



Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Chetumal

Titulación integral

Cultura del personal docente del Departamento de Ciencias Económico
Administrativas del Instituto Tecnológico de Chetumal sobre las aportaciones
voluntarias y las minusvalías de los fondos de Afores en el año 2024.

Para obtener el título de:
Contador público.

Presenta:
Alfaro Lopez Gisela Guadalupe

No. De control:
21390225

Asesor:
Dr. Alan Alberto Castellanos Osorio

Chetumal, Quintana Roo a 18 de febrero de 2025

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento a Dios por haberme otorgado la sabiduría, perseverancia y la vida necesaria para culminar este proyecto.

En especial, quiero agradecer a mi madre, Jesusa, por su apoyo, guía, amor y paciencia a lo largo de este proceso. A mi tío Edwin y tía Irazú, por sus valiosos consejos y actos de amor que me motivaron a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

Asimismo, agradezco a mi asesor el Dr. Alan Alberto Castellanos Osorio, por su invaluable guía, paciencia y dedicación en cada revisión, lo cual fue fundamental para la culminación de este trabajo.

Finalmente quiero expresar mi gratitud a todas las personas que, de una u otra forma, me acompañaron en este camino y contribuyeron a mi éxito.

Un beso y abrazo a la vida, por las experiencias que me depara y la alegría por lo vivido.



Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico de Chetumal

Departamento de Ciencias Económico Administrativas

DEPENDENCIA: SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA
SECCIÓN: C. ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

FORMATO DE LIBERACIÓN DEL PROYECTO PARA LA TITULACIÓN INTEGRAL

Chetumal, Quintana Roo a, 18 DE FEBRERO de 2026

OFICIO **DM-481/26**

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral

LIC. CECILIA LORIA TZAB

JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

PRESENTE

Por este medio le informo que ha sido liberado el siguiente proyecto para la Titulación Integral:

a) Nombre del Egresado:	ALFARO LOPEZ GISELA GUADALUPE
b) Carrera:	CONTADOR PÚBLICO
c) No. De Control:	21390225
d) Nombre del proyecto:	CULTURA DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CHETUMAL SOBRE LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS Y LAS MINUSVALIAS DE LOS FONDOS DE AFORES EN EL AÑO 2024
e) Producto:	TESIS

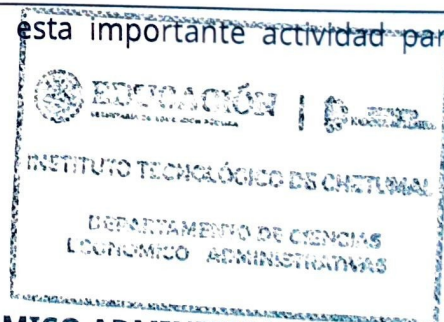
Agradezco de antemano su valioso apoyo en esta importante actividad para la formación profesional de nuestros egresados.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica®

DRA. BLANCA VERÓNICA MORENO GARCÍA

JEFA DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS



DR. ALAN ALBERTO CASTELLANOS OSORIO Asesor	DR. JOSÉ ANTONIO TELLO CIME Revisor	DRA. ALBA ROSAURA MANZANERO GUTIÉRREZ Revisor



2026
año de
Margarita Maza



SISTEMA DE GESTIÓN
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018
BICERT, S.C.



RESUMEN

El objetivo esta investigación es conocer cuál es el grado de cultura del personal docente del Departamento de Ciencias Económico Administrativas (DCEA) del Instituto Tecnológico de Chetumal (ITCH) respecto a las aportaciones voluntarias y las minusvalías que podrían presentarse en los fondos de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Las AFORES se establecieron en México en 1997 como respuesta a la necesidad de reformar el sistema de pensiones. Siendo que, partir de esa fecha, los trabajadores comenzaron a ahorrar de manera individual para su retiro, a través de cuentas administradas por estas instituciones, continuamente para los trabajadores del estado fue implementado a partir del 1 de abril de 2007 en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE).

Asimismo, es preocupante los hábitos financieros y la falta de información que influyen en la toma de decisiones de la jubilación de los trabajadores. Entonces, es importante analizar aspectos como las minusvalías, que disminuyen los ahorros para el retiro, y las aportaciones voluntarias, que son contribuciones adicionales.

Este proyecto se desarrolló mediante investigación mixta, es decir, combinando el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, para comprobar la hipótesis a través de la realización de entrevistas aplicadas al personal docente del DCEA del ITCH. Asimismo, al tratarse de un fenómeno o situación particular se trata de un estudio de caso. Finalmente se concluye; si es bajo el grado de cultura del personal docente del DCEA del ITCH sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de las AFORES.

Palabras clave: grado de cultura, personal docente, institución de educación superior, afores.

ABSTRACT

The objective of this research is to know the degree of culture of the teaching staff of the Department of Economic and Administrative Sciences (DEAS) of the Technological Institute of Chetumal (TICH) with respect to voluntary contributions and the losses that could occur in the funds of the Retirement Fund Administrators (RFA).

The RFA were established in Mexico in 1997 in response to the need to reform the pension system. Since that date, workers began to save individually for their retirement through accounts managed by these institutions, which was continuously implemented for state workers as of April 1, 2007 in the Law of the Institute of Security and Social Services for State Workers (LISSSSW).

Also of concern are the financial habits and lack of information that influence workers' retirement decision making. Therefore, it is important to analyze aspects such as handicaps, which reduce retirement savings, and voluntary contributions, which are additional contributions.

This project was developed through mixed research, i.e., combining the analysis of qualitative and quantitative data, to test the hypothesis through interviews with TICH DEAS faculty. Likewise, since this is a particular phenomenon or situation, it is a case study. Finally, it is concluded; if the degree of culture of the teaching staff of the DEAS of the TICH on voluntary contributions and losses of the RFA funds is low.

Key words: degree of culture, teaching staff, higher education institution, rfa.

ABREVIATURAS

AFORE: Administradora del Fondo para el Retiro

CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

ITCH: Instituto Tecnológico del Chetumal

LSAR: Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

RLSAR: Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

SIEFORES: Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro

Índice

RESUMEN.....	I
ABSTRACT	II
ABREVIATURAS	III
Capítulo I. Generalidades del proyecto	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Planteamiento del problema	2
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Hipótesis	4
1.5 Justificación.....	5
Capítulo II. Marco teórico	8
2.1 Marco conceptual	8
2.2 Marco contextual	11
2. 2. 1 AFORES	12
2.2.1.1 Contexto internacional	12
2.2.1.2 Contexto nacional	13
2.2.1.3 Contexto estatal	17
2.2.1.4 Contexto municipal	18
2.3 Marco legal.....	18
2.3.1 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro	18
2.3.2 Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.....	19
Capítulo III. Metodología de la investigación	20
3.1 Población y muestra	20
3.2 Tipo de investigación.....	20

3.2.1 Método mixto	20
3.2.2 Método exploratorio	20
3.2.3 Tipo aplicada	21
3.2.4 Investigación documental.....	21
3.2.5 Investigación de campo	21
3.2.6 Estudio de caso	21
3.3 Selección, diseño y prueba del instrumento de recolección de información.....	22
3.3.1 Encuesta.....	22
3.3.2 Recolección documental.....	22
3.4 Plan de presentación gráfica de resultados	24
Capítulo IV. Resultados obtenidos y discusión	24
4.1 Análisis de los resultados	24
4.2 Discusión de los resultados	35
4.3 Conclusión	36
Referencias:	38
ANEXOS.....	41
ANEXO A.-ENCUESTA.....	41

Índice de figuras

Figura 1 Edad y sexo de los encuestados.....	24
Figura 2 Grado de conocimiento teórico sobre las aportaciones voluntarias	26
Figura 3 Grado de conocimiento de aplicación práctica de las aportaciones voluntarias	27
Figura 4 Grado de conocimiento sobre las minusvalías y sus consecuencias.....	28
Figura 5 Grado de preocupación en caso de presentación de las minusvalías en las cuentas de AFORE.....	30

Figura 6 Grado de importancia de las aportaciones voluntarias como medio para contrarrestar las minusvalías.	31
Figura 7 Grado de aplicación de aportaciones voluntarias para contrarrestar las minusvalías.....	33
Figura 8 Grado de cultura del personal docente sobre las aportaciones voluntarias y minusvalías de las AFORE	34

Capítulo I. Generalidades del proyecto

1.1 Antecedentes

Las AFORES fueron creadas debido a la preocupación por las finanzas públicas; en cambio, anterior a su implementación, era algo cubierto por parte del gobierno, siendo así que, a partir de su creación se puso como único responsable del fondo de ahorro al trabajador (en su cuenta individual). Según la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR, 2022), “**1997:** Entra en vigor la nueva Ley del Seguro Social, que cambia el sistema pensionario del IMSS, y que se basa en cuentas individuales administradas por instituciones financieras privadas y una del Estado: las Afores” (párr. 5).

Siendo así que antes de 1997 los trabajadores activos financiaban el retiro de los trabajadores jubilados, convirtiéndose en un problema debido a la imposibilidad de tener en todas las áreas demográficas un mayor número de trabajadores activos que de jubilados.

Por consiguiente, con el paso del tiempo y por la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad de vida después del retiro de las personas, en 2007 se puso en vigor la LISSSTE, la cual vino de la mano con la implementación de las cuentas individuales de los trabajadores. Continuamente se crearon nuevas estrategias a favor de los trabajadores, como la que se presentó en 2008: que fue cuando se pasó de comisión sobre el flujo de la cuenta de los trabajadores a una única comisión al saldo; también se creó el Indicador de Rendimiento Neto (IRN), el cual ayudó a los trabajadores a conocer el crecimiento dentro de sus cuentas y los diferentes rendimientos dependiendo de la administradora (CONSAR, 2022).

También buscando fomentar el ahorro voluntario, en 2014 se implementó ahorrar en tu Administradora de Fondo para el Retiro (AFORE); nunca fue tan fácil, que consiste en que los poseedores de una cuenta para el retiro hicieran aportaciones extra desde entidades de comercio, tales como 7-Eleven (siendo esta la primera), Círculo K, Telecomm, Farmacias del

Ahorro, Chedraui, del ahora Banco del Bienestar (antes Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros), Sam's Club, Yastás, etc. Además de implementarse por primera vez una calculadora del ahorro voluntario (CONSAR, 2022).

Asimismo, se empezaron a implementar herramientas tecnológicas, por ejemplo: en 2016 se abrió el expediente tecnológico y datos biométricos, además de que se publicó el censo de educación financiera aplicado a los trabajadores que pertenezcan a alguna AFORE, siendo esta última una marca de un antes y un después en las evidencias de la educación que poseen los trabajadores sobre la educación financiera, y más específicamente en la formación para su plan de retiro, el cual se podría relacionar con el módulo web creado en 2018, denominado como ahorro y futuro. En continuidad, surgieron más SIEFORES, dando un total de 10 para 2019 (CONSAR, 2022).

