

Estudio para la reducción de las desigualdades de género en el Sistema de Ahorro para el Retiro

Documento final

Abril 2024

ITAM

E EXPERTISE
FRANCE
GROUPE AFD



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO


Centro de Estudios
de Competitividad

Créditos

El presente documento fue elaborado por el Dr. Guillermo Abdel Musik y la Dra. María Merino. Colaboraron la Dra. Claudia Calvin (políticas de género), Mónica Sánchez (análisis de política pública), Elisa García (análisis ENIF) y C.P. Laura Sangri (revisión del documento).

Prólogo

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Al inicio de esta administración, el Sistema de Pensiones mexicano estaba desarticulado, fragmentado, y era excluyente e inequitativo, con multiplicidad de sistemas de pensiones en distintos órdenes de gobierno, la mayoría de ellos financieramente insostenibles, con más de la mitad de la población sin derecho a una pensión y con bajas tasas de retorno para muchos pensionados. Para hacer frente a esta situación, el Gobierno de México llevó a cabo tres grandes reformas que modificaron radicalmente la estructura del sistema.

La Primera Reforma fue elevar a Rango Constitucional el derecho de todos los mexicanos a recibir la Pensión no contributiva para adultos mayores. Esta Pensión se ha convertido hoy en un piso de protección social que atiende a 12.1 millones de personas, a los que otorga 6 mil pesos bimestrales y les da la oportunidad de recibir un ingreso que les permite tener una vida adulta más digna y en mejores condiciones.

La Segunda Reforma fue la modificación a la Ley del IMSS y la Ley del SAR de 2020, que tuvo como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores cotizantes al IMSS, al incrementar la aportación patronal, reducir las semanas de cotización, elevar la tasa de retorno y reducir las comisiones que cobraban las AFORES.

La Tercera Reforma en 2024 fue la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar que tiene como objetivo garantizar el pago de Complementos de Pensión para que los trabajadores con cuentas individuales tengan una pensión igual a su último salario hasta por un monto de 16 mil 777 pesos y garantizar la Devolución de recursos a los trabajadores, con cuentas inactivas que así lo soliciten. Recordemos que su derecho es imprescriptible.

A pesar de los avances alcanzados, es necesario que todos los actores del sistema pensionario sigamos trabajando para mejorar las condiciones pensionarias de los mexicanos, entre las que se encuentra alcanzar una mayor equidad de género. Si bien, la participación de las mujeres en México mantiene una tendencia ascendente, su inserción en el mercado laboral formal, con acceso a sistemas de seguridad social, en algunos casos es intermitente y por ello la generación de ahorro para el retiro es menor que en el caso de los hombres.

Para tener información cuantitativa que permita diseñar políticas públicas que disminuyan esta brecha, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social, diseñó en 2023 un proyecto de Asistencia Técnica con la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) para realizar un análisis integral de las brechas de género en el Sistema de

Ahorro para el Retiro, que incluyó un estudio demoscópico para diagnosticar sus principales problemáticas y causas raíz, con miras a que esta información sea utilizada para generar políticas públicas para prevenir, corregir y mejorar la situación pensionaria de las mujeres en México.

Es importante mencionar que en el desarrollo de este proyecto participaron de forma destacada funcionarios de Expertise France, agencia pública que forma parte del Grupo de la AFD, de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (AMAFORE).

Por ello, me da mucho gusto poner a disposición de los interesados los resultados de este **Estudio para la reducción de las desigualdades de género en el Sistema de Ahorro para el Retiro**, que incluye un análisis puntual de las razones por las que las mujeres dejan de cotizar en el mercado laboral y propuestas de políticas públicas para subsanar esta situación.

El Estudio constituye un análisis serio del tema y busca contribuir a un debate informado entre todos los actores con el fin de identificar oportunidades de mejora en el Sistema Nacional de Pensiones que se traduzcan en políticas públicas que beneficien el ingreso y reduzca las brechas que enfrentan las mujeres en el mundo pensionario.

Héctor Santana Suárez
Titular de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Agencia Francesa de Desarrollo

Este estudio fue desarrollado dentro de las actividades del Programa de Asistencia Técnica (PAT) "Resiliencia de la población y de los estados en situaciones de vulnerabilidad frente a los riesgos sociales y climáticos en México" que desarrollaron los Gobiernos de México y Francia entre 2023 y 2024 y es un ejemplo de la estrecha cooperación y colaboración entre nuestros países para implementar políticas, acciones e instrumentos financieros que fortalezcan la resiliencia de las poblaciones vulnerables ante los riesgos ambientales, climáticos y sociales.

Al observar que las mujeres trabajadoras en México mostraban salarios, trayectorias salariales y frecuencia de cotización a la seguridad social inferiores a las de sus colegas masculinos (ver estudio publicado en 2022 por la Consar titulado "Equidad de género en pensiones. El caso de México") y que estas disparidades se traducían en menores ahorros previsionales al momento de la jubilación y en mayores dificultades para cumplir con los requisitos de aportes necesarios para acceder a una pensión (y que estas pensiones son aún menores derivado de la mayor esperanza de vida de las mujeres en México), la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) junto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) buscaron desarrollar un estudio que identificara la información faltante para diagnosticar las principales problemáticas y causas raíz de las desigualdades de género en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), recaudar la información faltante y generar propuestas de mejora a las situaciones encontradas que ayuden a corregir situaciones inequitativas para las mujeres.

Es un enorme placer para nosotros presentar este estudio y las recomendaciones que contiene, esperando que contribuya a la discusión y desarrollo de políticas e iniciativas que fomenten la equidad de género y la mejora en las condiciones de jubilación de todas las personas trabajadoras.

Ari ARIVAO
Director Adjunto de la Agencia Francesa de Desarrollo para México

Índice

1. INFORME EJECUTIVO	7
2. INTRODUCCIÓN: EL PROBLEMA DE LA BRECHA DE GÉNERO	21
3. CAUSAS RAÍZ DE FACTORES ESTRUCTURALES Y TOMA DE DECISIONES	25
4. FACTORES CONDUCTUALES Y SU IMPACTO.....	28
4.1 Factores culturales.....	29
4.2 Estereotipos de género.....	30
4.3 Locus de control	33
4.4 Autoeficacia	35
4.5 Sesgo al presente.....	36
4.6 Distancia psicológica	37
4.7 Componentes de la tarea.....	38
4.8 Tolerancia al riesgo financiero	42
5. MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES.....	43
5.1 Modelo inicial.....	44
5.2 Modelo teórico final.....	45
5.3 Definiciones y medidas de los principales componentes del modelo	46
5.4 Resultados del modelo estructural.....	50
6. FACTORES ESTRUCTURALES.....	71
6.1 Salarios.....	71
6.2 Densidad de cotización.....	72
6.3 Esperanza de vida	75
6.4 Hora de trabajo remunerado y no remunerado	75
6.5 Diferencia de acceso a seguridad social.....	79
6.6 Permanencia y transiciones de empleo.....	79
6.7 Inclusión financiera	82
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA	87
7.1 Mejoras en el mercado laboral.....	90
7.2 Mejoras en el sistema pensionario.....	94
7.3 Mejoras en la comunicación.....	97

7.4 Fortalecimiento de la perspectiva de género en SAR.....	103
7.5 Priorización de las propuestas de política	107
8. BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS.....	127
Anexo 1. Terminología.....	128
Anexo 2. Metodología	134
Anexo 3. Elementos estructurales identificados en la encuesta ENIF	146
Anexo 4. Modelos iniciales	156
Anexo 5. Modelos finales.....	157
Anexo 6. Políticas implementadas para reducir la brecha de género en pensiones	158
Bibliografía del Anexo 6.....	177
Anexo 7. Instrumento y resultados de Mapa de Conceptos	180

1. Informe ejecutivo

La brecha de género en pensiones es un problema con alto impacto en la vida de las mujeres mexicanas, quienes reciben pensiones más bajas que los hombres y tienen un mayor riesgo de pobreza en la vejez. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),¹ las mujeres tienen una pensión media 25% inferior a la de los hombres a nivel mundial. El dato es muy similar en México, ya que de acuerdo con los datos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR),² el saldo promedio de la AFORE de las mujeres es 26.8% menor que el de los hombres. Este fenómeno tiene implicaciones directas en su salud, calidad de vida, así como en una menor probabilidad de tener acceso a servicios de salud y vivienda, entre otros. La brecha de género en pensiones también tiene un impacto negativo en la economía nacional y en las finanzas públicas.

Dada la importancia del problema, la literatura académica y la política pública han analizado extensamente la brecha. La mayor parte de los estudios se centra en la brecha como un resultado de la naturaleza del sistema de contribuciones definidas, que refleja las inequidades del mercado laboral. Analizando datos de diversas fuentes, encontramos las siguientes diferencias en el mercado laboral en México, que impactan de forma negativa a las mujeres y sus pensiones:

- Salario. Las mujeres tienden a ocupar empleos con salarios más bajos y enfrentan desigualdad salarial, con brechas que varían entre el 5% y el 15%. Aunque ha habido mejoras, las mujeres todavía ganan menos que los hombres en los diferentes niveles empresariales, especialmente en puestos ejecutivos.
- Densidad de cotización. La CONSAR señala que para una pensión de 1,000 semanas de cotización se necesita una densidad del 48.1%, que equivale a 40 años de permanencia en el mercado laboral formal y coloca a las mujeres en desventaja debido a las interrupciones laborales, causada frecuentemente por la maternidad.
- Horas de trabajo remunerado y no remunerado. La tasa de empleo de las mujeres en México es considerablemente más baja que la de los hombres, con solo el 49.4% de las mujeres trabajando en comparación con el 79% de los hombres.³
- Diferencia de acceso a seguridad social. Dos tercios de las mujeres carecen de seguridad social tanto en su primer como en su actual empleo, comparado con 56% de los hombres que enfrenta esta situación.⁴

¹ OCDE. (2021). Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women. París: OECD Publishing. doi:doi.org/10.1787/f7b48808-en

² CONSAR. (Octubre de 2022). *Equidad de género en pensiones. El caso de México*.

³ OCDE. (2021). Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women. París: OECD Publishing. doi:doi.org/10.1787/f7b48808-en

⁴ Mancini, 2019 con datos de ESRU-EMOVI, 2017.

- Permanencia y transiciones de empleo. Se identifica un grado preocupante de desigualdad en la calidad y estabilidad del empleo entre géneros en México. Las mujeres enfrentan una mayor informalidad y pobreza laboral, además de barreras significativas por responsabilidades de cuidado, que limitan su permanencia en el empleo formal.
- Esperanza de vida. Adicionalmente a todos los factores anteriores que impactan de forma negativa a las mujeres en el periodo de acumulación, se proyecta que en 2050 las mujeres vivirán en promedio hasta los 82.7 años, en comparación con los 77.3 años para los hombres. Este fenómeno, denominado riesgo de longevidad, implica que las pensiones menores de las mujeres tienen que ser divididas entre un mayor número de años, reduciendo el monto promedio en la etapa de retiro.

Todos estos datos revelan profundas desigualdades en el mercado laboral que deben ser resueltas para cerrar la brecha de género. Para poder identificar soluciones que ataquen estas desigualdades desde sus primeras causas, se realizó un diagrama de causa raíz.

El análisis causa raíz se refiere a una amplia gama de enfoques, métodos y técnicas utilizadas para descubrir las causas de un problema. A partir de los factores identificados como causantes de la brecha de género por la literatura y los análisis estadísticos, se construyeron cadenas de relaciones causa-efecto, que pueden servir como base para priorizar elementos a atacar por la política pública.

El valor del diagrama fue evidenciar que muchos de los problemas del mercado laboral son reflejo de situaciones más de fondo que provocan estos problemas. Por ejemplo, la salida de las mujeres del mercado laboral como resultado de la maternidad, que frecuentemente es identificada como la principal causa de la menor densidad de cotización de las mujeres, en realidad es el resultado de factores culturales y de expectativas de roles profundamente arraigados en la sociedad mexicana.

Adicionalmente, factores conductuales son determinantes en el ahorro individual para el retiro, especialmente en el contexto de las reformas hacia sistemas de pensiones de contribuciones definidas. La literatura sugiere que errores comunes en la acumulación y desacumulación de activos pueden ser mitigados mediante una mejor comprensión de los procesos de planeación personal y de los desafíos específicos que enfrentan las mujeres, que contribuyen a la brecha de género en el ahorro para el retiro.

Los principales factores psicológicos y sociales identificados como factores que influyen en las decisiones financieras, los cuales son cruciales para diseñar intervenciones efectivas que mejoren los resultados de ahorro para el retiro, son los siguientes:

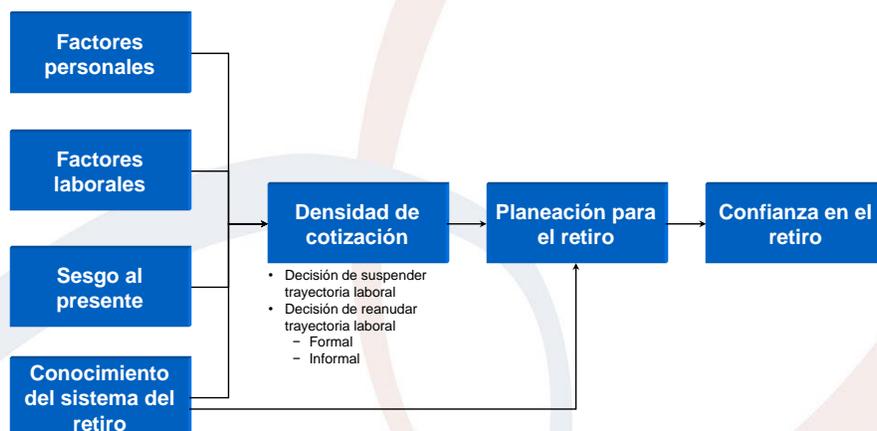
- Factores culturales. Las normas y valores culturales influyen en el ahorro y las decisiones financieras, destacando que las responsabilidades domésticas asignadas tradicionalmente a las mujeres afectan negativamente su capacidad para participar en el mercado laboral y acumular ahorros para el retiro. Igualmente, existen factores culturales detrás de diferentes decisiones de gasto y ahorro de mujeres y hombres.
- Estereotipos de género. Los roles de género preestablecidos y las expectativas sociales limitan las oportunidades económicas de las mujeres, restringiendo su acceso a empleos bien remunerados y, por ende, a un ahorro adecuado para la jubilación.
- Locus de control. La percepción de las personas sobre su capacidad para influir en los eventos afecta su comportamiento financiero, indicando que un locus de control interno está asociado con mejores prácticas de ahorro y planeación financiera. Tanto la literatura como los datos de diversas encuestas, muestran que las mujeres tienden a percibir con mayor frecuencia la jubilación como un fenómeno fuera de su control.
- Autoeficacia. La confianza que tiene una persona en su capacidad para alcanzar resultados, señalando que una mayor autoeficacia financiera conduce a un mejor manejo de los recursos y a una mayor acumulación de ahorros para el retiro.
- Sesgo al presente. La tendencia a valorar los beneficios inmediatos por encima de las recompensas futuras, puede dificultar el ahorro a largo plazo para el retiro y otros objetivos financieros significativos.
- Distancia psicológica. La percepción de los eventos futuros como distantes o abstractos puede disminuir la urgencia de prepararse para ellos, afectando negativamente la planificación y el ahorro para el retiro.
- Componentes de la tarea. La complejidad y la naturaleza de las tareas financieras afectan la capacidad y la voluntad de las personas para gestionar su ahorro y sus inversiones, sugiriendo que simplificar estas tareas puede mejorar los resultados de ahorro.
- Tolerancia al riesgo. Existen diferencias individuales en la disposición a asumir riesgos financieros, lo que puede conducir a decisiones de inversión más conservadoras, potencialmente afectando el crecimiento del ahorro a largo plazo.

Para poder analizar empíricamente la influencia de estos factores que afectan la decisión de interrumpir la trayectoria laboral, se levantó una encuesta a una muestra de 1,000 mujeres entre 25 y 50 años de edad. Para aplicar la encuesta se utilizó el panel de una agencia de investigación, delimitando a las personas elegibles con estos criterios y adicionalmente con que tuvieran o hubieran tenido alguna vez un trabajo con acceso a seguridad social.

El análisis de estos datos se realizó a través del modelado de ecuaciones estructurales. Esta técnica estadística multivariada combina el enfoque de la regresión múltiple con el del análisis factorial. El primer enfoque nos permite entender los determinantes de ciertas variables dependientes de forma simultánea. El enfoque del análisis factorial confirmatorio es fundamental para

reducir el error de medición, al incluir múltiples indicadores que representan a cada variable latente o no observable. Se trata de la técnica idónea para entender determinantes del comportamiento humano, ya que es factible incorporar variables latentes o no observables (como la confianza en el retiro o la planeación para el retiro) generadas a partir de variables observadas o indicadores (las preguntas del cuestionario).

El modelo teórico que se planteó, partiendo de la revisión de la literatura académica y de los ejercicios de mapeo de conceptos realizados, es el siguiente:



El modelo considera dos variables latentes fundamentales relacionadas con el retiro.

La primera variable es la **densidad de cotización** que sintetiza la decisión de interrumpir la trayectoria laboral y la de regresar a la actividad laboral en su caso. La segunda variable es la **confianza en el retiro**, definida como la tranquilidad de poder gozar de una etapa de retiro sin graves preocupaciones financieras y de salud. Se trata de una percepción subjetiva, generada a partir de la conjunción de tres variables medidas en el cuestionario.

En cuanto a la medición, se definió como densidad de cotización la variable latente que surge del análisis factorial de cuatro variables observadas y generadas a partir de la encuesta. La justificación de analizar la variable latente en lugar de utilizar la variable observada del cuestionario se debe a la necesidad de mejorar la confiabilidad en la medición y evitar un posible error asociado a una sola variable. Las propiedades psicométricas de esta nueva variable son satisfactorias. Así definido, el factor de densidad de cotización representa un mayor número de semanas de cotización y de ahorro para el retiro, por lo que es deseable tener valores altos.

El análisis descriptivo concluyó que la densidad de cotización es decreciente a medida que aumenta la edad. Específicamente, se concluyó que el grupo más

joven (menor a 30 años) tiene una densidad significativamente mayor que los otros dos grupos de mayor edad. Por el contrario, las mujeres entre 31 y 45 años presentan un nivel de densidad muy similar a las de 46 a 60 años. Por lo que se refiere a la asociación con el nivel socioeconómico, se encontró que el nivel más alto presenta mejores resultados de densidad, en comparación con los niveles socioeconómicos medios y bajos.

Las hipótesis planteadas respecto a los determinantes de la densidad de cotización categorizaron a los constructos exógenos o antecedentes en los siguientes tipos:

- **Factores laborales.** Aspectos relacionados con el puesto de trabajo que representan posibles motivadores de la interrupción. Se subdividieron en factores relacionados con la flexibilidad de horario, carga excesiva de trabajo y salario insuficiente o irregular. Se incluyeron variables relacionadas con el acoso y discriminación laboral o salarial que finalmente no fueron significativas.
- **Factores personales.** Retos derivados de asumir, de forma prolongada, las siguientes responsabilidades: cuidado infantil o de adultos mayores, trabajo en el hogar, necesidad de atender un negocio y existencia de una enfermedad por un largo periodo. Se asume que estas condiciones pueden representar una barrera para trabajar de forma ininterrumpida.

Adicionalmente, se consideran aspectos como las fuentes de ingreso del hogar y su jerarquía en términos de monto y las personas con las que convive. Se generó la variable "Situación Personal en Pareja y 2do ingreso" que refleja la situación personal de una mujer que vive en pareja y cuyo ingreso no representa la principal contribución monetaria al hogar, frente a otras mujeres cuya responsabilidad financiera en el hogar es más importante.

- **Informalidad.** Reflejada en el indicador "¿Ha considerado trabajar sin seguridad social?".
- **Sesgo al presente.** Reflejada en dos indicadores que reflejan la priorización de decisiones y resultados en el momento presente vs. el futuro
- **Conocimiento del sistema de retiro.** Este constructo se refleja en seis indicadores referentes al conocimiento de la AFORE a la que está inscrito, su nivel de desempeño con respecto al promedio de las AFORES, el entendimiento percibido de su estado de cuenta y varios procesos relacionados con su AFORE.
- **Facilitadores laborales relacionados con el salario de regreso, ambiente o flexibilidad laboral.** Son aspectos del trabajo que pueden

facilitar el regreso a la actividad laboral o permitieron que se mantuviera desempeñándola de forma ininterrumpida. Se refieren a factores como el salario, el ambiente laboral, flexibilidad de horario y la opción de trabajar de forma remota. Esta última opción fue la única que impactó significativamente a la densidad de cotización.

- **Facilitadores personales.** Estos aspectos corresponden a características del hogar que pudieran facilitar el retorno a la actividad de trabajo o que permitieron que no se interrumpiera el trabajo. Incluyen la disponibilidad de una persona de confianza que pudiera ayudar en el cuidado de los hijos, adultos mayores o enfermos, la generación de un ingreso suficiente para pagar un apoyo externo o alternativamente la solución de la situación que impedía la realización de la actividad laboral o la inexistencia de una responsabilidad de cuidado. Estos facilitadores personales no fueron estadísticamente significativos para explicar la variable densidad.

Los resultados del modelo concluyeron que el factor que tiene un mayor impacto negativo en la densidad de cotización es la disposición a aceptar un empleo sin acceso a la seguridad social. Otros factores que impactan de forma negativa es la necesidad de atender responsabilidades maternas, especialmente para aquellas mujeres que viven con su pareja y cuyo ingreso no representa la principal contribución al sustento del hogar. En cuanto a los aspectos que tienen un impacto positivo en la densidad, destaca el conocimiento del sistema de retiro. Es interesante observar que el exceso de trabajo es una condición que enfrentan con éxito muchas mujeres con trayectorias ininterrumpidas. Por el contrario, el obstáculo que representa la inflexibilidad de horarios motiva a un porcentaje elevado de mujeres a interrumpir su actividad laboral.

Por lo que respecta a la **confianza en el retiro**, se observó que es significativamente menor para las mujeres que han experimentado interrupciones laborales, en comparación con las que han tenido trayectorias continuas. Asimismo, la confianza en el retiro es mayor para los dos niveles socioeconómicos más altos, en comparación con los niveles medios y bajos.

En cuanto a los factores que impulsan la confianza en el retiro, el modelo identificó a la planeación para el retiro como el factor de mayor impacto. A pesar de la influencia del conocimiento del sistema de retiro en la planeación, el efecto directo del conocimiento en la confianza no es significativo. Este hallazgo implica que el conocimiento no puede traducirse en una mayor confianza o seguridad si no es incorporado a un proceso de planeación en el que se definan estrategias específicas de previsión para el retiro.

En relación con el conocimiento del sistema de pensiones, se detectó una gran variabilidad en el nivel de entendimiento de los distintos elementos del sistema. Si bien, más de dos terceras partes conocen dónde acudir para hacer algunos trámites relacionados con las AFORES, el porcentaje de encuestadas que tiene

un pleno entendimiento del estado de cuenta es inferior al 16% y menos del 20% posee la información correcta respecto al desempeño comparativo de su AFORE en términos de rentabilidad. En conclusión, la mayoría de las entrevistadas no tiene un entendimiento profundo de los mecanismos que explican el crecimiento del ahorro acumulado para su retiro.

En lo que se refiere a los factores que disminuyen la confianza en el retiro, sobresalen la disposición a aceptar trabajos sin seguridad social y la falta de apropiación sobre el retiro o conciencia de la responsabilidad personal que se debe asumir sobre el retiro propio.

En términos de política pública, las áreas prioritarias son el desarrollo de una cultura y la divulgación de instrumentos de planeación para el retiro, enfatizando la necesidad de tener un plan muy específico de los objetivos que todo individuo debe fijarse, así como de las acciones específicas para alcanzar estos objetivos. Por ello, es crucial diseñar instrumentos de conocimientos especialmente orientados a la educación y desarrollo de capacidades de planeación en estos segmentos de menores ingresos.

Debe enfatizarse el fomento de una mayor densidad de cotización, a partir de la reducción en las interrupciones y una mayor conciencia de los problemas que los individuos enfrentarán a futuro derivados de la contratación en condiciones de informalidad. La amplia disposición de las mujeres entrevistadas a aceptar empleos que no tengan acceso a la seguridad social puede indicar la falta de entendimiento del impacto de estos derechos en el largo plazo. Por ello, es necesario desarrollar políticas que motiven a las mujeres a exigir estas prestaciones laborales.

La brecha de género en el sistema pensionario es un problema común en la mayoría de los países. En respuesta a este problema, se han implementado diversas políticas públicas a nivel mundial.

Para poder seleccionar las mejores prácticas que pudieran servir como ejemplo para cerrar la brecha de género en México, se hizo una revisión exhaustiva de políticas utilizadas en otros países. Se identificaron 32 políticas internacionales enfocadas a resolver problemas que podemos agrupar en siete temas: Aumentar la tenencia de cuentas de AFORE para mujeres, Mejorar nivel y frecuencia de contribuciones, Intermisiones, Medidas para mejorar retornos, Incremento de beneficios del retiro, Aumentar los niveles de ingreso de mujeres durante el retiro, y Educación financiera y estrategias de comunicación.

A partir de la revisión exhaustiva de las mejores prácticas internacionales, de la situación actual en México y del avance normativo de nuestro país en cuanto al sistema de pensiones, encontramos que el sistema de pensiones mexicano es uno de los más completos y con AFORES muy innovadoras. A través de los 26 años de trayectoria, el SAR ha estado en evolución constante y dinamismo

en beneficio de los trabajadores, lo que se refleja en el reconocimiento internacional por diversas acciones implementadas.

Entre las medidas más recientes en materia pensionaria destacan tres temas por los beneficios que otorgan a todos los ciudadanos, especialmente a las mujeres. Estos son: la reforma a la Ley del Seguro Social (IMSS) y a la Ley del SAR en 2020, que entraron en vigor en 2021, la Pensión Básica Universal para Adultos Mayores (PBPAM) no contributiva y la incorporación obligatoria al IMSS de las personas trabajadoras del hogar.

Como resultado de lo anterior se tiene que de los 29,720 trabajadores que se pensionaron en 2021, 45% fueron mujeres. Sin la reforma, solo el 3% de ellas cumplía con el requisito de las 1,250 semanas. Asimismo, las mujeres con pensión garantizada obtuvieron en 2021 un aumento del 27% en el valor de su pensión.⁵

Otro beneficio de los últimos años es la PBPAM. Esta pensión no contributiva proporcionará mayores tasas de reemplazo principalmente a las mujeres con salarios de hasta 3 UMAS.⁶ Con el apoyo económico de la PBPAM, el 49% de las mujeres alcanzaría tasas de reemplazo del 22% o más.⁷

Un avance más en el ámbito de pensiones es el programa de incorporación obligatoria de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), por parte de los empleadores. Este programa amplió la cobertura de seguridad social a segmentos previamente desatendidos. A noviembre de 2022, había 53,755 asegurados, de los cuales el 67% son mujeres. Aunque estos resultados son modestos, representan un gran avance, dado que en los últimos 25 años nunca se superaron las 4 mil trabajadoras en el esquema de inscripción voluntaria.⁸ Además, se han introducido mejoras en los beneficios para los trabajadores, como la prolongación del periodo de lactancia de 6 meses a 2 años y la extensión del permiso por paternidad a 20 días laborales.

No obstante, existen áreas potenciales de mejora que pueden tener un impacto positivo en reducir la brecha de género. Es fundamental atender los nuevos desafíos mediante mejoras tanto en el mercado laboral como en el sistema pensionario, así como fortalecer la comunicación y promover la perspectiva de género dentro del SAR.

⁵ CONSAR. (Octubre de 2022). *Equidad de género en pensiones. El caso de México.*

⁶ UMA= Unidad de Medida de Actualización.

⁷ CONSAR. (Octubre de 2022). *Equidad de género en pensiones. El caso de México.*

⁸ STPS. (Noviembre de 2022). *Personas Trabajadoras del Hogar.* Obtenido de Gobierno de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/776853/CPM_STPS_Personas_trabajadoras_hogar__15_nov22.pdf

Con este propósito, se desarrolló el siguiente Mapa de Ruta, el cual presenta cuatro líneas prioritarias de mejora y propone 14 políticas públicas.



Gráfica 1 Propuestas de políticas públicas con las líneas prioritarias de acción

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

La primera línea de acción de Mejoras en el mercado laboral busca aumentar la pensión promedio que reciben las mujeres al jubilarse. Las interrupciones en la trayectoria laboral de las mujeres resultan en un saldo promedio menor en sus cuentas individuales comparado con los hombres, por lo que es fundamental mejorar las condiciones laborales para asegurar su permanencia.

El nacimiento del primer hijo dispara un importante aumento en las tasas de autoempleo y de informalidad laboral para las madres, por lo que la maternidad es un factor clave detrás de la persistencia de la brecha de género en el mercado laboral.⁹ Si bien la maternidad es el factor detonante para considerar interrumpir el trabajo, encontramos que las condiciones laborales tienen un peso importante en la decisión de las mujeres de abandonar el trabajo.¹⁰

Las interrupciones laborales por cuidado infantil y/o maternidad para quienes están en la formalidad, representan menos semanas de cotización y menores salarios promedio al reincorporarse al trabajo, lo que se traduce en una pensión menor o dificultad para obtenerla. Las madres suelen obtener ingresos menores

⁹ CAF. (5 de Marzo de 2021). Maternidad y trabajos flexibles en América Latina. Obtenido de Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/03/maternidad-y-trabajos-flexibles-en-america-latina/>

¹⁰ El 33.4% de las mujeres con interrupciones contestó como primera opción de la causa de sus interrupciones “los cuidados infantiles y/o maternidad”.

a los de las demás mujeres debido a la pérdida de experiencia laboral y la necesidad de elegir ocupaciones con horarios flexibles a cambio de un menor salario. Asimismo, las madres enfrentan discriminación salarial por parte de los empleadores en la contratación, quienes consideran que son menos productivas laboralmente como consecuencia de tener que atender simultáneamente al trabajo y a sus hijos, entre otras razones.¹¹

La evidencia internacional señala a la flexibilidad laboral como uno de los mecanismos para reducir los impactos negativos de la llegada de los hijos en las trayectorias laborales de sus madres.¹² Por tanto, es esencial crear las condiciones que permitan combinar la vida laboral con la crianza de los hijos de manera equitativa, mediante esquemas de flexibilización laboral, en horarios y en el trabajo desde el hogar, sin penalización salarial. Estos esquemas deben aplicar de manera similar a mujeres y a hombres, de tal forma que sus condiciones laborales no sean un obstáculo para que se corresponsabilicen de la crianza y cuidado de los hijos.

La falta de infraestructura de apoyo también afecta la permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. De acuerdo con los resultados de nuestra encuesta, 36.9% de las mujeres entrevistadas indicó que la falta de opciones para el cuidado de los hijos por la tarde es el principal obstáculo para reincorporarse al mercado laboral con seguridad social.

En este sentido, dada la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, la introducción de guarderías de alta calidad subsidiadas, así como la creación de un sistema de escuelas de tiempo completo y espacios en donde las madres puedan dejar a sus hijos por las tardes, es fundamental. Se sugiere también desarrollar infraestructura en colaboración con empresas de tamaño mediano y grande que garantice el acceso universal a servicios de cuidado y de calidad.

La literatura respalda esta observación, demostrando que el acceso al cuidado infantil influye significativamente en la participación femenina en la fuerza laboral.¹³ Además, se ha observado que la participación aumenta, a medida que el costo del cuidado infantil disminuye.¹⁴ Dado que frecuentemente las mujeres están pasando del cuidado infantil al cuidado de personas mayores, también es fundamental considerar estancias para adultos mayores.

¹¹ Buding & England, 2001.

¹² Berniell, I. et al. (Junio de 2019). *Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral*. CEDLAS Instituto de Investigaciones Económicas. <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/mujeres-en-busca-de-flexibilidad-maternidad-e-informalidad-laboral/>

¹³ Mateo Díaz, M., & Rodríguez Chamussy, L. (2013). *Childcare and women's labor participation: evidence for Latin America and the Caribbean*. <https://publications.iadb.org/en/childcare-and-womens-labor-participation-evidence-latin-america-and-caribbean>

¹⁴ Mateo Díaz, M., & Rodríguez Chamussy, L. (2013). *Childcare and women's labor participation: evidence for Latin America and the Caribbean*. <https://publications.iadb.org/en/childcare-and-womens-labor-participation-evidence-latin-america-and-caribbean>

Derivado de lo anterior, se proponen cuatro políticas públicas que contribuirán a la mejora en el mercado laboral para cerrar la brecha de género: 1) Fortalecer esquemas de flexibilización para mujeres y hombres que proveen cuidados; 2) Fortalecer esquemas de trabajo desde el hogar para mujeres y hombres que proveen cuidados; 3) Fomentar la provisión de servicios de cuidado infantil provisto por el sector público; y 4) Fomentar la provisión de servicios de cuidado infantil provisto por empresas de tamaño mediano y grande, en particular en sectores de servicios, para apoyar a mujeres y hombres que tienen esa responsabilidad.

La segunda línea de acción propone Mejoras en el sistema pensionario es otra forma de contribuir a cerrar la brecha de acumulación de saldo previsional de las mujeres y sentará las bases para un entorno más equilibrado en cuanto a las tareas no remuneradas.

De acuerdo con lo identificado en el diagrama de causa raíz, uno de los elementos clave detrás de estos factores estructurales es el doble papel que desempeñan las mujeres: por un lado, se encargan del hogar, de la crianza de los hijos y de tareas no remuneradas que requieren tiempo y esfuerzo; y por otro, realizan actividades productivas en la economía formal. Estos roles les hace tener mayores intermitencias en el mercado laboral formal en comparación con los hombres.

La cuestión de cómo "compensar" a mujeres y a hombres que tienen la responsabilidad de la crianza de los hijos es un punto recurrente en el debate público sobre la reforma de las pensiones.¹⁵ En este sentido, se sugiere extender los programas de apoyo y licencias por maternidad y paternidad. Esto permitirá a mujeres y a hombres equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales sin que las mujeres se vean obligadas a abandonar sus empleos. Además, el desarrollo de esquemas de incentivos fiscales para empleadores que busquen incrementar las aportaciones de las mujeres, podría contribuir a equiparar sus ahorros con los de los hombres. El éxito de estas medidas radicará en la capacidad para reconocer las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y en el sistema de pensiones.

Por otro lado, la portabilidad que incluya todos los sistemas pensionarios en México sigue siendo un problema para los trabajadores. Por ello, se plantea una reforma que facilite la portabilidad de derechos pensionarios en todos los niveles.

En consecuencia, se proponen tres políticas públicas que contribuirán a la mejora del sistema pensionario y representarán un avance significativo en la promoción de igualdad de oportunidades laborales y salariales, así como en el reconocimiento del trabajo no remunerado realizado por mujeres: 1) Extensión de beneficios y contribuciones más allá de la licencia de

¹⁵ Jankowski 2011; Bonnet y Hourriez 2012; Sass 2016.

maternidad/paternidad; 2) Incentivos fiscales a contribuciones adicionales; y 3) Portabilidad de derechos pensionarios.

Dada la importancia identificada en las causas conductuales del problema, la tercera línea de acción busca Mejoras en la comunicación que preparen mejor a las mujeres para su jubilación mediante información oportuna y dirigida, a fin de mejorar su respuesta en cuanto a su compromiso con el ahorro para el retiro.

Actualmente, la falta de claridad en los plazos para la preparación del retiro provoca una mayor procrastinación en el ahorro para la vejez por parte de los trabajadores. Esta situación se agrava por el enfoque de responsabilidad y cuidado que muchas mujeres tienen hacia los demás, lo que a menudo las lleva a descuidar su propia seguridad financiera mientras se ocupan de las necesidades de otros. Además, hay un desconocimiento sobre las opciones para hacer aportaciones voluntarias y una falta de incentivos o capacidad económica para realizarlas, y sólo el 5.4% de las mujeres de 18 a 70 años que tiene una cuenta para el retiro realiza aportaciones voluntarias.¹⁶

Para abordar este problema, se sugiere la implementación de un programa motivacional que promueva las aportaciones voluntarias desde el momento en que se contrata al trabajador. De esta forma, se busca posicionar el ahorro para el retiro entre las mujeres como una forma de protección y contención del riesgo durante la vejez. Es esencial enfatizar que el retiro es una responsabilidad propia y fomentar la conciencia de las implicaciones a largo plazo de las decisiones actuales, así como la necesidad de realizar mayores aportaciones a sus planes de retiro.

Los programas de ahorro automatizados ligados a un evento como el matrimonio o desempleo, así como la inclusión de un “periodo de prueba”, también han resultado ser positivos, ya que permiten que aumente la probabilidad de que se adhieran a ellos. En México, programas de ahorro automatizados como las cuentas de CETES DIRECTO, han sido muy exitosos. A mediados de 2023, el 36% de los inversionistas eran mujeres, comparado con el 26% en 2013.

La literatura encuentra que las decisiones planteadas como opciones por defecto son muy exitosas, por lo que hay un impacto positivo en programas de este tipo. La combinación de la simplificación en los procesos de adhesión y las herramientas de economía del comportamiento pueden ser clave para impulsar la participación y fomentar una cultura de ahorro para el retiro.

