona Cano: "La estafa de Seguro. Creación de un Departamento de Fraude en una entidad aseguradora" 2014/2015.
- 184.- Eduard Escardó Lleixà: "Análisis actual y enfoque estratégico comercial de la Bancaseguros respecto a la Mediación tradicional" 2014/2015.
- 185.- Marc Esteve Grau: "Introducción del Ciber Riesgo en el Mundo Asegurador" 2014/2015.
- 186.- Paula Fernández Díaz: "La Innovación en las Entidades Aseguradoras" 2014/2015.
- 187.- Alex Lleyda Capell: "Proceso de transformación de una compañía aseguradora enfocada a producto, para orientarse al cliente" 2014/2015.
- 188.- Oriol Petit Salas: "Creación de Correduría de Seguros y Reaseguros S.L. Gestión Integral de Seguros" 2014/2015.
- 189.- David Ramos Pastor: "Big Data en sectores Asegurador y Financiero" 2014/2015.
- 190.- Marta Raso Cardona: "Comoditización de los seguros de Autos y Hogar. Diferenciación, fidelización y ahorro a través de la prestación de servicios" 2014/2015.

- 191.- David Ruiz Carrillo: "Información de clientes como elemento estratégico de un modelo asegurador. Estrategias de Marketing Relacional/CRM/Big Data aplicadas al desarrollo de un modelo de Bancaseguros" 2014/2015.
- 192.- María Torrent Caldas: "Ahorro y planificación financiera en relación al segmento de jóvenes" 2014/2015.
- 193.- Cristian Torres Ruiz: "El seguro de renta vitalicia. Ventajas e inconvenientes" 2014/2015.
- 194.- Juan José Trani Moreno: "La comunicación interna. Una herramienta al servicio de las organizaciones" 2014/2015.
- 195.- Alberto Yebra Yebra: "El seguro, producto refugio de las entidades de crédito en épocas de crisis" 2014/2015.
- 196.- Jesús García Riera: "Aplicación de la Psicología a la Empresa Aseguradora" 2015/2016
- 197.- Pilar Martínez Beguería: "La Función de Auditoría Interna en Solvencia II" 2015/2016
- 198.- Ingrid Nicolás Fargas: "El Contrato de Seguro y su evolución hasta la Ley 20/2015 LOSSEAR. Hacia una regulación más proteccionista del asegurado" 2015/2016
- 199.- María José Páez Reigosa: "Hacia un nuevo modelo de gestión de siniestros en el ramo de Defensa Jurídica" 2015/2016
- 200.- Sara Melissa Pinilla Vega: "Auditoría de Marca para el Grupo Integra Seguros Limitada" 2015/2016
- 201.- Teresa Repollés Llecha: "Optimización del ahorro a través de soluciones integrales. ¿cómo puede la empresa ayudar a sus empleados?" 2015/2016
- 202.- Daniel Rubio de la Torre: "Telematics y el seguro del automóvil. Una nueva póliza basada en los servicios" 2015/2016
- 203.- Marc Tarragó Diego: "Transformación Digital. Evolución de los modelos de negocio en las compañías tradicionales" 2015/2016
- 204.- Marc Torrents Fábregas: "Hacia un modelo asegurador peer-to-peer. ¿El modelo asegurador del futuro?" 2015/2016
- 205.- Inmaculada Vallverdú Coll: "Fórmulas modernas del Seguro de Crédito para el apoyo a la empresa: el caso español" 2015/2016
- 206.- Cristina Alberch Barrio: "Seguro de Crédito. Gestión y principales indicadores" 2016/2017
- 207.- Ian Bachs Millet: "Estrategias de expansión geográfica de una entidad aseguradora para un mercado específico" 2016/2017
- 208.- Marta Campos Comas: "Externalización del servicio de asistencia" 2016/2017
- 209.- Jordi Casas Pons: "Compromisos por pensiones. Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva" 2016/2017
- 210.- Ignacio Domenech Guillén: "El seguro del automóvil para vehículos sostenibles, autónomos y conectados" 2016/2017
- 211.- María Luisa Fernández Gómez: "Adquisiciones de Carteras de Seguros y Planes de Pensiones" 2016/2017
- 212.- Diana Heman Hasbach: "¿Podrán los Millennials cobrar pensión?: una aplicación al caso de México" 2016/2017
- 213.- Sergio López Serrano: "El impacto de los Ciberriesgos en la Gerencia de Riesgos Tradicional" 2016/2017
- 214.- Jordi Martí Bernaus: "Dolencias preexistentes en el seguro de Salud: exclusiones o sobreprimas" 2016/2017
- 215.- Jéscica Martínez Ordóñez: "Derecho al honor de las personas jurídicas y reputación online" 2016/2017
- 216.- Raúl Monjo Zapata: "La Función de Cumplimiento en las Entidades Aseguradoras" 2016/2017
- 217.- Francisco José Muñoz Guerrero: "Adaptación de los Productos de Previsión al Ciclo de Vida" 2016/2017
- 218.- Mireia Orenes Esteban: "Crear valor mediante la gestión de siniestros de vida" 2016/2017
- 219.- Oscar Pallisa Gabriel: "Big Data y el sector asegurador" 2016/2017

220.- Marc Parada Ricart: "Gerencia de Riesgos en el Sector del Transporte de Mercancías" 2016/2017

221.- Xavier Pérez Prado: "Análisis de la mediación en tiempos de cambio. Debilidades y fortalezas. Una visión de futuro" 2016/2017

222.- Carles Pons Garulo: "Solvencia II: Riesgo Catastrófico. Riesgo Antropógeno y Reaseguro en el Seguro de Daños Materiales" 2016/2017

223.- Javier Pulpillo López: "El Cuadro de Mando Integral como herramienta de gestión estratégica y retributiva" 2016/2017