Para el 2020, el H. Congreso de la Unión hizo una gran modificación en la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro (LSAR); siendo que aumentaron las aportaciones por parte del patrón y disminuyeron las comisiones de las AFORE. Asimismo, en 2021 se estableció el porcentaje máximo que podría cobrar para el cálculo de la retribución de las administradoras, mediante un acuerdo de la CONSAR (CONSAR, 2022). No realizándose más cambios o modificaciones hasta el 31 de diciembre de 2024.

1.2 Planteamiento del problema

En el presente trabajo de investigación, el enfoque es conocer el grado de Cultura del personal docente del DCEA del ITCH sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de AFORES. Asimismo, es preocupante lo indefenso que se ve lo que será el sustento económico de los docentes. Siendo que, debe tomarse en cuenta la existencia de las pérdidas que provocarán que cuente con menos recursos.

Igualmente, se identifica la educación y costumbre que poseen con respecto a la aportación de las AFORE, además de si cuentan o no con un fondo de retiro que usarán donde

se haya tomado en consideración las minusvalías y asimismo las consecuencias de estas sobre sus cuentas.

Así pues, al no poder subsistir de su fondo de ahorro, se verían en el contexto de recurrir a apoyos gubernamentales, siendo que esos recursos podrían destinarse al desarrollo del país; entonces, también una correcta cultura lograría equilibrar el impacto negativo sobre sus cuentas.

Además, sabiendo que la CONSAR, quien es la encargada de regular el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que a su vez está conformado por cuentas de los trabajadores, en este caso, del personal docente del ITCH. Entonces, al no crear planes de educación para los maestros, asimismo, estos no pueden tomar decisiones informadas.

También con el tiempo es más difícil tener un nivel de vida donde el trabajador será capaz de cubrir sus necesidades básicas, por distintos factores, como en este caso lo son la inflación, los años que aportó para su retiro y también si se vio afectado por pérdidas en su cuenta, entonces; se pone más en duda la capacidad financiera para solventar los gastos en su retiro.

Continuamente, la falta de conocimientos del tema es preocupante, debido a que a largo plazo traería como consecuencia no poder satisfacer las necesidades básicas del jubilado. Siendo que, si muchos jubilados con una calidad de vida baja se encontraran en una misma zona geográfica, podría provocar inclusive un colapso en los centros de salud públicos, que es a donde recurrirían los docentes, pues no contarían con la solvencia para pagar atención médica privada.

La esperanza de vida ha aumentado significativamente en los últimos años. Como consecuencia, los docentes jubilados, al alcanzar edades más avanzadas, requieren con mayor frecuencia atención médica y medicamentos. Es por ello que nace la necesidad de contar con mayores recursos económicos para cubrir sus necesidades durante la jubilación.

Entonces, ante este panorama, resulta importante trazar planes de retiro con una sólida planificación financiera. Siendo, que debe ir de la mano con el fortalecimiento de conocimientos y hábitos, como la aportación voluntaria y la comprensión de las minusvalías en las AFORE, para asegurar estabilidad a largo plazo.

La pregunta principal es la siguiente:

¿Cuál es la cultura existente del personal docente del DCEA del ITCH sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de AFORE?

Las preguntas específicas son las siguientes:

¿Conoce el personal docente del DCEA del Instituto ITCH que sus recursos presentan minusvalías y el impacto que trae a su fondo de ahorro para el retiro?

¿Cuál es el grado de cultura de aportación voluntaria del DCEA del ITCH?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Conocer cuál es el grado de cultura sobre las aportaciones voluntarias y la presencia de las minusvalías sobre los fondos de las AFORES del personal docente del DCEA del ITCH

1.3.2 Objetivos específicos

1. Reconocer el grado de conocimiento de las aportaciones voluntarias del personal docente del DCEA del ITCH.
2. Identificar el grado de conocimiento que posee el personal docente del DCEA del ITCH sobre las minusvalías y las consecuencias en sus cuentas
3. Determinar el grado conocimiento que tiene el personal DCEA del ITCH sobre el impacto de las minusvalías y el ahorro voluntario para contrarrestar el importe negativo en sus cuentas.

1.4 Hipótesis

La suposición planteada es la siguiente:

“El grado de cultura del personal docente del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Chetumal sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías en las Administradoras de Fondo para el Retiro es bajo.”

1.5 Justificación

Las AFORE sirven para que el asalariado, a lo largo de su vida laboral, acumule recursos económicos, inicialmente por aportaciones patronales, y en forma secundaria, mediante descuentos en su nómina vía patronal o en forma de aportaciones voluntarias; para que cuando el empleado lo necesite o se jubile, tenga a su disposición esos recursos, que constituirán su fuente de ingresos. Por esa razón, son importantes los planes eficientes para el retiro, que requieren imperiosamente la existencia una cultura sólida y rica en costumbres de impacto positivo, como lo son las aportaciones voluntarias y el conocimiento sobre las minusvalías que afectan a sus cuentas personales.

La importancia económica de esta investigación radica en la necesidad de contar con recursos para un retiro digno, pues este depende directamente de la capacidad del docente para maximizar su capital mediante el ahorro voluntario y la gestión estratégica ante minusvalías. Un bajo nivel de cultura financiera impide aprovechar el interés compuesto, lo que se traduce en una tasa de reemplazo insuficiente para cubrir la inflación y el costo de vida futuro. Por ello, deben buscarse mecanismos que disminuyan la dependencia de subsidios y garanticen una estabilidad financiera individual.

Socialmente, se busca prevenir la vulnerabilidad del personal docente al finalizar su vida productiva, evitando que la vejez sea sinónimo de precariedad. Una cultura deficiente sobre el manejo de la AFORE pone en riesgo el acceso a servicios de salud privados y a una calidad de vida aceptable, lo que generaría presión en los sistemas de asistencia pública y en el núcleo familiar. Es necesario fomentar el conocimiento sobre las aportaciones voluntarias para

promover una vejez autosuficiente, reduciendo la brecha de desigualdad que surge cuando el jubilado agota sus recursos prematuramente.

Por otro lado, en el aspecto destaca la necesidad de políticas públicas de educación financiera más proactivas y focalizadas por parte de instituciones como la CONSAR y el ITCH. Al fomentar una planeación preventiva que identifique los efectos de las minusvalías, las autoridades pueden diseñar marcos regulatorios que protejan mejor al trabajador. Esto no solo disminuiría la carga financiera en los sistemas de pensiones, sino que garantizaría el derecho constitucional a una seguridad social efectiva y a una vejez digna para los jubilados y sus cónyuges.

Siendo que el trabajador requiere de cierto grado de cultura para la toma de decisiones respecto a su plan de su retiro es preocupante la existencia de un bajo nivel de aportaciones voluntarias y el desconocimiento de las minusvalías; debido al impacto directo de la seguridad financiera de los trabajadores en su jubilación. “El 89 por ciento de los 62.9 millones de trabajadores con una Afore no aportó voluntariamente a su cuenta durante 2018” (Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado [PENSIONISSSTE], 2019, párr.1). Y así, destacando la falta de interés por aportación voluntaria de los trabajadores.

También, otro factor importante que deben considerar los docentes es el crecimiento de la esperanza de vida, ya que es un factor que impactara de forma significativa el monto de su pensión y, por lo tanto, el nivel de calidad de vida durante su jubilación.

De acuerdo con datos de las Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas 2016-2050 del Conapo, se estima que la población nacida en 2019 alcance en promedio los 75.1 años, una esperanza de vida mayor a la que se tenía hace 40 años (66.2 años). (Secretaría de Gobernación [SEGOB], 2019, párr. 2)

A causa de esto, es importante que se realicen planes de retiro con una correcta planificación financiera, que a su vez; va de la mano con el enriquecimiento de conocimientos y hábitos como la aportación voluntaria y las consecuencias de las minusvalías en AFORES.

Por otro lado, la importancia de llevar a cabo esta investigación es que al entrevistar al personal docente se fomenta en ellos la inquietud de investigar el tema, además de la creación de conciencia para su propio plan de retiro de forma informada; continua y para respaldar una vida de calidad y digna después del retiro.

Viabilidad de la investigación:

La presente investigación sobre el sistema de AFORE y las pensiones del personal docente es viable en diversos planos. En el ámbito técnico, se cuenta con acceso a fuentes de información suficientes y confiables, tales como libros, bases de datos digitales y páginas web oficiales de instituciones reguladoras. Asimismo, el estudio es factible mediante la aplicación de herramientas metodológicas como encuestas, entrevistas y análisis documental, dirigidos específicamente al personal docente del DCEA del ITCH, quienes han mostrado disponibilidad para participar en el proyecto.

Desde la perspectiva económica, el proyecto no requiere de inversiones financieras significativas, ya que se sustenta en el uso de recursos digitales gratuitos y equipo tecnológico propio (computadora). Además, el investigador dispone de los recursos necesarios para cubrir gastos operativos menores, como la reproducción de materiales para las entrevistas, lo que asegura que el proceso de recolección de datos se realice de forma exitosa y sin contratiempos financieros.

La pertinencia de este estudio se respalda en la disposición de los sujetos de estudio y el acceso a fuentes oficiales, lo que confirma que la investigación cuenta con todos los elementos materiales, humanos y técnicos para ser llevada a cabo con éxito.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Marco conceptual

En este trabajo de investigación se abordarán diversos conceptos de forma recurrente, para eso es importante definir los siguientes:

Las Administradoras son entidades financieras con un rol fundamental dentro del sistema de ahorro para el retiro. Tal como se define a continuación:

son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión.

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo. (Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro [LSAR], 2024, p. 12)

Aportaciones voluntarias:

Esta subcuenta está constituida por el ahorro voluntario que cada trabajador puede ir haciendo durante su vida laboral. Entre los beneficios de depositar voluntariamente fondos adicionales a los que se aportan de manera obligatoria se encuentra lograr mayores rendimientos, beneficios fiscales, posibilidad de retirar los recursos en el momento que se requiera. (Procuraduría federal del Consumidor [PROFECO], 2013, párr. 7)

Aportaciones obligatorias: “Recursos que son depositados en la cuenta individual de cada trabajador y que son de carácter obligatorio. Estas aportaciones son de naturaleza

tripartita ya que contribuyen: el patrón, el Gobierno Federal y el propio trabajador” (CONSAR, 2021, párr. 7).

Comisiones: “Son las cuotas que cobran las Afores por ofrecerte el servicio de administrar e invertir sus ahorros para el retiro” (PROFECO, 2013, párr. 72).