¹⁶ ENIF/INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Inclusión Financiera*.
<https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2021/>

Por otro lado, los estados de cuenta aún tienen muchas áreas de mejora. Las mujeres muestran desinterés en revisarlos debido a su complejidad. Por ello, se sugiere revisar y enriquecer las estimaciones personalizadas de pensión que enviaban las AFORES, con el objetivo de hacerlas más comprensibles y motivacionales. Asimismo, es importante incluir escenarios de pensión a diferentes edades o por etapa laboral, así como mensajes simples y objetivos que fomenten buscar información, planificar y organizar sus finanzas. La forma en que se proporciona la información influye significativamente en la magnitud y dirección de la respuesta conductual, y un mayor nivel de conocimiento del sistema de ahorro para el retiro contribuye a reducir el sesgo al presente.

En este contexto, se proponen tres políticas públicas para mejorar la comunicación del sistema de pensiones y generar mayores beneficios para las mujeres: 1) Rediseño en estados de cuenta; 2) *Dashboards* y videos personalizados; y 3) Programas motivacionales para promover aportaciones voluntarias.

La cuarta línea de política es la Incorporación de la perspectiva de género al SAR en México, asegurando que las políticas y prácticas reflejen las necesidades y contribuciones de todas las personas, particularmente las mujeres y reducir las brechas de género existentes. Con esta línea se propone que el sistema cumpla con estándares internacionales y promueva la participación activa de las mujeres en su estructura de gobernanza y procesos de toma de decisiones.

El compromiso con la integración de la perspectiva de género en el SAR exige una aproximación que trascienda los esfuerzos aislados, buscando la coherencia con las normativas y buenas prácticas internacionales.

De igual importancia es fortalecer la participación de las mujeres usuarias en la toma de decisiones del SAR. Es esencial para reflejar adecuadamente sus necesidades y perspectivas. Una representación adecuada en los niveles de decisión aumenta la capacidad del SAR para abordar las desigualdades de género.

La falta de herramientas cuantificables y sistemáticas para medir el avance y el impacto de las políticas implementadas es otra barrera significativa. Sin indicadores claros y específicos de género, resulta desafiante evaluar el progreso hacia la igualdad de género y la erradicación de brechas, identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias de forma efectiva.

Las políticas propuestas para incorporar la perspectiva de género son: 1) Adopción de procesos con perspectiva de género según estándares internacionales, 2) Fortalecimiento de la participación de mujeres usuarias en la toma de decisiones, y 3) Desarrollo de indicadores para medir el avance en la integración de la perspectiva de género.

En conclusión, la comprensión de la brecha de género en el SAR implica un trabajo multidisciplinario y la solución a este problema requiere un compromiso para llevar a cabo las acciones necesarias y suficientes que permitan que las mexicanas puedan acceder a un retiro digno y sostenible. No basta con conocer las causas, es necesario instrumentar políticas y llevar a cabo acciones que permitan acabar con la desigualdad de género en este ámbito para que las mujeres puedan ver el futuro como una realidad deseable y no como un punto de llegada al que jamás quieren acceder.

2. Introducción: El problema de la brecha de género

La brecha de género en pensiones a nivel global es un problema complejo causado por una serie de factores que van desde la participación de las mujeres en el mercado laboral y las brechas salariales, hasta las responsabilidades de cuidado familiar. Las mujeres tienen menos probabilidades de ahorrar para la jubilación que los hombres, lo que implica menores ingresos en la vejez. De acuerdo con la OCDE (2021):

- Las mujeres tienen una pensión media 25% inferior a la de los hombres.
- Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral y de tener trabajos de tiempo completo.
- Las mujeres tienen más probabilidades de tener brechas salariales y de asumir responsabilidades de cuidado.

La pandemia de COVID-19 empeoró la brecha, ya que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en sectores afectados (sector servicios) y de tener que asumir más responsabilidades de cuidado (CEPAL, 2021). En este contexto es importante que las y los tomadores de decisiones en la política pública tomen medidas para abordar la brecha, entre las que hay que considerar la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, la reducción de cargas de cuidado para las mujeres y hacer que los planes de ahorro para la jubilación sean más accesibles y asequibles para ellas.

El objetivo del presente documento es desarrollar un análisis integral de las brechas de género en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), respecto a las carreras laborales, disparidades salariales, densidades de cotización, acceso a oportunidades laborales de las mujeres, identificando la información faltante para diagnosticar las principales problemáticas y causas raíz de las desigualdades de género en el SAR con miras a que esta información sea utilizada para generar políticas públicas para prevenir, corregir y mejorar la situación pensionaria de las mujeres en México. Este objetivo se logrará a través de la combinación de diversas metodologías.

De acuerdo con lo presentado en la propuesta técnica, las principales metodologías a utilizar para este primer entregable son:

- a) Revisión bibliográfica extensa: Búsqueda, lectura y resumen de los principales artículos académicos, documentos nacionales y documentos de organismos internacionales relacionados con la brecha de género en el retiro.
- b) Benchmarking de políticas públicas: Se pretende identificar mejores prácticas de los sistemas de pensiones más exitosos a nivel internacional, así como revisar programas específicamente dirigidos a la planeación para el retiro de las mujeres.

- c) Concept Mapping: El objetivo de esta técnica es alcanzar un entendimiento de las relaciones percibidas entre diversos factores que contribuyen a la brecha de género en las pensiones, así como el impacto de cada uno de estos factores en términos de su contribución al problema.
- d) Análisis causa raíz: El análisis causa raíz se refiere a una amplia gama de enfoques, métodos y técnicas utilizadas para descubrir las causas de un problema, a través del análisis de los efectos asociados con dichas causas raíz.
- e) Estimación de ecuaciones estructurales: Método estadístico que permite cuantificar la magnitud y el sentido de relaciones entre un conjunto múltiple de variables interrelacionadas.

El Anexo 1 presenta los principales términos y definiciones relevantes para el presente trabajo, y el Anexo 2 una descripción detallada de la metodología.

Para tener una perspectiva del problema en México, es importante entender la naturaleza y la evolución del sistema de pensiones en nuestro país.

La seguridad social en el mundo en términos de pensiones tuvo su inicio a finales del siglo XIX,¹⁷ con el propósito de brindar seguridad a las personas trabajadoras durante su vejez. En México, según el documento de la CONSAR (2022), este beneficio fue establecido a través de las leyes del IMSS de 1943 y de 1973. En ese entonces se financiaban las pensiones de los jubilados mediante esquemas de reparto y de beneficio definido (BD), donde las contribuciones de las personas trabajadoras activas financiaban las pensiones de los jubilados.

Sin embargo, a medida que la estructura poblacional fue cambiando a través de los años, debido al aumento de la esperanza de vida y a la baja en la tasa de fecundidad, la población de personas adultas mayores fue creciendo, mientras que las personas que se incorporaban al mercado laboral fueron disminuyendo. Esto trajo como consecuencia un reto para la seguridad social en el país, pues las aportaciones de trabajadores activos decrecieron, volviéndose insuficientes para financiar las pensiones de los jubilados.

Este escenario impulsó la reforma del IMSS de 1997, transitando de un esquema de beneficio definido a uno de contribución definida, en el cual las cuentas individuales de las personas trabajadoras son gestionadas por las AFORES. A partir de entonces, se establecen condiciones de igualdad en cuanto a requisitos para tener acceso a una pensión tanto para hombres como para mujeres, que las leyes anteriores no consideraban, dado que la participación de las mujeres en el mercado laboral era relativamente baja en ese entonces. Los puntos clave de esta reforma incluyeron:

¹⁷ Alemania instituyó su primer sistema obligatorio de jubilación en 1889. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3120/4.pdf>

- Aportaciones equivalentes al 6.5% del salario base de cotización.
- Cuota social progresiva y diferenciada según el nivel salarial.
- Requisito de 1,250 semanas de cotización para tener derecho a la jubilación, con dos modalidades de pensión: renta vitalicia y retiro programado.
- Pensión garantizada equivalente a un salario mínimo de 1997.

No obstante, a pesar de estos cambios, persistió la brecha de género en los sistemas de pensiones. Aunque se logró implementar un modelo más flexible y económicamente sustentable, se intensificaron las desigualdades en los ingresos de jubilación entre géneros.

Por otro lado, surgieron otros desafíos, tales como: las bajas aportaciones de las personas trabajadoras que conducirían a un monto previsional insuficiente y la baja cobertura que llevaría a que un elevado porcentaje de personas no alcanzara las semanas requeridas para tener derecho a una pensión. Lo anterior dio lugar a una importante reforma de la Ley del Seguro Social (IMSS) y a la Ley del SAR en 2020, que entraron en vigor en 2021, con el fin de enfrentar las nuevas problemáticas. De acuerdo con CONSAR (2022), esta reforma considera los siguientes puntos relevantes que ayudan a los trabajadores, y en especial a las mujeres:

- Incremento en las contribuciones de forma gradual, hasta alcanzar el 15% en 2030. Las aportaciones serán tripartitas: trabajador (1.125%), cuota social por el gobierno (en aquellas personas trabajadoras con ingresos de hasta cuatro veces la UMA) y de los patrones (éstas últimas serán mayores para trabajadores de altos ingresos).
- Reducción de semanas cotizadas, a partir de 2021 las semanas requeridas para tener derecho a pensión son 750 semanas, con un aumento gradual hasta alcanzar las 1,000 semanas en 2031.
- Redefinición de la Pensión Garantizada (PG) basada en semanas cotizadas, nivel salarial promedio cotizado a lo largo de la vida laboral y la edad de jubilación.
- Establecimiento de un tope máximo en las comisiones cobradas por las AFORES, teniendo como referencia el resultado promedio de EUA, Chile y Colombia, para que estuvieran a niveles internacionales.

Además de lo anterior, otra medida fue elevar a rango constitucional la pensión no contributiva que opera con el nombre Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores (PBPAM). Dicha pensión proporciona protección social a todas las personas adultas mayores de 65 años, mediante un apoyo económico de \$2,400 pesos mensuales en 2023, pagaderos bimestralmente, de acuerdo con las Reglas de Operación del programa PBPAM para el ejercicio fiscal 2023 (DOF, 2022).

Estas reformas muestran el dinamismo y la evolución constante del sistema de pensiones en México. Una prueba del estado de madurez es la comparación entre la normatividad aplicable al sistema en México y lo que ha identificado el

documento OCDE (OECD, 2021) como mejores prácticas de sus países miembros para cerrar la brecha de género en pensiones.

Algunos ejemplos de estas prácticas son: 1) La implementación de estrategias de inversión predeterminadas por ciclo de vida se destaca como una medida efectiva para mejorar el rendimiento financiero de las mujeres; 2) La indexación de pagos al Índice de Precios al Consumidor es una medida que asegura que los ingresos de las mujeres no pierdan poder adquisitivo; 3) El derecho a prestaciones de supervivencia en caso de fallecimiento de la pareja permite que las mujeres reciban una fracción de hasta el 90% de la pensión real del miembro fallecido, lo cual las protege contra el riesgo de longevidad; 4) La desvinculación de la cuenta individual del empleador y la libre elección de AFORE, permiten que los ahorros de las mujeres se acumulen en una misma cuenta, independientemente de sus interrupciones laborales.

Otros avances significativos en el sistema de pensiones mexicano reflejan un compromiso continuo con la mejora y la inclusión. Entre estos avances destacan la implementación de nuevos esquemas, como por ejemplo si el trabajador deja de cotizar, es posible seguir ahorrando por cuenta propia en su cuenta individual, o bien, es posible tener una cuenta individual siendo trabajador independiente y ahorrar de manera voluntaria. Otro esquema es la incorporación obligatoria de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), por parte de los empleadores, ampliando así la oportunidad de cobertura de seguridad social a segmentos previamente desatendidos. Además, se han introducido mejoras en los beneficios para los trabajadores, como la prolongación del periodo de lactancia de 6 meses a 2 años y la extensión del permiso por paternidad a 20 días laborales.

Por otro lado, el lanzamiento de la aplicación AforeMóvil y del portal AforeWeb representan un avance notable en la modernización del sistema, permitiendo acercar a los trabajadores al SAR, teniendo un mayor control sobre sus ahorros y simplificando los procesos administrativos. Estas herramientas, junto con iniciativas como GanAhorro, Millas para el retiro, calculadora de pensión y calculadora de ahorro voluntario, posicionan al sistema de pensiones mexicano a la vanguardia digital.

Si bien estas acciones han tenido un impacto positivo en cerrar la brecha, los saldos promedio de las AFORES de las mujeres siguen siendo 26.8% menores al de los hombres (CONSAR,2022), por lo que es un problema que tendrá importantes impactos en el bienestar de las mujeres en etapa de jubilación.

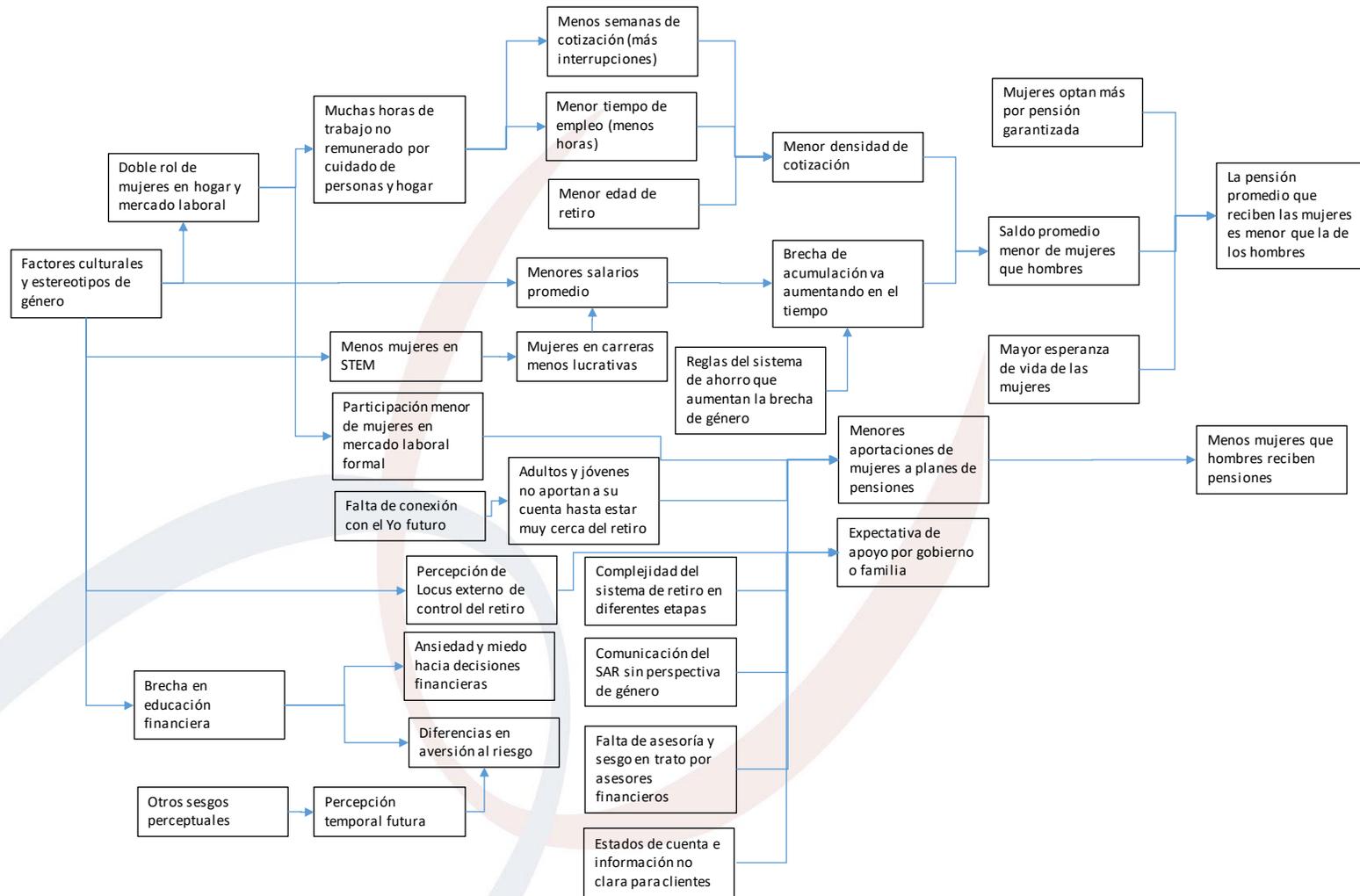
3. Causas raíz de factores estructurales y toma de decisiones

Para poder identificar las causas primeras que provocan la inequidad, se realizó un diagrama de causa raíz. El análisis causa raíz se refiere a una amplia gama de enfoques, métodos y técnicas utilizadas para descubrir las causas de un problema, a través del análisis de los efectos asociados con dichas causas raíz.

A partir de los factores identificados como causantes de la brecha de género por la literatura y los análisis estadísticos, se construyeron cadenas de relaciones causales que pueden servir como base para priorizar elementos a atacar por la política pública.

El valor del diagrama fue evidenciar que los problemas a los que generalmente se les atribuye la brecha de género, son en realidad reflejo de situaciones más de fondo que provocan estos problemas. Por ejemplo, la salida de las mujeres del mercado laboral como resultado de la maternidad, que frecuentemente es identificada como una de las principales causas de la menor densidad de cotización de las mujeres, en realidad es el resultado de problemas culturales y de expectativas de roles profundamente arraigados en la sociedad mexicana.

A continuación, se presenta el diagrama que representa las relaciones de causalidad identificadas.



Gráfica 2 Análisis causa raíz de brecha de género en el SAR

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

A nivel mundial, y en el caso particular de las mujeres con hijos, es frecuente que las madres obtengan ingresos menores a los de las demás mujeres al perder experiencia laboral, así como la necesidad de elegir ocupaciones que permitan horarios flexibles a cambio de un menor salario, o que sean discriminadas salarialmente por parte de los empleadores en la contratación, y que sean menos productivas laboralmente como consecuencia de tener que atender simultáneamente al trabajo y a sus hijos, entre otras razones (Budig & England, 2001).

En la literatura académica existe una amplia evidencia sobre la “penalización por maternidad” (denominada en inglés *motherhood penalty* o *family wage gap*) en relación al empleo y los ingresos, que suele traducirse a largo plazo en una mayor brecha de pensiones para las mujeres con hijos en comparación con las mujeres sin hijos. En Europa, con la excepción de los países nórdicos, esta penalización se estima entre el 2% y el 10% para un solo hijo y entre el 5% y el 15% para dos o más niños (Ponthieux & Meurs, 2015).

En cuanto al impacto de la maternidad en el ahorro para el retiro, suele reflejarse en menores montos de pensión (Möhring 2015; Peeters y De Tavernier 2015; Neels et al. 2018; Rutledge et al. 2017). Dado que el sistema de pensiones tiene en cuenta el número de hijos a la hora de calcular el monto de las pensiones a través de los denominados “créditos para cuidadores”, el impacto es variable en su magnitud (Möhring, 2018).

De hecho, la cuestión de cómo “compensar” a los padres, principalmente a las madres, por tener hijos es un punto recurrente en el debate público sobre la reforma de las pensiones (Jankowski 2011; Bonnet y Hourriez 2012; Sass 2016).

Este tema se revisa conjuntamente con la adecuación de las pensiones de seguridad social de las mujeres, particularmente en el contexto actual de una tendencia hacia una reducción de las pensiones de sobrevivientes (Jeferson 2009) y una desaceleración inesperada en el cierre de la brecha de género en el mercado laboral durante la última década (Ponthieux y Meurs 2015).

Las diferencias de género son amplias si se considera la duración de la vida laboral, variable crucial que incide en la brecha de género en las pensiones con el fortalecimiento del principio contributivo en las reformas de pensiones.

En todos los países europeos, las diferencias de género en las horas de trabajo se explican por las tasas desproporcionadamente altas de empleo a tiempo parcial entre las mujeres, especialmente en el rango de 25 a 74 años. En promedio, el porcentaje de mujeres en este rango que trabaja a tiempo parcial es del 31.9%, lo que supone 23.4 puntos porcentuales más que el de los hombres (Parlamento Europeo, 2016).

4. Factores conductuales y su impacto

La mayor parte del ingreso disponible en la etapa de retiro se basará en el ahorro generado por cada persona a lo largo de su vida laboral. Por lo tanto, el éxito de los nuevos planes de contribución definida depende de la conjunción del monto ahorrado, la constancia del ahorro (densidad de cotización), el rendimiento, la esperanza de vida, el nivel de gasto después del retiro laboral y la tasa de reemplazo.

El ahorro para el retiro es el reto financiero más complejo e importante para los hogares, ya que las decisiones deben tomarse con mucha antelación; pequeños cambios en sus determinantes pueden influir en los resultados, ya que los ahorros se acumulan a largo plazo. Además, las personas en etapa de retiro tienen pocos márgenes de ajuste si el patrimonio fuera insuficiente.

El diagrama causa raíz de la sección anterior muestra una red compleja de relaciones de causalidad que generan la diferencia en el monto de la pensión entre hombres y mujeres.

La mayor parte de la literatura y los documentos de política pública explican la brecha de pensiones como un reflejo de las desigualdades en el mercado laboral. Sin embargo, el diagrama muestra que estas causas son a su vez consecuencias de factores tanto culturales como conductuales que preceden estas desigualdades.

La literatura académica ha evidenciado que las personas son propensas a cometer errores tanto en la acumulación como en la desacumulación de activos para el retiro, y que –tanto la falta de toma de decisiones activas como la inercia– contribuyen a estos errores.

En este sentido, es fundamental entender los procesos de planeación a nivel personal, así como los incentivos y barreras que las personas –y de manera específica las mujeres– enfrentan para lograr acumular un ahorro suficiente. Con este propósito, se realizó una revisión de la literatura académica que estudia los factores del comportamiento individual que pueden contribuir a la brecha de género en el ahorro para el retiro.

A continuación, se presentan ocho de las principales causas identificadas en la literatura como factores culturales y psicológicos que afectan las condiciones y la toma de decisiones, particularmente de las mujeres. Estos factores, según se muestra en el diagrama del capítulo anterior, son causas-raíz fundamentales de muchos de los efectos estructurales que generan la brecha de género en el sistema del retiro.

4.1 Factores culturales

La brecha de pensiones entre hombres y mujeres en México no sólo refleja desigualdades económicas y laborales, sino también profundas raíces en factores culturales y estereotipos de género que influyen directamente en el comportamiento y las decisiones de las mujeres, contribuyendo a patrones de desigualdad en las pensiones de jubilación.

Los factores culturales se refieren a las normas sociales y familiares que influyen sobre el comportamiento de ahorro. En México, y en la mayor parte de los países, la responsabilidad de la administración financiera del hogar se divide entre las personas adultas, de forma que las mujeres frecuentemente asumen la administración del presupuesto familiar para los gastos corrientes, mientras que los hombres se ocupan de decisiones relacionadas con la creación de patrimonio, tanto en la adquisición como en el financiamiento de estos bienes, además del ahorro para el retiro.

La estructura familiar tradicional en México suele priorizar al hombre como proveedor principal, relegando a la mujer a roles que la sociedad considera "secundarios" y que tienen que ver principalmente con el cuidado doméstico y los cuidados en general. Esta percepción que en la práctica se convierte en acciones, decisiones y una manera de convivir, limita su participación en el mercado laboral formal y su capacidad para acumular ahorros y contribuciones al sistema de pensiones y por ende, afecta su retiro.

Varios estudios han concluido que el matrimonio y los hijos tienen un impacto negativo en la participación laboral en el caso de las mujeres y positivo en el caso de los hombres (Garduño-Rivera, 2013; Pagán y Sánchez, 2000). Así, entre las mujeres de distintos niveles educativos, las probabilidades de participación siempre son superiores en el caso de las solteras sobre las casadas, lo que apoya la hipótesis de la persistencia de los roles familiares y de género (Félix-Verduzco & Inzunza-Mejía, 2019). Esto sugiere que la vida en pareja crea diferencias importantes por género en el tiempo asignado al mercado laboral y a las actividades del hogar, de forma que el trabajo doméstico es una barrera de entrada que explica en parte la lenta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Quince meses después del nacimiento, las madres tienen en promedio 32% menos probabilidades de participar en la fuerza laboral, mientras que la participación de los padres en la fuerza laboral no se ve afectada. Las madres también ven una disminución del 20% en sus ingresos laborales. Estos cambios van acompañados de patrones divergentes en el uso del tiempo remunerado y no remunerado para las madres y los padres. La llegada de un hijo abre una gran brecha en el trabajo no remunerado de los miembros del hogar.

Un estudio realizado en México utilizando datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2009 concluye que el tiempo que las mujeres dedican al cuidado de niños menores de 6 y 15 años y de personas mayores de 60 años impacta negativamente en la disponibilidad de horas para un trabajo remunerado. Este resultado se explica por la tendencia de las mujeres a realizar estos trabajos que requieren un elevado número de horas de atención y cuidados. Adicionalmente, el estudio aporta evidencia de que las horas de trabajo no pagado y los roles sociales que desempeñan las mujeres (preparación de alimentos, limpieza de la vivienda, compras, pagos y administración del hogar), también reducen sus posibilidades de incrementar su oferta de trabajo remunerado, limitando así su incorporación al mercado de trabajo formal (Sánchez Vargas et al., 2015).

Desde un punto de vista de percepciones y normas sociales, captados en la Encuesta Mundial de Valores (Haerpfer et al., 2022), 54% está de acuerdo con la afirmación "si una madre trabaja, sus hijos sufren"; 53% dice que "si una mujer gana más dinero que su marido, esto causará problemas en el hogar". Cabe destacar que estas creencias sociales muestran un aumento de diez puntos porcentuales entre 2012 y 2018, lo que confirma la persistencia de los sesgos de género y los prejuicios sociales tradicionales.

Si bien este problema existe en todos los niveles socioeconómicos, las disparidades regionales y diferencias étnicas también juegan un papel crucial en el acceso de las mujeres a la educación y al empleo, especialmente en áreas rurales o comunidades indígenas. En estos contextos, las normas culturales pueden ser más restrictivas y las oportunidades económicas más limitadas, afectando la capacidad de las mujeres para contribuir y beneficiarse del trabajo y, por ende, del ahorro y a largo plazo del sistema de pensiones. A esto es necesario sumar la variable lingüística. Si las mujeres no hablan español y solo se comunican a través de su lengua, la posibilidad de acceder a un trabajo formal es mucho menor y por lo tanto, a poder ahorrar y tener acceso a información y a recursos propios para el retiro.

Existen comunidades, no solo rurales sino también urbanas, en las que la educación para las mujeres se ve limitada y en donde las creencias comunitarias y religiosas indican que su papel debe ser en el hogar y que estudiar, trabajar y dedicarse a cuidar el dinero va en contra de estos principios.

4.2 Estereotipos de género

Además de las razones de la división del trabajo familiar a través de la racionalidad de eficiencia económica, otra explicación se refiere a las normas sociales. Dichas normas representan unos supuestos informales sobre el comportamiento socialmente aceptable para las mujeres y hombres en torno

al empleo, así como al cuidado de los hijos y adultos mayores y las actividades domésticas.

Los estereotipos culturales y las normas sociales en México siguen asignando a las mujeres el rol principal de cuidadoras del hogar y la familia, limitando así su participación en el mercado laboral formal. Esta dinámica perpetúa la percepción de que las carreras profesionales son secundarias para las mujeres, afectando su capacidad para acceder a oportunidades laborales estables y bien remuneradas. Las mujeres, al ser vistas principalmente como responsables del bienestar familiar, que no es valorado, y consideradas como las cuidadoras principales de las y los hijos y después de las personas mayores, a menudo se encuentran en trabajos de medio tiempo, temporales o en el sector informal, los cuales no ofrecen beneficios de pensiones o ahorro para el retiro. En este contexto, la educación es irrelevante, porque no se considera que ellas tengan que educarse para esos trabajos "secundarios" y el dinero no es visto como algo en lo que ellas tengan que tomar decisiones de largo plazo. Por otro lado, como los trabajos que tienen son mal remunerados, sus expectativas financieras son inmediatas: se trata de generar lo suficiente para cubrir los gastos inmediatos. El ahorro es casi un lujo en este contexto y pensar en el retiro es algo que no está en el mapa de decisiones o en las preocupaciones inmediatas.

Numerosos estudios han encontrado diferencias de género en las decisiones del hogar (Sonnenberg, 2017). Así, mientras que los hombres suelen tener el control financiero (decisiones financieras finales), las mujeres pueden estar a cargo de la administración del dinero (pagos rutinarios de gastos del hogar) cuando los ingresos generales son bajos, pero los hombres a menudo asumen la responsabilidad tanto de la administración del dinero como del control financiero cuando los ingresos generales son más altos. Este patrón persiste a pesar de los cambios demográficos en la participación en el mercado laboral y el aumento del nivel de ingreso de las mujeres.

La teoría de la socialización financiera familiar establece el rol fundamental que ejerce la familia en el aprendizaje y la socialización financiera (Gudmunson y Danes, 2011). La enseñanza financiera en el hogar puede ser implícita (a través de la observación) o explícita (por medio de la participación/práctica directa). Ambos tipos de experiencias mejoran las actitudes, el conocimiento y el comportamiento financieros en adultos jóvenes. Investigaciones previas encontraron que las mujeres, en promedio, tienen su primera conversación financiera con sus padres más de 8 meses después que los niños (S. Agnew & Cameron-Agnew, 2015). Este hallazgo es consistente con el estereotipo de que los hombres necesitan tener más conocimientos financieros que las mujeres, lo que puede influir en la educación financiera en el hogar a una edad relativamente temprana. Agnew y Cameron-Agnew también encontraron que la edad de un niño cuando tiene su primera conversación financiera con sus padres predice el nivel de educación financiera del niño en la universidad, pero no su comportamiento de ahorro. En síntesis, la literatura académica ha

encontrado que los hombres y las mujeres adquieren conocimientos financieros y desarrollan un comportamiento financiero de manera diferente (Jorgensen y Savla, 2010).

En general, las mujeres suelen asumir responsabilidades de cuidado de otras personas de la familia en mayor medida que los hombres. Esta dedicación puede afectar negativamente los ahorros para el retiro y la salud de la persona que proporciona este cuidado no remunerado. De acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 31.7 millones de personas en México brindaron cuidados a integrantes de su hogar o de otros hogares. De esta población, 75.1% correspondió a mujeres y 24.9% a hombres. Las mujeres que son cuidadoras principales dedicaron, en promedio, 38.9 horas a la semana a la labor de cuidados. En el caso de los hombres cuidadores principales, el promedio fue de 30.6 horas.

A pesar de que el trabajo doméstico y de cuidados es una de las principales fuentes de sostén de la economía y el bienestar social, estos esfuerzos siguen siendo infravalorados y raramente reconocidos como contribuciones económicas válidas. Según la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres) con base en estadísticas para 23 países desarrollados y 23 en vías de desarrollo, las mujeres llevan a cabo, al menos, 2.5 veces más Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) que los hombres, cuyo valor como proporción del PIB, para 9 países latinoamericanos ronda entre el 15% y 25% (Chapa, J. et al, 2023). El de México es de 22.8% equivalente a 5.6 billones de pesos en 2020. Este trabajo, desde la óptica de las creencias generalizadas, "no es trabajo" y, por ende, no es valorado como tal. Este "no trabajo" (ONU Mujeres, s/f), puede pesar más en la economía de un país de lo que pesan la industria manufacturera, el sector del comercio o el del transporte. Mientras este trabajo no se considere como tal, las mujeres seguirán trabajando sin remuneración alguna, dependiendo por completo de su pareja o familiares –en caso de tenerlos– y sobreviviendo con los bajos sueldos de sus trabajos de medio tiempo o de sus trabajos informales.

Esto no solo perpetúa la desvalorización del trabajo femenino, sino que también afecta la percepción de las mujeres sobre su propio valor económico y el valor de lo que aportan y contribuyen a la familia, a su comunidad y a la economía del país. Esta creencia y sus efectos impactan de manera directa la calidad de vida y vejez de las mujeres.

Una forma adicional que representa barreras significativas para la participación económica plena de las mujeres, son los prejuicios educativos y la brecha en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), entre otros. Estos prejuicios fomentan la creencia de que las mujeres no son aptas para las matemáticas o ciencias o para áreas que mucho tiempo fueron ejercidas principalmente por hombres, como el derecho, afectando no solo su

elección de carrera sino también su potencial de ingresos y capacidad de acumulación para la jubilación.

Las carreras en STEM son algunas de las mejor pagadas en la economía moderna (AAUW, s/f). Sin embargo, los estereotipos de género que sugieren que las mujeres son menos capaces en estas áreas disuaden a muchas mujeres y jovencitas de ingresar a estos campos lucrativos. Esta desigualdad en la educación y en las oportunidades de carrera limita directamente el potencial de ingresos de las mujeres, restringiendo su capacidad para contribuir de manera significativa a los sistemas de pensiones y acumular ahorros para el retiro.

Incluso cuando las mujeres entran en campos STEM, a menudo enfrentan una brecha salarial significativa en comparación con sus contrapartes masculinas (Binns, 2021). Esto se debe a diversos factores, incluyendo discriminación, menor probabilidad de ascenso y la concentración en subcampos de STEM menos remunerados. La brecha salarial en STEM no solo afecta los ingresos actuales, sino que también impacta la cantidad de aportaciones pensionales y el acumulado de ahorros para el retiro.

Existen estudios que documentan también que en otros campos laborales y del conocimiento más tradicionales, las mujeres ganan menos. Un estudio en el ámbito legal en Estados Unidos de América (EUA) encontró que los abogados hombres facturan 10% más horas que las mujeres y que duplican las ganancias de los nuevos clientes a diferencia de las mujeres (Ghazala, 2017). Una de las razones que limita que las mujeres facturen más o que sean invitadas como socias a las firmas es el número y edad de sus hijas e hijos, hecho que no sucede con los hombres.

4.3 Locus de control

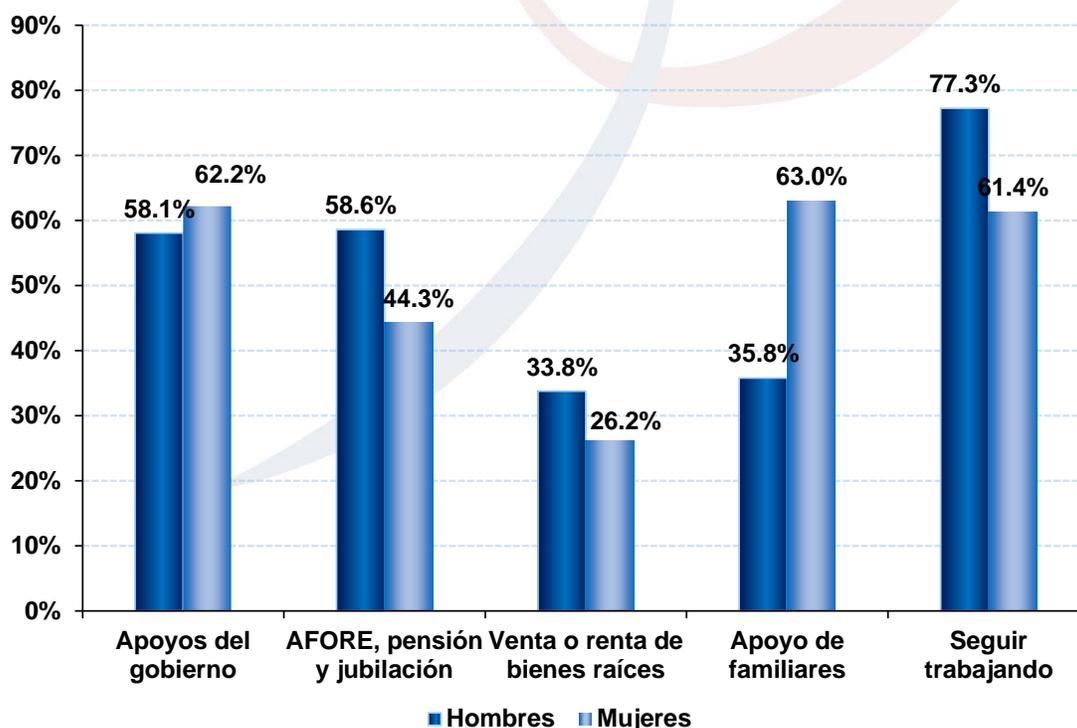
Este rasgo psicológico alude a la asignación causal de los resultados de nuestras acciones a nuestra propia conducta o a otros factores fuera de nuestro control. Cuando el locus de control es interno, la persona cree que tiene capacidad de controlar su destino, por lo que se siente más capacitada para actuar y realizar las acciones necesarias. Por el contrario, si el locus de control es externo, la persona atribuye la causa de los eventos de su vida a fuerzas externas, ya sean otras personas o la suerte (o el destino o alguna fuerza de índole religiosa). Para este tipo de personas, carece de sentido esforzarse para realizar cambios en las circunstancias o en sus mismas acciones.

La relevancia de estos factores en la administración financiera justifica su inclusión en encuestas gubernamentales, como es el caso del German Socioeconomic Panel (GSOEP) y del Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA).

Un estudio concluyó que los hogares cuyo jefe(a) de familia se define con un locus de control interno logran mayores niveles de ahorro (tanto en monto como en porcentaje sobre el ingreso), que aquellos que se definen con un locus de control externo. La brecha de la acumulación de riqueza entre ambos tipos de hogares es más amplia para los hogares de bajos ingresos. Adicionalmente, el tipo de ahorro tiende a concentrarse en activos de menor liquidez como el ahorro para el retiro (Cobb-Clark et al., 2016).

El análisis de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2021 (ENIF, 2021), proporciona información sobre la percepción del locus de control en el periodo de jubilación. Las variables analizadas fueron las estrategias que los encuestados declararon tener la intención de utilizar o estar utilizando para financiar su retiro. La pregunta se planteó de la siguiente forma: "En su vejez, ¿piensa cubrir sus gastos con (estrategia)?" Las posibles respuestas proporcionadas por la encuesta son: 1. Apoyos del gobierno, 2. Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), pensión o jubilación, 3. Venta o renta de bienes o propiedades, 4. Apoyo de familiares y 5. Seguir trabajando.