Asimismo, existen 4 tipos de contribuciones que el trabajador puede realizar en su cuenta individual:

1. Contribuciones voluntarias de corto plazo: Estas contribuciones pueden retirarse parcial o totalmente antes de la jubilación.

El periodo mínimo para mantener estas contribuciones en la cuenta individual es de dos a seis meses después de haberlas realizado, dependiendo de la AFORE.

2. Contribuciones complementarias a las cuentas individuales de retiro: Estas contribuciones solo pueden retirarse al jubilarse, en una sola exhibición, o pueden complementar la pensión del trabajador.

Pueden deducirse del impuesto sobre la renta hasta cuatro veces el salario mínimo anual o 10% de los ingresos anuales, la cifra que resulte más baja.

3. Contribuciones voluntarias de largo plazo: Estas aportaciones pueden retirarse solo a la edad de jubilación o en caso de discapacidad o incapacidad para el trabajo remunerado.

Pueden deducirse del ingreso gravable de la misma manera que las contribuciones complementarias para el retiro.

4. Contribuciones a las cuentas especiales de “ahorro para el retiro”: Estas aportaciones permiten diferir los pagos de impuestos hasta que sean retirados por parte del trabajador, lo cual puede hacerse cuando menos después de que

transcurran cinco años a partir de la fecha de la aportación voluntaria. (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas [CEFP], 2016, pp. 35-36)

Cuenta individual:

Es personal y única. En dicha cuenta, a lo largo de la vida laboral de cada trabajador se acumulan los recursos (cuotas y aportaciones) que realiza periódicamente el patrón, el gobierno y el propio trabajador. Dichas aportaciones se calculan con base en el salario base de cotización, hasta un tope máximo de 23 salarios mínimos. Cada Afore se subdivide en cuatro subcuentas. (PROFECO, 2013, párr. 9)

Cultura financiera: “Implica una serie de conocimientos y actitudes que permite a las personas una gestión eficiente de sus finanzas personales, tomando adecuadas decisiones en referencia al manejo de los recursos tanto personales como familiares” (Gallo, 2022, párr.1).

Estado de cuenta. Documento expedido por las Afore que contiene información relativa al saldo de la Cuenta Individual, así como un resumen de los movimientos de la cuenta, el saldo de los recursos de cada una de las subcuentas: Retiro, Cesantía y Vejez, Ahorro Voluntario y Vivienda (que no administra la Afore sino el INFONAVIT) y el cuadro comparativo de Afores por Índice de Rendimiento Neto (IRN). (PROFECO, 2013, párr. 73)

La **edad de jubilación** es el umbral mínimo de edad legal a partir del cual una persona puede retirarse de la vida laboral activa y comenzar a recibir una pensión o ingreso de retiro por parte del sistema de seguridad social o del régimen de pensiones al que haya estado afiliada durante su vida productiva. (El Economista, 2025. párr. 31)

Minusvalías: “Cuando el valor del título de una acción baja de precio se dice que tiene minusvalía, su precio de mercado baja” (Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado [PENSIONISSSTE], 2016, párr. 2).

Pensión: “Monto de percepción periódica que sustituye los ingresos de una persona al momento de la jubilación o en casos de invalidez, incapacidad o defunción (en este caso para los beneficiarios)” (PROFECO, 2013, párr. 74).

Rendimientos: “Son los intereses que producen sus ahorros al ser administrados e invertidos por alguna Afore” (PROFECO, 2013, párr. 75).

Retiros Parciales: “Retiros de la Cuenta Individual de los que se puede disponer en dos situaciones excepcionales: en caso de matrimonio (una sola vez en la vida) y desempleo (una vez cada cinco años)” (PROFECO, 2013, párr. 76).

Semana de cotización:

Las semanas cotizadas son contabilizadas como los periodos comprendidos entre las fechas de alta y baja del asegurado ante el IMSS con uno o varios patrones, o ante el ISSSTE para aquellos trabajadores que laboran en el gobierno. Un año completo de aseguramiento equivale a 52 semanas de cotización. (PROFECO, 2013, párr. 77)

Siefore: “Sociedades de Inversión Especializadas para el Retiro” (PROFECO, 2013, párr. 78).

2.2 Marco contextual

El siguiente trabajo de investigación se desarrollará en Chetumal, Quintana Roo, más específicamente en el Municipio de Othón Pompeyo Blanco en el ITCH.

En la actualidad existe una incertidumbre con respecto a la calidad de vida, aún más después del retiro, siendo que subsistiría únicamente de lo que tenga en su AFORE. Asimismo, con el paso del tiempo se ve más difícil tener una vida de calidad aun antes de retirarse por distintos factores como lo son la inflación, sus limitaciones económicas y acceso limitado de servicios básicos.

Asimismo, alguna autoridad debería implementar educación para la creación de planes, pues bien, el ITCH no lo hace, y ya que las AFORE funcionan bajo la supervisión de la

CONSAR, tampoco lo hace; es imposible que puedan adoptar el hábito de las aportaciones voluntarias para contrarrestar el impacto negativo de en sus cuentas.

2. 2. 1 AFORES

2.2.1.1 Contexto internacional

Para comprender el avance y evolución en el sistema pensionario en México es necesario tener la comparativa con otros países, de forma que se puedan evaluar los resultados en comparación con diferentes modelos internacionales, y es de la comparativa que nace lo siguiente, “En 2022 México ocupó el último lugar en el ahorro para el retiro obligatorio en comparación con otros esquemas de pensiones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)” (Rentería, 2023, párr.1). Siendo que es desfavorable la posición en la que se encuentra México respecto a otros países. Asimismo, “se observó que en el 2022 los trabajadores mexicanos tuvieron una tasa de cotización de 6.3 por ciento. Este ahorro obligatorio se canaliza en las administradoras de fondos para el retiro (afores)” (Rentería, 2023, párr. 2) .

Es entonces, que se nota el gran contrasta con el promedio de los países miembros de la OCDE. Esta disparidad no solo explica la posición rezagada de México, sino que es una señal de una futura crisis, donde el ahorro acumulado difícilmente alcanzará para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores en su etapa de retiro.

Sin embargo, varios sistemas de retiro en el mundo se encuentran en una presión constante debido a la longevidad de las personas.

Asimismo, algunas de las causas de la presentación de las minusvalías son: las fluctuaciones en los tipos de interés, disputas internacionales o inestabilidad económica, así como el alza de precios o periodos de crecimiento negativo (Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro [AMAFORE], 2025). Así surge la disminución de valores dentro de las cuentas individuales de los trabajadores.

Tal es el caso del primer cuatrimestre del año 2024, donde se acumuló una minusvalía total de 253,444 millones de pesos (enero: 136,575 millones, febrero 25,316 millones, marzo 48,000 millones y abril 139,553 millones); todo esto originado por el contexto nacional de la invasión de Rusia a Ucrania, esto debido a que gran parte de las finanzas globales (bancos y empresas internacionales) están conectados con la economía rusa (Nolasco, 2022).

Continuamente, volvieron a presentarse minusvalías dentro de este contexto internacional.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) reportaron minusvalías por 74,218 millones de pesos en octubre del 2024, esto debido a la volatilidad que hubo en los mercados previo a la elección presidencial en Estados Unidos, que terminó ganando el republicano Donald Trump. (Díaz, 2024, párr. 1)

Finalmente, los casos anteriores muestran como diversos sucesos y factores internacionales por los cuales las AFORES presentaron minusvalías en un contexto internacional.

2.2.1.2 Contexto nacional

Las AFORES son parte del sistema de pensiones mexicano el cual esta supervisada por el SAR.

Todo empezó en 1995 cuando introdujo reformas económicas que incluían el sistema de pensiones; con el propósito de modernizar el sistema de seguridad social de aquel entonces, además de garantizar la viabilidad financiera de las pensiones a largo plazo.

Entonces fue en 1997 entraron en vigor reformas, dentro de las cuales estaba la introducción del SAR y lo que eran los esquemas para de cuentas individuales para el retiro de los trabajadores, siendo que antes de estas reformas en México ya estaba definido el sistema de pensiones basado en esquemas de beneficios ya marcados; donde se calculaba el monto para el retiro según los años de servicio y el salario del trabajador. Entonces, “1997: Entra en

vigor la nueva Ley del Seguro Social, que cambia el sistema pensionario del IMSS, y que se basa en cuentas individuales administradas por instituciones financieras privadas y una del Estado: las Afores” (CONSAR, 2022, párr. 5). Siendo así que; antes de 1997 los trabajadores activos financiaban el retiro de los trabajadores jubilados, pero se convirtió en un problema, ya que visiblemente fue imposible tener en todas las áreas demográficas un mayor número de trabajadores activos que de jubilados.

Asimismo, en busca de modernizar las leyes debido al cambio del contexto social y para el mejoramiento de nivel de vida de los trabajadores; años después en; “2007: Entra en vigor la nueva Ley del ISSSTE y, con ella, el sistema de cuentas individuales para las y los trabajadores del Estado” (CONSAR, 2022, párr. 7).

Así pues, durante los siguientes años se idearon nuevas estrategias en beneficio de la cuenta individual del trabajador. En 2008 las AFORES quitaron la comisión sobre flujo para pasar a retener únicamente el saldo de la cuenta individual del trabajador, asimismo crearon el IRN; el cual ayuda a conocer el rendimiento que posee una cuenta a diferentes plazos de tiempo y también aumentaron a un total de cinco Siefores. En 2011 buscando la comodidad de los trabajadores crearon un programa llamado “Tu afore, tu ventanilla”; el cual consistía en un programa para tramitar la pensión en AFORE, también se actualizó la calculadora de los trabajadores que cotizaban con el (Instituto Mexicano de Seguro Social) IMSS. En 2013 se creó el Comparativo de Afores en Servicios (CAS) que tiempo después paso a llamarse Medidor de Atributos y Servicios de las Afores (+MAS AFORE); su propósito era favorecer al trabajador a través de proporcionarle información para que pudiera apoyarse y tomar una decisión informada, igualmente se fundó el Chat del SAR; que tiene como objetivo dar información de una forma más personal con el usuario (CONSAR,2022).

Continuamente paso del tiempo y con ello la expansión de entidades económicas (grupos comerciales); es algo que no paso desapercibo para las AFORES.

2014: Se pone en marcha el programa “Ahorrar en tu Afore nunca fue tan fácil” para ahorrar en la cuenta Afore desde las tiendas 7-eleven. A este programa, después, se sumarían otros socios, como Círculo K, Telecomm, Farmacias del Ahorro, Chedraui, Banco del Bienestar, Sam’s Club y Yastás, entre otros. De igual forma, se habilita la Calculadora del Ahorro Voluntario y por primera vez se realiza la Feria de Afores en la Ciudad de México. (CONSAR, 2022, párr. 11)

Siendo que en la vida cotidiana; las personas terminan visitando esos comercios para proporcionarse de los insumos para satisfacer sus necesidades; las AFORES lo vieron como una estrategia para motivar a la aportación voluntaria.