Para poder identificar brechas en percepción y comportamiento, los resultados se desagregaron por género del encuestado. En la Gráfica 3 podemos observar que existen diferencias importantes por género en la elección de estrategias para financiar el retiro. Las categorías con brechas más grandes son: "AFORE, pensión y jubilación", "Apoyo de familiares" y "Seguir trabajando".



Gráfica 3 Estrategias para financiar el retiro

Fuente: ENIF, 2021.

En el caso de la primera opción es importante considerar que existe una diferencia importante en la tenencia de cuentas de AFORE entre hombres y mujeres, por lo que es razonable que las últimas no lo consideren como una opción para el retiro. Siguiendo esa línea, resalta el alto porcentaje de mujeres que declara que financiará su retiro con apoyo de familiares, puesto que depender de una fuente externa añade incertidumbre y condiciones de vulnerabilidad en la vejez. Por último, casi el 60% de hombres y mujeres reportó que utilizará apoyos de gobierno para ese propósito, lo que nuevamente implica depender de una fuente externa, que no necesariamente está garantizada para el momento en que los encuestados se retiren. Es importante añadir que en todas las categorías se encontró una diferencia estadísticamente significativa de proporciones para ambos géneros. El Anexo 3 desagrega estas respuestas por grupo de edad y tamaño de población, presentando información adicional sobre la percepción de locus de control en el retiro.

4.4 Autoeficacia

Un concepto relacionado es el de autoeficacia, definida por (Bandura, 1989) como la percepción de cada persona sobre sus propias capacidades, basadas en su desempeño pasado y en sus expectativas. El concepto de autoeficacia involucra creencias o percepciones de uno mismo, capacidad de control y desempeño real.

Por lo tanto, la autoeficacia determinará si la persona persistirá en una acción cuando se trata de una tarea difícil o enfrenta un entorno adverso, si tendrá una actitud optimista o pesimista sobre su futuro, y si buscará maneras de mejorarse a sí mismo o, por el contrario, abandonará la acción ante la más mínima dificultad.

La dimensión de control es especialmente relevante en el caso de los comportamientos financieros. Una persona que experimenta control conductual probablemente atribuirá el fracaso o los contratiempos a insuficiencias que pueden mejorarse y, por lo tanto, persistirá en su intento de tener éxito. Una persona con baja autoeficacia se asocia con la falta de control y un enfoque en el fracaso en lugar del éxito (Lown, 2011).

Por lo que respecta a los efectos de la autoeficacia financiera, la mayoría de la literatura académica concluye que su impacto es significativamente positivo sobre las actitudes, conocimientos y comportamiento financieros. La autoeficacia financiera influye en la acumulación de patrimonio (Chatterjee et al., 2011) y el ahorro en instrumentos formales (Farrell et al., 2016);(Magendans et al., 2017).

Por lo general, los estudios han encontrado que las mujeres tienen un nivel de autoeficacia financiera más bajo que los hombres (K. Chan et al., 2018);

(Montford & Goldsmith, 2016). Las mujeres tienden a percibir mayores beneficios y barreras para conseguir la información sobre sus pensiones. Se perciben más susceptibles, es decir, con riesgo de recibir una menor pensión que los hombres. Presentan características que se relacionan con una menor pensión como son: intolerancia al riesgo y menor nivel de alfabetización financiera.

4.5 Sesgo al presente

El término “sesgo al presente” se refiere a la tendencia de otorgar más importancia a lo que ocurre en el presente que a lo que acontecerá en el futuro, especialmente cuando se acerca el momento de la acción (O’Donoghue & Rabin, 1999).

La perspectiva temporal futura (PTF) se define como un proceso complejo, que se genera como resultado de las expectativas que las personas tienen de sí mismas en el futuro y el grado en que se reflexiona sobre dichas expectativas (Nurmi, 1991). Se encontraron en varios estudios, a través de la metodología del meta análisis, una relación positiva entre la perspectiva temporal futura y la tendencia a planear el retiro (Kooij et al., 2018).

Respecto a los factores que explican una mayor perspectiva temporal futura, el mayor determinante son los rasgos de agencia personal. El concepto de agencia personal se refiere a la capacidad de tomar decisiones y tener un papel en la dirección de la propia vida (Tarragona, 2013). La dimensión de agencia capta la orientación de la persona hacia sí misma y la consecución de objetivos, y la componen rasgos como ser una persona que confía en sí misma, eficiente e inteligente. Estos rasgos se conciben como opuestos a la dimensión de comunión, ya que ésta representa el mantenimiento de las relaciones sociales y la orientación hacia los demás, y está compuesta por rasgos como la empatía, honestidad y afecto. Tradicionalmente, a los hombres se les ha considerado más agénticos que comunales, mientras que las mujeres tienden a desarrollar rasgos más comunales que agénticos (Moreno-Bella et al., 2023).

Este fenómeno es crítico en el ahorro, ya que es posible que algunas mujeres asuman que ahorrar en una cuenta personal de retiro en vez de destinarlo a cubrir alguna necesidad de la familia representa un acto egoísta o una falta a sus responsabilidades familiares. Por ello, es importante generar mensajes que refuercen al ahorro personal como un mecanismo de cuidado para la familia, ya que no tendrán que ocuparse de las personas adultas cuando lleguen a su etapa de retiro.

En general, se observa que los objetivos futuros de los hombres tienden a centrarse más en cuestiones relacionadas con temas profesionales y financieros, mientras que las mujeres tienen objetivos más diversos relacionados con el trabajo, la familia y el ocio.

Las mujeres tienden a priorizar más que los hombres el gasto actual para sí mismas o para otros sobre el ahorro para el retiro. La planeación a largo plazo está relacionada con el nivel de conocimientos financieros, pero también puede estar influenciada por jerarquización de las prioridades que es diferente entre hombres y mujeres. Ahorrar para el retiro requiere priorizar el futuro sobre el bienestar a corto plazo. También implica ahorrar para uno mismo, en lugar de gastar potencialmente para otros (OCDE, 2021).

Esta forma de priorizar se explica por la teoría del foco regulatorio (Higgins, 1998), que plantea la disyuntiva de las personas al realizar cualquier proyecto. Existen dos planteamientos para emprender una tarea: uno basado en la promoción y otro alternativo basado en la prevención. Por un lado, la promoción se orienta a la satisfacción de la necesidad de crecimiento y desarrollo al desempeñar cualquier actividad, por lo que se enfoca en alcanzar el éxito, lo que representa un resultado favorable para la persona. En contraste, un enfoque en la prevención prioriza la satisfacción de las necesidades de seguridad y protección, de forma que la prioridad es evitar el fracaso al realizar una tarea (Requero et al., 2017).

Por lo que respecta a la **situación micro**, con datos de la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México 2017, Mancini (2019) documentó que menos de la mitad de los jóvenes obtiene un primer empleo con seguro social (sin grandes diferencias entre hombres y mujeres) y sólo 35% de mujeres y 38% de hombres lo hace con un contrato escrito de trabajo. Si se observa el resto de las prestaciones sociales, en todos los casos, los hombres presentan niveles de protección social más altos que las mujeres en su primer empleo (aguinaldo, vacaciones, utilidades, vivienda, préstamos, retiro, gastos médicos, guarderías).

Existen dos tipos de estrategias para mitigar el sesgo al presente:

- Reducir el atractivo de la inmediatez y la cantidad que se puede consumir en el presente a través del compromiso previo de empezar a ahorrar en una fecha posterior (Thaler & Benartzi, 2004).
- Aumentar el atractivo de esperar para gastar y visualizar el disfrute esperado de los gastos futuros dirigiendo la imaginación de las personas hacia los usos futuros del dinero.

4.6 Distancia psicológica

Existe una corriente de psicología que concibe al “yo” como un grupo de identidades distintas que se superponen entre sí a lo largo del tiempo. Cada uno de estos “yo” superpuestos pueden (o no) estar conectados psicológicamente con el siguiente. Obviamente, habrá menos superposición entre los “yo” con una mayor distancia temporal entre ellos. Así, la persona podría lógicamente identificarse menos con un yo futuro más distante

temporalmente hasta el punto en que un yo futuro extremadamente distante puede parecer una persona completamente diferente (Hershfield, 2011).

No es necesario disponer de tecnologías avanzadas para que las personas piensen en su "yo del futuro". El simple planteamiento de preguntas como sus planes de residencia, visualización de actividades y planes de un día normal, cómo solucionará la atención médica, etc., tienden a reducir la distancia que normalmente se percibe y separa entre la realidad del momento actual y la que se vivirá en el retiro. Esta conexión motiva a las personas a tomar una actitud mucho más comprometida para ayudar a su "yo del futuro". Así, las personas están más motivadas cuando las tareas que realizan tienen implicaciones para el yo extendido o compartido (Kaiser et al., 2017).

4.7 Componentes de la tarea

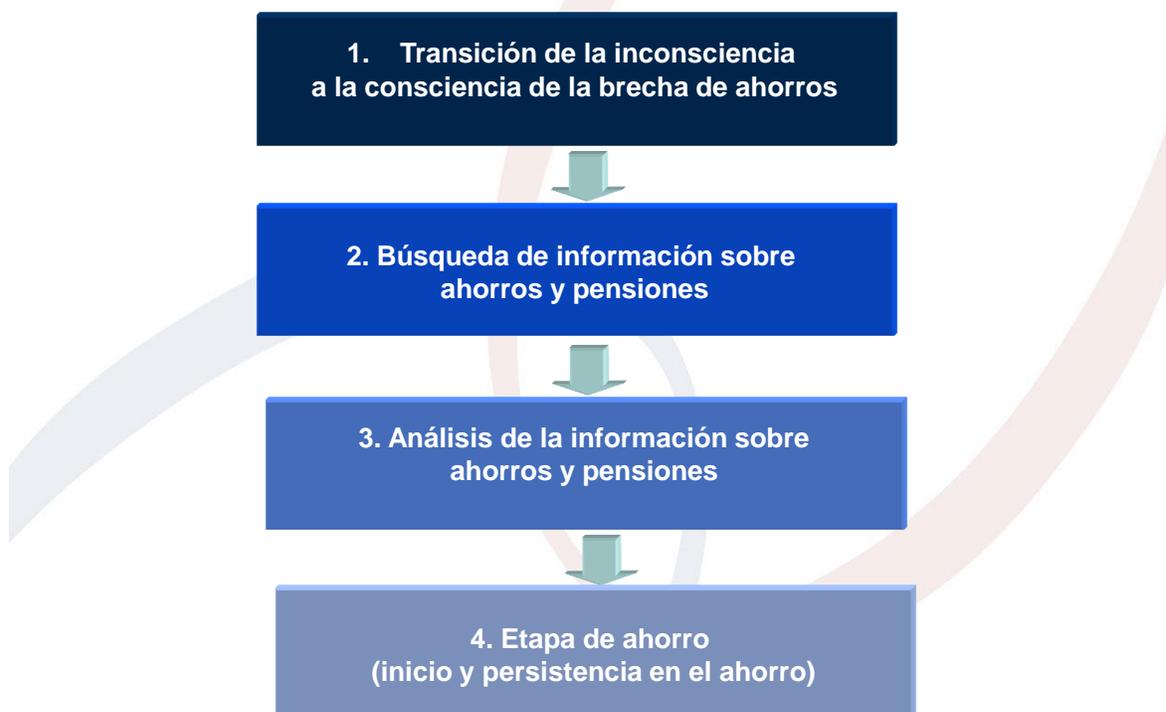
La planeación del ahorro para el retiro involucra una multiplicidad de decisiones que obliga a los trabajadores a realizar cálculos financieros, estimar niveles de gasto ordinario y extraordinario durante la etapa de retiro, así como la selección de proveedores tanto en la etapa de ahorro como en la de desacumulación. Teniendo en cuenta la diversidad y complejidad de estas actividades y decisiones, es crucial realizar campañas de información sobre el funcionamiento de las AFORES para recordar a las personas trabajadoras que son la mejor opción para garantizar un retiro digno.

La planeación para el retiro se percibe altamente compleja, por lo que las decisiones planteadas como **opciones por defecto** son muy exitosas ya que permiten a los ahorradores posponer las decisiones relacionadas con el ahorro. Adicionalmente, es crítico hacer accesibles las diferentes tareas asociadas al SAR como: calculadoras para el retiro, asesoría en línea, posibilidad de aportaciones voluntarias que se perciban sencillas, como el uso de aplicaciones móviles, canales alternativos y las tiendas de visita frecuente, entre otros.

El viaje del consumidor es un esquema de análisis frecuentemente realizado en las áreas de mercadotecnia de las empresas, cuyo objetivo es entender cómo interactúa el cliente con los productos/servicios/marcas cuando tiene una necesidad. Se trata de analizar los pasos que sigue desde que detecta una cierta necesidad hasta que se convierte en un cliente fiel a una marca, realizando varias compras o comunicando su experiencia a otros posibles clientes.

En sentido estricto, no se trata de una trayectoria lineal, sino que las etapas se interconectan y es posible que regrese a realizar etapas anteriores. Las empresas e instituciones tienen que comprender este viaje para mejorar su estrategia de interacción con el cliente.

En síntesis, el entendimiento del viaje del cliente proporciona un marco de análisis que permite medir, monitorear y optimizar su experiencia, así como alinear a la empresa con los objetivos de sus clientes. Este objetivo es importante para el ahorro para el retiro, ya que, con los nuevos sistemas de contribuciones definidas, los participantes evalúan activamente su progreso para alcanzar sus metas de ingresos para el retiro. La Gráfica 4 representa la sucesión de etapas por las que atraviesa un trabajador que llega al objetivo de realizar aportaciones voluntarias recurrentes a su fondo de retiro:



Gráfica 4 Viaje del consumidor de ahorro para el retiro
Fuente: CEC-ITAM, 2023.

1. Etapa de transición de la inconsciencia a la consciencia

Los consumidores no son conscientes de su situación de preparación para el retiro. Según Chan y Stevens (2008), muchos de los errores de las personas trabajadoras en la toma de decisiones sobre el retiro se deben a la desinformación. Varios estudios han demostrado que las personas trabajadoras que no buscan suficiente información sobre pensiones son propensas a no evaluar a tiempo si están preparadas financieramente para el retiro (van Schie et al., 2012).

Debido a la gran cantidad de trabajadores que permanece indefinidamente en la inconsciencia, es crítico desarrollar una estrategia de comunicación que los motive a transitar a la consciencia lo más temprano posible en su vida laboral.

2. Etapa de búsqueda de información

La búsqueda de información es un primer paso crucial que las personas deben realizar antes de tomar otras decisiones que afectarán su bienestar financiero.

Desde la perspectiva de los usuarios (trabajadores), es interesante el planteamiento del Modelo de creencias sobre el ahorro (Eberhardt et al., 2019), que a su vez se basa en el Modelo de creencias sobre la salud, debido a las similitudes existentes entre los comportamientos de ahorro y salud. De acuerdo con estos modelos, es más probable que las personas se involucren en un determinado comportamiento si creen:

- Que están en riesgo de experimentar un resultado indeseable (susceptibilidad).
- Que las consecuencias de (no) participar en un comportamiento son graves (gravedad).
- En la eficacia de la acción recomendada para reducir el riesgo o la gravedad del impacto (beneficios).
- Que los costos tangibles y psicológicos son limitados (barreras).
- Que pueden cambiar algo de su situación (autoeficacia).

Muchos participantes tienen una falsa confianza en su preparación para el retiro, asumiendo que no necesitan mucho dinero más adelante o nunca calcularon cuánto necesitarían ahorrar, por lo que no son susceptibles (Ellen et al., 2012).

Es más probable que las personas busquen información sobre su retiro si creen que las consecuencias de evitar la información son graves, en términos financieros y sociales. Solo si los participantes anticipan dificultades, sentirán la motivación a actuar.

Las barreras percibidas son los obstáculos que pueden impedir que los participantes busquen información. Estos aspectos que dificultan la búsqueda de información son: tiempo, esfuerzo o gastos involucrados en la búsqueda.

Así, investigaciones anteriores encontraron que cuando se enfrentan a información relacionada con el retiro, las personas se sienten impotentes y no saben cómo actuar sobre la información (Lusardi & Mitchell, 2014).

3. Etapa de análisis de la información

La posibilidad de analizar correctamente la información depende no sólo de la capacidad de las personas, sino también de la eficacia de la comunicación emitida por las autoridades y las AFORES.

Por ello, en esta etapa se distinguen tres objetivos principales para la comunicación eficaz en materia de pensiones:

1. La información sobre pensiones debe ser lo suficientemente atractiva e interesante como para que las personas la lean.
2. La información debe ser comprensible.
3. La información debe motivar y persuadir a las personas de que pueden tomar decisiones.

4. Etapa de ahorro

Incluso si las personas se han informado y son conscientes de la importancia del objetivo del ahorro a largo plazo, a menudo no logran convertir sus buenas intenciones en la realización de aportaciones voluntarias, un reto comúnmente conocido como "el problema de la última milla" en la investigación del comportamiento (Soman, 2015).

Uno de los problemas es la determinación del monto mínimo de ahorro. Existe la creencia de que es necesario ahorrar en grandes montos para que los resultados sean significativos en la etapa de retiro. Además, los datos de la ENIF 2021 muestran que la mayoría de los encuestados no entiende correctamente el funcionamiento del interés compuesto. En este sentido, es crucial comunicar que el ahorro, aún en montos muy limitados, genera un gran impacto en el fondo disponible para el retiro. Es necesario identificar múltiples oportunidades de ahorro, como evitar realizar gastos superfluos cotidianos o buscar alternativas de menor costo en servicios necesarios, como el transporte.

Es posible identificar tres segmentos de usuarios en términos de su disposición a realizar aportaciones voluntarias:

1. Aquellos que tienen el objetivo de ahorrar y están contribuyendo constantemente a su cuenta de ahorros (el segmento afirmativo-activo). No necesitan ayuda adicional.
2. Para quienes no quieren ahorrar porque no pueden llegar a fin de mes o porque su objetivo es darse un capricho a corto plazo (el segmento negativo-inactivo). Cambiar su comportamiento requiere cambio de mentalidad, tal vez más educación o incentivos económicos.
3. Muchas personas caen en el segmento afirmativo-inactivo, donde tienen una meta de ahorro, posponen o no trabajan en ella por varias razones, como problemas de autocontrol, miopía, errores perceptivos o factores viscerales. Las intervenciones de comportamiento o "empujones" son efectivos para este grupo de personas que necesitan apoyo para lograr el objetivo que se ha propuesto.

4.8 Tolerancia al riesgo financiero

La tolerancia al riesgo financiero representa la disposición de una persona a aceptar el riesgo de sufrir una pérdida como resultado de la inversión (Grable & Roszkowski, 2008).

La mayoría de los estudios concluye que las mujeres son significativamente más reacias o adversas al riesgo que los hombres. Sin embargo, su aversión al riesgo se reduce con la confianza en sus propias capacidades financieras y el conocimiento. Así, la aversión al riesgo de las mujeres disminuye a medida que aumenta su experiencia con productos financieros. Las interacciones con los productos financieros tienen justo el efecto contrario para los hombres, ya que la aversión al riesgo aumenta en la medida en que tienen mayor experiencia y confianza. Esta paradoja se explica a partir del entendimiento de la adquisición de conocimiento como un proceso de "aprender haciendo". En el caso de los hombres con bajo conocimiento inicial, la generación de experiencia a partir de decisiones de alto riesgo se realiza a veces mediante "graves errores", mientras que las mujeres no aprenderán las mismas lecciones debido a su enfoque más conservador (Gysler et al., 2002).

Es importante matizar este hallazgo con dos consideraciones:

- La aversión al riesgo se revierte cuando se considera el impacto de contar con una asesora de inversiones mujer.
- La preferencia por el efectivo se justifica por la necesidad de flexibilidad requerida por las mujeres en mayor medida que los hombres.

Es necesario promover el posicionamiento del ahorro para el retiro como una forma de protección y contención del riesgo de la falta de recursos en la vejez. Además, es necesario enfatizar que el ahorro voluntario es flexible, por lo que puede ser retirado en caso de emergencia. Análogamente, es crítico desarrollar el hábito de crear un fondo de emergencias para que no sea siempre la mujer quien sacrifique su ahorro para el retiro por tener que solucionar un evento inesperado de algún miembro de la familia.

Este factor no es particularmente relevante en México ya que el perfil de riesgo está determinado por la edad de la persona y el margen de elección es limitado.

5. Modelo de ecuaciones estructurales

El modelo estructural tiene como objetivo estimar de forma simultánea las relaciones de causa-efecto entre ciertas variables latentes. Se define una variable latente como aquella que no es observable directamente, sino a través de otras variables que se pueden medir a través de encuestas.

Esta técnica estadística multivariada combina el enfoque de la regresión múltiple con el del análisis factorial. El primer enfoque nos permite entender los determinantes de ciertas variables dependientes de forma simultánea. El enfoque del análisis factorial confirmatorio es fundamental para reducir el error de medición, al incluir múltiples indicadores que representan a cada variable latente. Se trata de la técnica idónea para entender determinantes del comportamiento humano, ya que es factible incorporar variables latentes o no observables (como el sesgo al presente) construidas a partir de variables observadas o indicadores (las preguntas del cuestionario).

Se investigaron los factores que anteceden y se derivan de las interrupciones laborales a través de un modelo de ecuaciones estructurales basado en el método de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Squares Structural Equation Modeling, PLS-SEM).

Los modelos de ecuaciones estructurales constan de dos submodelos de análisis que se realizan de manera consecutiva:

- **Modelo de medición**, cuyo objetivo es generar medidas de las variables no observables que sean válidas y confiables, lo que implica reducir al máximo la existencia de errores de medición. Para lograr esta reducción del error, se representa cada variable latente por medio de varias medidas observables (obtenidas en las preguntas del cuestionario) que estén altamente correlacionadas entre sí. De esta forma, en lugar de depender de una sola variable observable que puede estar sujeta a error de medición (porque la encuestada interpretó incorrectamente la pregunta o respondió inadecuadamente), se mide por medio de un grupo de variables que estén correlacionadas entre sí. Para asegurar la confiabilidad de la medida de la variable latente, se evalúa el estadístico alfa de Cronbach para cada una de las variables latentes del modelo.
- **Modelo estructural**, dirigido a descubrir las relaciones entre las variables no observables por medio de la regresión. Para evaluar la calidad de estas relaciones de dependencia se evalúa el coeficiente de determinación R cuadrado.

En el modelo de ecuaciones estructurales, las variables latentes se denominan constructos y se estiman a partir de las variables observadas que corresponden a preguntas del cuestionario. Las variables exógenas corresponden a los

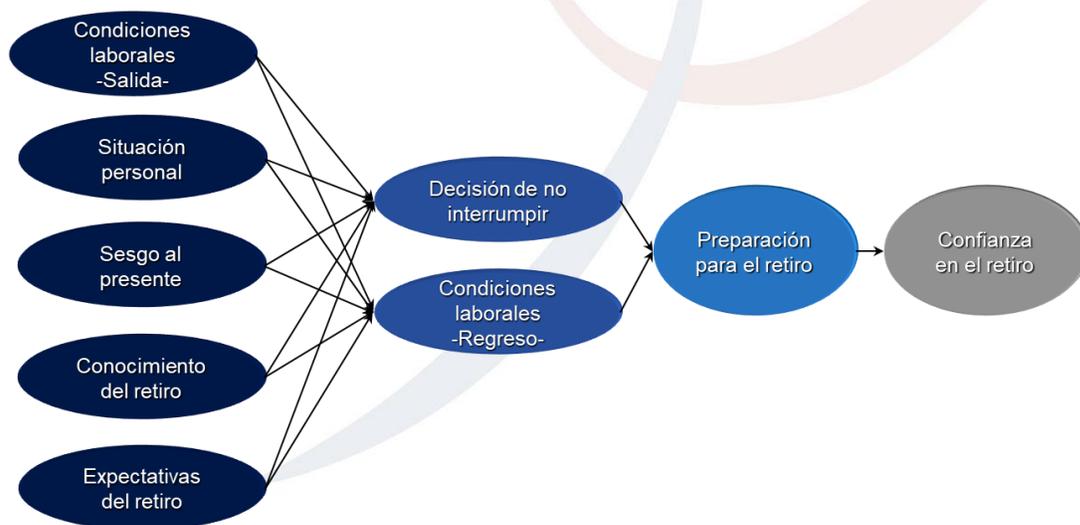
antecedentes o causas de las variables dependientes, que reciben la denominación de endógenas.

Se optó por el método de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Squares, PLS), debido a su enfoque en la precisión del pronóstico de las variables dependientes. El PLS-SEM estima coeficientes que maximizan la varianza explicada de los constructos endógenos (variables dependientes), confiriendo así el poder predictivo a esta técnica estadística.

En el presente estudio, una de las variables latentes se relaciona con la densidad de cotización, mientras que se considera fundamental entender los determinantes de las variables latentes preparación para el retiro, así como la confianza en el retiro. La preparación para el retiro se refiere al proceso consciente y deliberado de planear los objetivos y estrategias para contar con los recursos necesarios durante el retiro. La confianza en el retiro alude a la sensación o percepción personal de tranquilidad y paz mental asociada con la previsión de un retiro sin preocupaciones financieras.

5.1 Modelo inicial

El modelo planteado de forma preliminar en el Entregable 2 se muestra en la Gráfica 5:



Gráfica 5 Modelo teórico inicial

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

El modelo presenta como constructo central la densidad de cotización compuesta por la decisión de no incurrir en interrupciones laborales, así como el entendimiento de las condiciones laborales que propician el regreso a la actividad laboral, en caso de interrumpirla temporalmente.

En el modelo se analizan posibles determinantes de la densidad, así como consecuencias de este constructo, específicamente, la preparación para el retiro y la confianza en el retiro.

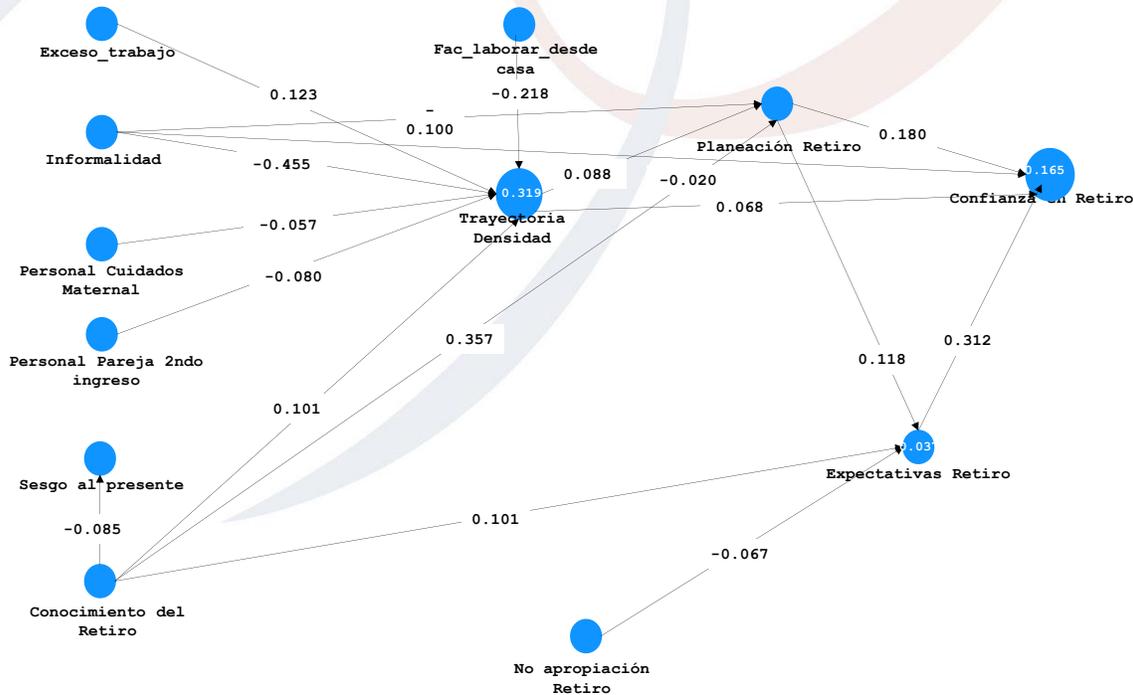
Se pretende conocer los determinantes de la decisión de no interrumpir y las condiciones laborales de regreso, consideradas como un constructo central.

5.2 Modelo teórico final

Después del análisis preliminar de los datos recabados a través de la encuesta, se decidió modificar ligeramente el modelo teórico inicial. Las principales modificaciones se refieren a una mayor desagregación de los factores personales y profesionales que inciden en la densidad de cotización. Adicionalmente se incluyeron factores facilitadores para el regreso o mantenimiento en la actividad laboral.

Como factores intermedios determinantes de la planeación y confianza en el retiro, se incluyeron los relacionados con la apropiación o aceptación de responsabilidad sobre el retiro, así como expectativas respecto al retiro.

El modelo teórico final que muestra las trayectorias que son estadísticamente significativas se representa en la Gráfica 6.



Gráfica 6 Modelo teórico final
Fuente: CEC-ITAM, 2024.

5.3 Definiciones y medidas de los principales componentes del modelo

5.3.1 Definición del constructo de densidad de cotización

En lugar de incorporar el factor de las interrupciones laborales en el modelo, se decidió analizar el fenómeno inverso, es decir, la densidad de cotización para poder incluir varios indicadores (variables del cuestionario) y mejorar así la confiabilidad en la medición del modelo.

Teniendo en cuenta que no se dispone de los datos reales de cotización al Seguro Social de las encuestadas, se decidió construir un factor o variable latente que represente la densidad de cotización a partir de las respuestas a varias preguntas del cuestionario. Al no depender de una sola variable o pregunta, se mejora la confiabilidad del factor densidad de cotización. Específicamente, este factor se representó por cuatro indicadores ordinales.

- Interrupción laboral mayor a tres meses: Si la encuestada tuvo una o más interrupciones.
- Regresó a trabajar: Si posteriormente a su interrupción regresó a trabajar.
- Trayectoria laboral: Indicador ordinal con tres niveles ascendentes de trayectoria: (0) Interrumpió y no regresó a trabajar con seguro social; (1) Interrumpió y sí regresó a trabajar con seguro social; (2) Nunca interrumpió.
- Cuartil de densidad de cotización: Se creó un indicador que representa la proporción de vida laboral en la que ha cotizado a la seguridad social. A partir de las respuestas de todas las encuestadas, se ordenó esta variable de forma ascendente entre 0 y 100, lo que permitió identificar los cuartiles de la distribución. Posteriormente, se creó una segunda variable que representa el número de cuartil en el que se categoriza la densidad de la participante.

Derivado de este proceso de asociación de indicadores, el factor de densidad de cotización representa un mayor número de semanas de cotización y de ahorro para el retiro, por lo que es deseable tener valores altos.

La nueva variable latente trayectoria de densidad de cotización tiene propiedades psicométricas adecuadas, ya que su alfa de Cronbach es 0.743, lo que es muy satisfactorio, teniendo en cuenta que la escala de medición es diferente en las cuatro variables incluidas.

5.3.2 Definición de los factores antecedentes de la densidad de cotización

Las hipótesis planteadas categorizaron a los constructos exógenos o antecedentes de la densidad de cotización en los siguientes tipos:

- **Factores laborales.** Estos posibles motivadores de la interrupción se subdividieron en factores relacionados con la flexibilidad de horario, carga excesiva de trabajo y salario insuficiente o irregular. Se incluyeron variables relacionadas con el acoso y discriminación laboral o salarial que finalmente no fueron significativas.
- **Factores personales.** Se incluyen los retos derivados de asumir, de forma prolongada, las siguientes responsabilidades: cuidado infantil o de adultos mayores, trabajo en el hogar, necesidad de atender un negocio y existencia de una enfermedad por un largo periodo. Se asume que estas condiciones pueden representar una barrera para trabajar de forma ininterrumpida.

Adicionalmente, se consideran aspectos como las fuentes de ingreso del hogar y su jerarquía en términos de monto y las personas con las que convive. Se generó la variable "Situación Personal en Pareja y 2do ingreso" que refleja la situación personal de una mujer que vive en pareja y cuyo ingreso no representa la principal contribución monetaria al hogar, frente a otras mujeres cuya responsabilidad financiera en el hogar es más importante.

- **Informalidad.** Reflejada en el indicador "¿Ha considerado trabajar sin seguridad social?".
- **Sesgo al presente.** Reflejada en dos indicadores basados en la escala de orientación al futuro. Estas preguntas del cuestionario son:
 - Suelo pensar en el presente sin preocuparme por el futuro.
 - Tomo decisiones enfocándome en los resultados inmediatos más que en los resultados que pueda ver más adelante.

Esta escala tuvo un alfa de Cronbach de 0.65 lo que es satisfactorio en términos de confiabilidad.

- **Conocimiento del sistema de retiro.** Este constructo se refleja en seis indicadores referentes al conocimiento de la AFORE a la que está inscrito, su nivel de desempeño con respecto al promedio de las AFORES, el entendimiento percibido de su estado de cuenta y varios procesos relacionados con su AFORE, como el cambio de AFORE, la realización de aportaciones voluntarias y la resolución de dudas relacionadas con el ahorro para el retiro.

Las preguntas incluidas en la escala fueron:

- ¿Actualmente tiene una cuenta de AFORE?
- Puedo entender los diferentes elementos del estado de cuenta de mi AFORE. Las respuestas varían desde todos los elementos hasta no recibo mi estado de cuenta de la AFORE.

- Sé a dónde acudir si tengo alguna duda sobre mi ahorro para el retiro (cuenta de AFORE).
- ¿Sabe cómo hacer aportaciones voluntarias a su cuenta de AFORE?
- En caso de que quisiera cambiarse de AFORE, ¿sabe cómo hacerlo?
- Conoce la respuesta correcta al nivel de rendimiento de su AFORE.

La escala de conocimiento del sistema de retiro tiene propiedades psicométricas adecuadas, ya que su alfa de Cronbach es 0.813, lo que es altamente satisfactorio.

- **Facilitadores laborales relacionados con el salario de regreso, ambiente o flexibilidad laboral.** Este constructo incluye aspectos del trabajo que, de acuerdo con la opinión de las encuestadas, facilitaron su regreso a la actividad laboral o permitieron que se mantuviera desempeñándola de forma ininterrumpida. Se refieren a factores como el salario, el ambiente laboral, flexibilidad de horario y la opción de trabajar de forma remota. Al realizar el análisis factorial previo se concluyó que el patrón de respuestas a la característica de trabajo remoto era diferente del encontrado para los otros facilitadores laborales, por lo que se crearon dos factores independientes que permitieran analizarlos de forma desagregada. Así, el trabajo remoto se representaba de manera independiente de los otros factores.
- **Facilitadores personales.** Estos aspectos corresponden a características del hogar que pudieran facilitar el retorno a la actividad de trabajo o que permitieron que no se interrumpiera el trabajo. Incluyen la disponibilidad de una persona de confianza que pudiera ayudar en el cuidado de los hijos, adultos mayores o enfermos, la generación de un ingreso suficiente para pagar un apoyo externo o alternativamente la solución de la situación que impedía la realización de la actividad laboral o la inexistencia de una responsabilidad de cuidado. Estos facilitadores personales no fueron estadísticamente significativos para explicar la variable densidad.

5.3.3 Definición de los factores consecuentes de la densidad de cotización

Los factores que se proponen como resultado de la densidad de cotización se refieren a percepciones personales respecto a la etapa de retiro. Basados en la literatura académica, se proponen los siguientes factores:

- **Planeación para el retiro.** Esta variable intangible se refiere al proceso deliberado de definición de objetivos y estrategias para tener una mejor preparación para el retiro en términos financieros.

- ¿Tiene un plan definido para financiar su retiro?
- ¿De qué manera se está preparando para financiar su retiro? (Puede elegir más de una forma): comprando propiedades, haciendo aportaciones voluntarias en mi cuenta de AFORE, ahorrando (cuentas de ahorro, CETES, Plan Privado de Retiro, tandas, etc.).
- Indique qué tan cierto es el siguiente enunciado: "Le dedico mucho tiempo a planear cómo voy a financiar mi retiro".

Esta escala tuvo un alfa de Cronbach de 0.75 lo que es satisfactorio en términos de confiabilidad.

- **Expectativas para el retiro.** Este factor alude a la perspectiva o visión que la encuestada tiene respecto a la etapa de retiro. Se construyó a partir de dos preguntas de asociación en las que se combinaban aspectos favorables y desfavorables. La pregunta se formuló como: Pensar en el futuro y la jubilación es igual a pensar en (Indique todos los que aplican): inseguridad económica, dependencia de otros, descanso, mayor tiempo para disfrutar de otras actividades o viajar, deterioro físico o de salud, menos compromisos económicos o ninguna de las anteriores. El análisis reveló la necesidad de dividir este factor en dos dimensiones de acuerdo con su grado de favorabilidad. Así, se creó el factor de expectativas positivas y negativas.
- **Falta de apropiación de responsabilidad sobre el retiro.** Esta variable latente se refiere a la conciencia sobre la responsabilidad que asume el individuo sobre su retiro. Se construyó incluyendo el inverso a la pregunta "yo soy responsable de mantenerme en retiro". Adicionalmente, se partió de la pregunta "¿Cómo podría aumentar el ahorro en su cuenta para el retiro?", considerando la categoría de respuesta "es decisión del gobierno" y el inverso de la categoría de respuesta "aumentando mis aportaciones voluntarias".
- **Confianza en el retiro.** Confianza en la capacidad de vivir cómodamente en la etapa de retiro, gracias a contar con la preparación financiera y la capacidad de cubrir los gastos médicos y los gastos básicos durante el retiro. Esta variable latente se considera la principal consecuencia de la densidad de cotización. Se generó a partir de las siguientes preguntas:
 - ¿Qué tan probable es que en su vejez tenga problemas económicos? (inverso)
 - ¿Qué tanto le preocupa tener problemas económicos en su vejez? (inverso)
 - "Me preocupa mucho cómo cuidar de mi salud después de retirarme" (inverso)
 - ¿Qué tanto confía en qué tendrá dinero para mantenerse toda la vida?

5.4 Resultados del modelo estructural

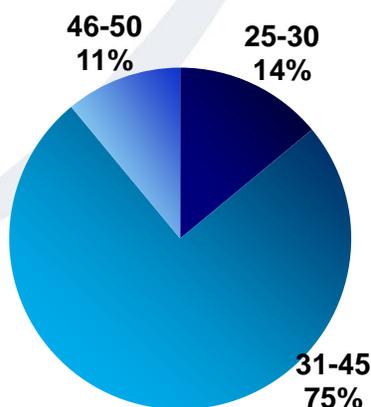
5.4.1 Características de la muestra encuestada

Para poder analizar los factores que afectan la decisión de interrumpir la trayectoria laboral, se levantó una encuesta a una muestra de 1,000 mujeres entre 25 y 50 años. Para aplicar la encuesta se utilizó el panel de una agencia de investigación, delimitando a las personas elegibles con estos criterios y adicionalmente con tener o haber tenido alguna vez un trabajo con acceso a seguridad social.

Adicionalmente, se incluyeron las siguientes variables de control: Nivel socioeconómico y educativo, tipo de trabajo (con acceso a seguridad social o sin acceso a seguridad social), personas ocupadas vs. no ocupadas, zona geográfica de México, mujeres casadas/unión libre y mujeres solas (solteras/divorciadas/viudas) y grupos etarios (25-30, 31-45 y 46-50 años). La composición de edades para la muestra encuestada es la siguiente: el grupo etario más grande fue el de 31 a 45, con 75% de las mujeres que respondieron la encuesta. Después, el grupo de 25 a 30 años, con 14% y por último el de 46 a 50 años con el 11% de las respuestas.

Consideramos importante establecer cuotas mínimas para obtener un mayor número de respuestas del grupo de 31 a 45 años debido a que era más probable que hubieran tenido interrupciones por cuidados.

Se consideró también que este grupo podía ser más propenso a pensar en el retiro que el grupo más joven y que, además, cuenta con más margen de acción que el grupo de 46 a 50 años, por lo que nos interesaba conocer las expectativas que tenían o posibles acciones que habían tomado sobre el retiro.



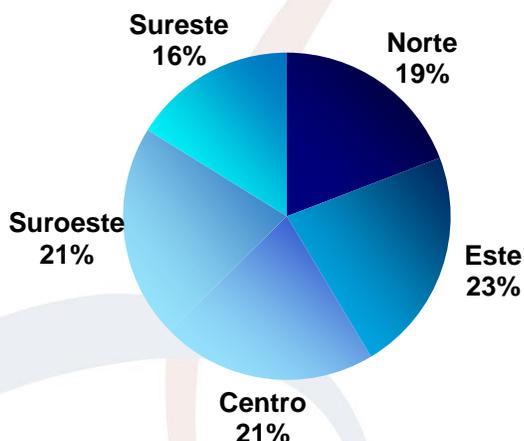
Gráfica 7 Composición de la muestra por edad

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Debido a las diferencias culturales y del contexto económico-social que presentan las distintas regiones del país, es relevante incluir la región como

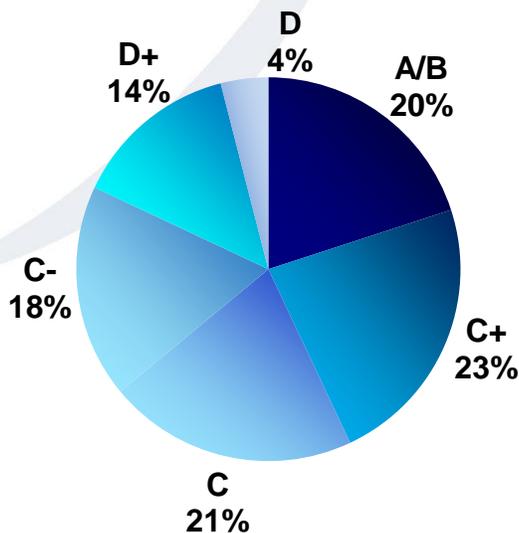
variable de control. Para esta variable se buscó mantener proporciones similares para las 5 regiones: Norte, Sur, Este, Centro, Sureste y Suroeste, con aproximadamente el 20% de la muestra para cada una.

La muestra se divide casi en partes iguales, con 21% de las encuestadas proveniente de las regiones suroeste y centro, 19% del norte, 23% del este y 16% del sureste.



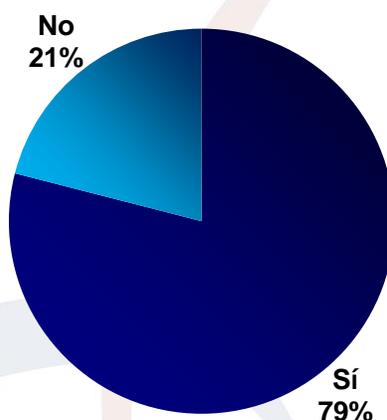
Gráfica 8 Composición de la muestra por regiones
Fuente: CEC-ITAM, 2024.

En la segmentación por nivel socioeconómico, se definió una mayor participación para los primeros cuatro grupos (A/B, C+, C y C-), con un rango entre 18% y 22% de la muestra. Los niveles D+ y D representan 14% y 4%, respectivamente. Si bien el panel cuenta con individuos de nivel E, no obtuvimos ninguna respuesta válida. Esto lo podemos atribuir a que integrantes de ese nivel socioeconómico no cumplían con el requisito de tener o haber tenido un empleo con acceso a seguridad social, por lo que pasaron la pregunta filtro.



Gráfica 9 Composición de la muestra por nivel socioeconómico
Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Por último, debido a que el instrumento está enfocado especialmente en las interrupciones laborales de las mujeres y que, de acuerdo con la evidencia, los cuidados por maternidad son una de las principales causas para interrumpir la trayectoria profesional, se estableció una cuota mínima para mujeres con hijos en el hogar. En este caso, 79% de las mujeres encuestadas declaró tener uno o más hijos (niños o adolescentes) que viven en el hogar.



Gráfica 10 Porcentaje de respuestas a la pregunta ¿Es usted madre de algún niño o adolescente que vive en el hogar?

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

5.4.2 Análisis de la interrupción laboral

En el cuestionario se preguntó a las participantes si habían tenido interrupciones laborales mayores a tres meses. El 55% de las encuestadas indicó que efectivamente tuvo dichas interrupciones, si bien esta proporción aumenta con la edad, según se muestra en la Tabla 1.

		Grupos etarios			Total	
		25-30	31-45	46-50		
Interrupciones laborales mayores a 3 meses	No	% dentro de Grupos etarios	55.8%	43.9%	39.1%	45.0%
	Sí	% dentro de Grupos etarios	44.2%	56.1%	60.9%	55.0%

Tabla 1 Distribución de la interrupción laboral por edad

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Si bien la menor proporción de interrupciones en el grupo más joven podría explicarse por la ausencia de responsabilidades de maternidad, la Tabla 2 muestra que más de dos terceras partes de estas mujeres declaran vivir con sus hijos, por lo que esta explicación no parece sustentarse en los datos de la muestra.

			Vive con hijos		Total
			No	Sí	
Grupo etario	25-30	Frecuencia	43	95	138
		% dentro de Grupo etario	31.2%	68.8%	100%
	31-45	Frecuencia	171	581	752
		% dentro de Grupo etario	22.7%	77.3%	100%
	46-50	Frecuencia	31	79	110
		% dentro de Grupo etario	28.2%	71.8%	100%
Total	Frecuencia	245	755	1000	
	% dentro de Grupo etario	24.5%	75.5%	100%	

Tabla 2 Distribución de convivencia con hijos por grupo etario

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Respecto a la relación con el ingreso y educación del hogar, el patrón de interrupciones es heterogéneo entre niveles socioeconómicos. Se encontró que el nivel más alto tiende a continuar laborando de forma ininterrumpida, en contraste con los niveles socioeconómicos medios, que muestran una mayor propensión a tener interrupciones en su vida laboral, de acuerdo con la Tabla 3. El nivel socioeconómico más bajo en la muestra revela una tendencia menor al promedio en la decisión de interrumpir, si bien la muestra de mujeres de este nivel es muy reducida.

			NSE						Total
			A/B	C+	C	C-	D+	D	
Interrupciones laborales mayores a 3 meses	No	% dentro de NSE	55.8%	45.1%	38.6%	45.1%	37.9%	48.8%	45.0%
	Sí	% dentro de NSE	44.2%	54.9%	61.4%	54.9%	62.1%	51.2%	55.0%
	Sí	Índice sobre la media	80	100	112	100	113	93	100
		Tamaño Muestra	199	224	210	184	140	43	1000

Tabla 3 Distribución de la interrupción laboral por nivel socioeconómico

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en la propensión a interrumpir motivadas por el estado civil, según se observa en la Tabla 4:

			Edo civil: casada o en pareja		Total
			No	Sí	
Interrupciones laborales mayores a 3 meses	No	% dentro de Edo civil casada o en pareja	44.3%	45.3%	45.0%
	Sí	% dentro de Edo civil casada o en pareja	55.7%	54.7%	55.0%
	Total	Recuento	262	738	1000

Tabla 4 Distribución de las interrupciones laborales por estado civil

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

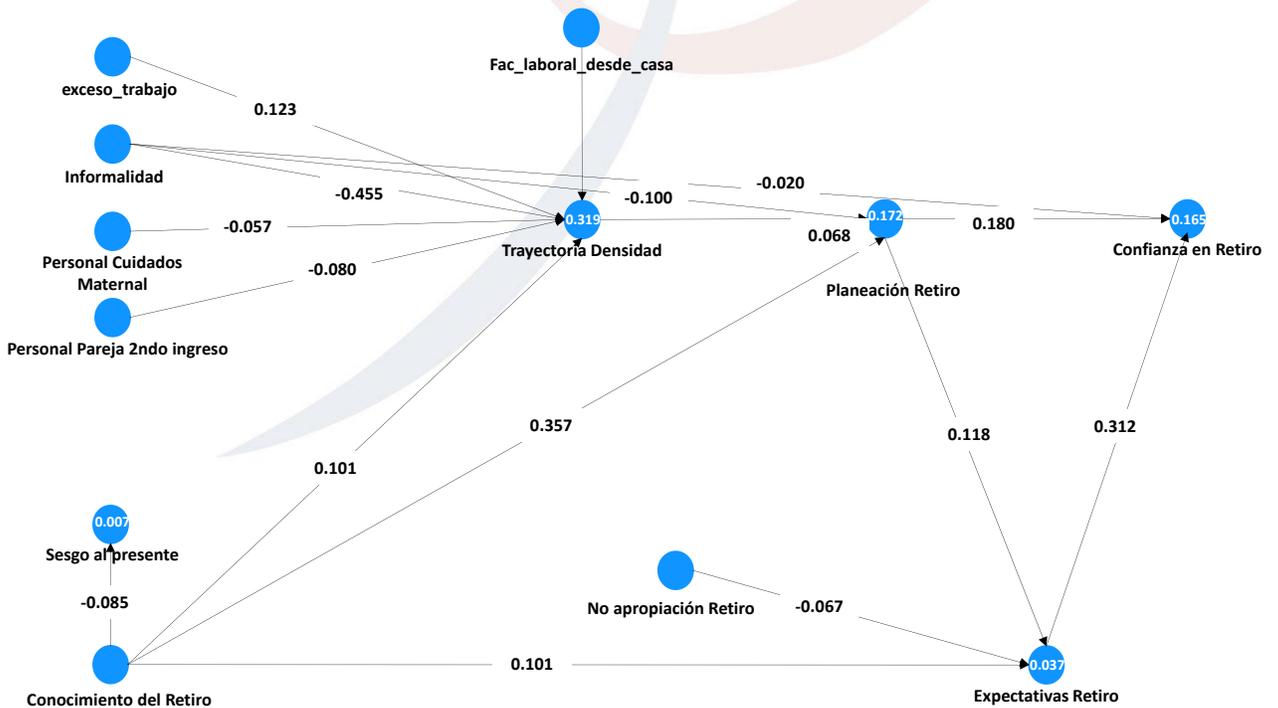
5.4.3 Hallazgos de los antecedentes y consecuencias de la densidad de cotización en el modelo estructural

El modelo se estructura a partir de antecedentes laborales y personales relacionados con la propensión a continuar ininterrumpidamente la trayectoria laboral. En la sección derecha del modelo se representan las consecuencias derivadas de dicha propensión, así como del conocimiento del sistema de retiro.

Entre los antecedentes, destacan la consideración de aceptar trabajos sin cotización a la seguridad social y el conocimiento del sistema de retiro. Adicionalmente, se consideran como antecedentes los factores facilitadores laborales y personales que pueden ayudar a las mujeres a continuar o regresar a desempeñar actividades laborales en condiciones de formalidad. Todos los factores anteriores se proponen como determinantes de la densidad de cotización, que es uno de los constructos centrales del modelo.

Por lo que respecta a las consecuencias, la variable latente más importante es la confianza en el retiro. Se plantean como sus principales determinantes la propensión a trabajar ininterrumpidamente, las expectativas del retiro, así como la planeación para el retiro. Tanto la planeación como las expectativas se ven influidas por el conocimiento del retiro.

El Modelo se representa en la Gráfica 11 que refleja únicamente las relaciones que fueron estadísticamente significativas.



Gráfica 11 Modelo de ecuaciones estructurales (relaciones significativas)

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Adicionalmente, en el Anexo 4 se presenta el modelo inicial incluyendo los indicadores que reflejan las variables latentes y posteriormente el modelo omitiendo los indicadores para apreciar con más claridad la relación estructural entre las variables latentes.

En el Anexo 5, la primera gráfica identifica únicamente las relaciones que fueron significativas tras correr los modelos de ecuaciones estructurales y la segunda gráfica plasma el modelo inicial con las cargas estructurales entre las variables latentes, así como las ponderaciones de los indicadores para cada uno de los constructos o variables latentes.

Hallazgos de los antecedentes de la densidad de cotización

Los resultados del Modelo de Ecuaciones Estructurales respecto a estos **antecedentes** concluyeron que las variables que tienen un efecto positivo, es decir, tienden a generar un **incremento** en la densidad de cotización de forma significativa son dos:

- **Conocimiento del sistema de retiro.** Este factor personal contribuye positivamente a que las mujeres se mantengan en su trayectoria profesional.
- **Factores laborales relacionados con exceso de trabajo.** Se asocian con mayores niveles de densidad. Por el contrario, los factores relacionados con inflexibilidad de horario se relacionan con menores niveles de densidad. Así, el porcentaje de mujeres que se ve obligado a interrumpir su carrera profesional es mayor (al menos marginalmente significativa, con un valor p del 6%) para aquellas mujeres que enfrentan una barrera de inflexibilidad de horarios.

En cambio, los aspectos que representan un **obstáculo para incrementar la densidad** de cotización son fundamentalmente tres:

1. Disposición a **aceptar un trabajo en la informalidad**: El efecto de considerar como viable un trabajo que no garantiza la cotización al retiro representa uno de los mayores efectos causales en el modelo. Se observaron grandes diferencias entre la disposición a trabajar en la informalidad entre las mujeres que han tenido interrupciones laborales y aquellas que han trabajado ininterrumpidamente, según muestra la Tabla 5.

Ha considerado trabajar sin seguridad social	Interrupciones laborales mayores a 3 meses		
	No	Sí	Dif. significativa
Sí ha considerado	36.9%	85.8%	Sí

Tabla 5 Considera trabajar sin seguridad social por interrupciones laborales

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

2. En cuanto a los factores personales, la situación de hogar en la que la mujer **vive en pareja y su salario no representa la principal fuente de ingresos** en la familia, tiende a asociarse negativamente con la densidad de

cotización, por lo que se observa que las mujeres que viven en este tipo de hogar tendrán una mayor propensión a tener trayectorias laborales intermitentes. Es importante subrayar que este factor, referente a aspectos como la maternidad, la no consideración del ingreso de la mujer como el ingreso más importante del hogar y el estado civil casada o en pareja, tiene un efecto diferencial dependiendo del nivel socioeconómico de la mujer. Para el caso de los niveles socioeconómicos bajos, este factor tiene un efecto negativo en la densidad de cotización. Por el contrario, este factor no es significativo en el caso de las mujeres con niveles socioeconómicos altos.

La Tabla 6 muestra los resultados de un modelo de regresión lineal, en donde la densidad de cotización es explicada por la situación personal en pareja y segundo ingreso. Se concluye que hay una relación negativa y significativa, por lo que las mujeres que se encuentran en esa situación familiar tienden a tener una menor densidad de cotización que aquellas que no viven en pareja y/o cuyo ingreso es el más importante en el hogar.

Modelo		Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constante)	0.000	0.031		-0.010	0.992
	Situación Personal en Pareja y 2do ingreso	-0.127	0.031	-0.128	-4.054	0.000

Tabla 6 Regresión lineal con densidad de cotización explicada por situación personal en pareja y segundo ingreso

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

- Por lo que respecta a los facilitadores laborales, solo se evidenció una relación negativa en el caso de la posibilidad de tener un **trabajo remoto y de ingreso suficiente para poder pagar un apoyo**. El efecto negativo se explica por la gran proporción de mujeres con trayectorias laborales con interrupciones que respaldaron el beneficio real o potencial derivado del trabajo remoto y del ingreso adicional para poder pagar un apoyo en casa. La Tabla 7, referente al efecto de los facilitadores laborales en la densidad de cotización, muestra su impacto a través de una regresión lineal.

Dentro de los **facilitadores laborales para el regreso**, los resultados no respaldan la hipótesis respecto a la contribución de la mayor parte de estas variables para aumentar la densidad. Este hallazgo puede resultar inesperado, pero al analizar la Tabla 8, se concluye que para las variables salario, flexibilidad de horario y ambiente, la proporción de encuestadas que calificó como muy favorables a estos facilitadores es mayor para el caso de las mujeres que tuvieron interrupciones respecto a las que tuvieron trayectorias ininterrumpidas.

Esta diferencia a favor de las mujeres que sí interrumpieron es aún mayor en el caso de la variable de trabajo desde casa y del ingreso adicional para el pago

de un apoyo, lo que explica el hallazgo del efecto negativo de estas variables sobre la densidad.

	Coeficientes no estandarizados B	Desv. Error	Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
						Límite inferior	Límite superior
(Constante)	0.419	0.136		3.075	0.002	0.151	0.686
Salario	-0.016	0.128	-0.005	-0.125	0.900	-0.266	0.234
Flexibilidad horario	0.082	0.089	0.030	0.918	0.359	-0.093	0.257
Ambiente	0.147	0.128	0.040	1.144	0.253	-0.105	0.399
Trabajo desde casa	-0.661	0.075	-0.277	-8.802	0.000	-0.809	-0.514
Persona cuida a mi familia	-0.030	0.066	-0.015	-0.453	0.650	-0.158	0.099
Ingreso para pagar apoyo	-0.171	0.070	-0.079	-2.441	0.015	-0.309	-0.034
Se solucionó problema	-0.086	0.070	-0.041	-1.236	0.217	-0.223	0.051

Tabla 7 Efecto de los facilitadores laborales en la densidad de cotización

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Razón laboral posible regreso	Interrupciones laborales mayores a 3 meses		
	No	Sí	Dif. significativa
Salario de regreso	88.4%	93.5%	Sí
Flexibilidad horaria	80.9%	85.8%	Sí
Ambiente	90.2%	93.3%	No
Trabajo desde casa	62.2%	89.5%	Sí
Ingreso para apoyo	27.1%	34.0%	Sí

Tabla 8 Comparación de los facilitadores laborales entre interrupciones laborales

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

En lo que respecta a los facilitadores personales, un análisis factorial previo identificó diferentes patrones de respuesta entre la variable “con el ingreso que me ofrecían podía pagar un apoyo o guardería” de las otras variables “tenía a una persona de confianza que cuidara a mis hijos, adulto mayor o enfermo”, “se solucionó la situación que me impedía trabajar” y “no tengo responsabilidades de cuidado”. Posteriormente, el análisis estructural reveló que no existía un impacto significativo de ninguna de estas variables facilitadoras personales y la densidad de cotización.

Razón personal posible regreso	Interrupciones laborales mayores a 3 meses		
	No	Sí	Dif. significativa
Ingreso para pagar apoyo	27.1%	34.0%	No
Persona cuida a mi familia	48.0%	48.2%	No
Se solucionó problema	29.1%	38.0%	Sí
Sin responsabilidad cuidado	15.8%	12.9%	No

Tabla 9 Facilitadores personales para el regreso o mantenimiento

Fuente: CEC-ITAM, 2024

Hallazgos relativos a las consecuencias de la densidad de cotización

El incremento en la densidad de cotización tiene efectos positivos críticos sobre la variable dependiente del modelo estructural relativa a la **confianza en tener un retiro sin preocupaciones financieras y de salud**. Esta variable se define, en términos de la tranquilidad o capacidad percibida por las participantes para vivir su etapa de retiro cubriendo holgadamente los gastos de manutención y de salud. Los resultados finales del modelo encontraron que los determinantes de este constructo son las expectativas del retiro, la planeación del retiro y la densidad de cotización.

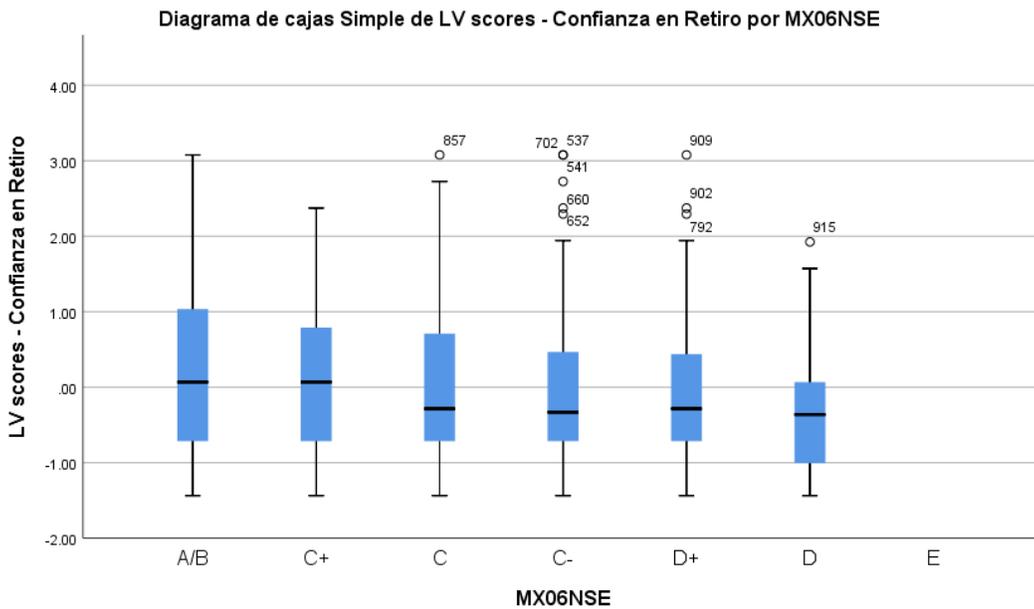
La densidad de cotización influye sobre esta variable latente tanto de manera directa como indirecta, a través del efecto positivo en la planeación para el retiro. Los datos indicaron que las mujeres que alcanzan mayores niveles de densidad de cotización tienen una mayor capacidad de planeación de su retiro y una mayor tranquilidad de que tendrán un retiro con la capacidad de afrontar sus gastos de mantenimiento y de salud.

Sin embargo, tener una alta densidad de cotización no constituye el principal determinante de la confianza en el retiro. Para lograr esta tranquilidad o percepción de capacidad de afrontar los retos financieros asociados con el retiro es necesario desarrollar un proceso de planeación deliberado para la etapa de retiro. La planeación y el conocimiento del sistema de retiro ejercen una influencia positiva en la confianza en el retiro a través del factor expectativas del retiro. Por el contrario, la falta de apropiación o reconocimiento de la responsabilidad sobre el retiro se traduce en una expectativa desfavorable del retiro, lo que es lógico al asociarse con una mayor dependencia de terceros en la etapa de retiro.

Es interesante observar que el conocimiento del sistema de retiro no garantiza por sí mismo una mayor confianza en el retiro, sino que es necesario incorporar este conocimiento a un proceso de planeación y traducirlo en una expectativa favorable del retiro.

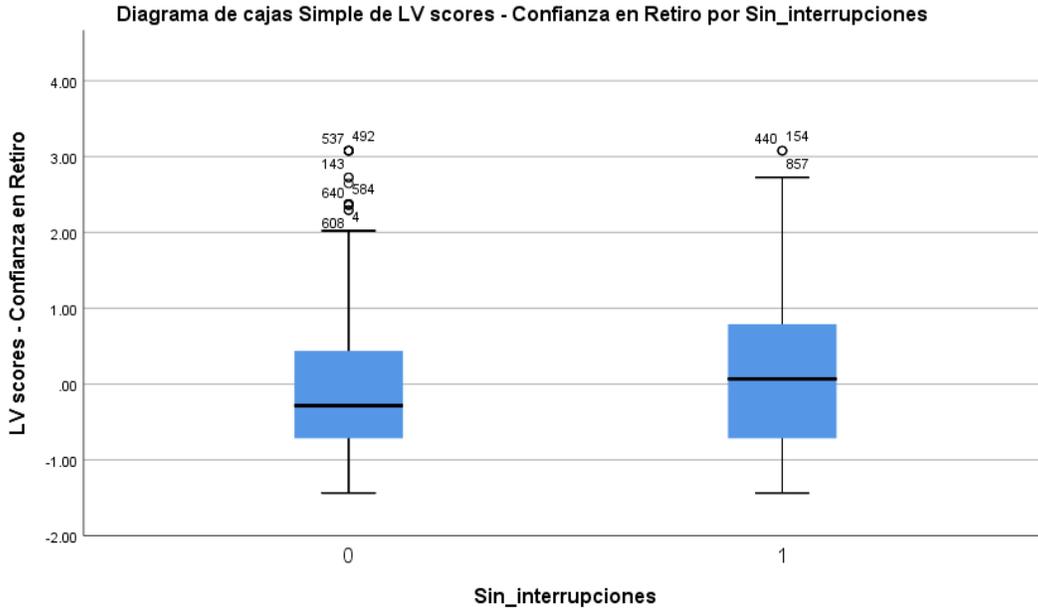
A continuación, se examinan algunas variables relacionadas con los diferentes niveles de confianza en el retiro observadas en la muestra.

No se encontraron diferencias significativas en la confianza en el retiro por razones de edad, aunque sí existen menores niveles de confianza en las mujeres de niveles socioeconómicos más bajos, según muestra la Gráfica 12. Recordemos que, en la construcción del nivel socioeconómico, la educación juega un papel fundamental, por lo que estos efectos pueden explicarse por un mayor conocimiento del sistema de retiro además del acceso a un trabajo con mayor remuneración. Se observa que la caída en la confianza se produce en niveles socioeconómicos medios y que existe amplia variabilidad en los niveles de confianza incluso en los niveles socioeconómicos altos.



Gráfica 12 Distribución de la confianza en el retiro por nivel socioeconómico
Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Como era esperado, se evidenció que la confianza en el retiro es significativamente menor para las mujeres que han experimentado interrupciones laborales, frente a aquellas que tuvieron trayectorias laborales ininterrumpidas, según se deriva de la Gráfica 13.



Gráfica 13 Distribución de la confianza en el retiro por trayectoria laboral
 Fuente: CEC-ITAM, 2024.

5.4.4 Resultados específicos del modelo de ecuaciones estructurales

Las magnitudes de los efectos de las variables exógenas o independientes sobre las principales variables endógenas, así como el patrón de efectos intermedios se sintetizan a continuación.

Determinantes de la densidad de cotización

La magnitud de los efectos de los factores determinantes de la densidad de cotización se indica en la Tabla 10:

Variable determinante	Trayectoria Densidad
Exceso trabajo	0.123
Conocimiento del retiro	0.101
Personal Cuidados Maternal	-0.057
Personal Pareja 2do Ingreso	-0.080
Facilitador laboral trabajo desde casa	-0.218
Informalidad	-0.455

Tabla 10 Efectos significativos sobre la densidad de cotización
 Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Existen dos variables cuyo efecto sobre la densidad puede parecer contraintuitivo que corresponden al exceso de trabajo (con efecto positivo) y la posibilidad de trabajar desde casa (con efecto positivo). Es importante

recordar que la regresión está comparando mujeres que continuaron trabajando de forma ininterrumpida con aquellas que tuvieron interrupciones.

En la encuesta se les preguntó a las mujeres que no interrumpieron su actividad si han enfrentado exceso de trabajo en su experiencia laboral (junto con otras que no fueron significativas). Análogamente se les preguntó a las mujeres que sí tuvieron interrupciones si el exceso de trabajo representó una causa de la interrupción laboral. Los resultados indicaron que el exceso de trabajo en sí mismo no fue el principal determinante de la interrupción y que las mujeres que siguieron trabajando enfrentaron este reto en su actividad. Por ello, el modelo identificó un efecto positivo del exceso de trabajo. En conclusión, parece que el exceso de trabajo es una condición laboral que las mujeres pueden superar o administrar. Por el contrario, la necesidad de realizar cuidados maternos, cuando la mujer vive en pareja y su ingreso no representa la principal contribución a los ingresos del hogar, tiene un impacto negativo en la densidad, ya que un elevado porcentaje de las mujeres que se encuentran en esta situación optó por interrumpir sus actividades laborales.

La misma explicación aplica para el facilitador laboral relacionado con el trabajo desde casa. En la encuesta se preguntó a todas las participantes si este facilitador le ayudó o le hubiera ayudado a continuar trabajando. Un alto porcentaje de las mujeres que tuvieron que interrumpir sus actividades laborales señaló este factor como facilitador, probablemente de forma hipotética (le hubiera ayudado a mantenerse activa laboralmente). Por el contrario, un porcentaje menor de las mujeres que efectivamente estuvieron activas lo identificó como uno de los factores relevantes. Por ello, el efecto de esta variable aparece como negativo.

Desde un punto de vista de política pública, los dos factores determinantes más relevantes son la intención de aceptar un trabajo en condiciones de informalidad y el conocimiento del sistema de retiro.

Efectos de la aceptación de condiciones de informalidad en la densidad de cotización

La aceptación de condiciones de informalidad tiene un altísimo impacto en la densidad de cotización (Tabla 11). Adicionalmente, de acuerdo con la Tabla 11, el 63.8% de las encuestadas ha considerado trabajar sin seguridad social. Entre aquellas que sí estarían dispuestas a trabajar en la informalidad, 74% tuvo interrupciones laborales. En contraste, de las que no estarían dispuestas a trabajar sin seguridad social, sólo el 21.5% interrumpió su actividad laboral. Si comparamos estos porcentajes con la proporción global de las mujeres que interrumpieron su trayectoria (55% del total), la conclusión es que la disposición a aceptar un trabajo en condiciones informales eleva la probabilidad de tener una menor densidad de cotización.

			Interrupciones laborales mayores a 3meses		
			No	Sí	Total
Considerado trabajar sin Seguridad Social	No	Recuento	284	78	362
		% dentro de Considerado trabajar sin SS	78.5%	21.5%	100%
		% dentro de Interrupciones laborales mayores a 3meses	63.1%	14.2%	36.2%
	Sí	Recuento	166	472	638
		% dentro de Considerado trabajar sin SS	26.0%	74.0%	100%
		% dentro de Interrupciones laborales mayores a 3meses	36.9%	85.8%	63.8%
Total		Recuento	450	550	1000
		% dentro de Considerado trabajar sin SS	45.0%	55.0%	100.0%
		% dentro de Interrupciones laborales mayores a 3meses	100%	100%	100%

Tabla 11 Distribución de interrupción laboral por consideración de condiciones de informalidad

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Efectos del conocimiento del sistema de retiro en la densidad de cotización

El conocimiento del retiro representa uno de los grandes factores determinantes de la densidad de cotización y puede ser objeto de mejora por instrumentos de política pública.

Analizando los componentes de la variable latente conocimiento del sistema de retiro, se obtienen las siguientes conclusiones:

Respecto al conocimiento de su afiliación a alguna AFORE, 78.2% afirmó que sí tenían AFORE, mientras que 15% informó erróneamente que no tiene AFORE, además de un 6.8% que no sabía si tenía AFORE.

Por lo que se refiere a los trámites relacionados con las AFORES, el más conocido es el de dudas en general, seguido del cambio de AFORE, mientras que sólo el 59% de las encuestadas sabe cómo realizar aportaciones voluntarias (Tabla 12).

Trámite	Porcentaje
Sé a dónde acudir si tengo alguna duda sobre mi ahorro para el retiro	71.3%
En caso de que quisiera cambiarse de AFORE, ¿sabe cómo hacerlo?	66.6%
¿Sabe cómo hacer aportaciones voluntarias a su cuenta de AFORE?	59.2%

Tabla 12 Conocimiento de trámites relacionados con AFORES

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

En lo que respecta al estado de cuenta, se evidencia una falta de entendimiento de su interpretación, ya que sólo el 15.5% de las encuestadas afirmó que conoce todos sus elementos, mientras 13.1% no lo revisa o afirma incorrectamente que no lo recibe.

	Frecuencia	Porcentaje
Todos los elementos	155	15.5
Algunos elementos	453	45.3
Pocos elementos	236	23.6
Ninguno	25	2.5
Nunca he revisado mi estado de cuenta de AFORE	81	8.1
No recibo mi estado de cuenta de AFORE	50	5.0
Total	1000	100.0

Tabla 13 Conocimiento de los elementos del estado de cuenta

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

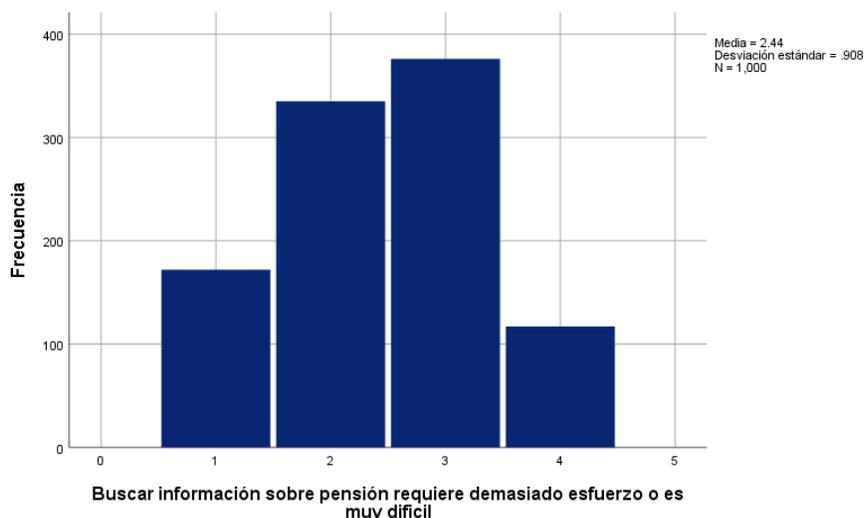
Un porcentaje limitado (19.3%) de las encuestadas indicó correctamente el desempeño en términos del rendimiento de su AFORE comparado con el promedio de las AFORES.

Conocimiento correcto del rendimiento de su AFORE comparado con el promedio de las AFORES	Porcentaje
No tiene/no sabe	23.9%
Incorrecto	56.8%
Correcto	19.3%
Total	100%

Tabla 14 Conocimiento del rendimiento comparativo de su AFORE

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Se preguntó a las participantes sobre la dificultad percibida para obtener información sobre la pensión. El 50% de las encuestadas indicó que estaba totalmente de acuerdo o de acuerdo con la afirmación “buscar información sobre mi pensión requiere demasiado esfuerzo o es muy difícil”. Sin embargo, 38% estuvo en desacuerdo y solo 12% estuvo en total desacuerdo, lo que implica que perciben la búsqueda de información sobre su pensión como una actividad relativamente sencilla.



Gráfica 14 Percepción sobre la búsqueda de información sobre el retiro
Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Determinantes de la confianza en el retiro

La magnitud de los efectos totales de los factores determinantes de la densidad de cotización se indica en la Tabla 15:

Variable determinante	Confianza en retiro
Expectativas retiro	0.312
Planeación retiro	0.216
Conocimiento del retiro	0.117
Trayectoria densidad	0.087
Exceso de trabajo	0.011
Personal Cuidados Maternal	-0.005
Personal Pareja 2do Ingreso	-0.007
Facilitador laboral trabajo desde casa	-0.019
No apropiación retiro	-0.021
Informalidad	-0.082

Tabla 15 Efectos significativos sobre la confianza en el retiro
Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Efectos de las expectativas sobre el retiro en la confianza en el retiro

Las expectativas sobre el retiro son el reflejo de una serie de asociaciones positivas y negativas con el retiro que fueron seleccionadas por las participantes. Las percepciones positivas cubren aspectos como tener más tiempo para disfrutar de otras actividades, para descansar y tener menores compromisos económicos. Las asociaciones negativas se refieren a la inseguridad económica, la dependencia de otros y el deterioro físico o de salud. Para esta variable, lo más relevante es entender que sus principales determinantes son la planeación para el retiro y el conocimiento del sistema de

retiro. Por lo tanto, cuando las mujeres participantes percibían que tienen varias estrategias de ahorro para el retiro y conocen el sistema de las AFORES, sus expectativas para el retiro mejoran significativamente.