Algo más que añadir es que con la era de la digitalización en muchos aspectos; se empezó a integrar la tecnología digital. En 2016: el SAR implemento herramientas tecnológicas así integro lo que se conoce como expediente electrónico y los datos biométricos; así optimizando tramites, y en ese mismo año se publicó por primera vez el Censo de Educación Financiera aplicado a los trabajadores que poseen una cuenta de ahorro para el retiro, igualmente brota el AFORE niños que promueve la educación financiera desde la infancia (CONSAR, 2022).

Siendo el Censo de Educación Financiera; una gran marca sobre las AFORES y lo que respecta de la cultura de formación financiera.

Asimismo, siguiendo con la digitalización se siguió en la búsqueda por facilitar a los trabajadores que contribuyeran en sus cuentas individuales. En 2017 se creó la app denominada AforeMóvil; el cual ayudaba al manejo de la cuenta individual desde el teléfono, también se instrumentó un programa de nombre 65 y más; su propósito era que las personas obtengan el recurso económico que no reclamo de su cuenta de AFORE o de vivienda. El año siguiente, en 2018 se hizo publica un módulo web sobre educación financiera de la CONSAR, llamada: ahorro y futuro (CONSAR, 2022).

Igualmente, un año después conforme a la expansión debido a la demanda presente demandada las AFORES surgieron nuevas.

2019: Se crean los Fondos Generacionales al pasar de cinco a 10 Siefores, lo que puso a México a la vanguardia internacional y contribuyó a que el ahorro de los mexicanos obtenga mayores rendimientos. Bajo este esquema, los recursos de cada trabajador son asignados a la Siefore asociada a su fecha de nacimiento y son mantenidos en esta durante toda la vida laboral del trabajador, maximizando así el monto de la pensión al momento de su retiro y con lo cual se minimizan las minusvalías porque los trabajadores ya no tendrán que estar cambiando de fondo cuando cumplan años.

Asimismo, se incorpora la herramienta GanAhorro a la aplicación AforeMóvil, innovación que permite comprar en línea y ahorrar al mismo tiempo, sin poner un peso más.

(CONSAR, 2022, párr. 17)

Por último, tuvo uno de los más importantes cambios y del cual se espera impacto aún hoy en día es el de la aprobación de la reforma en 2020 por parte del H. Congreso de la Unión; la cual trata de modificaciones en la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), de donde destaca el aumento constante de las aportaciones por parte del patrón del trabajador, disminución de las semanas cotizadas, así como de la disminución en la comisión de las AFORES (CONSAR, 2022).

Asimismo, en su año consiguiente, por parte del gobierno surgieron más beneficios a favor del trabajador en cuanto a las comisiones.

2021: Se publica el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la CONSAR, que dicta políticas y criterios en materia de comisiones para calcular el tope máximo al que se sujetarán las comisiones que cobran las Afores a los trabajadores, derivado de la reforma a la LSAR de 2020. Además de flexibilizar los retiros por desempleo derivado de la pandemia por SARS-CoV-2 en 2019. (CONSAR, 2022, párr.20)

Continuamente, es muy importante para entender el conocer, en este caso, conocer los componentes del sistema pensionario en México.

El sistema mexicano de pensiones tiene cuatro componentes: (i) los esquemas de pensiones sociales (pilar cero) no contributivas federales y estatales, (ii) el Sistema de Ahorro para el Retiro (sar) de contribución definida obligatoria, (iii) los esquemas de pensiones especiales para ciertos empleados estatales y para las universidades públicas y (iv) los planes voluntarios de pensiones individuales y ocupacionales. (OCDE, 2016, pág.30)

Dentro de esta estructura, debido al tema central de la investigación, destaca el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), siendo el eje central para la mayoría de los trabajadores del sector formal. Debido a que las AFORES funcionan como las encargadas de las cuentas individuales de los mismos trabajadores.

2.2.1.3 Contexto estatal

Quintana Roo; decretado como estado libre y soberano el 8 de octubre de 1974; que es conocido por tener un flujo turístico, lo cual influye en su dinámica laboral; ya que una parte de su población opta por trabajar en establecimientos con un público extranjero, sin embargo, la otra parte opta por el autoempleo, dificultando así; la participación de las personas en las AFORES, ya que tienen trabajos temporales o estacionarios, es decir, los antes mencionados no cuentan con la implementación de cuentas de AFORE en sus nóminas, porque no la posee.

En Quintana Roo, los profesionales con estudios universitarios o superiores, como licenciados, maestros y doctores, se encuentran entre los más endeudados de la región, comprometiendo hasta 10 veces sus ingresos mensuales en el pago de sus deudas, según un informe de la reparadora de crédito Bravo.

Este alto endeudamiento, que en promedio suma cerca de 300 mil pesos sin contar créditos hipotecarios, afecta al 82% de los quintanarroenses con formación académica superior, el porcentaje más alto en la Península de Yucatán. (Rivero, 2024, párr. 1-2)

Entonces, dado que el personal docente del DCEA forma parte de la población quintanarroense, mostraría la inclinación por tomar malas decisiones financieras, lo cual podría estar relacionada con una baja cultura financiera. Además, si este grupo de docentes se encuentra endeudado hasta diez veces su ingreso mensual, es probable que tenga limitaciones financieras para realizar aportaciones voluntarias a su cuenta de AFORE.

2.2.1.4 Contexto municipal

Conociendo que las AFORE son instituciones financieras privadas que administran los fondos de retiro de los trabajadores mexicanos. En el municipio de Othón p. Blanco, como en todo México, las AFORE juegan un papel crucial en el sistema de pensiones. Las personas que habitan en este municipio pueden acceder a distintos servicios de distintas AFORES, que ofrecen asesoría y gestión de los fondos de retiro.

2.3 Marco legal

2.3.1 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Esta ley en específico regula de gran forma el funcionamiento de las AFORES; es decir, controla aspectos como lo son los requisitos y las comisiones, entre otros. Esto debido a que de aquí desprenden sus reglamentos. Según en su Capítulo IV, Sección I:

Artículo 74.- Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social. (LSAR, 2024, p. 12)

Otro punto destacable es la mención que se hace sobre el ahorro voluntario. Según el Capítulo III, Sección I:

Artículo 37.- Cada administradora deberá cobrar la comisión sobre bases uniformes, cobrando las mismas comisiones por servicios similares prestados en sociedades de inversión del mismo tipo, sin discriminar contra trabajador alguno, sin perjuicio de los incentivos o bonificaciones que realicen a las subcuentas de las cuentas individuales de los trabajadores por su ahorro voluntario, o por utilizar sistemas informáticos para realizar trámites relacionados con su cuenta individual o recibir información de la misma. (LSAR, 2024, p. 20)

Lo cual es un argumento a favor de la aportación voluntaria sobre cualquier cantidad de efectivo que desee el trabajador poner a favor de su cuenta.

Esta ley menciona a las minusvalías, respecto a que estas se originen por incumplimiento del régimen. Según el Capítulo III, Sección II, Artículo 44 LSAR (2024):

Artículo 44.- Cuando se presenten minusvalías derivadas del incumplimiento al régimen de inversión autorizado por efectos distintos a los de valuación, o en el caso de la falta de presentación de la solicitud a que se refiere el primer párrafo de este artículo, la administradora que opere la sociedad de inversión de que se trate, las cubrirá con cargo a la reserva especial constituida en los términos previstos en esta ley, y en caso de que ésta resulte insuficiente, lo deberá hacer con cargo a su capital social. (LSAR, 2024, p. 26)

2.3.2 Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Por otra parte, en el Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro más específicamente, habla sobre los derechos de los trabajadores, siendo uno de estos poder realizar aportaciones voluntarias. Según su Capítulo III, Sección I, Artículo 33, RLSAR (2009), “Realizar aportaciones voluntarias, de ahorro a largo plazo y en su caso complementarias de retiro a su Cuenta Individual” (p. 10)

Capítulo III. Metodología de la investigación

3.1 Población y muestra

A causa del tema y su naturaleza, no existe una población; y tampoco una muestra, el proyecto se realizará mediante un censo, que aplicará para los docentes del DCEA del ITCH.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter mixto con un alcance exploratorio, debido a que el tema ha sido poco abordado con anterioridad. Aunque el enfoque es predominantemente cualitativo, al centrarse en los atributos del objeto, se complementa con el análisis de datos cuantitativos para ofrecer una perspectiva integral del fenómeno estudiado.

Asimismo, es de tipo aplicada, ya que su propósito trasciende la teoría para enfocarse en el uso práctico del conocimiento.

3.2.1 Método mixto

“un enfoque mixto podría incorporar las técnicas cualitativas y cuantitativas pero desde un paradigma común ya que sea este más cuantitativista o cualitativista” (Laura, 2016, p. 310).

En este proyecto de investigación se enfocará más en los datos cualitativos del personal docente del DCEA, debido a que se mide su grado de cultura.

3.2.2 Método exploratorio

Debido a que el tema ha sido poco estudiado, lo hace una investigación de tipo exploratorio. “La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos” (Arias, 2012, p. 23).

Siendo que no se ha estudiado con anterioridad el tema dándole el enfoque que se le da en este trabajo; puede decirse que ha sido poco estudiado.

3.2.3 Tipo aplicada

“Tiene como objetivo principal la búsqueda y consolidación del saber, así como la aplicación de los conocimientos para acrecentar el conocimiento cultural y científico y la producción de tecnología al servicio de la sociedad” (Pimienta & De la Orden, 2012, p. 9).

3.2.4 Investigación documental

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Arias, 2012, p. 27)

En este trabajo de investigación se empleó la consulta de diferentes fuentes de recolección de datos; desde libros hasta fuentes paginas públicas de internet.

3.2.5 Investigación de campo

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (Arias, 2012, p. 31)

3.2.6 Estudio de caso

Siendo un contexto tan específico, enfocado en un grupo de personas también de forma específica.

El objetivo de los estudios de caso, mejor conocido como el método del caso, es estudiar a profundidad o en detalle una unidad de análisis específica, tomada de un universo poblacional.

Para el método del caso, la unidad de análisis, “el caso” objeto de estudio es comprendido como un sistema integrado que interactúa en un contexto específico con características propias. El caso o unidad de análisis puede ser una persona, una institución o empresa, un grupo, etcétera. (Bernal, 2006, p. 116)

3.3 Selección, diseño y prueba del instrumento de recolección de información

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se aplicarán encuestas y se realizará una recolección documental, todo con el fin de obtener información y datos relevantes al tema.

3.3.1 Encuesta

La aplicación de esta técnica se aplicó mediante la recolección de datos mediante un cuestionario previamente diseñado y aplicado al personal docente del DCEA del ITCH. El instrumento se elaboró para recabar información sobre el grado de cultura que tiene el personal sobre las minusvalías y las aportaciones voluntarias en las AFORE, instrumento el cual se encuentra en el anexo A.- Encuesta

3.3.2 Recolección documental

La recopilación de información para este proyecto se llevó a cabo a través de diversas fuentes, como lo son: paginas gubernamentales, libros, etc.

3.3.2.1 Plan de recolección de información

El plan que se efectuó en este proyecto es el del autor Roberto Hernández Sampieri et al., (2014).

El planteamiento se basó en:

Objetivo: Conocer cuál es el grado de cultura de las aportaciones voluntarias y la presencia de las minusvalías sobre los fondos de las AFORES del DCEA del ITCH.

Pregunta: ¿Cuál es la cultura existente del personal del DCEA del ITCH sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de AFORE?

¿Cuáles son las fuentes?

Personal docente del DCEA del ITCH.

¿Dónde se localizan?

En el DCEA del ITCH.

¿A través de que método vamos a recolectar los datos?

A través de una entrevista; un censo poblacional aplicado a los docentes del DCEA.

¿De qué forma vamos a prepararlos para que puedan analizarse?

Se emplearon métodos estadísticos para la preparación de la información recolectada y su interpretación.

Las por variables medir son: El grado de cultura sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías en sus cuentas de AFORE el personal del ITCH.

Recursos disponibles: Económicos, suficientes.

Tiempo: 3 meses

Plan de procesamiento y análisis de información.

Primera etapa: recolección de información mediante encuestas; aplicadas al personal docente del DCEA del ITCH.

Dentro de esta primera etapa se define el grupo de personas a las que se les aplicara la entrevista, limitándose a la observación de los datos recabados al final del proceso de recolección.

Segunda etapa: Asegurar la recolección de datos obtenidos de las entrevistas mediante un software (Excel y Google forms), además de desarrollar un sistema de categorías que pueda clasificar el grado de cultura que se posee. Asimismo, se convergerán los datos recabados en el programa de software.

Tercera etapa: Se analizan los datos recolectados, así como los temas que surjan o la tendencia de ciertas respuestas y comportamientos respecto a la aportación voluntaria y las minusvalías, también se le dará un análisis narrativo, y por último se hará una comparación y

comparación a los datos mediante gráficas, igualmente se desarrollaran textos narrativos de la interpretación de los datos.

3.4 Plan de presentación gráfica de resultados

En la presente investigación se plasmará la información mediante herramientas estadísticas como lo son; las gráficas. Planeando utilizar: graficas de columnas e histogramas.

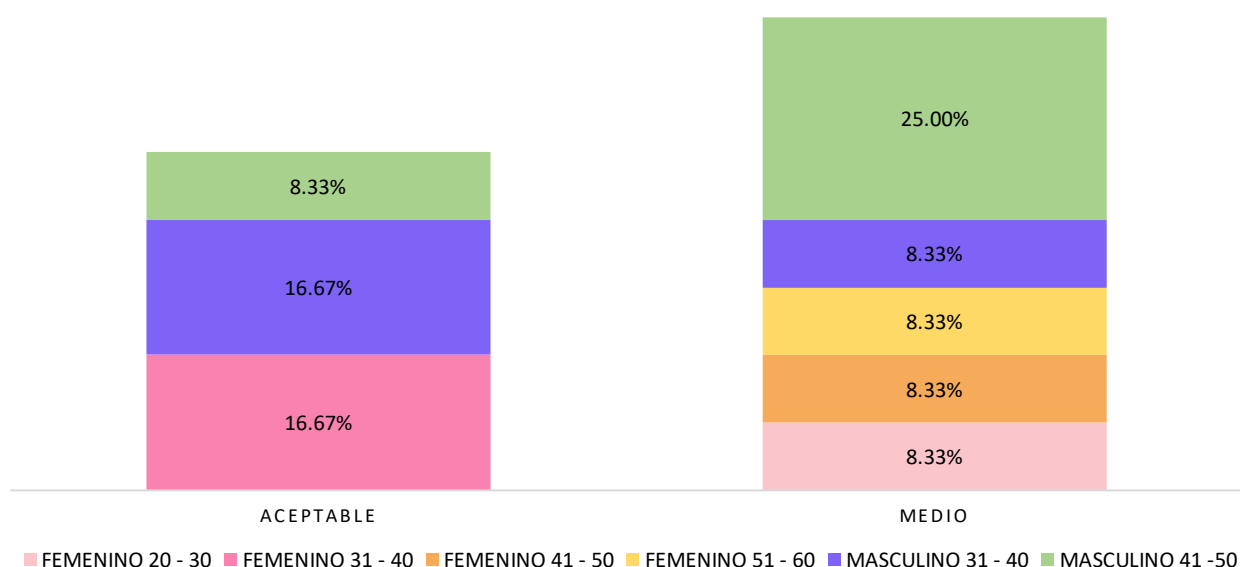
Capítulo IV. Resultados obtenidos y discusión

4.1 Análisis de los resultados

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas aplicadas al personal docente del DCEA del ITCH. El análisis se establece mediante la interpretación de las gráficas de barra.

Figura 1

Edad y sexo de los encuestados



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 1 edad y sexo de los encuestados. La figura muestra una distribución por edades y sexo de la población específica, la cual ha sido censada. Se aprecia la diferencia en la distribución por grupos de edades entre el sexo masculino y femenino.

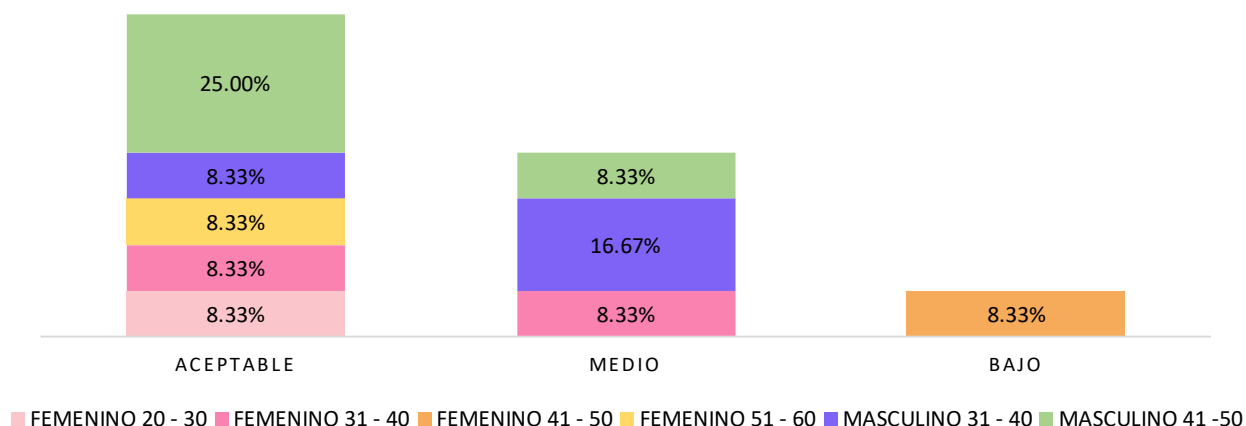
Se marca la predominancia del sexo masculino con un total del 58.33%; el cual se conforma en un 33.33% en hombres con un rango de edad de 41-50; también lo conforma el 25% hombres con un rango de edad de 31-40.

El sexo femenino representa una menor parte con el 41.66%; dividido por un 16.67% de mujeres con un rango de edad de 31-40; y con el 8.33% de mujeres con un rango de edad de 20-30, 8.33% de mujeres con un rango de edad de 41-50 y otro 8.33% de mujeres con un rango de edad de 51-60.

Los rangos de edad predominantes son los de 31-40 con un 41.67%; donde un 25% son hombres y el 16.67% mujeres. Otro rango de edad de predominante son los de 41-50 con un 41.66%; donde un 33.33% son hombres y tan solo el 8.33% son mujeres.

Figura 2

Grado de conocimiento teórico sobre las aportaciones voluntarias



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 2. Grado de conocimiento teórico sobre las aportaciones voluntarias en su cuenta de AFORE. Se aprecia el grado de conocimiento teórico que diferentes grupos demográficos poseen acerca de las aportaciones voluntarias en su cuenta de AFORES. Se ha segmentado por sexo y rango de edad, donde se ha clasificado el conocimiento en tres categorías: aceptable, medio y bajo

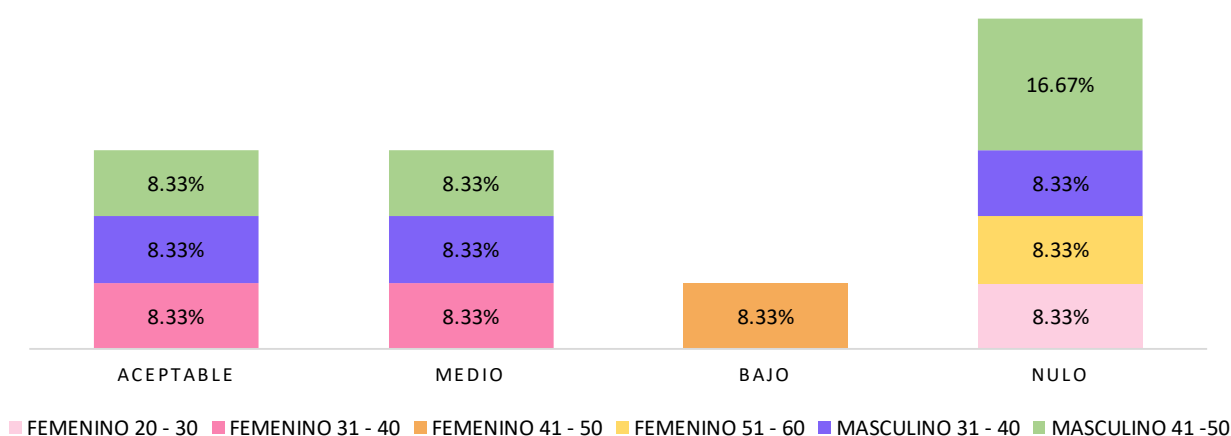
Primeramente, se muestra un bajo grado de conocimiento por parte del grupo femenino con el grupo de edad de 41-51; el cual representa el 8.33%.

Continuamente se muestra que 33.33 % del total del personal docente presenta un grado medio de conocimiento. En este grado domina el sexo masculino con un 16.67% con un rango de edad de 31-40, seguido por el sexo masculino en un 8.33% con un rango de edad de edad de 41-50; y por último el grupo femenino en un 8.33% con un rango de edad de 31-40.