Efectos de la planeación para el retiro en la confianza en el retiro

Recordemos que la planeación para el retiro se midió a través de tres indicadores que mostraron propiedades psicométricas satisfactorias. El primero preguntaba a las participantes si tenían un plan definido para el retiro. El segundo solicitó a las participantes indicar qué estrategias estaban realizando para financiar su retiro. El tercer indicador preguntó el grado de acuerdo con la afirmación "dedico mucho tiempo a planear cómo voy a financiar mi retiro".

La planeación tiene un efecto directo sobre la confianza en el retiro, además de influirla de manera indirecta, a través de las expectativas sobre el retiro. Por ello, se puede concluir que los procesos de planeación son muy benéficos para mejorar la tranquilidad y expectativas favorables del retiro.

La capacidad de planeación sobre el retiro es determinada por el conocimiento sobre el sistema de retiro y se ve influida negativamente por la consideración de aceptar trabajos sin acceso a la seguridad social.

En cuanto a los determinantes que ejercen una influencia negativa sobre la confianza en el retiro, destacan la disposición a aceptar trabajos sin acceso a la seguridad social y la no apropiación del retiro. Se creó el constructo de "no apropiación del retiro" referente a la falta de asunción de responsabilidad personal sobre el ahorro para el retiro, a través de las respuestas a varias preguntas sobre la atribución de responsabilidades para el aumento del ahorro para el retiro y el mantenimiento de los gastos durante la etapa de retiro. No se encontraron factores que representaran antecedentes estadísticamente significativos con este constructo.

En cuanto a los efectos del constructo de no apropiación, el modelo encontró que la no apropiación del retiro influye en la generación de expectativas no favorables durante el retiro. Es interesante destacar que no se detectaron diferencias significativas en la no apropiación entre los grupos de edad y de nivel socioeconómico.

Efectos del conocimiento del sistema de retiro en la confianza en el retiro

El modelo identificó que el efecto del conocimiento del sistema de retiro sobre la confianza en el retiro se produce solo de manera indirecta, es decir, a través de su efecto en otros constructos que, a su vez, generarán una mayor confianza percibida.

El mayor impacto del conocimiento del retiro se detecta en la capacidad y el compromiso a tener un plan de retiro. Sin embargo, se observó que el

conocimiento tiene un efecto diferencial dependiendo del nivel socioeconómico de la mujer. Para el caso de los niveles socioeconómicos bajos, este factor tiene un efecto menor sobre la planeación, comparado con el impacto observado para las mujeres con niveles socioeconómicos altos.

Adicionalmente, el conocimiento permite a las mujeres tener expectativas de retiro más favorables. Este constructo se midió separando, a través del análisis factorial, las asociaciones mentales que las participantes tenían respecto del retiro. Las asociaciones positivas se refieren a poder tener mayor tiempo para disfrutar de otras actividades o viajar, menos compromisos económicos y mayor descanso. Por el contrario, las asociaciones negativas aluden a aspectos como la inseguridad económica, dependencia de otros y el deterioro físico o de salud. El modelo identificó la capacidad del conocimiento para generar un balance favorable de las asociaciones mentales con el retiro. Este efecto, a su vez, detona un impacto positivo en la confianza en el retiro.

Como se indicó anteriormente, el conocimiento del retiro incide en una mayor resistencia a interrumpir la trayectoria laboral, posiblemente derivado de una mayor conciencia de las implicaciones de dejar de cotizar en la seguridad social.

Finalmente, un mayor nivel de conocimiento del sistema de ahorro para el retiro contribuye a reducir el sesgo al presente, entendido como el enfoque a ponderar excesivamente los objetivos a corto plazo en detrimento de una visión a futuro.

Sin embargo, no se evidenció un impacto positivo directo del conocimiento sobre la confianza en el retiro. Este hallazgo implica que el conocimiento por sí solo no es capaz de generar una mayor confianza, sino que dicho conocimiento necesita ser incorporado a un proceso de planeación activa para el retiro para que ejerza una influencia positiva en la confianza.

5.4.5 Segmentos identificados

Se realizó un análisis de clases latentes con objeto de determinar si existían diferentes grupos de mujeres en cuanto al nivel de confianza y las relaciones estructurales identificadas por el modelo. Específicamente, se utilizó el enfoque segmentación de mezcla finita FIMIX-PLS, técnica de segmentación basada en el modelo ajustado, que produce grupos en función de las respuestas obtenidas y los valores de los parámetros estimados.

El análisis identificó que el número óptimo de segmentos es de seis con base en los indicadores de ajuste. Al analizar la caracterización de estos perfiles, se encontró que la variable crítica que se asociaba de manera más clara con la generación de los perfiles por el algoritmo de clases latentes es el nivel de planeación de las participantes.

Esta segmentación se relaciona con la propensión a interrumpir la trayectoria laboral, ya que los segmentos más bajos se asocian con una mayor tendencia a la interrupción, según muestra la Tabla 16.

Segmento	Con interrupciones	Sin interrupciones
Muy baja	12.5%	9.1%
Baja	34.5%	29.8%
Intermedia Baja	10.7%	11.8%
Intermedia Alta	22.2%	28.0%
Alta	11.1%	10.0%
Muy alta	8.9%	11.3%
Total	100%	100%

Tabla 16 Propensión a interrumpir por segmento

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

La misma información se aprecia más claramente si se comparan los porcentajes con respecto al promedio, en forma de números índices, de forma que los índices mayores a 1 representan una mayor propensión que el promedio en ese segmento, según se representa en la Tabla 17.

Segmento	Con interrupciones	Sin interrupciones
Muy baja	1.14	0.83
Baja	1.07	0.92
Intermedia baja	0.96	1.05
Intermedia alta	0.89	1.13
Alta	1.05	0.94
Muy alta	0.89	1.13

Tabla 17 Propensión a interrumpir por segmento, expresado en índices

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Respecto al perfilamiento de estos segmentos, es decir, qué tipo de mujeres conforman cada segmento en términos de sus características socioeconómicas, se observa una mayor tendencia de los segmentos con mayores niveles de planeación a tener integrantes del nivel socioeconómico más alto. Por lo que respecta a los segmentos con niveles más bajos de planeación, se revela que existe un elevado porcentaje de mujeres de niveles socioeconómicos altos y medios, de acuerdo con la Tabla 18.

Segmento	A/B	C+	C	C-	D+	D	Total	Total
Muy baja	20.0%	22.7%	22.7%	20.0%	11.8%	2.7%	110	11.0%
Baja	13.9%	21.0%	21.0%	22.2%	17.3%	4.6%	324	32.4%
Intermedia Baja	13.4%	16.1%	17.9%	27.7%	18.8%	6.3%	112	11.2%
Intermedia Alta	23.0%	24.2%	23.8%	11.3%	13.7%	4.0%	248	24.8%
Alta	22.6%	27.4%	20.8%	13.2%	9.4%	6.6%	106	10.6%
Muy alta	36.0%	24.0%	16.0%	17.0%	6.0%	1.0%	100	10.0%
Total	19.9%	22.4%	21.0%	18.4%	14.0%	4.3%	1,000	100.0%
Tamaño Muestra	199	224	210	184	140	43	1,000	

Tabla 18 Perfilamiento de los segmentos en términos socioeconómicos

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Esta distribución de los segmentos por niveles socioeconómicos es más evidente si se representa en términos de números índices con respecto al promedio de la distribución de la muestra, según refleja la Tabla 19.

Segmento	A/B	C+	C	C-	D+	D	Total
Muy baja	1.82	2.07	2.07	1.82	1.07	0.63	11.0%
Baja	0.43	0.65	0.65	0.69	0.53	1.08	32.4%
Intermedia_Baja	1.20	1.43	1.59	2.47	1.67	1.45	11.2%
Intermedia_Alta	0.93	0.98	0.96	0.46	0.55	0.94	24.8%
Alta	2.14	2.58	1.96	1.25	0.89	1.54	10.6%
Muy alta	3.60	2.40	1.60	1.70	0.60	0.23	10.0%
Total	19.9%	22.4%	21.0%	18.4%	14.0%	4.3%	100%

Tabla 19 Perfilamiento de los segmentos en NSE expresado en números índice

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

En términos de edad, destaca una mayor propensión de los segmentos con mayores niveles de planeación a integrarse por las mujeres más jóvenes. Por el contrario, el grupo de mayor edad está más presente en los segmentos con menores niveles de planeación, de acuerdo con la Tabla 20.

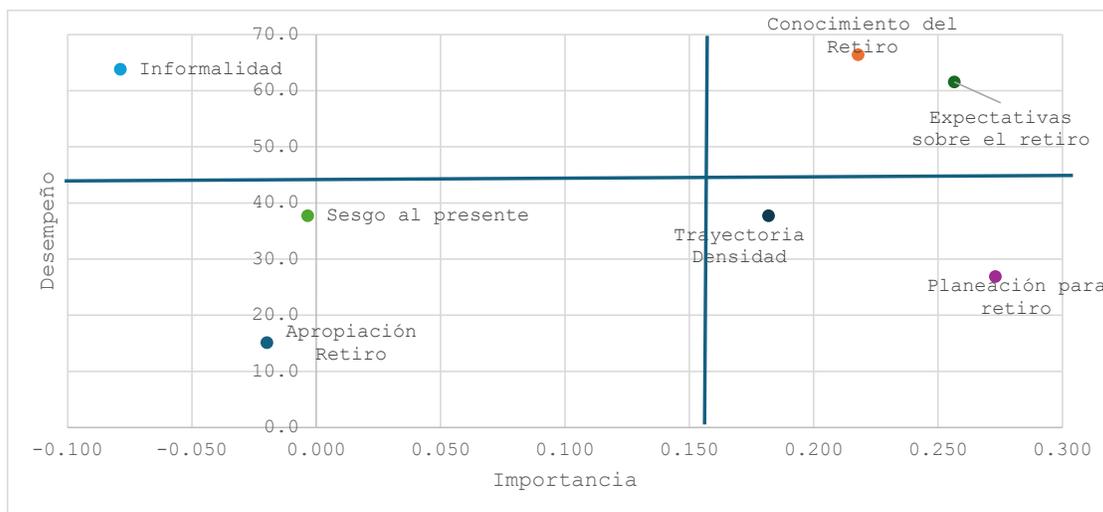
Segmento	Grupo etario			Total
	De 25 a 30	De 31 a 45	De 46 a 50	
Muy baja	0.53	1.06	1.16	100%
Baja	0.92	1.04	0.84	100%
Intermedia baja	1.23	0.90	1.38	100%
Intermedia alta	0.88	1.01	1.10	100%
Alta	1.16	1.00	0.77	100%
Muy alta	1.67	0.89	0.91	100%
Total	100%	100%	100%	100%
Edad	13.8%	75.2%	11.0%	100.0%

Tabla 20 Perfilamiento de los segmentos en grupos de edad expresado en números índice

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

5.4.6 Principales áreas de enfoque

Los análisis anteriores sirven de base para considerar los aspectos que ameritan un enfoque prioritario de política pública. En particular, se deben diseñar instrumentos que mejoren la situación actual de los factores que ejercen una mayor influencia sobre la densidad de cotización y la confianza percibida en el retiro y que además tengan un nivel de desempeño inferior al deseado. La Gráfica 15 representa los aspectos analizados y los divide en cuadrantes con respecto a la mediana de importancia y desempeño.



Gráfica 15 Matriz Importancia Desempeño para los determinantes de la confianza en el retiro

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

De acuerdo con los criterios anteriores, las áreas prioritarias son el desarrollo de una cultura e instrumentos de planeación para el retiro, así como el fomento de una mayor densidad de cotización, a partir de la reducción en las interrupciones y una mayor conciencia de los problemas que se enfrentarán a futuro derivados de la contratación en condiciones de informalidad.

El conocimiento del sistema de retiro aparece con un nivel de desempeño más alto que los demás factores. Sin embargo, dado su impacto directo en la planeación, debería promoverse de manera activa, continuando con los esfuerzos actuales de las instituciones. Es importante considerar la capacidad de influencia del conocimiento en la planeación dependiendo del nivel socioeconómico, ya que se observó que es menor para el caso de las mujeres con menores recursos. Por ello, es crucial diseñar instrumentos de conocimientos especialmente orientados a la educación y desarrollo de capacidades de planeación específicamente para mujeres en estos segmentos de menores ingresos.

En cuanto a las expectativas del retiro, si bien su nivel de desempeño actual es elevado, debería analizarse el nivel de realismo de dichas expectativas.

En la Gráfica 15 se observan tres factores que tienen una influencia negativa sobre la confianza en el retiro, por lo que su interpretación es inversa a la que corresponde en condiciones de relaciones positivas. El que tiene una mayor influencia es la tendencia a aceptar trabajar en condiciones de informalidad y es el que presenta niveles más altos de prevalencia, por lo que este problema es de alta prioridad.

Por el contrario, los factores referentes al sesgo al presente y falta de apropiación del retiro no alcanzan niveles altos, por lo que no representan un objetivo prioritario en términos de intervención de la política pública.



6. Factores estructurales

En esta sección se plantea un panorama general de la situación laboral de las mujeres en México, se analizan las condiciones de acceso al primer empleo, permanencia en el empleo, así como la decisión de salida definitiva del mercado laboral, es decir, la transición al retiro. En los análisis de acceso y permanencia en el empleo, se consideran tanto las condiciones macro (del entorno) como micro (decisiones personales en relación a la inserción laboral).

La mitad de las mujeres mexicanas se concentra en trayectorias centradas exclusivamente a la familia mientras que, entre los hombres, el camino más frecuente es la orientación hacia el trabajo asalariado (Mier y Terán et al., 2016). Estos mismos autores encontraron que, entre las mujeres de nivel socioeconómico alto y de cohortes más jóvenes, parece que la formación familiar tardía permite una mayor orientación hacia el trabajo remunerado. Los autores concluyen que las trayectorias familiares y laborales en México, se encuentran segmentadas por el género de los trabajadores y mediadas –a su vez– por el nivel socioeconómico de origen. Así, las mujeres con niveles socioeconómicos más altos pueden insertarse en el mercado laboral más fácilmente, presumiblemente porque pueden recurrir a redes que lo faciliten, así como al pago por trabajo doméstico remunerado.

A pesar de los avances en el sistema de pensiones, la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo un desafío tanto en México como en el mundo. Este tema ha sido investigado profundamente y la literatura señala que gran parte de las diferencias se debe al mercado laboral.

A continuación, se presentan los principales factores estructurales que afectan la brecha de género en el SAR en México. Como se vio en el diagrama causa-raíz, los factores culturales y perceptuales son determinantes en generar y perpetuar estos factores.

6.1 Salarios

Los salarios son un factor de especial relevancia en la determinación de la brecha, debido a que mientras mayor sea el salario base de cotización, más grande será la aportación y, en consecuencia, el ahorro para el retiro. Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reflejan la existencia de una brecha salarial entre géneros, que si bien ha ido decreciendo, aún es de considerarse (de 25% en julio de 1997 a 15% en julio de 2022), puesto que impactará negativamente en el ahorro para el retiro de las mujeres. Algunos de los datos más relevantes identificados son:

- Segregación ocupacional: Las mujeres están sobre-representadas en los empleos con salarios más bajos y sub-representadas en los empleos mejor remunerados.

- Desigualdad salarial: La mayoría de las investigaciones ha estimado una brecha salarial promedio por razón de género que fluctúa entre el 5% y el 15%, dependiendo de la medida de ingresos y del periodo analizado (González & Ángel, 2020). Un estudio reciente estima que, durante el periodo 2005-2017, la diferencia salarial media por razón de género disminuyó ligeramente (de 0.07 a 0.05). No obstante, la brecha es más amplia en los percentiles 10 y 25 de la distribución que en la parte alta, correspondiente a ingresos más altos. En síntesis, en los años comprendidos entre 2005 y 2017, la brecha salarial de género disminuyó más en la parte alta de la distribución y disminuyó menos en la parte baja. Las mujeres más calificadas y mejor remuneradas gozaron de una mayor igualdad (Rodríguez Pérez & Meza González, 2021).
- En el caso de posiciones a nivel corporativo, la consultora McKinsey realizó un estudio en 2022 (Bolio, E. et al, 2022) entre 120 empresas con ventas combinadas equivalentes a 35% del PIB de México. En estas empresas consultadas, las mujeres ganaron un 7% menos que sus colegas masculinos en puestos de nivel inicial y un 17% menos en puestos ejecutivos. Sin embargo, estos datos representan una mejora desde 2017, especialmente en los niveles vicepresidente senior y nivel directivo, donde la brecha se cerró en cinco puntos porcentuales.

Estos factores operan en sentidos opuestos ya que, si bien en todos los deciles las mujeres tienen más años de escolaridad o al menos el mismo nivel que los hombres, esto se contrapone con la menor experiencia laboral por las interrupciones que tradicionalmente han tomado las mujeres. Algunos de los principales factores que influyen en el salario son la educación y años de experiencia, los cuales se analizan a continuación y se basan en el análisis de (González & Ángel, 2020). Prácticamente todos los niveles de ingreso presentan una relación positiva entre la educación y los ingresos laborales.

En cuanto a la antigüedad, el número de años trabajados para el empleador actual tiene una relación positiva con mayores niveles de ingresos. En promedio, el 22% de los hombres ha trabajado para su empleador actual más tiempo que las mujeres trabajadoras, y este es el componente más favorable para los hombres, afectando así negativamente a las mujeres trabajadoras. Las estadísticas indican que en los deciles más bajos (0.1 y 0.2) no hay una ventaja particular de género, pero a partir del tercer decil la antigüedad comienza a acumularse y luego disminuye de manera no asintótica.

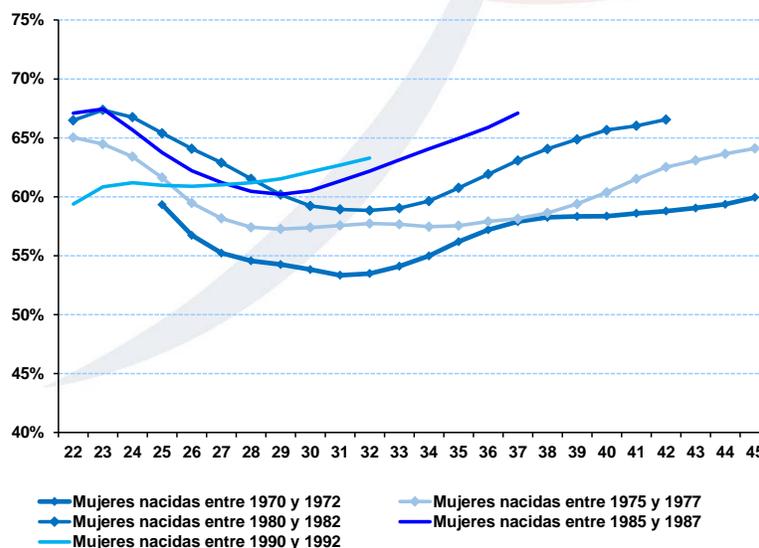
6.2 Densidad de cotización

El segundo factor es la densidad de cotización, que es un indicador que muestra la estabilidad de una persona en la formalidad y de las cotizaciones realizadas a la seguridad social. Con datos del SAR a 2021, la diferencia entre hombres y mujeres en densidad de cotización es de 7.3 puntos porcentuales (53.2% vs. 45.9%). Para 2031 se requerirá tener 1,000 semanas de cotización en el IMSS

para poder acceder a una pensión y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) estima que será necesario tener una densidad de cotización del 48.1%, lo cual implica una permanencia de 40 años en el mercado laboral formal. Esto pone en desventaja a las mujeres, ya que tendrían mayores dificultades para cumplir, debido a sus interrupciones laborales.

En la literatura académica existe una amplia evidencia sobre la “penalización por maternidad” (denominada en inglés “motherhood penalty” “family wage gap”) en relación al empleo y los ingresos, que suele traducirse a largo plazo en una mayor brecha de pensiones para las mujeres con hijos en comparación con las mujeres sin hijos. En Europa, con la excepción de los países nórdicos, esta penalización se estima entre el 2 y el 10% para un solo hijo y entre el 5 y el 15% para dos o más niños (Ponthieux & Meurs, 2015). El impacto de la maternidad en el ahorro para el retiro, suele reflejarse en menores montos de pensión (Möhring 2015; Peeters y De Tavernier 2015; Neels et al. 2018; Rutledge et al. 2017).

Para conocer a detalle la evolución de la participación relativa de las mujeres en el mercado laboral, y el comportamiento de la intermitencia en el tiempo, las siguientes gráficas presentan un análisis del número de mujeres que se encuentran cotizando como porcentaje del número de hombres. Los datos se presentan para diferentes cohortes, incluyendo datos de los 22 a los 45 años. Además, se hace un análisis diferenciado por rango salarial, lo que permite observar el comportamiento de las mujeres que cotizan, considerando la situación socioeconómica de las trabajadoras.



Gráfica 16 Mujeres cotizando como porcentaje de hombres cotizando -Total

Fuente: CEC-ITAM, 2023, con datos de PROCESAR.

La Gráfica 16 muestra las tendencias en la proporción de mujeres/hombres que cotizan para el retiro, categorizadas por grupo de edad. Resalta la gran diferencia en niveles de cotización entre las mujeres más jóvenes y las nacidas entre 1970 y 1972, además de recuperaciones más “suavizadas” alrededor de lo que comúnmente se considera la edad fértil de las mujeres. Esta observación es relevante, ya que podemos inferir que las mujeres trabajadoras están presentando menos interrupciones permanentes o de largo plazo en sus carreras profesionales.

Es notable que para todas las generaciones las participaciones han permanecido entre el 53% y el 67%, un rango relativamente estrecho. Es importante observar que los datos para el grupo más joven (nacidas entre 1990 y 1992) presentan una tendencia ascendente en el tiempo, y aun no se observa una caída similar a la de generaciones anteriores. Esto puede explicarse por el hecho de que la última observación corresponde a 32 años de edad y las nuevas generaciones tienden a postergar la decisión de tener el primer hijo, por lo que queda pendiente confirmar si esta tendencia se mantendrá con el paso de los años.

Dividiendo los datos por nivel socioeconómico, podemos observar comportamientos ligeramente diferentes. Las mujeres que cotizan menos de 5 salarios mínimos, al representar un 86.4% del total, presentan tendencias muy similares al total, con una evolución similar para los diferentes cohortes.

Para el grupo de mujeres que cotizan entre 5 y 10 salarios mínimos, hay dos observaciones relevantes principales. Primero, para todos los grupos de edad se observa una tendencia ligeramente decreciente, siempre por debajo del 60%. Por otra parte, en el caso de este grupo salarial, no hay un mejor comportamiento si se comparan los grupos más jóvenes –mujeres nacidas entre 1985 y 1992– y las mujeres de mayor edad. Además, son las mujeres nacidas entre 1990 y 1992 las que registran la menor participación como proporción de los hombres.

En el caso de las mujeres que cotizan más de 10 salarios mínimos, resalta la tendencia descendente para todos los grupos de edad. Este resultado puede deberse a dos explicaciones. Primero, que –debido a factores estructurales como discriminación por género y brecha salarial– las mujeres de mayor edad no cuentan con trabajos mejor remunerados. Otra explicación podría ser que las mujeres que suspenden su carrera laboral regresan a trabajos con menor remuneración o no pueden obtener puestos mejor pagados que el que tenían antes de su salida del mercado laboral.

En el caso de las mujeres nacidas entre 1970 y 1972 –el grupo de mayor edad– resalta que la participación es menor de 40% para todos los años, siendo éste el porcentaje más pequeño de cotización para todas las mujeres, de todos los rangos salariales.

6.3 Esperanza de vida

Otro factor que afecta la efectividad del SAR, es la diferencia en esperanza de vida entre hombres y mujeres. Históricamente ha sido mayor para las mujeres que para los hombres. De vivir en promedio los hombres 42.4 años y las mujeres 45.6 años en 1950, actualmente alcanzan los 71.5 y 78.2 respectivamente, y se espera que aumente a 77.3 años para los hombres y a 82.7 años para mujeres en 2050. Esto es de especial importancia puesto que la población adulta en México está conformada en su mayoría por mujeres.

A diferencia del resto de los factores en la presente sección que afectan la etapa de acumulación, este factor afecta primordialmente la etapa de retiro.

6.4 Hora de trabajo remunerado y no remunerado

De acuerdo OCDE,¹⁸ la tasa de empleo de las mujeres en México está muy por debajo de la de los hombres. Así, menos de la mitad (49.4%) de las mujeres de 15 a 64 años está trabajando, frente al 79% de los hombres del mismo rango etario que están trabajando en 2023. Esta cifra contrasta con el 63.2% de las mujeres que se encuentran ocupadas en el total de países de la OCDE, frente al 77% de hombres. Por lo tanto, la brecha de empleo es mucho mayor en México que en el resto de los países miembros de la OCDE.

A continuación, se analizarán algunas estadísticas de la fuerza laboral en México, de acuerdo con las definiciones del INEGI y de Banco de México.¹⁹

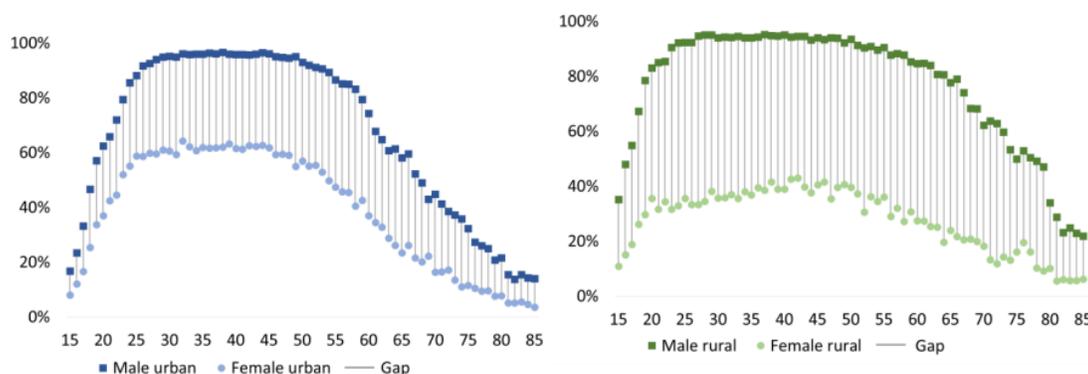
Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) señalan un porcentaje de Población Económicamente Activa (PEA, personas que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia), del 45% de las mujeres en edad de trabajar en 2023. Esta tasa es muy inferior al nivel de ocupación de los hombres, que alcanza el 77%. La disparidad de la ocupación entre géneros se refleja en el número índice, ya que los hombres tienen una participación laboral superior en un 28% al promedio de la población general, mientras que la participación de las mujeres es un 25% inferior (el índice es de 75) al promedio de participación general. Cabe señalar que, a pesar de recuperar los niveles de ocupación anteriores a la pandemia, el diferencial con respecto a la participación laboral de los hombres continúa siendo demasiado amplio.

De acuerdo con un reciente estudio realizado entre países de la OCDE, si en cada país la proporción de mujeres ocupadas fuera la misma que la proporción de hombres, la desigualdad de ingresos de los hogares cambiaría

¹⁸ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR>

¹⁹ <https://www.banxico.org.mx/TablasWeb/informes-trimestrales/julio-septiembre-2023/D591C66D-CB88-4EFE-93C6-9119A8413CBB.html>

hipotéticamente en un -6.5% en promedio (Azzollini et al., 2023). De acuerdo con datos de la Organización Mundial del Trabajo (Henry, C. & Fraga, F., 2019), la brecha de género en la participación en la fuerza laboral aparece en el rango de edad de 15 a 24 años (56% en promedio para los hombres jóvenes en comparación con el 31% para las mujeres jóvenes) y se va ampliando hasta la edad de retiro, según muestra la Gráfica 17.



Gráfica 17 Tasas medias de participación laboral por género y urbanización (por edad)

Fuente: ILO (2019) con datos de ENOE 2017.

Dentro de la PEA, la población desocupada se refiere a las personas que buscan empleo activamente, pero no están actualmente ocupadas. Vemos que el porcentaje de población desocupada es relativamente bajo (3% del total de la PEA), sin diferencias entre hombres y mujeres. La población sub-ocupada se refiere a las personas que forman parte de la PEA y que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite. Corresponde al 8% de las mujeres incluidas en la PEA.

Indicador	tot_general	prop_general	tot_Hombres	prop_Hombres	tot_Mujeres	prop_Mujeres	Indice Hombres	Indice Mujeres
Población total	128,533,664		61,672,828	48%	66,860,836	52%		
Población en edad de trabajar (15 años)	99,060,977		46,636,973	47%	52,424,004	53%		
Población económicamente activa	59,338,419	60%	35,679,294	77%	23,659,125	45%	128	75
Ocupada	57,420,677	97%	34,528,782	97%	22,891,895	97%	100	100
Desocupada	1,917,742	3%	1,150,512	3%	767,230	3%	100	100
Población no subocupada	54,250,027	91%	32,546,270	91%	21,703,757	92%	100	100
Población subocupada	5,088,392	9%	3,133,024	9%	1,955,368	8%	102	96
Población no económicamente activa	39,722,558	40%	10,957,679	23%	28,764,879	55%	59	137
Disponibles	7,459,918	19%	2,892,456	26%	4,567,462	16%	141	85
No disponibles	32,262,640	81%	8,065,223	74%	24,197,417	84%	91	104
Tasa de participación laboral	60%	60%	76.50%	77%	45.13%	45%	128	75

Tabla 21 Indicadores del mercado laboral por género, expresados como números índice con base en el promedio general (2023)

Fuente: CEC-ITAM, con datos de ENOE, 2023.

La Población No Económicamente Activa (PNEA) incluye a las personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia únicamente realizaron

actividades no económicas y no buscaron trabajo. Se observa un índice de PNEA de las mujeres muy superior (137) al promedio de la población.

Se distingue la PNEA Disponible –quienes no tienen empleo ni buscan uno, pero estarían dispuestos a emplearse si algún trabajo se adapta a sus necesidades– y la PNEA No Disponible, que se refiere a las personas que se encuentran en un contexto que les impide trabajar.

Dentro de la PNEA Disponible, la actividad no económica más significativa corresponde a los quehaceres domésticos, donde se concentra el 60% del total. Adicionalmente, en la PNEA Disponible, la mayor parte son mujeres que perciben la falta de existencia de oportunidades que cubran sus necesidades y para el cual estén calificadas.

En la PNEA No Disponible, la mayor parte de las personas se encuentra sin interés para trabajar debido a que atiende otras obligaciones. Sin embargo, 8% de la PNEA No Disponible reporta tener interés en trabajar, pero está en un contexto que le impide hacerlo.

De la PNEA femenina, 16% se encuentra disponible, siendo este porcentaje significativamente inferior al de los hombres, que es del 26%.

Un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) sobre el panorama de la población disponible en México en 2023 (IMCO, 2023), describe que un indicador reportado para las mujeres interesadas en trabajar, pero sin disponibilidad para hacerlo es el número de hijos. Las cifras muestran que, de los 2.2 millones de mujeres en esa situación, 89% tiene hijos, mientras que el 11% restante no los tiene. En opinión del IMCO, este resultado apunta hacia una necesidad de mayor flexibilidad en el mercado y las ofertas laborales, así como de una infraestructura de servicios –tanto públicos como privados– que den apoyo en las actividades de cuidado infantil. El mismo estudio concluye que un 75% de las empresas socias de Coparmex consideró que su reto laboral principal radica en la cantidad insuficiente de personal, por lo que existe una gran oportunidad de incrementar la participación laboral de las mujeres si se atendieran las barreras que les impiden acceder al mercado de trabajo, que en su mayoría tienen que ver con el cuidado de la familia y los quehaceres del hogar.

Un análisis reciente del caso de México, documenta los impactos sustanciales que genera un nacimiento en las horas trabajadas y el nivel de ingresos del hogar. Como se mencionó en los factores culturales, quince meses después del nacimiento, las madres tienen en promedio 32% menos probabilidades de participar en la fuerza laboral, mientras que la participación de los padres en la fuerza laboral no se ve afectada y las madres también ven una disminución del 20% en sus ingresos laborales. Estos cambios van acompañados de patrones divergentes en el uso del tiempo remunerado y no remunerado para las madres y los padres, incluso cuando se comparan los padres que

permanecen en la fuerza laboral a lo largo de la muestra. La llegada de un hijo abre una gran brecha en el trabajo no remunerado de los miembros del hogar. Independientemente de si interrumpen el trabajo remunerado después del evento, las mujeres experimentan un aumento superior a las 15 horas semanales no remuneradas adicionales a las que ya tenía. Por el contrario, el aumento del trabajo no remunerado de los hombres es de unas cinco horas semanales aproximadamente (Aguilar-Gomez et al., 2019).

De hecho, la cuestión de cómo "compensar" a los progenitores, principalmente a las madres, por tener hijos es un punto recurrente en el debate público sobre la reforma de las pensiones (Jankowski 2011; Bonnet y Hourriez 2012; Sass 2016).

De acuerdo con los resultados de la ENUT 2019, existe una amplia disparidad en la distribución de tiempos de trabajo entre hombres y mujeres. Es interesante observar que los porcentajes de uso del tiempo están invertidos entre hombres y mujeres. Así, mientras que, en el caso del total de horas dedicadas al trabajo para el mercado laboral, las mujeres representan el 31% de las horas, los hombres aportan el 69% de las horas totales de trabajo. Por lo que respecta al trabajo no remunerado de los hogares, 67% del tiempo es realizado por mujeres, limitándose los hombres al 28% del total del tiempo requerido por los hogares.

En términos globales, las mujeres trabajan 59.5 horas a la semana. Los hombres realizan 53.3 horas de trabajo a la semana. En síntesis, a nivel nacional, en promedio las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres, según el tiempo total de trabajo.

Por lo que se refiere al trabajo no remunerado, los hombres realizan 11.6 horas semanales de trabajo doméstico para el propio hogar, 5.4 horas de cuidados a integrantes del hogar y 6.6 horas de apoyo a otros hogares y trabajo voluntario. Las mujeres llevan a cabo 30.8 horas semanales de trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, 12.3 para cuidados a integrantes del hogar y 9.4 horas semanales de apoyo a otros hogares y trabajo voluntario.

Para las mujeres que trabajan más de 40 horas semanales en empleos remunerados, todavía dedican más de 25.7 horas semanales de trabajo doméstico no remunerado, 10.1 horas a cuidados a integrantes del mismo hogar y 8.3 horas semanales de apoyo a otros hogares y trabajo voluntario.

Para el caso de los hombres con las mismas horas en empleos con remuneración, el trabajo doméstico no remunerado se limita a 11 horas semanales, además de 5.8 horas semanales de cuidados y 6.3 horas semanales de apoyo a otros hogares y trabajo voluntario.

En conclusión, existe una grave disparidad en el trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, incluso para el caso de las mujeres que tienen jornadas laborales completas.

6.5 Diferencia de acceso a seguridad social

En términos de protección laboral, en lo que respecta al contrato de trabajo y la seguridad social, los datos documentan un preocupante nivel de inmovilidad social y rigideces estructurales del mercado de trabajo para fomentar una mayor seguridad en las trayectorias de los trabajadores. Dos terceras partes de las mujeres no cuenta con seguridad social ni en su primer empleo ni en el actual, frente al 56% de hombres que enfrentan esta situación de desprotección. El 15% de las mujeres pierde seguridad social a lo largo de su trayectoria, mientras que sólo el 12% de los hombres enfrenta esta pérdida.

La misma conclusión aplica para el logro de la formalidad a través de un contrato laboral. Sólo el 31% de las mujeres logra un contrato laboral entre su primer empleo y el actual, lo que contrasta con el 39% alcanzado por los hombres. Desafortunadamente, el 69% de las mujeres no tiene acceso a un contrato de trabajo ni en el primer empleo ni en el último vs. 61% en el caso de los hombres.

Seguridad Social						
	Total		Hombres		Mujeres	
	Tiene	No tiene	Tiene	No tiene	Tiene	No tiene
Tiene	87.1	12.9	88.2	11.98	84.9	15.2
No tiene	40.6	59.5	43.9	56.2	33.6	66.5
Contrato de trabajo						
	Tiene	No tiene	Tiene	No tiene	Tiene	No tiene
Tiene	84.3	15.7	85.7	14.1	81.4	18.6
No tiene	36.2	63.8	38.6	61.4	30.9	69.1

Tabla 22 Seguridad social y contrato de trabajo en primer empleo y actual, por género

Fuente: Mancini, 2019 con datos de ESRU-EMOVI 2017.

6.6 Permanencia y transiciones de empleo

En cuanto a las **condiciones macro**, el análisis del IMCO examina indicadores sobre la calidad del empleo como la informalidad y la pobreza laboral, así como variables en torno a los cuidados infantiles y de adultos mayores que permiten reducir la carga de trabajo no remunerado para las mujeres. También se incluyen indicadores sobre políticas de inclusión y delitos sexuales. Las entidades que ofrecen mejores condiciones laborales son más atractivas para las mujeres por lo que son más propensas a retener el talento femenino.

En general, no existen mejoras importantes en el sistema de cuidados. A nivel nacional, los estados tienen 9.9 centros de atención por cada 100 mil adultos mayores, con importantes variaciones entre estados.

Por lo que respecta a la informalidad en el trabajo femenino, existen divergencias muy amplias entre estados. Así, Oaxaca (78.8%) y Guerrero (76.4%) son los estados en los que hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en la informalidad, en contraste con Chihuahua (31.7%) y Baja California (35.5%).

Por lo que respecta a la **situación micro**, con datos de la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México 2017 y en referencia a las movilidades laborales parciales, Mancini (2019) evalúa el tipo de progresión entre el primer empleo y el actual respecto de la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, tanto para hombres como mujeres. Los datos se reflejan en la Tabla 23.

Se observa una gran inmovilidad respecto de la posición laboral tanto para hombres como para mujeres, situación que refleja la diagonal de la tabla, con excepción de los trabajadores sin pago que, en la mayoría de los casos, logran obtener un trabajo por cuenta propia en la actualidad. Esta transición es mayor para los hombres, ya que mientras 13% de los hombres permanece en un empleo como trabajador sin pago, este valor se incrementa hasta 29% en el caso de las mujeres. Esta diferencia indica que para las mujeres resulta más complicado independizarse de esa posición inicial, que equivale a un entorno laboral de su propia familia, en el que no recibe una remuneración por su trabajo.

Hombres								
	Asal privado	Asal público	Jornaleros	Patrón	CP	sin pago	PNEA	Total
Asal privado	54.8	5.3	0.8	1.6	24.8	0.6	12.2	56.5
Asal público	11.6	46.8	0.0	2.4	17.5	1.2	20.5	5.7
Jornalero	19.7	3.6	26.7	2.3	31.2	0.6	15.9	9.5
Patrón	13.0	3.5	0.2	56.4	9.0	0.0	17.9	0.7
CP	15.7	3.8	0.9	1.9	66.5	0.6	10.7	22.9
Sin pago	23.4	2.3	0.8	5.4	45.0	12.7	10.5	4.8
Total	43.8	8	3.7	2.7	40.5	1.4	0	100
Mujeres								
	Asal privado	Asal público	Jornaleros	Patrón	CP	sin pago	PNEA	Total
Asal privado	33.2	2.5	0.5	0.8	20.8	1.2	41	61.8
Asal público	8.1	44.2	0	0.1	14.2	0.1	33.3	6.4
Jornalero	7.8	2.6	22.7	1.1	19.9	1.9	44.1	2.8
Patrón	9	0	0	47.2	10.4	0	33.4	0.6
CP	7.5	1.1	0.7	0.5	62.7	0.4	27.1	25.5
Sin pago	9.7	0.6	0	0.1	34.8	28.9	25.8	3
Total	37	7.5	1.7	1.5	49.5	2.7	0	100

Tabla 23 Posición laboral en primer empleo y actual, hombres y mujeres, 2017

Fuente: Mancini, 2019 con datos de ESRU-EMOVI 2017.

La tabla indica que el porcentaje de mujeres que acaba trabajando por cuenta propia es mayor que el de los hombres, probablemente sin acceso a seguro social.

La penúltima columna de la tabla indica la proporción de trabajadores que, habiendo trabajado alguna vez, se encuentra actualmente fuera del mercado de trabajo, es decir, como población económicamente no activa. Para el caso de las mujeres, se evidencia que cada una de las posiciones retiene menos empleo que en el caso de los hombres (diagonal de la tabla). Sin embargo, esos mayores movimientos se explican por la alta proporción que acaban en la columna de población económicamente no activa, es decir, que salen del mercado de trabajo. En todas las posiciones de origen, entre 26% y 41% se encuentra, en la actualidad, fuera del mercado. Es interesante observar que el trabajo por cuenta propia es la posición que más retiene a las mujeres dentro del ámbito laboral remunerado y ello podría relacionarse con que se trata de un tipo de empleo que es mucho más flexible a las necesidades de horarios que pueden tener las mujeres. En conclusión, se observa una tendencia muy pronunciada a la pérdida del salario como forma de remuneración que, en el caso femenino, además, se asocia a su mayor participación en la fuerza laboral.

Mancini (2019) reporta datos muy interesantes sobre las movilidades parciales respecto de la ocupación principal, que se reflejan en la Tabla 24. La principal conclusión en el caso de las trayectorias laborales de las mujeres es la tendencia al cambio a ocupaciones laborales de menor ingreso para el caso de las que inician en posiciones de alto ingreso. Esta tendencia descendente contrasta con la de aquellas mujeres que inician en posiciones de menor responsabilidad, ya que ellas tienden a la inmovilidad. Ambas trayectorias son opuestas a las observadas en el caso de los hombres.

La trayectoria de las mujeres que comienzan en actividades directivas es opuesta a lo que las teorías de capital humano pronostican, es decir, una trayectoria ascendente a medida que se incrementa la experiencia laboral.

En la tabla se observa que, para las mujeres que comienzan en actividades directivas, la proporción que continúa en este tipo de responsabilidad se limita al 15%, de forma que transitan a otros estatus ocupacionales de menor rango. Una hipótesis podría relacionarse con las etapas de vida: puede tratarse de mujeres que, cuando jóvenes, lograron alcanzar atractivos puestos laborales, pero luego tuvieron que salirse del mercado por eventos relacionados, especialmente, con la unión conyugal y/o la maternidad. Esta salida del mundo laboral se observa en el 20% de los casos. No obstante, la gran mayoría de ellas transita hacia puestos profesionales y técnicos (42%). Esta transición representa a mujeres calificadas y altamente educadas que renuncian a los puestos más altos de la estructura ocupacional para quedarse con empleos de menor nivel de calificación (técnicas y comercio) pero con mayor posibilidad de flexibilidad.

La misma tendencia se observa en las mujeres que inician su carrera laboral en actividades administrativas. Entre ellas, muchas transitan hacia el comercio, relacionado con el trabajo por cuenta propia, lo que les permite tener una mayor flexibilidad.

En contraste, las trabajadoras que se inician en ocupaciones de apoyo muestran mayores niveles de inmovilidad que los hombres. Esta ocupación es la que más expulsa a las mujeres del mercado de trabajo (43%) y, además, el 22% de las que allí iniciaron no logra transitar hacia estatus ocupacionales más altos. Este fenómeno de expulsión puede explicarse por razones de racionalidad económica e incentivos laborales: dadas las condiciones de precariedad que caracterizan a este tipo de actividades, las mujeres no tienen incentivos para permanecer en el mercado de trabajo, considerando los costos y los problemas a los que pueden enfrentarse respecto, sobre todo, del cuidado de los hijos: si el mercado ofrece sólo esas opciones para estas mujeres, es preferible salirse y renunciar a su trayectoria profesional.

Hombres											
	Dirección	Prof. y tec.	Administ.	Comercio	Serv.pers y vig	Agrícolas	Artesanales	Operativos	Apoyo	PNEA	Total
Dirección	21.7	16.7	0.0	11.5	0.0	0.0	18.0	5.8	6.6	19.7	0.7
Prof. y tec	2.1	62.4	2.4	7.4	1.8	1.1	3.3	3.2	5.9	10.5	11.2
Administrat.	4.4	23.3	16.5	12.7	6.8	0.9	4.9	7.5	7.7	15.3	4.7
comercio	2.1	11.7	2.7	39.0	7.0	1.6	6.4	10.8	7.8	11.0	17.3
Ser pers y vig	1.4	16.2	5.2	10.0	29.3	1.8	10.3	9.1	6.0	10.7	6.2
Agrícolas	0.2	2.0	0.5	11.6	4.5	40.8	9.9	5.2	9.8	15.4	11.2
Artesanales	0.8	6.9	3.2	10.8	4.0	1.3	44.1	6.4	10.0	12.5	16.0
Operativos	1.0	11.3	0.9	14.7	2.1	0.6	9.4	39.8	9.3	10.9	7.6
Apoyo	1.4	14.5	3.1	11.8	5.7	6.1	14.1	14.3	14.9	14.2	25.2
Total	1.8	19.8	3.7	18.4	7.2	7.9	16.9	13.1	11.3	0	100.0
Mujeres											
Dirección	14.8	42.4	0.0	10.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	20.5	0.2
Prof. y tec	1.2	56.6	2.6	6.2	2.7	0.0	1.0	0.7	3.5	25.5	11.0
Administrat.	1.7	11.7	15.3	19.2	5.9	0.1	1.1	0.6	6.4	38.0	9.3
comercio	0.5	4.7	3.4	40.5	8.2	0.1	2.1	1.0	6	33.5	25.9
Ser pers y vig	0.9	3.0	0.5	14.2	25.3	0.7	4.4	1.0	10.1	39.9	10.0
Agrícolas	0.0	0.4	0.8	10.2	6.8	20.3	5.5	0.2	20.8	35.0	3.7
Artesanales	0.1	1.3	2.0	17.0	5.0	0.4	33.5	1.3	8.0	31.5	6.4
Operativos	1.1	2.1	2.5	19.2	4.7	0.5	4.8	14.6	7.0	43.4	3.5
Apoyo	0.1	2.1	1.0	16.6	7.3	1.1	4.0	2.7	22.0	43.3	30.0
Total	1	15.5	5	34	13.3	2	7.8	3	18.6	0	100.0

Tabla 24 Ocupación en primer empleo y actual, por género en México 2017

Fuente: Mancini, 2019 con datos de ESRU-EMOVI 2017.

En síntesis, es mucho más difícil para las mujeres que para los hombres desarrollar movilidades ocupacionales ascendentes.

6.7 Inclusión financiera

La mayor parte de los estudios recientes coinciden al señalar que existe una gran brecha de género en la educación financiera en todas las edades y áreas geográficas (Bucher-Koenen et al., 2017) (OECD, 2020). Un estudio transnacional que utiliza una medida multidimensional de actitudes y comportamientos financieros concluyó que las mujeres tienen un desempeño significativamente más bajo en las áreas de planeación financiera, elección de productos financieros y el interés por mantenerse informadas sobre asuntos financieros (Russia/WB/OECD Trust Fund for Financial Literacy and Education,

2013). En este mismo sentido, otro estudio transnacional más reciente que utiliza una medida estandarizada de educación financiera estimó una brecha significativa en las puntuaciones medias de hombres y mujeres (Cupák et al., 2019).

A partir de los datos obtenidos del Estudio Nacional de Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) 2012 y 2015, se estimaron modelos condicionales probit para pronosticar la decisión de retiro utilizando variables sociodemográficas, de salud, utilización de servicios de salud, seguros de salud, pensiones privadas y sistemas de seguridad social.

Es interesante observar que existen diferencias en el tipo de trabajo y nivel de formalidad entre hombres y mujeres. Las mujeres tienden a participar en el tipo de trabajo de habilidades cognitivas o *White Collar*, lo que debería estar asociado a un mayor ingreso. Sin embargo, en el caso del sector informal, hay muchas más mujeres que hombres (13.3% vs. 9.2%).

Calculamos la riqueza vitalicia (*lifetime value* o valor a lo largo de la vida) de la seguridad social de los encuestados en el año t como la suma del valor presente neto esperado de todas las prestaciones mensuales de la seguridad social que se recibirán desde la edad de jubilación hasta la edad de fallecimiento. Adicionalmente calculamos el valor pico (*peak value*) que representa un indicador prospectivo del incentivo al retiro, ya que mide la diferencia entre los ingresos esperados de pensión si una persona se retira a su edad óptima futura en lugar de retirarse inmediatamente a la edad t . Por lo tanto, esta medida representa la valoración financiera de decisión entre retirarse hoy o en la fecha óptima de retiro, capturando el valor monetario de la opción de continuar trabajando.

Se encontró que las métricas financieras de seguridad social son un factor importante para determinar la edad de retiro de los trabajadores hombres del sector formal. Sin embargo, las mujeres no reaccionan a los incentivos económicos del sistema de pensiones (en este sentido, las mujeres tienen un comportamiento similar al de los trabajadores hombres informales).

En el caso de los hombres con empleo formal, un elevado número de variables son significativas para explicar la decisión de retirarse y en la dirección esperada. Por el contrario, para las mujeres con empleo formal, las únicas variables significativas son el número de hijos o miembros del hogar, ser propietarias de una vivienda y tener alguna condición crónica de salud (que incluye como un incentivo al retiro). La edad es significativa sólo al 10% de nivel de significancia, en contraste con los hombres, para los que sí es una variable significativa.

Adicionalmente, las mujeres en empleos formales no cognitivos, necesitan posponer la fecha de retiro, lo que no ocurre con los hombres. Este fenómeno

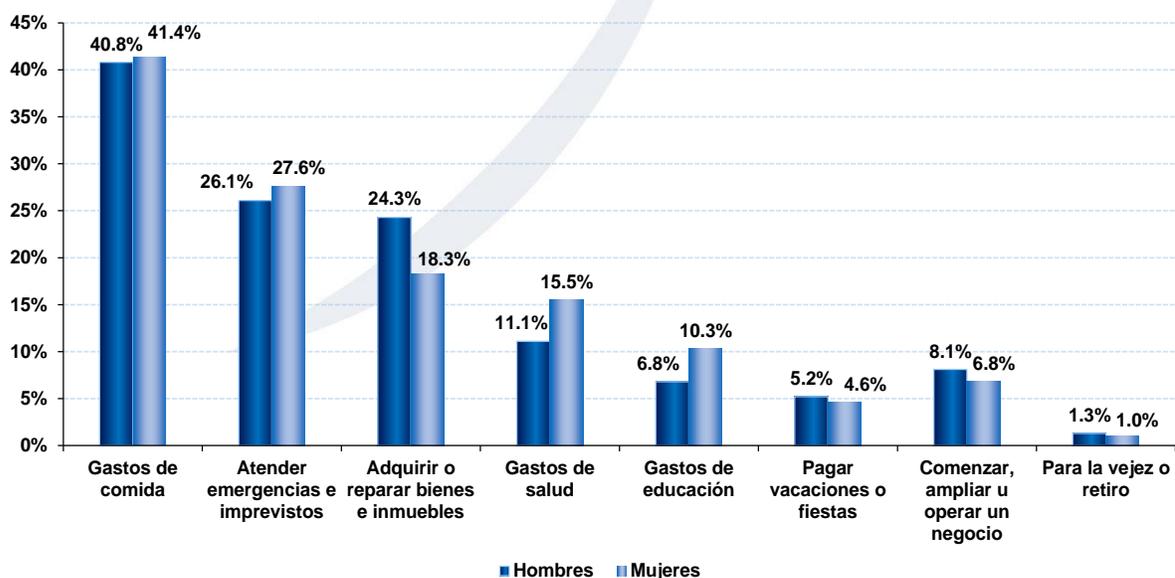
responde a la necesidad económica de seguir trabajando, ya que se asocia con niveles salariales más bajos.

Las decisiones de retiro de las mujeres son subóptimas, ya que no reaccionan a la información del *peak value* o valor óptimo de retiro. Parece que las mujeres responden mejor a los incentivos derivados de la familia (si tienen hijos, entonces la probabilidad de retirarse será mayor). En general, dichas decisiones parecen responder a condiciones ajenas al ahorro para el retiro, lo que redundaría en decisiones no óptimas en términos de disponer de un ingreso adecuado en la etapa de vejez.

Las mujeres tienen más enfermedades y discapacidades diagnosticadas que los hombres, lo que puede deberse a una mayor frecuencia de asistencia a servicios de salud.

La ENIF aporta datos complementarios sobre los distintos fines para los que se utilizan los ahorros. Las siguientes gráficas muestran el uso de los ahorros del año anterior, divididos entre ahorro formal e informal. En ambos casos resalta el bajo porcentaje de personas que destina parte de sus ahorros a la vejez o retiro, con una brecha mayor entre géneros para las personas que usan instrumentos informales de ahorro.

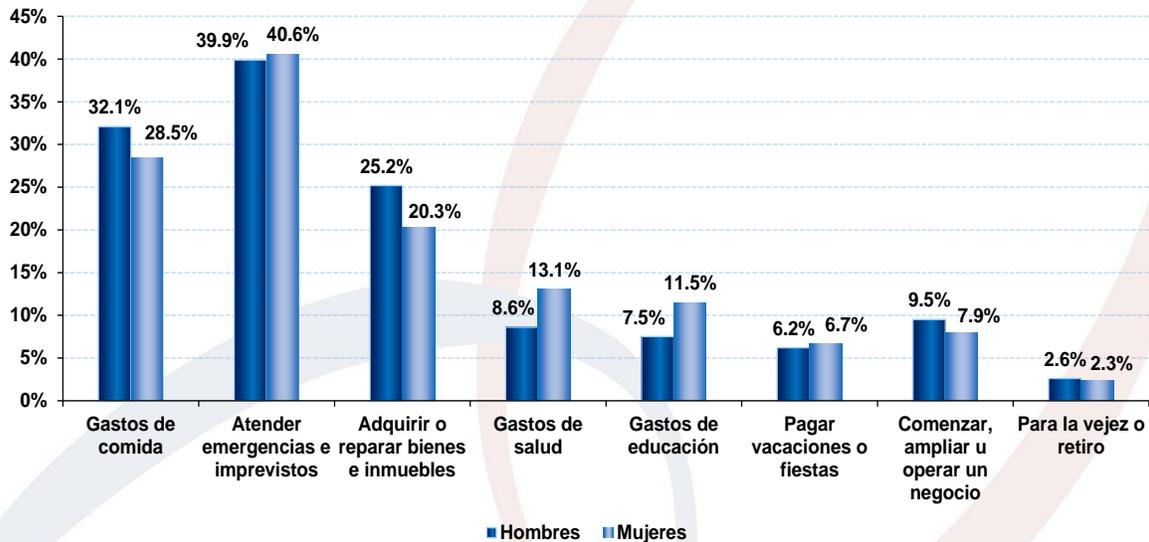
En el caso del ahorro informal, una mayor proporción de mujeres destina los recursos a gastos de salud, emergencias y educación, mientras que las categorías para las que los hombres utilizan más sus ahorros que las mujeres son las que implican generación de ingreso o patrimonio: comenzar un negocio y adquirir bienes e inmuebles.



Gráfica 18 Fines para los que los encuestados utilizaron sus ahorros del año anterior – Ahorro informal

Fuente: ENIF, 2021.

Para el ahorro formal esta tendencia se mantiene, pero se añade la categoría “Gastos de comida”. En ambos casos, este es otro factor que puede contribuir a que las mujeres se encuentren en una situación de vulnerabilidad, pues aun si tienen capacidad para ahorrar durante su vida productiva, no lo destinan a su cuenta de AFORE (o un instrumento alternativo para el retiro) o –en menor proporción que los hombres– para acumular patrimonio.

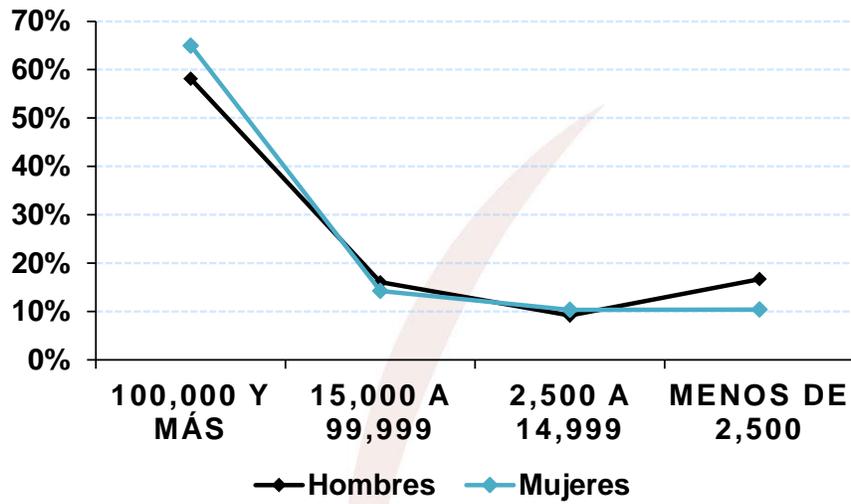


Gráfica 19 Fines para los que los encuestados utilizaron sus ahorros del año anterior – Ahorro formal
 Fuente: ENIF, 2021.

La tendencia en el uso de los ahorros –tanto formales como informales– se mantiene para casi todas las categorías, con la excepción de “Gastos de comida”, que sustituye a “Atender emergencias e imprevistos” como primera respuesta cuando se consideran los métodos de ahorro informal.

Un aspecto particular de inclusión financiera que es particularmente relevante para el retiro es la diferencia en tenencia de AFORE entre géneros. Estas diferencias tienen patrones específicos por edad, tamaño de localidad y nivel educativo, para ambos géneros.

Resalta la caída en tenencia de AFORE para encuestados que viven en localidades con menos de 100,000 habitantes. En este caso, el 61% de las personas que vive en ciudades de 100,000 o más habitantes, respondió afirmativamente, comparado con menos del 15% de habitantes en poblaciones de menos de 100,000 habitantes.



Gráfica 20 Tenencia de cuentas de AFORE por género y tamaño de localidad

Fuente: ENIF, 2021.

Esto muestra que, el problema de brecha de género en la tenencia de AFORES, tiene adicionalmente dimensiones socioeconómicas que deben ser consideradas al momento de definir política pública.

7. Conclusiones y recomendaciones de política pública

La brecha de género en pensiones es un problema de gran complejidad que tiene un alto impacto en el bienestar de las mujeres en México y el resto del mundo. Un análisis detallado de la literatura permitió identificar una multiplicidad de factores estructurales y culturales que generan esta brecha.

Si bien es la brecha refleja diferencias en las condiciones laborales entre géneros, el análisis causa raíz arroja que estas diferencias son provocadas en gran medida por factores sociales, culturales y conductuales que tienen impacto, tanto a lo largo del proceso laboral, como en el proceso de planeación del retiro.

Los factores conductuales son determinantes en el ahorro individual para el retiro, especialmente en el contexto de las reformas hacia sistemas de pensiones de contribuciones definidas. La literatura sugiere que errores comunes en la acumulación y desacumulación de activos pueden ser mitigados mediante una mejor comprensión de los procesos de planeación personal y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres, que contribuyen a la brecha de género en el ahorro para el retiro.

Una de las principales aportaciones del documento es un modelo que permite medir empíricamente la influencia de estos factores que afectan la decisión de interrumpir la trayectoria laboral, se levantó una encuesta a una muestra de 1,000 mujeres entre 25 y 50 años de edad que tengan o hayan alguna vez tenido un trabajo con acceso a seguridad social. Los principales hallazgos del análisis de ecuaciones estructurales respecto de las dos principales variables objetivo (densidad de cotización y confianza en el retiro) son los siguientes:

Se encontró que la densidad de cotización es decreciente a medida que aumenta la edad. Específicamente, se concluyó que el grupo más joven (menor a 30 años) tiene una densidad significativamente mayor que los otros dos grupos de mayor edad. Por el contrario, las mujeres entre 31 y 45 años presentan un nivel de densidad muy similar a las de 46 a 60 años. Por lo que se refiere a la asociación con el nivel socioeconómico, se encontró que el nivel más alto presenta mejores resultados de densidad, en comparación con los niveles socioeconómicos medios y bajos.

En cuanto a los determinantes de la densidad de cotización, el factor que tiene un mayor impacto negativo es la disposición a aceptar un empleo sin acceso a la seguridad social. Si bien este efecto era esperado, la magnitud del efecto es muy alta. Otros factores que impactan de forma negativa es la necesidad de atender responsabilidades maternas, especialmente para aquellas mujeres

que viven con su pareja y cuyo ingreso no representa la principal contribución al sustento del hogar.

Por lo que respecta a los factores que incrementan la densidad, el principal es el conocimiento del sistema de retiro. Es interesante observar que el exceso de trabajo es una condición que enfrentan con éxito muchas mujeres con trayectorias ininterrumpidas. Por el contrario, la inflexibilidad de horarios es un importante obstáculo que motiva a un porcentaje elevado de mujeres a interrumpir su actividad laboral.

La segunda variable objetivo en el modelo estructural es la confianza en el retiro, definida como la tranquilidad de poder gozar de una etapa de retiro sin graves preocupaciones financieras y de salud. Se trata de una percepción subjetiva, generada a partir de la conjunción de tres variables medidas en el cuestionario.

Se probó que la confianza en el retiro es significativamente menor para las mujeres que han experimentado interrupciones laborales, en comparación con las que han tenido trayectorias continuas. Así mismo, la confianza en el retiro es mayor para los dos niveles socioeconómicos más altos, en comparación con los niveles medios y bajos.

Por lo que respecta a los principales impulsores de la confianza en el retiro, el factor que tiene un mayor impacto positivo es la planeación para el retiro. Es interesante observar que, a pesar de la influencia del conocimiento del sistema de retiro en la planeación, el efecto directo del conocimiento en la confianza no es significativo. Este hallazgo implica que el conocimiento no puede traducirse en una mayor confianza o seguridad si no es incorporado a un proceso de planeación en el que se definan estrategias específicas de previsión para el retiro.

Se encontró que las expectativas para el retiro o asociaciones espontáneas con la etapa de retiro dependen fundamentalmente del proceso de planeación. A pesar de que la densidad influye positivamente en la confianza en el retiro, su efecto es mucho menor que el ejercido por la planeación para el retiro.

El conocimiento del sistema de retiro es fundamental en el modelo estructural. Al analizar las diferentes dimensiones de esta variable intangible se observa una alta disparidad en el desempeño entre algunas de ellas. Si bien, más de dos terceras partes conocen dónde acudir para hacer algunos trámites relacionados con las AFORES, el porcentaje de encuestadas que tienen un pleno entendimiento del estado de cuenta es inferior al 16% y menos del 20% posee la información correcta respecto al desempeño comparativo de su AFORE en términos de rentabilidad. En conclusión, la mayoría de las entrevistadas no tiene un entendimiento profundo de los mecanismos que explican el crecimiento del ahorro acumulado para su retiro.

En cuanto a los factores que menoscaban la confianza en el retiro, destaca la disposición a aceptar trabajos sin seguridad social y la falta de apropiación sobre el retiro o conciencia de la responsabilidad personal que se debe asumir sobre el retiro propio.

El modelo permitió la identificación de seis segmentos en función del comportamiento de la variable objetivo de confianza en el retiro. Al analizar la caracterización de estos perfiles, se encontró que la variable crítica que se asociaba de manera más clara con la generación de los perfiles por el algoritmo de clases latentes es el nivel de planeación de las participantes. Por lo tanto, la planeación es crítica para lograr mayores niveles de confianza en el retiro.

Finalmente, al comparar la influencia de las variables analizadas sobre la confianza y el nivel de desempeño actual de aquellas variables, se generó una matriz de importancia desempeño que permite priorizar los objetivos de política pública. Esta matriz identificó como objetivos prioritarios la reducción de la disposición individual a aceptar trabajos en la informalidad, así como la promoción de la planeación para el retiro. En este último caso no se trata de la divulgación del funcionamiento del sistema de retiro, sino de un proceso personal de definición de objetivos y estrategias relativas al retiro.

Como se describe en la Introducción del presente documento, el avance del sistema de pensiones a lo largo de sus 26 años ha sido positivo y en beneficio para los trabajadores en México. No obstante, existen áreas potenciales de mejora que pueden tener un impacto positivo en reducir la brecha de género. Es crucial abordar estos desafíos mediante mejoras tanto en el sistema pensionario como en el mercado laboral, así como fortaleciendo la comunicación y promoviendo la perspectiva de género dentro del SAR.

Para poder seleccionar mejores prácticas que pudieran servir como ejemplo para cerrar la brecha de género en México, se hizo una revisión exhaustiva de políticas utilizadas en otros países para resolver este problema. El Anexo 6 describe las diferentes políticas públicas y la situación actual en México, así como los problemas que atacan, haciendo referencia a los factores estructurales y de comportamiento mencionados en las secciones anteriores. Adicionalmente, se incluyen ejemplos de países que han llevado a cabo estas políticas.

A partir de la revisión exhaustiva, la situación actual en México y el avance normativo de nuestro país, se definieron cuatro líneas prioritarias de acción. La siguiente gráfica muestra estas líneas, así como las políticas específicas.



Gráfica 21 Propuestas de políticas públicas con las líneas prioritarias de acción

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

El resto del capítulo, presenta las cuatro líneas estratégicas, así como las propuestas de políticas públicas para abordarlas.

7.1 Mejoras en el mercado laboral

Las condiciones laborales y la falta de infraestructura de apoyo, afectan de manera importante la posibilidad de las mujeres de permanecer en el mercado laboral y, por lo tanto, el saldo promedio de su AFORE. La falta de flexibilidad laboral hace que disminuya la probabilidad de lograr una trayectoria laboral ascendente. De acuerdo con la CONSAR, para alcanzar las 1,000 semanas de cotización que requiere el IMSS en 2031, será necesario tener una densidad de cotización del 48.1%, esto es haber permanecido 40 años en el mercado laboral formal. Esto pone en desventaja a las mujeres, ya que, debido a sus interrupciones laborales, tendrían mayores dificultades para cumplir.

Para abordar lo anterior es fundamental implementar mecanismos que mitiguen la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, especialmente en relación con la maternidad y los cuidados familiares, y crear condiciones que les permitan combinar su vida laboral con la maternidad de manera equitativa.

Así también, es crucial sentar las bases para un entorno más equilibrado en cuanto a las tareas no remuneradas. Se ha evidenciado que la creación de un permiso postnatal parental ha permitido a los hombres un mayor

involucramiento en el cuidado de los hijos y se ha avanzado en el cambio cultural en dirección a un cuidado compartido.

a) Fortalecer esquemas de flexibilización para mujeres y hombres que proveen cuidados

El nacimiento del primer hijo dispara un importante aumento en las tasas de autoempleo y de informalidad laboral para las madres, por lo que la maternidad es un factor clave detrás de la persistencia de la brecha de género en el mercado laboral (CAF, 2021). La evidencia internacional señala a la flexibilidad laboral como uno de los mecanismos para reducir los impactos negativos de la llegada de los hijos en las trayectorias laborales de sus madres (Berniell, I. et al, 2019).

Al analizar las trayectorias laborales de las mujeres en posiciones directivas, se observa que la salida del mundo laboral en el 20% de los casos, se debió a eventos relacionados con la unión conyugal y/o maternidad, y la gran mayoría (42%), transita hacia puestos profesionales y técnicos. La misma tendencia se observa en mujeres que inician en actividades administrativas y que transitan hacia el comercio, relacionado con el trabajo por cuenta propia. En ambos casos se buscan trabajos con mayor flexibilidad de tiempo.

Con el fin de atender lo anterior, en el país se han logrado importantes avances como la ampliación del periodo de lactancia de seis meses a dos años, o la reducción de una hora en su jornada laboral durante este periodo (Senado de la República, 2023), así como la extensión del permiso por paternidad a 20 días laborales. Estas medidas contribuyen a la estabilidad laboral al permitir que las mujeres combinen su trabajo con la maternidad. Sin embargo, es necesario desarrollar –en colaboración con la iniciativa privada– mayores esquemas de flexibilización para las mujeres que proveen cuidados, a fin de garantizar su permanencia en el mercado laboral.

De igual importancia es generar esquemas similares para los hombres, de tal forma que sus condiciones laborales no sean un obstáculo para que se corresponsabilicen de la crianza y cuidado de los hijos.

Algunas empresas establecidas en México buscan un equilibrio entre vida laboral y personal de sus trabajadoras. Esto lo hacen mediante la implementación de iniciativas como la flexibilidad de horarios laborales, el apoyo durante la fase inicial de maternidad y paternidad para todos los empleados, entre otros beneficios (Sirse, 2020). La literatura respalda estas prácticas, ofreciendo evidencia de que la licencia de paternidad no solo reduce la brecha salarial de género dentro del hogar al aumentar los salarios de la madre, sino también conduce a un incremento en los ingresos totales del hogar (Andersen, 2018).

b) Fortalecer esquemas de trabajo desde el hogar para mujeres y hombres que proveen cuidados

La participación de las mujeres en la PEA ha ido en aumento, para el primer trimestre de 2022 las mujeres representaban el 39%. Sin embargo, los costos del cuidado infantil pueden hacer que a corto plazo sea financieramente más eficiente para las mujeres reducir las horas laborales o dejar el empleo.²⁰

Derivado de lo anterior, se sugiere fortalecer la iniciativa de proyecto de decreto que reforma los artículos 2º, 59 y 170 de la Ley Federal del Trabajo presentada recientemente sobre la flexibilidad laboral (Cámara de Diputados, 2023). Esta iniciativa hace referencia al horario de las madres trabajadoras con hijas e hijos en educación básica y las maneras alternas de realizar el trabajo, ya sea “home office”, mixtos o en el trabajo. Esto permitirá beneficios a la vida personal de las mujeres y al mejoramiento de su productividad al no tener que trasladarse diariamente, entre otras cosas.

Asimismo, la literatura recomienda complementar el trabajo parcial, el horario flexible y el trabajo a distancia, con medidas destinadas a reducir la presión sobre las mujeres para que elijan estas alternativas, ya que limita sus oportunidades de acumular habilidades y avanzar profesionalmente, en lugar de empleos de tiempo completo en presencia física. Esto considera la implementación de políticas como la provisión de cuidado infantil universal y la igualdad del permiso parental para ambos géneros (Ciminelli, et al, 2021).

c) Fomentar la provisión de servicios de cuidado infantil provisto por el sector público

Dada la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, especialmente en relación con la maternidad y los cuidados familiares, la introducción de guarderías de alta calidad subsidiadas, así como la creación de un sistema de escuelas de tiempo completo y espacios en donde las madres puedan dejar a sus hijos por las tardes, es fundamental. Esto facilitará que las mujeres puedan tener trayectorias laborales ascendentes y no tengan que renunciar al crecimiento profesional.

Los resultados de nuestra encuesta indican que la principal razón detrás de las interrupciones laborales es la necesidad de cuidado infantil y/o maternidad. La evidencia internacional respalda esta observación, demostrando que el acceso al cuidado infantil influye significativamente en la participación femenina en la fuerza laboral (Mateo & Rodriguez, 2013). Además, se ha observado que la participación aumenta, a medida que el costo del cuidado infantil disminuye. (Mateo & Rodriguez, 2013). Por consiguiente, es recomendable que los servicios de cuidado infantil sean proporcionados por el sector público.

²⁰ The People’s Pension, 2019; Imeson, 2019.

En Suecia, por ejemplo, Gustafsson & Stafford (1992) encontraron que el cuidado infantil público de alta calidad fomenta la participación laboral de mujeres con hijos en edad preescolar. En América Latina, muchos países han subsidiado programas de cuidado infantil con el objetivo de apoyar a las madres trabajadoras, mostrando un efecto positivo, consistente y fuerte en la participación de las mujeres en el mercado laboral (Mateo & Rodríguez, 2013).

Tradicionalmente, se ha enfatizado el proveer apoyo en las primeras etapas de crecimiento de los menores. Sin embargo, de acuerdo con el resultado de nuestra encuesta, el apoyo en el cuidado es igualmente necesario en etapas posteriores de la infancia, específicamente durante la educación básica (primaria y secundaria).

Un análisis empírico del impacto de las escuelas de tiempo completo en México demostró el efecto positivo de este programa en la ocupación laboral de las madres, aumentando su inserción laboral en 5.5 puntos porcentuales y el número de horas de trabajo remunerado semanales en 1.8. Además, estos aumentos en el trabajo se vieron reflejados en un aumento promedio del 22% en los ingresos de la población de madres en su conjunto, y un aumento del 36% en los ingresos en las zonas de alta pobreza. Los mayores avances en las comunidades de alta pobreza pueden ser un instrumento para reducir la brecha de ingresos entre ricos y pobres. En general, estos resultados sugieren que antes de la introducción del programa de escuelas de tiempo completo, la participación femenina en el trabajo estaba ciertamente restringida por la ausencia de políticas favorables a la familia, en particular de instituciones de cuidado infantil (Padilla-Romo & Cabrera-Hernández, 2018).

A nivel internacional, Chile ha implementado un programa en apoyo a las madres trabajadoras. El "Programa de 4 a 7" ofrece servicios de cuidado para hijas e hijos de madres trabajadoras, en edad de 6 a 13 años, para que después de su jornada escolar puedan acceder a diversos programas educativos e integrales (Chile Atiende, 2023). El programa está dirigido a personas que se encuentran dentro de los tres primeros quintiles de ingresos y cuyos hijos asisten a un establecimiento educativo municipal o privado con subsidio (ONU Mujeres, 2023).

d) Fomentar la provisión de servicios de cuidado infantil provisto por empresas de tamaño mediano y grande, en particular en sectores de servicios para apoyar a mujeres y hombres que tienen esa responsabilidad

El IMSS ofrece guarderías a menores desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años, en turno matutino y vespertino. Sin embargo, no existe infraestructura de alta calidad de cuidado de menores, tanto guarderías como escuelas, que permitan a las mujeres tomar trabajos de tiempo completo. El

no poder ejercer este derecho redunda en mayores intermitencias y mantenimiento de un salario con impacto de largo plazo en su retiro.

Un estudio realizado por el IMCO sobre el panorama de la población disponible en México en 2023 (IMCO, 2023), describe que un indicador reportado para las mujeres interesadas en trabajar, pero sin disponibilidad para hacerlo es el número de hijos. Las cifras muestran que, de los 2.2 millones de mujeres en esa situación, 89% tiene hijos, mientras que el 11% restante no los tiene. En opinión del IMCO, este resultado apunta hacia una necesidad de mayor flexibilidad en el mercado y las ofertas laborales, así como de una infraestructura de servicios –tanto públicos como privados– que den apoyo en las actividades de cuidado infantil. El mismo estudio concluye que un 75% de las empresas socias de Coparmex consideró que su reto laboral principal radica en la cantidad insuficiente de personal, por lo que existe una gran oportunidad de incrementar la participación laboral de las mujeres si se atendieran las barreras que les impiden acceder al mercado de trabajo, que en su mayoría tienen que ver con el cuidado de la familia y los quehaceres del hogar.