Finalmente, el grado de conocimiento predominante es el aceptable, con un total de 58.32%. Conformado por el grupo sexo masculino en un 25% con un rango de edad de 41-50, el sexo masculino en un 8.33% con un rango de edad de 31-40, después el sexo femenino con un 8.33% en cada rango de edad presente; 20-30 y 31-40.

Figura 3

Grado de conocimiento de aplicación práctica de las aportaciones voluntarias



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 3 Grado de conocimiento entre aportación voluntaria y su aplicación. En la figura se muestra la división de los grupos de edad y sexo donde se evaluó la aplicación de los conocimientos que tienen respecto a la aportación voluntaria. Para esta figura el conocimiento se clasifica en cuatro niveles; aceptable, medio, bajo y nulo.

Primeramente, el grado bajo respecto al conocimiento entre aportación voluntaria y su aplicación el cual está conformado en su totalidad por el grupo femenino 41-50 con un 8.33%.

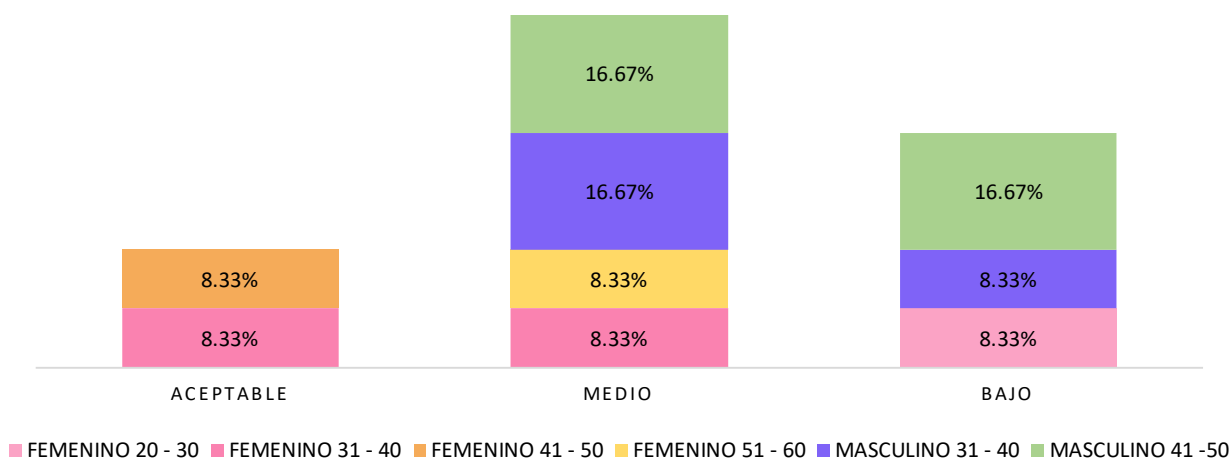
Asimismo, tanto el grado aceptable y medio respecto al conocimiento entre aportación voluntaria y su aplicación se presentan con un 24.99% cada uno, los cuales se conforman de la

misma manera; el grupo masculino 41-50 con el 8.33%, el grupo masculino 31-40 con un 8.33% y el grupo femenino 31-40 con un 8.33%.

Finalmente, el grado predominante es el nulo respecto al conocimiento entre aportación voluntaria y su aplicación con un 41.66% del total del personal docente, el cual se conforma por el grupo masculino 41-50 con un 16.67%, el grupo masculino 31-40 con un 8.33%, el grupo femenino 51-60 con un 8.33% y el grupo femenino 20-30 con un 8.33%. La figura muestra que el personal docente no aplica los conocimientos teóricos sobre la aportación voluntaria que posee de grado aceptable.

Figura 4

Grado de conocimiento sobre las minusvalías y sus consecuencias



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 4 Grado de conocimiento sobre las minusvalías y sus consecuencias. La gráfica presentada nos muestra el nivel de conocimiento que los grupos según sexo y edad poseen respecto al conocimiento sobre las minusvalías y sus

consecuencias. Los datos se han segmentado por género y rango de edad, que para esta se clasifica el conocimiento en tres categorías: alto, aceptable y bajo.

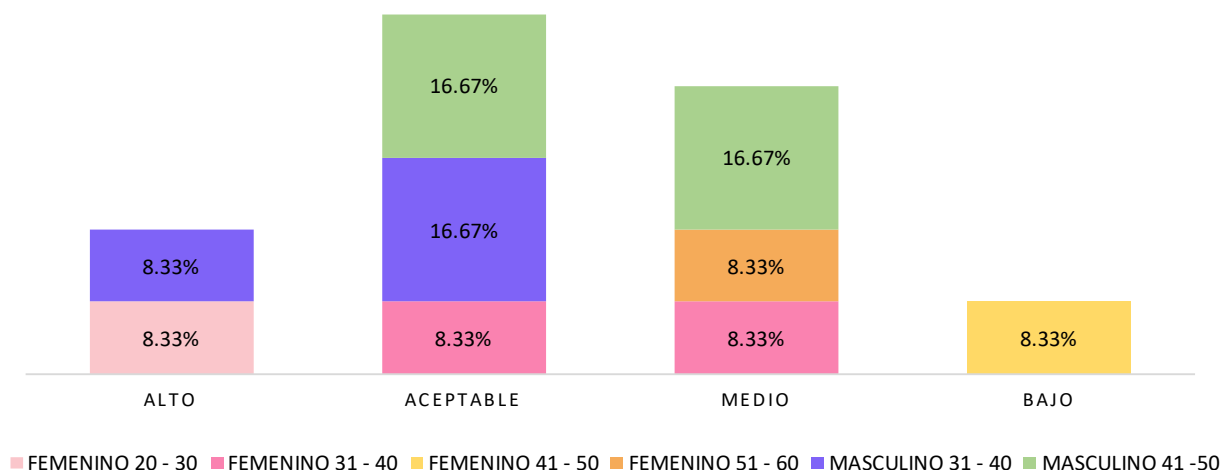
Primeramente, el 16.66% posee un grado aceptable de conocimiento y preocupación, este grupo se conforma en su totalidad por el sexo femenino, siendo el 8.33% mujeres con un rango de edad de 31-40 y el otro 8.33% siendo también mujeres, pero del rango 41-50.

Por otro lado, el 33.33% presenta un grado bajo de conocimiento y preocupación, conformado por: el sexo masculino con un rango de edad 41-50 el 16.67% y el rango de edad 31-40 con un 8.33%, el sexo femenino con un rango de edad 20-30 representan tan solo el 8.33%

Finalmente, el grupo predominante es el que posee un grado medio de conocimientos y preocupación respecto a las minusvalías, siendo este un 50% del total, conformado de la siguiente manera: el 16.67% pertenecen al rango de edad 41-50 y otro 16.67% al rango de edad 31-40. Por otro lado, el sexo femenino se conforma en un 8.33% por el grupo con un rango de edad de 51-60 y con otro 8.33% con un rango de edad de 31-40

Figura 5

Grado de preocupación en caso de presentación de las minusvalías en las cuentas de AFORE



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 5 Grado de conocimiento de las minusvalías y la preocupación de su presentación en las cuentas de AFORE. La figura muestra el grado de conocimiento y preocupación que diferentes grupos demográficos tienen sobre las minusvalías en sus cuentas individuales de ahorro para el retiro. Se ha segmentado la población por sexo y edad, clasificando para este, el conocimiento en cuatro categorías: alto, aceptable, medio y bajo.

Primeramente, el 8.33% presenta un grado bajo respecto al conocimiento de las minusvalías y la preocupación de su presentación en las cuentas de AFORE; el cual se conforma únicamente por mujeres del rango de edad de 41-50.

Continuamente se presenta un grado alto de conocimiento de las minusvalías y la preocupación de su presentación en las cunetas de AFORE con un 16.66%: el cual se

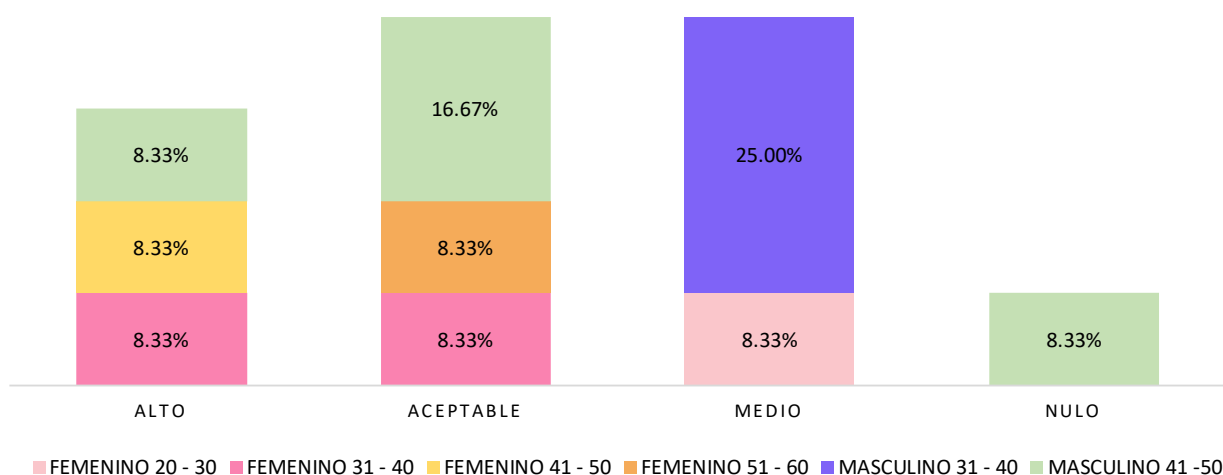
conforma por el sexo masculino en un 8.33% con un rango de edad de 31-40 y por el sexo femenino en un 8.33% con un rango de edad de 20-30.

Asimismo, se muestra un grado medio de conocimiento de las minusvalías y la preocupación de su presentación en las cunetas de AFORE, siendo que un 33.33% del personal docente lo tiene, se conforma en un 16.67% masculino con un grado de edad de 41-50, también se conforma por el sexo femenino en un 8.33% por el rango de edad de 51-60 y por otro 8.33% por mujeres del grupo de edad de 31-40.

Finalmente predomina un grado aceptable de conocimiento de las minusvalías y la preocupación de su presentación en las cuentas de AFORE en un 41.67%, conformado por: el grupo masculino en un 16.67% con un rango de edad de 41-50, el grupo de masculino de edad de 31-40 y el grupo femenino con un rango de edad de 31-40.

Figura 6

Grado de importancia de las aportaciones voluntarias como medio para contrarrestar las minusvalías.