Se propone desarrollar infraestructura en colaboración con empresas de tamaño mediano y grande, principalmente en sectores de servicios para apoyar a mujeres y hombres que tienen la responsabilidad del cuidado infantil. En particular, que garantice el acceso universal a servicios de cuidado accesible y de calidad para las personas dependientes: los niños y niñas menores de doce años, personas mayores de 65 años y personas con discapacidad.

En Uruguay existen desde 2017, Centros de educación y cuidados en acuerdo con Sindicatos y Empresas (Centros SIEMPRE) dirigidos a niños y niñas de hasta 12 años, con prioridad en 0 a 3, cuyas familias están vinculadas a sindicatos y/o empresas, o familias en situación de vulnerabilidad. El servicio abarca un máximo de 12 horas diarias, procurando que cada niño no permanezca más de 8 horas (MDS, 2024). Los servicios que ofrecen implican un acuerdo de corresponsabilidad entre actores privados, la comunidad y el Estado. El sector privado aporta la infraestructura, el mantenimiento y el equipamiento inicial del servicio (CELIG, 2023).

7.2 Mejoras en el sistema pensionario

Las diferencias en las condiciones laborales, como los salarios más bajos por el mismo trabajo, limitan la capacidad de las mujeres para acumular ahorros significativos en sus cuentas de AFORE a lo largo de su vida laboral. Además, la tendencia de las mujeres a ocupar empleos informales o temporales, con acceso limitado a la seguridad social, también influye en la brecha de ahorro para el retiro entre géneros.

La falta de políticas laborales y sociales que aborden estas desigualdades perpetúa la brecha de género en el saldo de AFORE. Es fundamental

implementar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y salariales, así como políticas que reconozcan y compensen el trabajo no remunerado realizado por las mujeres en el hogar. Solo abordando estas inequidades estructurales podremos avanzar hacia un sistema de pensiones más equitativo y justo para todas las personas, independientemente de su género.

a) Extensión de beneficios y contribuciones más allá de licencia de maternidad/paternidad

En México las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso por maternidad con salario íntegro, que consiste en seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En caso de discapacidad de los hijos al momento de nacer, se otorgan hasta ocho semanas posteriores al parto con salario íntegro. La ley contempla también en caso de adopción un periodo posterior al día de recepción del infante (Cámara de Diputados-LFT, 2022). Recientemente se ha logrado un avance significativo con la extensión del periodo de lactancia de seis meses a dos años (Senado de la República, 2023). Sin embargo, actualmente no existen programas de apoyo o licencias por maternidad más extensas para que las mujeres no tengan que abandonar sus empleos por la crianza de los hijos.

Por otro lado, extender beneficios por paternidad de cinco a 20 días laborales con goce de sueldo por el nacimiento de hijos, representó una medida importante para evitar el rezago en ese rubro. Esta medida no solo promueve una mayor equidad entre hombres y mujeres, sino que también permite redistribuir las actividades no remuneradas en el hogar, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos.

Sin embargo, para atender el impacto de la maternidad en el ahorro para el retiro, que suele reflejarse en menores montos de pensión,²¹ se propone extender la licencia por maternidad remunerada por al menos seis meses (Chzhen, Y. et al, 2019). Realizar aportaciones en las cuales el gobierno y las empresas compartan la responsabilidad económica para que ellas continúen laborando con todas las prestaciones, contribuirá a prevenir una disminución en los beneficios de las mujeres que dedican parte de su etapa productiva al cuidado no remunerado y a que no transiten a puestos de menores ingresos.

En gobiernos como el de Estonia, por cada niño nacido a partir de enero de 2013, uno de los padres tiene derecho a cotizaciones mensuales equivalentes al 4% del salario mínimo en su cuenta individual, durante máximo tres años por hijo (OCDE, 2021).

En Dinamarca, a partir del 2 de agosto del 2022, los padres disponen de 52 semanas de permiso parental, integradas de la siguiente forma: la madre tiene

²¹ Möhring 2015; Peeters y De Tavernier 2015; Neels et al. 2018; Rutledge et al. 2017.

derecho a cuatro semanas antes del nacimiento, y cada progenitor tiene asignadas 24 semanas después del nacimiento del hijo. El periodo de licencia podrá ampliarse o posponerse hasta que el niño cumpla nueve años si se cumplen ciertas condiciones. Además, existe la posibilidad de que los padres transfieran semanas de licencia entre ellos (Nordic-Cooperation, s/f).

b) Incentivos fiscales a contribuciones adicionales

Por las diversas causas estudiadas, las mujeres están en desventaja y muchos países han desarrollado esquemas de incentivos fiscales que tratan de aumentar sus aportaciones, para equipararlas con las de los hombres.

Para abordar esta problemática, se propone implementar iniciativas que se centren en aumentar las contribuciones de las mujeres a través de fuentes adicionales, como aportaciones adicionales de los cónyuges o de los empleadores. El éxito de estas medidas radicará en la capacidad para reconocer las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y en el sistema de pensiones.

Una manera de aumentar las contribuciones es permitir a los cónyuges contribuir a los planes de ahorro para la jubilación de las mujeres. Canadá y EUA, son ejemplo de países que permiten estos esquemas. En otros países, como Chile, República Checa, Letonia y Nueva Zelanda, cualquier persona puede aportar de manera voluntaria al plan de pensiones de otra, incluyendo al cónyuge (OCDE, 2021). Australia otorga un crédito fiscal a las contribuciones realizadas en nombre del cónyuge que no trabaja o que tiene bajos ingresos (OCDE, 2021).

También, es recomendable fomentar entre los empleadores el hacer contribuciones adicionales a las cuentas individuales de sus empleadas, además de las aportaciones obligatorias. Esto ha dado resultado no sólo para aumentar los ahorros sino para motivar a las mujeres a realizar aportaciones voluntarias. Un ejemplo destacado proviene de Australia, donde algunos empleadores han implementado programas como "Valoración de las mujeres". En julio de 2013, Rice Warner, como parte de este programa, otorgó a su personal femenino una contribución adicional del 2% hasta un límite equivalente al doble del Adult Average Weekly Ordinary Time Earnings (AWOTE). Esta medida tenía como objetivo mejorar los ahorros para la jubilación de las empleadas y crear conciencia en todo el personal sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en este aspecto. Los resultados de esta política fueron alentadores: después de dos años de implementación, el 95% de los hombres aumentó su conciencia sobre los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en cuanto a la jubilación, y el 81% de las mujeres realizó contribuciones voluntarias para asegurar una jubilación cómoda (OCDE, 2021). Finalmente, se sugiere ofrecer incentivos fiscales a empleadores que realicen aportaciones adicionales a personas de bajos ingresos. Esta medida beneficiará

especialmente a las mujeres, dada la tendencia a percibir salarios más bajos en comparación con los hombres. Además, estos beneficios podrían incentivar tanto a hombres como a mujeres de ingresos bajos a empezar a ahorrar para su jubilación, fomentando así una cultura de ahorro y ayudando a compensar periodos de interrupción laboral. Un ejemplo de ello es Alemania, donde los empleadores aportan al menos 240 euros al año a un plan de pensiones de los empleados que ganan menos de 2,575 euros al mes. Esta aportación les otorga una bonificación fiscal del 30% de la contribución, con un límite máximo de 960 euros (OCDE, 2021).

c) Portabilidad de derechos pensionarios

El año pasado se logró un importante avance al abrir el camino hacia la portabilidad de derechos pensionarios entre el IMSS e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Es crucial reconocer que este progreso es solo el inicio, ya que es indispensable realizar más acciones en este sentido. Existen otros sistemas de pensiones en México que aún no están contemplados, tales como los de Petróleos Mexicanos (Pemex), Comisión Federal de Electricidad (CFE), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), además de 41 sistemas estatales y cientos de sistemas municipales.

La portabilidad que incluya todos los sistemas pensionarios en México sigue siendo un problema para todos los trabajadores, ya que, al pasar de un sistema a otro, se pierden semanas de cotización lo que dificulta obtener una pensión digna. Esta situación se complica especialmente para las mujeres, quienes podrían cambiar de residencia debido a cambios en el empleo de su pareja o jefe de familia, lo que resulta en la pérdida de los años cotizados en un sistema específico.

Por abordar lo anterior, se plantea una reforma que facilite la portabilidad de derechos pensionarios en todos los niveles. Esta medida se traducirá en la posibilidad de acceder a una pensión digna y de calidad para todos los trabajadores. Es importante destacar que, aunque se implementen mejoras en otros aspectos del sistema de pensiones, la falta de portabilidad conlleva la pérdida de semanas cotizadas para miles de hombres y mujeres, quienes no alcanzarán una pensión en ningún sistema.

7.3 Mejoras en la comunicación

Mejoras en la comunicación sobre pensiones podría generar mejores respuestas en cuanto al compromiso de las mujeres. Estos programas también deben tener en cuenta la edad y el nivel de ingresos de las mujeres, ya que se ha demostrado que estos factores influyen en el tiempo dedicado a la planeación para el retiro.

Además, es importante enfatizar que el retiro es una responsabilidad propia y fomentar la conciencia de las implicaciones a largo plazo de las decisiones que se toman en el presente. La forma de proporcionar la información es clave para el tamaño y la dirección de la respuesta conductual.

Es necesario capacitar a las personas trabajadoras a través de la educación financiera, del diseño simplificado del estado de cuenta y de la comunicación efectiva, para fomentar en ellas una toma de decisiones reflexiva y segura.

a) Desincentivar la informalidad

Dada la importancia que tiene la opción de la informalidad en la densidad de cotización, según muestra el Modelo de Ecuaciones Estructurales, es fundamental tomar acciones para atacar este problema. Proponemos tres líneas de acción que pueden contribuir a disminuir este complejo problema: 1) Hacer el empleo formal más atractivo; 2) Desincentivar los empleos informales; y, 3) Aumentar la información disponible para que las personas comprendan el costo de pertenecer al sector informal.

La primera línea de acción, que busca hacer más atractivo el empleo formal, ha sido una prioridad del gobierno de México en los últimos años. Entre las diversas medidas de política que persiguen este objetivo, podemos destacar: la recuperación del salario mínimo, la eliminación de la subcontratación, el rescate del derecho al reparto de utilidades y el nuevo modelo de justicia laboral, cuyo propósito ha sido mejorar las condiciones de los trabajadores en el mercado laboral, haciéndolo más justo y equitativo, y garantizando los derechos de los empleados.

Por otro lado, existen programas como el Sistema Nacional al Empleo (SNE) que contribuyen a facilitar la vinculación a un empleo formal. El SNE apoya a empresas en la promoción y difusión de vacantes, en el reclutamiento y selección de candidatos, y en la promoción de la inclusión laboral de personas con mayores barreras para el acceso al trabajo digno.²² Adicionalmente, hay programas a nivel local como el caso de la Ciudad de México, que ha implementado un plan de apoyo económico por desempleo de hasta tres meses para personas que demuestren haber trabajado en un empleo formal durante al menos seis meses. Esta política podría extenderse a nivel federal o a otros gobiernos locales que aún no lo implementan.

En lo que respecta a la segunda línea, desincentivar los empleos informales, es posible identificar diversas medidas que contribuyen a aumentar el costo de generar y tener empleos informales. Primero, la inspección laboral focalizada puede disuadir a las empresas a mantener plazas sin acceso a seguridad social o con condiciones fuera de lo establecido legalmente, debido al riesgo de incurrir en multas y sanciones. Segundo, el acceso al crédito para empresas

²² <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>

formales puede ser un incentivo para que éstas cumplan con los requerimientos, ya que les permite contar con mayor liquidez y aumentar sus operaciones de forma más eficiente y a un menor costo. Por último, es necesario revisar la carga administrativa que enfrentan las empresas al momento de incorporar a sus trabajadores a la seguridad social, así como otros costos tributarios asociados al empleo formal.

Como tercera línea de acción, se propone aumentar la información disponible para que las personas comprendan los costos de pertenecer al sector informal. Esta propuesta está complementada por las otras políticas públicas de comunicación de los siguientes apartados, ya que estas pueden contribuir a aumentar la conciencia del costo de abandonar el mercado laboral formal. Herramientas como *dashboards* o calculadoras que estimen la afectación de la intermitencia laboral prolongada podrían contribuir a desincentivar la decisión de abandonar la formalidad. Asimismo, iniciativas de educación financiera y sensibilización pueden ser efectivas para motivar a los trabajadores a no dejar el mercado laboral formal.

b) Rediseño en estados de cuenta para que mejor atiendan las necesidades de información de las mujeres

En México, las administradoras de pensiones están obligadas a enviar a los trabajadores sus estados de cuenta al menos tres veces al año (Cámara de Diputados - LSAR, 2020). Estos estados de cuenta contienen información general sobre aportaciones, retiros, rendimientos y comisiones en un periodo dado, tablas comparativas sobre rendimientos netos y comisiones según la SIEFORE del trabajador. Por otro lado, durante 2015 a 2018, las AFORES enviaron a los trabajadores durante cuatro años estimaciones personalizadas de pensión en sus estados de cuenta, es conveniente que se retome esta política. Adicionalmente, aún existen importantes áreas de mejora, ya que estos estados de cuenta no incluyen escenarios específicos por jubilación a diferentes edades ni están enfocados a un grupo en particular. Este aspecto es especialmente relevante para las mujeres, quienes muestran desinterés en revisar sus estados de cuenta debido a su complejidad y a la ausencia de incentivos o capacidad económica para realizar aportaciones voluntarias para el retiro.

Para abordar lo anterior, se sugiere revisar y enriquecer las estimaciones personalizadas de pensión que enviaban las AFORES, en aras de retomarlas y revisar su fácil comprensión que motive y persuada a las personas a tomar una buena decisión, especialmente a las mujeres, e incluir escenarios de pensión basados en datos reales de la trabajadora o del trabajador, y presentarlos de manera simplificada. Además, se propone incluir mensajes simples y objetivos que fomenten buscar información, planificar y organizar sus finanzas, así como mejorar su autoeficacia, influyendo de manera positiva en su comportamiento financiero. Investigaciones muestran que conocer la estimación de la pensión

durante el retiro es crítico para los trabajadores y que presentar los beneficios futuros con diferentes escenarios de edad de retiro tiene un impacto positivo en el conocimiento (Mastrobuoni, 2011).

Por otro lado, se ha demostrado que proporcionar información sobre los beneficios de retiro esperados, genera un incremento en las aportaciones voluntarias al retiro (Goda et al. 2014; Dolls 2018) y tiene un impacto en el retraso de la fecha del retiro (Liebman & Luttmer, 2015).

Además, es importante que los programas de política pública cuyo objetivo sea mejorar la planeación para el retiro, incorporen ejercicios diseñados para cambiar la perspectiva temporal futura y enfatizen que es necesario preocuparse por los recursos disponibles durante la vejez, con el fin de motivar a las personas a dedicar más tiempo a planear el retiro (Jacobs-Lawson et al., 2004). Estos programas deben desarrollarse teniendo en cuenta las diferencias de género. La comunicación orientada a fomentar la preocupación por el retiro genera mejores respuestas en cuanto al compromiso de las mujeres. Estos programas también deben tener en cuenta la edad y el nivel de ingreso de las mujeres, ya que se ha demostrado que estos factores influyen en el tiempo dedicado a la planeación.

Este tipo de prácticas se ha implementado en países como Canadá, en donde los estados de cuenta incluyen proyecciones que muestran la estimación de la pensión para diferentes edades de jubilación, como 60, 65 o 70 años (OCDE, 2022). En otros países como EUA, los estados de cuenta se segmentan en tres categorías según la etapa laboral del trabajador: jóvenes, a mitad de carrera y próximos a la edad de jubilación (OCDE, 2022). La Unión Europea por su parte,²³ exigió a los fondos de pensiones que diseñen una Declaración de Beneficios de Pensión o Estado de Cuenta para los miembros del plan, que contenga información clave a través de ciertos indicadores, incluyendo la edad de jubilación, las proyecciones de pensiones, el nivel de ahorro acumulado, las contribuciones anuales y los gastos administrativos pagados con cargo a las cotizaciones.

c) Dashboards y videos personalizados

Los *dashboards* o tableros interactivos se han utilizado en México para comparar de manera sencilla y didáctica el desempeño de las AFORES, a fin de que los ahorradores puedan conocer el desempeño financiero y las estrategias de inversión de cada una de ellas (CONSAR, 2017). En otros países, estas herramientas son utilizadas para que los trabajadores accedan a detalles completos de sus pensiones para una mayor comprensión.

Se sugiere la implementación de mejoras en el portal de internet AforeWeb con *dashboards* interactivos que permitan a los trabajadores obtener proyecciones

²³ Directiva 2016/2341 de la Unión Europea.

de ingresos de jubilación según la edad de retiro, estimar la pensión a recibir de acuerdo con los montos de aportaciones voluntarias, calcular cómo las intermitencias afectarán su pensión futura, en especial para las mujeres, entre otras funciones. La literatura indica que una intervención informativa sobre los incentivos de los factores de seguridad social puede retrasar la fecha de retiro y que las mujeres son más receptivas a cambios de comportamiento cuando se les proporciona información clara, accesible y atractiva, como tutoriales *web*. Igualmente, los videos personalizados sobre estimaciones de ingresos en la jubilación han demostrado involucrar exitosamente a las mujeres con su pensión una vez que son miembros de un plan (Liebman & Luttmmer, 2015). Esto podría ayudar a reducir el financiamiento necesario para una mayor esperanza de vida al continuar realizando aportaciones.

Diversos países han desarrollado plataformas en este sentido. En los Países Bajos se ha desarrollado un sitio web llamado *My Pension Overview* que calcula proyecciones de ingresos mensuales potenciales, fomentando el compromiso y la sensibilización sobre los derechos previsionales. Asimismo, en Dinamarca existe un panel de pensiones llamado PensionsInfo que, entre otras funciones, permite a los usuarios modificar la edad de jubilación y el salario para estimar los ingresos de su jubilación. En Finlandia, mediante herramientas financieras los padres pueden calcular cómo los diferentes permisos afectarán su futura pensión (OECD, 2022).

Un ejemplo adicional significativo es el trabajo de una consultora especializada en pensiones,²⁴ que colabora con empleadores en el desarrollo de videos breves para sus empleados. Estos videos resumen información clave sobre la pensión, como contribuciones y activos acumulados, e incluyen estimaciones de ingresos al jubilarse. Aunque los videos se dirigen a todos, las mujeres parecen ser más receptivas y propensas a actuar después de verlos.

En un experimento similar en Chile, se comparó el efecto de información personalizada con información general. Los autores estimaron un aumento de alrededor del 12% en el monto de ahorros voluntarios realizados por los participantes. Esto se debe en parte a un aumento de alrededor de 1.5 puntos porcentuales en el número de personas que hacen una contribución voluntaria. Si bien es pequeño, esto corresponde a un aumento de alrededor del 30% en el número de personas que hace al menos una contribución de este tipo. Además, este cambio fue más fuerte para aquellos que también sobreestimaron sus ingresos por pensión en el momento de la intervención. Por lo tanto, la incapacidad de una persona para comprender cómo le afecta el sistema de pensiones puede explicar en parte el bajo ahorro para el retiro (Fuentes et al., 2017).

²⁴ Mercer es una consultora que brinda asesoramiento y soluciones tecnológicas para satisfacer las necesidades de salud, patrimonio y carrera de una fuerza laboral cambiante en las organizaciones. Elabora un Índice Global de Pensiones. <https://www.latam.mercer.com/about-mercero.html%3F>

d) Programas motivacionales para promover aportaciones voluntarias

La falta de claridad en los plazos para la preparación del retiro y la percepción de la alta complejidad en la planeación de la jubilación conduce a una mayor procrastinación en el ahorro para la vejez por parte de los trabajadores. Esta situación se ve agravada por el enfoque de responsabilidad y cuidado que muchas mujeres tienen hacia los demás, lo que a menudo las lleva a descuidar su propia seguridad financiera mientras se ocupan de las necesidades de otros. Además, existe desconocimiento en las opciones para hacer aportaciones voluntarias, lo que resulta en una baja participación. El problema es aún mayor en el caso de las mujeres, donde sólo el 5.4% de las mujeres de 18 a 70 años que tiene una cuenta para el retiro realiza aportaciones voluntarias (CNBV & INEGI, 2021).

Para abordar este problema, se sugiere la implementación de un programa motivacional que promueva la participación en programas de aportaciones voluntarias desde el momento en que se contrata al trabajador, y de esta forma, posicionar el ahorro para el retiro entre las mujeres como una forma de protección y contención del riesgo durante la vejez. La literatura encuentra que las decisiones planteadas como opciones por defecto son muy exitosas, por lo que hay un impacto positivo en programas de este tipo. La combinación de la simplicidad en los procesos de adhesión y las herramientas de economía del comportamiento pueden ser clave para impulsar la participación y fomentar una cultura de ahorro para el retiro.

Un ejemplo exitoso de este tipo, fue la intervención realizada en EUA, donde se ofreció un plan de ahorro al momento de firmar el contrato laboral. El hecho de que el 95% de los nuevos trabajadores participara en este plan demuestra el poder de la intervención temprana y la simplicidad en el proceso de adhesión (Bosch, M. A. et al, 2021).

Otras formas de abordar el problema, es mediante cartas informativas o a través del consumo al destinar un porcentaje del Impuesto al Valor Agregado (IVA). Como evidencia del primer caso, se encuentra el programa implementado por el Laboratorio de Ahorro para el Retiro en colaboración con SURA AM. A través de cuatro cartas informativas que combinaban herramientas de economía del comportamiento, este programa logró aumentar la participación en el Ahorro Previsional Voluntario Grupal entre los empleados de ingresos medios. Aunque los resultados obtenidos podrían considerarse modestos, es importante destacar que el programa se llevó a cabo sin costo adicional para la empresa, lo que demuestra la eficacia de estrategias que pueden implementarse con recursos limitados (Bosch, M. A. et al, 2021).

En cuanto al segundo caso, es importante mencionar que la recaudación de cotizaciones a través del consumo de las personas trabajadoras mediante

mecanismos como destinar un porcentaje del IVA a las cuentas individuales, podría ayudar a aumentar la cobertura previsional contributiva. También se podrían establecer reglas automáticas para destinar parte del consumo al ahorro individual mediante aplicaciones tecnológicas. Estos enfoques podrían beneficiar tanto a las personas trabajadoras formales como a los informales (FIAP, 2023). En Uruguay se aprobó que un porcentaje del IVA se vaya a las cuentas individuales de las personas trabajadoras (AMAFORE-FIAT, 2023).

En el caso de México, programas de ahorro automatizados como las cuentas de CETES DIRECTO, han sido muy exitosos. A mediados de 2023, contaba con 1.58 millones de contratos y administraba más de \$96,000 millones de pesos en montos de inversión (Bazán, 2023). Sin embargo, sólo el 36% de los inversionistas son mujeres y el restante 64% son hombres. Cabe destacar que esta brecha va disminuyendo, aunque a un ritmo lento, pues hace 10 años las mujeres representaban el 26% de los inversionistas. Estos resultados son relevantes ya que los programas de ahorro automatizado como este pueden servir como referencia para promover las aportaciones voluntarias. Implementar un programa motivacional adaptado, que tenga en cuenta las particularidades y desafíos enfrentados por las mujeres en el ámbito financiero, podría contribuir para fomentar su participación.

Ha resultado positivo crear condiciones de adhesión a programas de ahorro automatizado. Una posible opción es ofrecer un plan de inicio ligado a algún evento, como el matrimonio o el desempleo; otra posibilidad, es incluir un “periodo de prueba” para que las personas comiencen con una aportación muy limitada que se podrá aumentar de forma paulatina. Este sistema, parecido a la estrategia del caballo de Troya (Freedman & Fraser, 1966), permite que las personas tengan menor resistencia a un cobro automático y aumentan la probabilidad de que se adhieran a él, capitalizando además el sesgo del *status quo*.

Por último, es recomendable realizar un estudio sobre el impacto real y potencial de las herramientas digitales tales como GanAhorro y Millas para el Retiro, además de preparar una regulación de dichos productos que dé mayor certidumbre a los trabajadores de beneficiarse de este tipo de productos.

7.4 Fortalecimiento de la perspectiva de género en SAR

El SAR en México se enfrenta al desafío de incorporar la perspectiva de género, asegurando que las políticas y prácticas reflejen las necesidades y contribuciones de todas las personas, particularmente las mujeres y reducir las brechas de género existentes.

Este apartado ofrece un enfoque estratégico y basado en evidencia para reforzar la perspectiva de género en el SAR, delineando áreas clave de

intervención que alinean el sistema con estándares internacionales y promueven la participación activa de las mujeres en su estructura de gobernanza y procesos de toma de decisiones.

El compromiso con la integración de la perspectiva de género en el SAR exige una aproximación que trascienda los esfuerzos aislados, buscando la coherencia con las normativas y buenas prácticas internacionales. A continuación, se presentan tres áreas de intervención estratégica diseñadas para avanzar en esta dirección.

a) Adopción de procesos con perspectiva de género según estándares internacionales

El SAR en México se enfrenta al desafío de integrar la perspectiva de género en sus políticas y prácticas cotidianas para combatir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres. Esto es esencial para asegurar que el sistema de retiro sea justo e igualitario para todas y todos sus usuarios. La propuesta de política que se presenta a continuación fusiona cuatro metodologías internacionales en un proceso integrado y simplificado, diseñado para ser práctico y aplicable en las instancias involucradas del SAR (Blonder, 2010).

Este marco integrado combina elementos esenciales de varias metodologías para efectuar cambios significativos y duraderos. Adopta la **perspectiva de género** como un lente crítico para revisar todas las operaciones y políticas, fomentando una mirada que analiza las relaciones de poder y las prácticas sociales. Utiliza el **análisis de género** para comprender y actuar sobre las diferencias específicas en las necesidades, roles y oportunidades de las mujeres dentro del sistema de retiro. Además, reconoce y prioriza tanto las necesidades básicas como los **intereses estratégicos** para garantizar que las acciones no solo atiendan requerimientos inmediatos, sino que también promuevan cambios estructurales que beneficien a las usuarias en el largo plazo y posibiliten la erradicación de las brechas de género en el retiro.

El proceso integrado propuesto se desglosa en diez pasos claros y definidos que facilitan su instrumentación. Comienza con una evaluación inicial de género para identificar las brechas existentes, seguido de formación y sensibilización en perspectiva de género para todo el personal del SAR. Los siguientes pasos incluyen la definición de necesidades y objetivos, revisión de políticas y procedimientos a través de la lente de género, integración de esta perspectiva en nuevas políticas, desarrollo de estrategias y acciones concretas, instrumentación de estas acciones y concluye con un riguroso proceso de monitoreo y evaluación. Este ciclo se completa con la retroalimentación y ajustes necesarios para asegurar que las políticas y prácticas sean efectivas y pertinentes, culminando con la preparación de informes detallados que

promuevan la transparencia y el diálogo continuo entre los stakeholders y la comunidad en general.

Implementar este marco no solo es crucial para la igualdad dentro del SAR, sino que también establece un modelo replicable para la integración de la igualdad de género en sistemas de seguridad social a nivel nacional e internacional. Este enfoque asegura que el SAR sea un sistema más justo, inclusivo y representativo, donde las políticas de ahorro para el retiro reflejen y respeten las necesidades y derechos de todas las personas, contribuyendo significativamente al avance hacia una sociedad más igualitaria y en la que la brecha de género para el retiro deje de ser una constante.

b) Fortalecimiento de la participación de las mujeres usuarias en la toma de decisiones

En el SAR de México, la representación y participación de las mujeres que son usuarias en los procesos de toma de decisiones aún no es suficiente para reflejar de manera adecuada sus necesidades, retos y perspectivas. Si se les incluye, la capacidad del sistema para responder efectivamente a las realidades de la mitad de la población mexicana, aumentaría y sería una manera de contribuir de manera paulatina a la eliminación de las brechas y desigualdades de género y a la creación de políticas que contemplan las diferencias significativas en las experiencias de las mujeres comparadas con las de los hombres. Es crucial que las usuarias tengan una voz activa y decisiva para garantizar que el SAR desarrolle un entorno de ahorro para el retiro que sea justo, digno e igualitario para todas y todos.

Para abordar este desafío, es esencial crear espacios para fortalecer la participación de las mujeres en las instancias relevantes de decisión del SAR. Esto implica asegurar una representación relevante de las mujeres en los comités y entidades decisorias, sino también establecer foros y mecanismos que permitan una consulta directa y continua con las mujeres usuarias. Estos espacios deben diseñarse para acoger y valorar las voces de las mujeres en su diversidad, considerando factores de interseccionalidad como la edad, etnia, región, idioma, educación, entre otros, asegurando que todas las usuarias puedan compartir sus necesidades específicas, desafíos y expectativas con la certeza de que serán escuchadas y sus retos tomados en cuenta para resolver los desafíos que puedan plantear.

Podemos considerar un caso que puede adaptarse a esta propuesta. Es el caso de Nueva Zelanda en donde la Comisión de retiro, Te Ara Ahunga Ora (2022), se planteó que para resolver cuestiones de salud de las mujeres y las personas en general, deben incluir a las familias en los procesos de toma de decisiones para que sus voces, retos y desafíos sean considerados. Esto es visualizado como un mecanismo para el desarrollo de políticas de bienestar social más equitativas e igualitarias.

Una participación de esta naturaleza podría permitir abordar de manera efectiva las necesidades específicas de las usuarias, resultando en decisiones que las impacten de manera positiva.

Una medida así no solo fomentaría una mayor igualdad de género dentro del SAR, sino que también enriquecería el proceso de formulación de políticas con una amplia variedad de perspectivas y experiencias. Esto, a su vez, aumentaría la eficacia del sistema y aseguraría que las políticas de ahorro para el retiro atiendan de manera adecuada y respetuosa las necesidades de todas las personas, contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria y a un sistema de retiro más incluyente y representativo.

c) Desarrollo de indicadores para medir el avance en la integración de la perspectiva de género

El establecimiento de indicadores específicos de género es crucial para medir el progreso y la efectividad de las políticas de igualdad de género dentro del SAR. La existencia de herramientas cuantificables y sistemáticas puede significar un paso fundamental para la adecuada y precisa evaluación y visibilización de los avances que han tenido lugar y los que se generarán a partir de las decisiones que se sigan tomando. Las métricas y datos claros le permitirán seguir ajustando sus estrategias fundamentadas en evidencias y comunicar sus logros de manera transparente y verificable.

Para superar este desafío, se propone desarrollar e implementar un conjunto robusto de indicadores de género que permitan monitorear diversos aspectos como la igualdad en contribuciones y beneficios, la representatividad de género en los órganos de decisión, y la satisfacción y accesibilidad de los servicios para las mujeres, entre otros. Es importante también considerar la creación de mecanismos para la recolección y análisis regular de datos en todas las áreas, facilitando una revisión continua y la adaptación oportuna de las políticas para alcanzar los objetivos de igualdad de género previamente establecidos.

Una herramienta innovadora en la evaluación de la integración de la perspectiva de género son los *scorecards* o tablas de puntuación, utilizados eficazmente en países como Australia (WGEA, 2023). Estos *scorecards* se desarrollan tanto para *inputs* como para *outputs* de la toma de decisiones y las políticas públicas, proporcionando una visión clara y estructurada del progreso hacia la igualdad de género.

Un ejemplo de cómo los *scorecards* de *inputs* pueden desarrollarse, es evaluando las inversiones y recursos asignados específicamente para iniciativas de género, como programas de capacitación, construcción de espacios de comunicación con las usuarias, cumplimiento de compromisos internacionales de México en la materia como los establecidos en la CEDAW de la cual el país

es firmante, presupuesto para el Consejo asesor de género, y el desarrollo de políticas específicas, entre otros.

Por otro lado, los *scorecards* de *outputs* se enfocan en los resultados y efectos de estas políticas, como la mejora en la calidad de vida de las mujeres y la reducción de la brecha de género en las pensiones, nivel de satisfacción de las usuarias, entre otros. Puede considerarse también medir el nivel de ahorro, el número de cuentas para las mujeres, la densidad de cotización y las políticas públicas que operen en ese sentido.

En Chile, por ejemplo, se han implementado indicadores de género en el sistema de pensiones como parte de una agenda de igualdad de género más amplia, lo cual ha permitido monitorear efectivamente la brecha de género en las pensiones y la participación femenina en el mercado laboral (SP, 2023). La adopción de esta metodología proporciona una base sólida para la toma de decisiones informada y fomenta una mayor transparencia y rendición de cuentas.

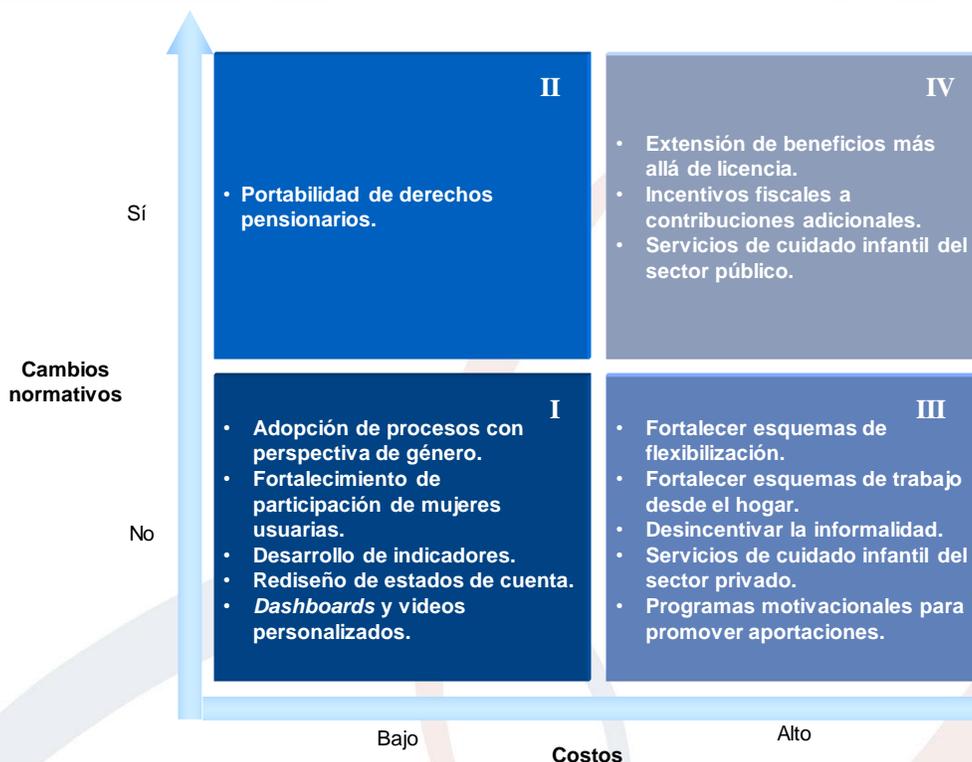
Implementar un sistema de monitoreo bien estructurado es fundamental para asegurar un seguimiento efectivo del progreso hacia un sistema de ahorro para el retiro más igualitario e incluyente. Además, establece un modelo para la integración de la igualdad de género en sistemas de seguridad social a nivel nacional e internacional, garantizando que las políticas y servicios del SAR reflejen las necesidades de toda la población y promuevan la igualdad de género de manera efectiva y sostenible y hagan evidente su compromiso con la erradicación de la brecha de género.

Este conjunto de políticas propuestas ataca diferentes causas raíz del problema, por lo que una correcta implementación contribuirá de forma importante en el cierre de la brecha de género en pensiones.

7.5 Priorización de las propuestas de política

El conjunto de políticas públicas propuestas en las cuatro líneas de acción tiene como objetivo atacar diversas de las causas identificadas por el diagrama causas raíz y el modelo de ecuaciones estructurales. Si bien estas políticas han probado tener importantes impactos positivos en otros países, la facilidad para ser implementadas en México estará determinada en gran medida por la necesidad de realizar cambios normativos y el costo económico de ejecutarlas.

La siguiente gráfica ordena las propuestas de acuerdo con estas dos dimensiones.



Gráfica 22 Priorización de política pública

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

El eje vertical ordena las propuestas de acuerdo con la necesidad de realizar cambios normativos como una precondition para ejecutar la política. El eje horizontal se refiere al costo económico asociado a ejecutar la política. Los cuadrantes están ordenados de menor a mayor dificultad de implementación.

Las políticas del Cuadrante I, de bajo costo y que no requieren cambios normativos, son por su naturaleza las de más fácil implementación. Se refieren a cambios organizacionales y/o de diseño que, dadas sus características, se pueden realizar en el corto plazo. Estas políticas son las enfocadas en fortalecer la perspectiva de género de los procesos y mejorar la toma de decisiones tanto de las instituciones como de las usuarias, por medio de la provisión de mejor información.

En el Cuadrante II, de bajo costo y que requiere cambios en la normatividad, se encuentra la política de portabilidad de derechos pensionarios. Si bien un cambio normativo siempre tiene complejidad, este cambio probablemente no tendrá mucha oposición, ya que es la extensión natural de cambios que se han realizado los últimos años (portabilidad entre IMSS e ISSSTE).

El Cuadrante III, de alto costo y que no requiere cambios en la normatividad, incluye políticas que van a requerir un rol de promoción por parte del estado, e inversión principalmente por parte del sector privado. El fortalecimiento de

esquemas de flexibilización y de esquemas de trabajo desde el hogar, requiere cambios en el entorno laboral actual que impactarán de forma importante la probabilidad de que las mujeres continúen trabajando. Los servicios de cuidado infantil significarán inversión y gastos de operación para las empresas. Finalmente, la inversión en programas motivacionales recaería mayormente en las AFORES, ya que serían las principales beneficiarias de este programa.