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 6 Grado de percepción sobre la aportación voluntaria como medio para contrarrestar las minusvalías. La grafica muestra el grado de percepción de diferentes grupos demográficos sobre la efectividad de las aportaciones voluntarias como medio para contrarrestar las minusvalías en sus cuentas individuales de AFORE.

Primeramente, presentan un grado nulo de percepción sobre la aportación voluntaria como medio para contrarrestar las minusvalías el grupo masculino en un 8.33% con un rango de edad de 41-50.

Por otro lado, el 24.99% presentan un grado alto de percepción sobre la aportación voluntaria como medio para contrarrestar las minusvalías. Se conforma por el grupo masculino con un rango de edad de 41-50 con un 8.33%, por el grupo femenino con un rango de edad de 41-50 con un 8.33% y de igual forma el grupo femenino con un rango de edad de 31-40 con un 8.33%.

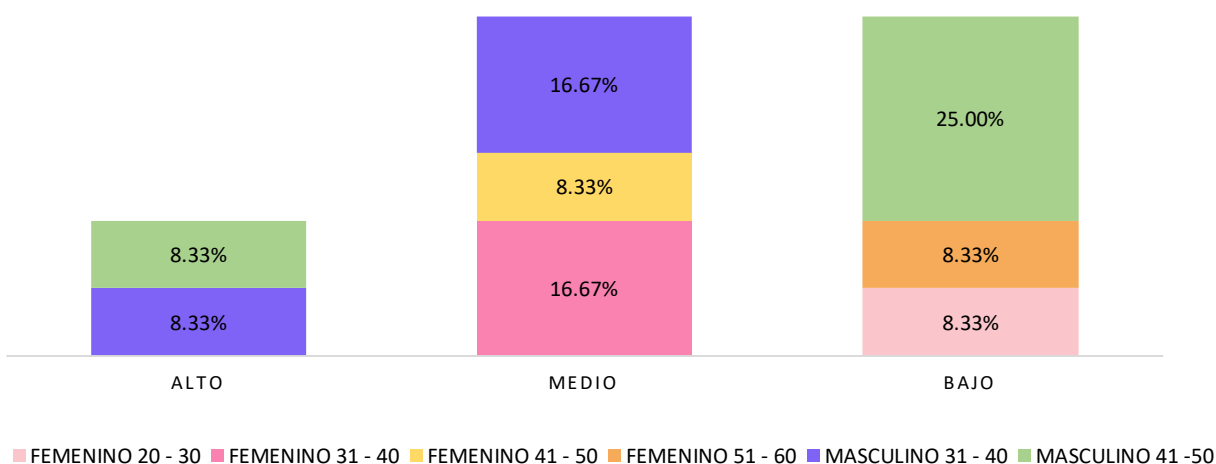
Finalmente, se presenta un grado medio y aceptable de percepción sobre la aportación voluntaria como medio para contrarrestar las minusvalías en igual medida; un 33.33% para cada uno.

Por un lado, el personal docente presento un grado medio el 33.33%, el cual se conforma por: el sexo masculino con un rango de edad de 31-40 en un 25% y el sexo femenino con un rango de edad de 20-30 con un 8.33%.

Por otro lado, el personal docente que presenta un grado aceptable en un 33.33% se conforma por: el sexo masculino con un rango de edad de 41-50 con un 16.67%, el sexo femenino con un rango de edad de 31-40 con un 8.33% y de igual forma el sexo femenino con un rango de 51-60.

Figura 7

Grado de aplicación de aportaciones voluntarias para contrarrestar las minusvalías



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 7 Grado aplicación sobre la aportación voluntaria como medio para contrarrestar las minusvalías. La figura muestra el grado de diferentes grupos demográficos que aplican las aportaciones voluntarias como estrategia para contrarrestar las minusvalías en sus cuentas individuales de ahorro. Los datos se han segmentado por sexo y rango de edad, en este caso se clasifico en: Alto, medio y bajo.

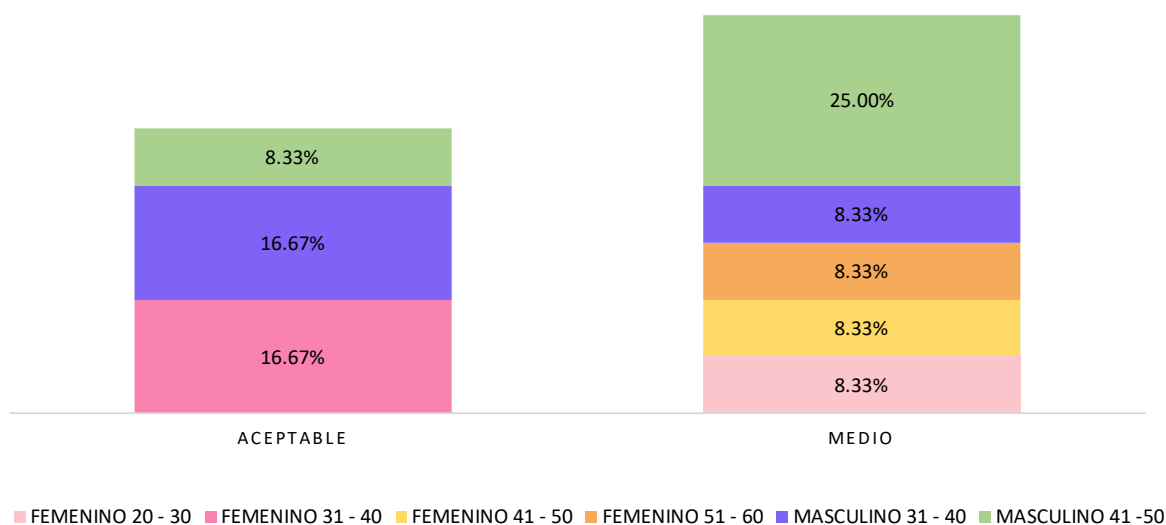
Primeramente, presentan un grado alto de aplicación sobre la aportación voluntaria como medio para contrarrestar las minusvalías un 16.66%, conformado por: el grupo masculino con un rango de edad de 41-50 con un 8.33% y el grupo masculino con un rango de edad de 31-40 con un 8.33%.

Continuamente, está presente un grado bajo y medio con un 41.66% cada uno. Por un lado, quienes presentan un grado bajo está conformado por: el sexo masculino con un rango de edad de 41-50 en un 25%, por el sexo femenino con un rango de edad de 51-60 y 20-30 con un

8.33% cada rango de edad. Por otro lado, el grado medio está conformado por: el grupo masculino de 31-40 con un 16.67%, el grupo femenino con un rango de edad de 31-40 con un 16.67% y el grupo femenino con un rango de edad de 41-50 con un 8.33%.

Figura 8

Grado de cultura del personal docente sobre las aportaciones voluntarias y minusvalías de las AFORE



Nota: Figura mostrada se obtuvo a partir de datos recopilados mediante encuestas.

Bases de datos públicas y páginas de transparencia.

Del análisis de la figura 8 Grado de cultura del personal docente del DCEA del ITCHIN sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de AFORES. La figura ofrece una visión general sobre el nivel de conocimiento y conciencia que el personal docente del DCEA del ITCH tiene acerca de las aportaciones voluntarias y las posibles minusvalías que estas pueden sufrir.

Primeramente, presentan el 41.76% un grado aceptable de cultura del personal docente del DCEA del ITCH sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de

AFORES, se conforma por: el grupo masculino con un rango de edad de 41-50 con un 8.33% y de igual forma el grupo masculino con un rango de edad de 31-40 con un 16.67%, de igual forma el grupo femenino con un rango de edad de 31-40 con un 16.67%.

Finalmente, el 58.32% presenta un grado medio de cultura el personal docente del DCEA del ITCH sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de AFORES, el cual se conforma por: el grupo masculino con un rango de edad de 41-50 con un 25%, el grupo masculino con un rango de edad de 31-40 con un 8.33%, continuamente el grupo femenino con un rango de edad de 51-50 con un 8.33%, también el grupo femenino con un rango de edad de 31-40 con un 8.33% y por último el grupo femenino con un rango de edad de 20-30 con un 8.33%.

4.2 Discusión de los resultados

Los datos recopilados demuestran que el personal docente del ITCH posee un grado de conocimiento teórico predominantemente aceptable sobre el funcionamiento y los beneficios de las Aportaciones Voluntarias en sus cuentas de AFORE. Esto significa que los docentes sí tienen acceso a la información y conocen el impacto positivo que las aportaciones voluntarias tendrían en su ahorro para el retiro. Sin embargo, no están aplicando este conocimiento, ya que el grado de práctica que poseen es predominantemente nulo, esto puede ser causado por ejemplo por; la insuficiencia de los recursos económicos para poder realizar las aportaciones

Por lo cual este hallazgo se puede resumir en que la problemática no se sitúa en falta de información, sino en la falta de ejecución de estrategias financieras. Los docentes saben sobre las aportaciones voluntarias, pero no están capitalizando este conocimiento para mejorar su futuro pensional.

Por otro lado, para el grado de conocimiento de las minusvalías y sus consecuencias, el cual es de grado medio, que a su vez va de la mano con el grado de preocupación del personal docente del ITCH, siendo que su grado de preocupación es aceptable, se puede decir que aun

con el grado medio de conocimiento ya mencionado su preocupación es mayor; aun con un conocimiento no tan alto, de los docentes se puede decir que son conscientes de que una baja en sus cuentas individuales los limitará en su calidad de vida en la jubilación.

Asimismo, su percepción en el grado de importancia de las aportaciones voluntarias como medio para contrarrestar las minusvalías es de grado medio-aceptable, lo cual puede deberse a que, ante una baja en el valor de su Afore, es un impacto positivo y una herramienta la aportación voluntaria; además, que hacer estas aportaciones puede mejorar la calidad de vida en la jubilación, ya que, al contarse con mayores recursos económicos, se posee un mayor poder adquisitivo y, a su vez, un fácil acceso a servicios de salud privados, accesibilidad a medicamentos y, en general, una mejor calidad de vida.

4.3 Conclusión

Se concluye que el personal docente tiene un conocimiento aceptable sobre las aportaciones voluntarias a las AFORE. Sin embargo, a pesar de este conocimiento teórico, no aplican estos conocimientos en la práctica, es decir, no realizan aportaciones voluntarias.

Por otro lado, el personal docente muestra un grado medio de conocimiento sobre las minusvalías en las AFORE y sus consecuencias. A pesar de este nivel de conocimiento, existe una preocupación aceptable respecto a las posibles afectaciones a sus cuentas. Esto indica que, aunque no son expertos en el tema, son conscientes de los riesgos y de la importancia de proteger sus ahorros para el retiro.

En cuanto a la percepción sobre la aportación voluntaria como una herramienta para mitigar las minusvalías, los resultados son mixtos. Si bien existe un grado aceptable-medio de percepción sobre esta posibilidad, la aplicación práctica de esta estrategia es baja. Esto sugiere que, aunque los docentes reconocen el beneficio de las aportaciones voluntarias, pero no las están utilizando de manera activa.

Finalmente, el personal docente del DCEA del ITCH presenta un nivel de conocimiento medio sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías en las AFORE. Si bien existe una conciencia sobre los riesgos y beneficios, la aplicación práctica de estos conocimientos es de grado medio.

Los resultados de esta investigación revelan una oportunidad de mejora en la planificación financiera del personal docente. A pesar de contar con un conocimiento básico sobre las AFORE y las minusvalías, muchos docentes no están aprovechando al máximo las herramientas disponibles para asegurar su futuro financiero. La falta de una aplicación práctica de los conocimientos teóricos sobre aportaciones voluntarias podría tener un impacto negativo en el monto de sus pensiones y en su calidad de vida durante la jubilación. Es fundamental diseñar estrategias de educación financiera que permitan a los docentes tomar decisiones informadas sobre su ahorro para el retiro.

Referencias:

- Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (AMAFORE). (2025, enero 27). ¿Por qué mi Afore baja? Entendiendo las minusvalías y fluctuaciones de mi Afore. *Amafore*. <https://amafore.org/infoafore/por-que-mi-afore-baja-entendiendo-las-minusvalias-y-fluctuaciones-de-mi-afore/>
- Bernal Torres C.A. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Segunda Edición). Pearson Educación.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP). (2016). *EFFECTO DEL ESQUEMA DE PENSIONES ACTUAL EN LA SOSTENIBILIDAD DE LAS FINANZAS PÚBLICAS EN MÉXICO* (p. 89). Cámara de Diputados. <https://archivos.diputados.gob.mx/Transparencia/articulo70/XLI/cefp/CEFP-CEFP-70-41-C-EstudioC31n2016-160817.pdf>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2021, mayo 16). *Glosario del Sistema de Ahorro para el Retiro*. gob.mx. <http://www.gob.mx/consar/articulos/glosario-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2022a, mayo 30). *25 años del Sistema de Ahorro para el Retiro: Un sistema para todos los mexicanos*. gob.mx. <http://www.gob.mx/consar/prensa/25-anos-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-un-sistema-para-todos-los-mexicanos?idiom=es>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2022b, mayo 30). *25 años del Sistema de Ahorro para el Retiro: Un sistema para todos los mexicanos*. gob.mx. <http://www.gob.mx/consar/prensa/25-anos-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-un-sistema-para-todos-los-mexicanos?idiom=es>
- Díaz Mora Sebastián. (2024, noviembre 17). *Afores, con minusvalías por 74,218 millones de pesos en octubre; elecciones en EU afectan*. El Economista.

<https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/afores-minusvalias-74-218-millones-pesos-octubre-elecciones-eu-afectan-20241117-734628.html>

El Economista. (2025, junio 28). *Glosario de la semana: Lavado de dinero, edad de jubilación y otros términos que marcaron la agenda*. El Economista.

<https://www.eleconomista.com.mx/politica/glosario-semana-lavado-dinero-edad-jubilacion-otros-terminos-marcaron-agenda-20250628-765627.html>

Arias F.G. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Episteme.

Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE). (2016, septiembre 29). *¿Por qué los rendimientos de mi AFORE se ven afectados con el escenario mundial vigente?* gob.mx. <http://www.gob.mx/pensionissste/articulos/por-que-los-rendimientos-de-mi-afore-se-ven-afectados-con-el-escenario-mundial-vigente>

Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE). (2019, marzo 14). *Mexicanos no ahorran para su retiro; sólo 1 de cada 10 aporta voluntariamente a su AFORE*. gob.mx. <http://www.gob.mx/pensionissste/prensa/mexicanos-no-ahorran-para-su-retiro-solo-1-de-cada-10-aporta-voluntariamente-a-su-afore?idiom=es>

Gallo J. (2022, agosto 29). *La cultura financiera implica una serie de conocimientos y actitudes que permite a las personas una gestión eficiente de sus finanzas personales*. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/08/cultura-financiera/>

Laura Quispe C.D. (2016). *Diccionario de Metodología de la investigación Científica*. PUBLICIA.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), Pub. L. No. 079, 99 (2024). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSAR.pdf>

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), Pub. L. No. 079, 99 (2024). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSAR.pdf>

Nolasco Santiago. (2022, mayo 27). *Afores con minusvalías de 253,443 millones de pesos:*

Consar. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Afores-con-minusvalias-de-253443-millones-de-pesos-Consar-20220526-0113.html>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México* (p. 171).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf

Pimienta Prieto, J. H., & De la Orden Hoz, A. (2012). *Metodología de la investigación* (Primera Edición). PEARSON EDUCACIÓN.

Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco). (2013, marzo 1). *Lo que debes saber de las Afores*. gob.mx. <http://www.gob.mx/profeco/documentos/lo-que-debes-saber-de-las-afores?state=published>

Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (RLSAR), Pub. L. No. 33, 45 (2009). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSAR_250220.pdf

Rentería Nolasco Santiago. (2023, diciembre 13). *México ocupó el último lugar en la OCDE en ahorro para el retiro en el 2022*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mexico-ocupo-el-ultimo-lugar-en-la-OCDE-en-ahorro-para-el-retiro-en-el-2022-20231213-0055.html>

Rivero, D. (2024, septiembre 20). *Licenciados y maestros, los más endeudados en Quintana Roo*. <https://www.marcixnoticias.com.mx/licenciados-y-maestros-los-mas-endeudados-en-quintana-roo/>

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, & María del Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGRAW-HILL.

Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2019, noviembre 2). *Informa Conapo sobre la esperanza de vida de la población mexicana*. gob.mx.

<http://www.gob.mx/segob/prensa/informa-conapo-sobre-la-esperanza-de-vida-de-la-poblacion-mexicana>

ANEXOS

ANEXO A.-ENCUESTA

Cultura del personal docente del Departamento de Ciencias Económico Administrativas (D.C.E.A.) del Instituto Tecnológico de Chetumal sobre las aportaciones voluntarias y las minusvalías de los fondos de Afores.

Encuesta a al personal docente del D.C.E.A. con afore

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. ¿Se encuentra usted para efectos de su retiro en el sistema de pensiones de cuentas individuales? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

2. Correo institucional: *

3. De las AFORES siguientes indique cuales conoce: *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- ☐ Invercap
- ☐ Citibanamex
- ☐ Coppel
- ☐ Azteca
- ☐ Administradora de Fondo para el Retiro.
- ☐ Inbursa
- ☐ Pensionissste
- ☐ Principal
- ☐ Profuturo
- ☐ SURA
- ☐ XXI Banorte

4. Realiza aportaciones voluntarias a su cuenta de AFORE de forma *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy frecuentemente
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

5. Seleccione la frecuencia con la que realiza los siguientes tipos de aportación voluntaria *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
Corto Plazo	☐	☐	☐	☐	☐
Aportaciones de largo plazo	☐	☐	☐	☐	☐
Complementarias de retiro	☐	☐	☐	☐	☐
Perspectiva de inversión a largo plazo	☐	☐	☐	☐	☐

6. ¿Cuál de las siguientes opciones corresponde al concepto de aportación voluntaria? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Resguardo voluntario de dinero de forma adicional a los que se aportan de forma obligatoria.
- ☐ Dinero guardado para utilizarlo en caso de así quererlo o necesitarlo

7. Conoce como realizar una aportación voluntaria en su AFORE *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

8. Cree en la importancia y beneficio de la aportación voluntaria en el contexto de las AFORE *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Indiferente
☐ De acuerdo
☐ Totalmente de acuerdo

9. Las aportaciones voluntarias influyen en el mejoramiento de la cantidad de la pensión *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Indiferente
☐ De acuerdo
☐ Totalmente de acuerdo

10. Se informa sobre los rendimientos en las AFORE *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Indiferente
☐ De acuerdo
☐ Totalmente de acuerdo

11. Conoce la diferencia entre las aportaciones voluntarias y las obligatorias *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Indiferente
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

12. Las características que se presentan al realizar aportaciones voluntarias, son: *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
Fáciles	☐	☐	☐	☐	☐
Rápidas	☐	☐	☐	☐	☐

13. Qué obstáculos presenta para realizar aportaciones voluntarias *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
Falta de información	☐	☐	☐	☐	☐
Falta de recursos económicos	☐	☐	☐	☐	☐
Desconfianza del sistema	☐	☐	☐	☐	☐

14. En el contexto de las AFORES, se entiende por minusvalía: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Cuando el valor del título de una acción baja de precio
- ☐ Un error en el cálculo
- ☐ Cuando el valor del título de una acción sube de precio
- ☐ Ninguna de las anteriores

15. Las afores representan una inversión *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Confiable	☐	☐	☐	☐	☐
Rentable	☐	☐	☐	☐	☐

16. Revisa su estado de cuenta o lo recibe periódicamente en estado digital o físico *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

17. Conozco las formas en que se distribuyen los recursos de mi AFORE *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

18. En los últimos tres años los resultados de su AFORE han presentado más *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Minusvalías	☐	☐	☐	☐	☐
Plusvalías	☐	☐	☐	☐	☐

19. Le preocupa la posibilidad de presentar minusvalías en su cuenta de AFORE *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

20. Que estrategias ha implementado para cubrir las minusvalías (pérdidas de valor) que ha ^{*} sufrido su cuenta individual para el retiro

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Aportaciones voluntarias	☐	☐	☐	☐	☐
Ahorro solidario	☐	☐	☐	☐	☐
De forma independiente a su afore hace inversion en Cetes	☐	☐	☐	☐	☐

21. Utiliza alguna aplicación de AFORE ^{*}

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Neutral
☐ De acuerdo
☐ Totalmente de acuerdo

22. Las aportaciones voluntarias son una buena estrategia para contrarrestar el impacto de las minusvalías en su cuenta de AFORE

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

23. En su vejez además de subsistir de su AFORE recurrirá a apoyos gubernamentales

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

24. Cuando se jubile completara sus ingresos mediante *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pensión universal	☐	☐	☐	☐	☐
Rendimiento de inversiones	☐	☐	☐	☐	☐
Actividad empresarial	☐	☐	☐	☐	☐
Renta de habitaciones	☐	☐	☐	☐	☐

25. Se informa de las alternativas para contrarrestar el impacto de las minusvalías en las AFORES *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

26. ¿Dentro de que rango de edad se encuentra? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 20-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ 61-70
- ☐ Mayor a 70

27. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

28. Nombre completo (primer apellido, segundo apellido y nombres) *