El Cuadrante IV, incluye programas con alto costo y que requieren cambios en la normatividad. El costo de estos programas se puede dar en la forma de menores ingresos o mayores costos. Los incentivos fiscales podrían impactar los ingresos tributarios, aunque de permanecer en los órdenes de magnitud actuales, el impacto sería relativamente pequeño. La extensión de beneficios más allá de la licencia, de continuar con los esquemas actuales, podría significar un costo importante para los institutos de seguridad social. Al igual que en el caso del sector privado, los servicios de cuidado infantil por parte del sector público, requiere de importantes costos de inversión y operación.

8. Bibliografía

- AAUW. (s/f). *With relatively so few women in some math and science careers, girls have fewer role models to inspire their interest in these fields*. American Association of University Women. <https://www.aauw.org/resources/article/fast-facts-stem/>
- Agnew, J. R., Anderson, L. R., Gerlach, J. R., & Szykman, L. R. (2008). Who Chooses Annuities? An Experimental Investigation of the Role of Gender, Framing, and Defaults. *The American Economic Review*, 98(2), 418-422.
- Agnew, J. R., & Szykman, L. R. (2005). Asset Allocation and Information Overload: The Influence of Information Display, Asset Choice, and Investor Experience. *Journal of Behavioral Finance*, 6(2), 57-70. https://doi.org/10.1207/s15427579jpfm0602_2
- Agnew, S., & Cameron-Agnew, T. (2015). The influence of consumer socialisation in the home on gender differences in financial literacy. *International Journal of Consumer Studies*, 39(6), 630-638. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12179>
- Aguilar-Gomez, S., Arceo-Gomez, E., & De la Cruz Toledo, E. (2019). Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure (SSRN Scholarly Paper 3497089). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3497089>
- Aldlaigan, A. H., & Buttle, F. A. (2001). Consumer involvement in financial services: An empirical test of two measures. *International Journal of Bank Marketing*, 19(6), 232-245. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006022>
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011). Chapter 1 - Personality Psychology and Economics11<https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53444-6.00001-8>
- AMAFORE-FIAT. (2023). Seminario Internacional AMAFORE-FIAT 2023. Ciudad de México, México. Obtenido de <https://encuentroamafore.mx/>
- Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143.
- Anderson, A., Baker, F., & Robinson, D. T. (2017). Precautionary savings, retirement planning and misperceptions of financial literacy. *Journal of Financial Economics*, 126(2), 383-398. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.07.008>
- Anderson, A., & Robinson, D. T. (2018). *Who Feels the Nudge? Knowledge, Self-Awareness and Retirement Savings Decisions* (Working Paper 25061). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w25061>
- Arch, E. C. (1993). Risk-Taking: A Motivational Basis for Sex Differences. *Psychological Reports*, 73(1), 3-11. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.1.3>
- Ashraf, N., & Aycinena, D. (s. f.). *Remittances and the Problem of Control: A Field Experiment Among Migrants from El Salvador*.
- Ashraf, N., Karlan, D., & Yin, W. (2006). Tying Odysseus to the Mast: Evidence From a Commitment Savings Product in the Philippines. *The Quarterly Journal of Economics*, 121(2), 635-672. <https://doi.org/10.1162/qjec.2006.121.2.635>

- Atkinson, S. M., Baird, S. B., & Frye, M. B. (2003). Do Female Mutual Fund Managers Manage Differently? *Journal of Financial Research*, 26(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/1475-6803.00041>
- Arza, C. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea? *CEPAL, Serie Asuntos de Género*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40936-diseno-sistemas-pensiones-la-igualdad-genero-que-dice-la-experiencia-europea>
- Baekström, Y., Marsh, I. W., & Silvester, J. (2021). Financial advice and gender: Wealthy individual investors in the UK. *Journal of Corporate Finance*, 71, 101882. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101882>
- Bagozzi, R. P. (1992). The Self-Regulation of Attitudes, Intentions, and Behavior. *Social Psychology Quarterly*, 55(2), 178-204. <https://doi.org/10.2307/2786945>
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.25.5.729>
- Bannier, C. E., & Schwarz, M. (2018). Gender- and education-related effects of financial literacy and confidence on financial wealth. *Journal of Economic Psychology*, 67, 66-86. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2018.05.005>
- Barber, B. M., & Odean, T. (2001). The Internet and the Investor. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 41-54. <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.41>
- Bazán, A. (17 de Julio de 2023). Cetes Directo vive un auge gracias a la inflación. *Expansión*. <https://expansion.mx/economia/2023/07/17/por-que-los-cetes-se-solvieron-tan-populares#:~:text=El%20C3%A9xito%20de%20esta%20plataforma,el%20res-tante%2064%25%20son%20hombres.>
- Beach, L. R., & Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals, and plans in decision making. *Acta Psychologica*, 66(3), 201-220. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(87\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0001-6918(87)90034-5)
- Benartzi, S., Beshears, J., Milkman, K. L., Sunstein, C. R., Thaler, R. H., Shankar, M., Tucker-Ray, W., Congdon, W. J., & Galing, S. (2017). Should Governments Invest More in Nudging? *Psychological Science*, 28(8), 1041-1055. <https://doi.org/10.1177/0956797617702501>
- Bernheim, B. D., & Garrett, D. M. (2003). The effects of financial education in the workplace: Evidence from a survey of households. *Journal of Public Economics*, 87(7), 1487-1519. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(01\)00184-0](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(01)00184-0)
- Berniell, I. et al. (Junio de 2019). Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral. *CEDLAS Instituto de Investigaciones Económicas*. <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/mujeres-en-busca-de-flexibilidad-maternidad-e-informalidad-laboral/>
- Bertrand, M., Mullainathan, S., & Shafir, E. (2006). Behavioral Economics and Marketing in Aid of Decision Making among the Poor. *Journal of Public Policy & Marketing*, 25(1), 8-23. <https://doi.org/10.1509/jppm.25.1.8>
- Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B. C. (2013). Simplification and saving. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 95, 130-145. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.03.007>

- Binns, C. (19 de February de 2021). *What's Behind the Pay Gap in STEM Jobs?* Stanford University: <https://www.gsb.stanford.edu/insights/whats-behind-pay-gap-stem-jobs>
- Blonder, G. (2010). Incorporación del análisis y de la equidad e igualdad como temas y objetivos transversales en los programas de la OEA. Flacso/Comisión Interamericana de Mujeres Organización de Estados Americanos (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA): <https://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaIntegracionGenero-ES.doc>
- Bolio, E. et al. (2022). *Uneven parity*. M. & Company, Ed. <https://womenmattermx.com/document/Uneven%20Parity.pdf>
- Bonnet, C. and Hourriez, J. (2012), 'Gender equality in pensions: What role for rights accrued as a spouse or a parent?', *Population*, 67, 1, 123–46.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & Weel, B. ter. (2008). The Economics and Psychology of Personality Traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.972>
- Börsch-Supan, A. H., & Coile, C. (2018). *Social Security Programs and Retirement Around the World: Reforms and Retirement Incentives – Introduction and Summary* (Working Paper 25280). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w25280>
- Bosch, M., & Rubli, A. (2023). Increasing Retirement Savings through Access Points and Persuasive Messages: Evidence from Mexico. *Journal of Human Resources*, 58(5), 1752-1781. <https://doi.org/10.3368/jhr.58.5.0220-10750R2>
- Bosch, M. et al. (2021). Ahorro sin barreras: Lecciones de las intervenciones del Laboratorio de Ahorro para el Retiro. United States of America: IADB: Inter-American Development Bank. <https://policycommons.net/artifacts/1453284/ahorro-sin-barrera>
- Braunstein, E., & Folbre, N. (2001). To Honor and Obey: Efficiency, Inequality, and Patriarchal Property Rights. *Feminist Economics*, 7(1), 25–44. <https://doi.org/10.1080/713767276>
- Brüggen, E. C., Post, T., & Schmitz, K. (2019). Interactivity in online pension planners enhances engagement with retirement planning – but not for everyone. *Journal of Services Marketing*, 33(4), 488-501. <https://doi.org/10.1108/JSM-02-2018-0082>
- Bucher-Koenen, T., Ferrari, I., & Pettinicchi, Y. (2021). Pension Knowledge and the Effectiveness of Pension Reforms. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3883256>
- Bucher-Koenen, T., Lusardi, A., Alessie, R., & Van Rooij, M. (2017). How Financially Literate Are Women? An Overview and New Insights. *Journal of Consumer Affairs*, 51(2), 255-283. <https://doi.org/10.1111/joca.12121>
- Budig, Michelle J., and Paula England. "The wage penalty for motherhood." *American sociological review* 66.2 (2001): 204-225.
- Burn, I., Button, P., Figinski, T., & McLaughlin, J. (2020). Why Retirement, Social Security, and Age Discrimination Policies Need to Consider the Intersectional Experiences of Older Women. *Public Policy & Aging Report*, 30(3).

- CAF. (5 de Marzo de 2021). *Maternidad y trabajos flexibles en América Latina*. Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe.
<https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/03/maternidad-y-trabajos-flexibles-en-america-latina/>
- Cámara de Diputados. (15 de Diciembre de 2023). Proponen flexibilizar el horario laboral a madres trabajadoras con hijas e hijos en educación básica. *Cámara de Diputados LXV Legislatura*, Boletín No. 5739.
<https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index>
- CELIG. (Agosto de 2023). Estudio sobre sistemas de cuidados: aportes para la Ciudad de México. *Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género*.
<https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2023/09/CELIG-Estudio-Cuidados-Ago-2023.pdf>
- Cepal, N. U. (2021). *Panorama Social de América Latina 2020*. Cepal.
- Cesario, J., Higgins, E. T., & Scholer, A. A. (2008). Regulatory Fit and Persuasion: Basic Principles and Remaining Questions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 444-463. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00055.x>
- Chan, K., Huang, E., & Lassu, R. (2018). Understanding Financially Stressed Millennials' Hesitancy to Seek Help: Implications for Organizations. *Journal of Financial Education*, 43, 141.
- Chan, S., & Stevens, A. H. (2008). What You Don't Know Can't Help You: Pension Knowledge and Retirement Decision-Making. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 253-266.
- Chapa, J., Saldaña, J., & De León, V. (6 de marzo de 2023). Haciendo cuentas: ¿Cuánto vale el trabajo doméstico? *Revista IMEF*.
<https://www.revista.imef.org.mx/articulo/haciendo-cuentas-cuanto-vale-el-trabajo-domestico/>
- Chatterjee, S., Finke, M., & Harness, N. (2011). The impact of self-efficacy on wealth accumulation and portfolio choice. *Applied Economics Letters*, 18(7), 627-631.
<https://doi.org/10.1080/13504851003761830>
- Chernev, A., Böckenholt, U., & Goodman, J. (2015). Choice overload: A conceptual review and meta-analysis. *Journal of Consumer Psychology*, 25(2), 333-358.
<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2014.08.002>
- Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B. C. (2010). Why Does the Law of One Price Fail? An Experiment on Index Mutual Funds. *The Review of Financial Studies*, 23(4), 1405-1432. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhp097>
- Chou, K.-L., Yu, K.-M., Chan, W.-S., Wu, A. M., Zhu, A. Y. F., & Lou, V. W. Q. (2015). Perceived retirement savings adequacy in Hong Kong: An interdisciplinary financial planning model. *Ageing & Society*, 35(8), 1565-1586.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X14000373>
- Chzhen, Y. et al. (June de 2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*. UNICEF.
<https://www.unicef.ch/de/media/961/download?attachment>
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social Influence: Compliance and Conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 591-621.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>

- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A Focus Theory of Normative Conduct: A Theoretical Refinement and Reevaluation of the Role of Norms in Human Behavior. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 24, pp. 201-234). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60330-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60330-5)
- Ciminelli, et al. (2021). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*. OECD Economics Department Working Papers No. 1668. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/02ef3235-en.pdf?expires=1714778513&id=id&acname=ocid195184&checksum=815A20D3A9AF13D6F3C5B3B6894EBF35>
- Clark, G., Knox-Hayes, J., & Strauss, K. (2009). Financial Sophistication, Salience, and the Scale of Deliberation in UK Retirement Planning. *Environment and Planning A*, 41, 2496-2515. <https://doi.org/10.1068/a41265>
- Clark, R. L. (2023). Effectiveness of employer-provided financial education programs. *Journal of Financial Literacy and Wellbeing*, 1(1), 154-168. <https://doi.org/10.1017/flw.2023.1>
- CNBV & INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2021*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2021/>
- Cobb-Clark, D. A., Kassenboehmer, S. C., & Sinning, M. G. (2016). Locus of control and savings. *Journal of Banking & Finance*, 73, 113-130. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2016.06.013>
- Collins, J. M., & Urban, C. (2016). The Role of Information on Retirement Planning: Evidence from a Field Study. *Economic Inquiry*, 54(4), 1860-1872. <https://doi.org/10.1111/ecin.12349>
- CONSAR. (23 de Mayo de 2017). *CONSAR lanza nueva herramienta digital para estimular mayor competencia entre las AFORE*. Obtenido de Gobierno de México - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro: <https://www.gob.mx/consar/articulos/consar-lanza-nueva-herramienta-digital-para-estimular-mayor-competencia-entre-las-afore-108486>
- CONSAR. (16 de Mayo de 2021). *Glosario del Sistema de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de Gobierno de México, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro : [https://www.gob.mx/consar/articulos/glosario-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro#:~:text=Estas%20aportaciones%20son%20de%20naturaleza,Federal%20y%20el%20propio%20trabajador.&text=Cantidades%20adicionales%20que%20pueden%20aportar,domicili%C3%A1ndolas%20a%](https://www.gob.mx/consar/articulos/glosario-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro#:~:text=Estas%20aportaciones%20son%20de%20naturaleza,Federal%20y%20el%20propio%20trabajador.&text=Cantidades%20adicionales%20que%20pueden%20aportar,domicili%C3%A1ndolas%20a%20)
- CONSAR. (Octubre de 2022). *Equidad de género en pensiones. El caso de México*.
- Cupák, A., Kolev, G., & Brokešová, Z. (2019). Financial literacy and voluntary savings for retirement: Novel causal evidence. *The European Journal of Finance*, 25(16), 1606-1625. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2019.1641123>
- D'Acunto, F. (2019). Identity and Choice Under Risk (SSRN Scholarly Paper 3466626). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3466626>

- Daminato, C., Filippini, M., & Haufler, F. (2022). *Digitalization and Retirement Contribution Behavior: Evidence from Administrative Data* (SSRN Scholarly Paper 3740607). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3740607>
- Debets, S., Prast, H., Rossi, M., & van Soest, A. (2018). *Pension Communication in the Netherlands and Other Countries* (SSRN Scholarly Paper 3284409). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3284409>
- Debets, S., Prast, H., Rossi, M., & Van Soest, A. (2022). Pension communication, knowledge, and behaviour. *Journal of Pension Economics and Finance*, 21(1), 99-118. <https://doi.org/10.1017/S1474747220000232>
- Dinkova, M., Elling, S., Kalwij, A., & Lentz, L. (2022). You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation. *Journal of Pension Economics & Finance*, 21(1), 38-55. <https://doi.org/10.1017/S1474747220000141>
- DOF. (30 de Diciembre de 2022). *Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2023*. Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676228&fecha=30/12/2022#gsc.tab=0
- Dolls, M., Doerrenberg, P., Peichl, A., & Stichnoth, H. (2018). Do retirement savings increase in response to information about retirement and expected pensions? *Journal of Public Economics*, 158, 168-179. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.12.014>
- Duflo, E., & Saez, E. (2002). Participation and investment decisions in a retirement plan: The influence of colleagues' choices. *Journal of Public Economics*, 85(1), 121-148. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(01\)00098-6](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(01)00098-6)
- Dupas, P., & Robinson, J. (2013). Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(1), 163-192. <https://doi.org/10.1257/app.5.1.163>
- Dushi, I., & Honig, M. (2015). How much do respondents in the health and retirement study know about their contributions to tax-deferred contribution plans? A cross-cohort comparison. *Journal of Pension Economics & Finance*, 14(3), 203-239. <https://doi.org/10.1017/S1474747214000237>
- Eberhardt, W., Brügger, E., Post, T., & Hoet, C. (2019). *The Retirement Belief Model: Understanding the Search for Pension Information* (SSRN Scholarly Paper 3205085). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205085>
- Eberhardt, W., Brügger, E., Post, T., & Hoet, C. (2021). Engagement behavior and financial well-being: The effect of message framing in online pension communication. *International Journal of Research in Marketing*, 38(2), 448-471. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2020.11.002>
- Eismann, M., Verbeij, T., & Henkens, K. (2019). Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception. *Psychology and Aging*, 34. <https://doi.org/10.1037/pag0000377>
- Ellen, P. S., Wiener, J. L., & Fitzgerald, M. P. (2012). Encouraging People to Save for Their Future: Augmenting Current Efforts with Positive Visions of the Future.

- Journal of Public Policy & Marketing*, 31(1), 58-72.
<https://doi.org/10.1509/jppm.09.089>
- Farrell, L., Fry, T. R. L., & Risse, L. (2016). The significance of financial self-efficacy in explaining women's personal finance behaviour. *Journal of Economic Psychology*, 54, 85-99. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.07.001>
- Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, 25(99), 209-248.
- Fernandes, D., Lynch, J. G., & Netemeyer, R. G. (2014). Financial Literacy, Financial Education, and Downstream Financial Behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861-1883. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1849>
- FIAP. (Enero de 2023). *Once propuestas para aumentar la cobertura previsional contributiva en América Latina*. Obtenido de Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones: <https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2023/01/NP68-nota-de-pensiones-esp.pdf>
- Finke, M. S., & Huston, S. J. (2014). Financial Literacy and Education. En *Investor Behavior* (pp. 63-82). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118813454.ch4>
- Fisher, P. (2015). Gender differences in saving among low- to moderate-income households. *Financial Services Review*, 24.
- Förster, J., & Higgins, E. T. (2005). How Global Versus Local Perception Fits Regulatory Focus. *Psychological Science*, 16(8), 631-636. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01586.x>
- Freedman, J. L., & Fraser, S. C. (1966). Compliance without pressure: The foot-in-the-door technique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 195-202. <https://doi.org/10.1037/h0023552>
- Freitas, A. L., Gollwitzer, P., & Trope, Y. (2004). The influence of abstract and concrete mindsets on anticipating and guiding others' self-regulatory efforts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(6), 739-752. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2004.04.003>
- Frieze, I. H., Whitley, B. E., Hanusa, B. H., & McHugh, M. C. (1982). Assessing the theoretical models for sex differences in causal attributions for success and failure. *Sex Roles*, 8(4), 333-343. <https://doi.org/10.1007/BF00287273>
- Fuentes, O., Lafortune, J., Riutort, J., Tessada, J., & Villatoro, F. (2017). Personalized Information as a Tool to Improve Pension Savings: Results from a Randomized Control Trial in Chile. *Documentos de Trabajo*, Article 483. <https://ideas.repec.org//p/ioe/doctra/483.html>
- Fuentes, O., Lafortune, J., Riutort, J., Tessada, J., & Villatoro, F. (2022). Personalized Information as a Tool to Improve Pension Savings: Results from a Randomized Control Trial in Chile. *Economic Development and Cultural Change*. <https://doi.org/10.1086/720718>
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 427-434. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.427>

- Fujita, K., & Han, H. A. (2009). Moving Beyond Deliberative Control of Impulses: The Effect of Construal Levels on Evaluative Associations in Self-Control Conflicts. *Psychological Science*, 20(7), 799-804. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02372.x>
- Garduño Rivera, R. (2013). Factors that influence women's economic participation in Mexico. *Economía Mexicana Nueva Época, volumen Cierre de época, número II de 2013*, pp 541-564.
- Ghazala, R. F. (2017). Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1306-1355. <https://www.iza.org/publications/dp/9417/gender-gaps-in-performance-evidence-from-young-lawyers>
- Goda, G. S., Manchester, C. F., & Sojourner, A. J. (2014). What will my account really be worth? Experimental evidence on how retirement income projections affect saving. *Journal of Public Economics*, 119, 80-92. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.08.005>
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation Intentions and Goal Achievement: A Meta-analysis of Effects and Processes. En *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 38, pp. 69-119). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38002-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38002-1)
- Gottlieb, D., & Mitchell, O. S. (s. f.). *Narrow Framing and Long-Term Care Insurance*.
- Grable, J. E., & Roszkowski, M. J. (2008). The influence of mood on the willingness to take financial risks. *Journal of Risk Research*, 11(7), 905-923. <https://doi.org/10.1080/13669870802090390>
- Gudmunson, C. G., & Danes, S. M. (2011). Family Financial Socialization: Theory and Critical Review. *Journal of Family and Economic Issues*, 32(4), 644-667. <https://doi.org/10.1007/s10834-011-9275-y>
- Gugerty, M. K. (2007). You Can't Save Alone: Commitment in Rotating Savings and Credit Associations in Kenya. *Economic Development and Cultural Change*, 55(2), 251-282. <https://doi.org/10.1086/508716>
- Gustafsson, Siv, and Frank Stafford. 1992. Child Care Subsidies and Labor Supply in Sweden. *The Journal of Human Resources*, 27(1): 204-230.
- Gysler, M., Kruse, J., & Schubert, R. (2002). Ambiguity and Gender Differences in Financial Decision Making: An Experimental Examination of Competence and Confidence Effects. *CER-ETH Economics Working Paper Series*, Article 02/23. <https://ideas.repec.org/p/eth/wpswif/02-23.html>
- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., et al., eds. 2022. *World Values Survey Round Seven, Country-Pooled Datafile Version 4.0*, Madrid: JD Systems Institute and WWSA Secretariat.
- Hastings, J., & Ashton, L. (2008). Financial Literacy, Information, and Demand Elasticity: Survey and Experimental Evidence from Mexico. *National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers*. <https://doi.org/10.3386/w14538>

- Hastings, J., Mitchell, O. S., & Chyn, E. (s. f.). *Fees, Framing, and Financial Literacy in the Choice of Pension Manager*.
- Hastings, J., Mitchell, O. S., (2020). How financial literacy and impatience shape retirement wealth and investment behaviors. *Journal of Pension Economics & Finance*, 19(1), 1-20. <https://doi.org/10.1017/S1474747218000227>
- Henry, C. & Fraga, F. (December de 2019). Gender inequality and old-age income security: The case of Mexico. *International Labour Office, Research Department Working Paper No. 53*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-inst/documents/publication/wcms_734942.pdf
- Hershey, D. A., Henkens, K., & van Dalen, H. P. (2010). What drives retirement income worries in Europe? A multilevel analysis. *European Journal of Ageing*, 7(4), 301-311. <https://doi.org/10.1007/s10433-010-0167-z>
- Hershey, D. A., Jacobs-Lawson, J. M., McArdle, J. J., & Hamagami, F. (2007). Psychological Foundations of Financial Planning for Retirement. *Journal of Adult Development*, 14(1), 26-36. <https://doi.org/10.1007/s10804-007-9028-1>
- Hershfield, H. E. (2011). Future self-continuity: How conceptions of the future self transform intertemporal choice. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1235(1), 30-43. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2011.06201.x>
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and Prevention: Regulatory Focus as A Motivational Principle. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 30, pp. 1-46). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60381-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60381-0)
- Higgins, E. T., & Cornwell, J. F. M. (2016). Securing foundations and advancing frontiers: Prevention and promotion effects on judgment & decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 56-67. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.04.005>
- Hoffmann, A. O. I., & Post, T. (2014). Self-attribution bias in consumer financial decision-making: How investment returns affect individuals' belief in skill. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 52, 23-28. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2014.05.005>
- Hurwitz, A., Lahav, E., & Mugerman, Y. (2021). "Financial less is more": An experimental study of financial communication. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 94, 101756. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2021.101756>
- IMCO. (2023). *El panorama de las vacantes y la población disponible en México*. Instituto Mexicano para la Competitividad: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/07/PanoramaVacantes-en-MX_Documento_20230713.pdf
- Jachimowicz, J. M., Duncan, S., Weber, E. U., & Johnson, E. J. (2019). When and why defaults influence decisions: A meta-analysis of default effects. *Behavioural Public Policy*, 3(2), 159-186. <https://doi.org/10.1017/bpp.2018.43>
- Jacobs-Lawson, J. M., Hershey, D. A., & Neukam, K. A. (2004). Gender Differences in Factors that Influence Time Spent Planning for Retirement. *Journal of Women & Aging*, 16(3-4), 55-69. https://doi.org/10.1300/J074v16n03_05
- Jakobsson, N., Levin, M., & Kotsadam, A. (2013). Gender and Overconfidence: Effects of Context, Gendered Stereotypes, and Peer Group. *Advances in Applied Sociology*, 03, 137-141. <https://doi.org/10.4236/aasoci.2013.32018>

- Jankowski, John. "Caregiver credits in France, Germany, and Sweden: lessons for the United States." *Soc. Sec. Bull.* 71 (2011): 61.
- Jappelli, T., & Padula, M. (2013). Investment in financial literacy and saving decisions. *Journal of Banking & Finance*, 37(8), 2779-2792. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.03.019>
- Jefferson, Therese. "Women and retirement pensions: A research review." *Feminist Economics* 15.4 (2009): 115-145.
- Johnson, E. J., Shu, S. B., Dellaert, B. G. C., Fox, C., Goldstein, D. G., Häubl, G., Larrick, R. P., Payne, J. W., Peters, E., Schkade, D., Wansink, B., & Weber, E. U. (2012). Beyond nudges: Tools of a choice architecture. *Marketing Letters*, 23(2), 487-504. <https://doi.org/10.1007/s11002-012-9186-1>
- Johnson-Laird, P. N. (1983). *Mental models: Towards a cognitive science of language, inference, and consciousness* (p. 528 p.). Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://hal.science/hal-00702919>
- Jorgensen, B. L., & Savla, J. (2010). Financial Literacy of Young Adults: The Importance of Parental Socialization. *Family Relations*, 59(4), 465-478. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2010.00616.x>
- Kahneman, D. (2006). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. En *Progress in Psychological Science around the World. Volume 1 Neural, Cognitive and Developmental Issues*. Psychology Press.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 80(4), 237-251. <https://doi.org/10.1037/h0034747>
- Kaiser, U., Schreier, M., & Janiszewski, C. (2017). The Self-Expressive Customization of a Product Can Improve Performance. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 54(5), 816-834. <https://doi.org/10.1509/jmr.14.0293>
- Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867-893. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>
- Larimer, M. E., Turner, A. P., Mallett, K. A., & Geisner, I. M. (2004). Predicting Drinking Behavior and Alcohol-Related Problems Among Fraternity and Sorority Members: Examining the Role of Descriptive and Injunctive Norms. *Psychology of Addictive Behaviors*, 18(3), 203-212. <https://doi.org/10.1037/0893-164X.18.3.203>
- Liberman, N., Trope, Y., McCrea, S. M., & Sherman, S. J. (2007). The effect of level of construal on the temporal distance of activity enactment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 143-149. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.12.009>
- Liebman, J. B., & Luttmer, E. F. P. (2015). Would People Behave Differently If They Better Understood Social Security? Evidence from a Field Experiment. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(1), 275-299. <https://doi.org/10.1257/pol.20120081>
- Liu, Z., & Brockner, J. (2015). The interactive effect of positive inequity and regulatory focus on work performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 57, 111-116. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.11.009>
- Loewenstein, G., & Chater, N. (2017). Putting nudges in perspective. *Behavioural Public Policy*, 1(1), 26-53. <https://doi.org/10.1017/bpp.2016.7>

- López-Acevedo, G., Freije-Rodríguez, S., Vergara Bahena, M. A., & Cardozo Medeiros, D. (2021). Changes in female employment in Mexico: Demographics, markets and policies. *Estudios Económicos (México, DF)*, 36(1), 115–150.
- Lown, J. M. (2011). *Development and Validation of a Financial Self-Efficacy Scale* (SSRN Scholarly Paper 2006665). <https://papers.ssrn.com/abstract=2006665>
- Lührmann, M., Serra-Garcia, M., & Winter, J. (2018). The Impact of Financial Education on Adolescents' Intertemporal Choices. *American Economic Journal: Economic Policy*, 10(3), 309-332. <https://doi.org/10.1257/pol.20170012>
- Lusardi, A. (2015). Financial Literacy Skills for the 21st Century: Evidence from PISA. *Journal of Consumer Affairs*, 49(3), 639-659. <https://doi.org/10.1111/joca.12099>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby Boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54(1), 205-224. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2006.12.001>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011a). *Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing* (Working Paper 17078). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w17078>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011b). Financial literacy around the world: An overview. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(4), 497-508. <https://doi.org/10.1017/S1474747211000448>
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Lusardi, A., Samek, A., Kapteyn, A., Glinert, L., Hung, A., & Heinberg, A. (2017). Visual tools and narratives: New ways to improve financial literacy. *Journal of Pension Economics & Finance*, 16(3), 297-323. <https://doi.org/10.1017/S1474747215000323>
- Lynch, J. G., & Wood, W. (2006). Special Issue Editors' Statement: Helping Consumers Help Themselves. *Journal of Public Policy & Marketing*, 25(1), 1-7. <https://doi.org/10.1509/jppm.25.1.1>
- Mac Giolla, E., & Kajonius, P. J. (2019). Sex differences in personality are larger in gender equal countries: Replicating and extending a surprising finding. *International Journal of Psychology*, 54(6), 705-711. <https://doi.org/10.1002/ijop.12529>
- Maestas, N. (2018). El regreso al trabajo y las decisiones de empleo de las mujeres. En C. Goldin, & L. Katz, *Mujeres que trabajan más tiempo: aumento del empleo en edades avanzadas* (págs. págs. 55-84). Chicago, Illinois: Universidad de Chicago.
- Magendans, J., Gutteling, J. M., & Zebel, S. (2017). Psychological determinants of financial buffer saving: The influence of financial risk tolerance and regulatory focus. *Journal of Risk Research*, 20(8), 1076-1093. <https://doi.org/10.1080/13669877.2016.1147491>
- Mancini, F. (2019) "Movilidad social intrageneracional y desigualdades de género en México", Documento de trabajo 08/2019, Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

- Marinelli, N., Mazzoli, C., & Palmucci, F. (2017). How does gender really affect investment behavior? *Economics Letters*, 151, 58-61. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.12.006>
- Mastrobuoni, G. (2011). The role of information for retirement behavior: Evidence based on the stepwise introduction of the Social Security Statement. *Journal of Public Economics*, 95(7), 913-925. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.01.003>
- Mateo Díaz, M., & Rodriguez Chamussy, L. (2013). *Childcare and women's labor participation: evidence for Latin America and the Caribbean*. <https://publications.iadb.org/en/childcare-and-womens-labor-participation-evidence-latin-america-and-caribbean>
- Mayer, R. N., Zick, C. D., & Marsden, M. (2011). Does Calculating Retirement Needs Boost Retirement Savings? *Journal of Consumer Affairs*, 45(2), 175-200. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2011.01199.x>
- MDS. (4 de Enero de 2024). *SIEMPRE (Centros de educación y cuidados de sindicatos y empresas)*. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/9809>
- Mier y Terán, M. (2016). La escolaridad, el estrato social y la formación de las primeras uniones en México: una visión de largo plazo.
- Mitchell, O. S., & Utkus, S. P. (2004). *Pension Design and Structure: New Lessons from Behavioral Finance*. OUP Oxford.
- Möhring, Katja. "Employment histories and pension incomes in Europe: A multilevel analysis of the role of institutional factors." *European Societies* 17.1 (2015): 3-26.
- Möhring, Katja. "Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of lifecourse and institutional characteristics." *Ageing & Society* 38.12 (2018): 2560-2589.
- Montford, W., & Goldsmith, R. E. (2016). How gender and financial self-efficacy influence investment risk taking. *International Journal of Consumer Studies*, 40(1), 101-106. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12219>
- Moreno-Bella, E., Willis, G. B., Quiroga-Garza, A., & Moya, M. (2023). Economic inequality shapes the agency–communion content of gender stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 26(5), 1075-1098. <https://doi.org/10.1177/13684302221095338>
- Mrkva, K., Posner, N. A., Reeck, C., & Johnson, E. J. (2021). Do Nudges Reduce Disparities? Choice Architecture Compensates for Low Consumer Knowledge. *Journal of Marketing*, 85(4), 67-84. <https://doi.org/10.1177/0022242921993186>
- Newmeyer, C., Warmath, D., O'Connor, G. E., & Wong, N. (2021). Is Savings Automation Helpful to Liquid Savings? It Depends on Whether You Have a Savings Habit. *Journal of Public Policy & Marketing*, 40(2), 285-297. <https://doi.org/10.1177/0743915620950216>
- Nguyen, N. T., Allen, L. C., & Fraccastoro, K. (2005). Personality Predicts Academic Performance: Exploring the moderating role of gender. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(1), 105-117. <https://doi.org/10.1080/13600800500046313>

- Nordic-Cooperation. (s/f). *Parental leave in Denmark*.
<https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-denmark#:~:text=Parental%20leave%20in%20Denmark,i.e.%2052%20weeks%20in%20all>.
- Nurmi, J. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1-59.
[https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- O'Donoghue, T., & Rabin, M. (1999). Doing It Now or Later. *American Economic Review*, 89(1), 103-124. <https://doi.org/10.1257/aer.89.1.103>
- OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy*.
<https://www.oecd.org/financial/education/oecd-infe-2020-international-survey-of-adult-financial-literacy.pdf>
- OECD. (2021). *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*. París: OECD Publishing. doi:doi.org/10.1787/f7b48808-en
- OECD. (2022). *OECD Reviews of Pension Systems: Slovenia*. (O. P. OECD Reviews of Pension Systems, Ed.)
- ONU Mujeres. (s/f) *Redistribuir el trabajo no remunerado*.
<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work#note>
- ONU Mujeres. (2023). *Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados*. https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final_12_07_1_ONU%20Mujeres.pdf
- Orraca, P., Aguilar, J. G., & Corona, F. (2023). Evolution and Factors Associated with Participation in Mexico's Labor Force, 1960-2020. *Problemas del Desarrollo*, 54(214), 49-76. Scopus.
<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2023.214.69983>
- Oswald, D. L., & Lindstedt, K. (2006). The Content and Function of Gender Self-stereotypes: An Exploratory Investigation. *Sex Roles*, 54(7), 447-458.
<https://doi.org/10.1007/s11199-006-9026-y>
- Padilla-Romo, M., & Cabrera-Hernández, F. (2018). The Effect of Children's Time in School on Mothers' Labor Supply: Evidence from Mexico's Full-Time Schools Program. *Working Papers, Article* 2018-04.
<https://ideas.repec.org//p/ten/wpaper/2018-04.html>
- Paes de Barros, Ricardo, Pedro Olinto, Trine Lunde, and Mirela Carvalho. 2011. *The Impact of Free Childcare on Women's Labor Force Participation: Evidence from Low-Income Neighborhoods of Rio de Janeiro*. Conference Paper, World Bank Economists' Forum
- Pagán, J. A., & Sánchez, S. M. (2000). Gender differences in labor market decisions: Evidence from rural Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 48(3), 619-637.
- Parker, A. M., de Bruin, W. B., Yoong, J., & Willis, R. (2012). Inappropriate Confidence and Retirement Planning: Four Studies with a National Sample. *Journal of Behavioral Decision Making*, 25(4), 382-389. <https://doi.org/10.1002/bdm.745>

- Peeters, Hans, and Wouter De Tavernier. "Integrating Life Course and Pension Policy Perspectives: The Case of Poverty Among Elderly Women." *The Young and the Elderly at Risk: Individual Outcomes and Contemporary Policy Challenges in European Societies*. Intersentia, 2015. 85-106.
- Peters, E., Dieckmann, N. F., Västfjäll, D., Mertz, C. K., Slovic, P., & Hibbard, J. H. (2009). Bringing meaning to numbers: The impact of evaluative categories on decisions. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 15(3), 213-227. <https://doi.org/10.1037/a0016978>
- Ponthieux, Sophie, and Dominique Meurs. "Gender inequality." *Handbook of income distribution*. Vol. 2. Elsevier, 2015. 981-1146.
- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135(2), 322-338. <https://doi.org/10.1037/a0014996>
- Poulter, L. (s. f.). *RETIREMENT PLANNING MOTIVATION FROM A REINFORCEMENT SENSITIVITY THEORY (RST) PERSPECTIVE*.
- Prast, H., Teppa, F., & Smits, A. (2012). *Is Information Overrated? Evidence from the Pension Domain* (SSRN Scholarly Paper 2187301). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2187301>
- Puigvert, J., & Juárez-Torres, M. (2019). Labour force participation and the business cycle in Mexico (Working Paper 2019-04). Working Papers. <https://www.econstor.eu/handle/10419/240672>
- Requero, B., Gandarillas, B., Santos, D., & Paredes, B. (2017). El efecto del foco regulatorio sobre el rendimiento y la evaluación de la formación en el contexto de las organizaciones. *Revista Mexicana de Psicología*, 34.
- Robichaud, M., Dugas, M. J., & Conway, M. (2003). Gender differences in worry and associated cognitive-behavioral variables. *Journal of Anxiety Disorders*, 17(5), 501-516. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(02\)00237-2](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(02)00237-2)
- Robson, J., & Peetz, J. (2020). Gender differences in financial knowledge, attitudes, and behaviors: Accounting for socioeconomic disparities and psychological traits. *Journal of Consumer Affairs*, 54(3), 813-835. <https://doi.org/10.1111/joca.12304>
- Russia/WB/OECD Trust Fund for Financial Literacy and Education. (June de 2013). *Women and financial literacy: OECD/INFE evidence, survey and policy responses*. https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/TrustFund2013_OECD_INFE_Women_and_Fin_Lit.pdf
- Rutledge, Matthew S., Alice Zulkarnain, and Sara Ellen King. "How much does motherhood cost women in Social Security benefits?." *Center for Retirement Research at Boston College, CRR WP 14* (2017).
- Sánchez Vargas, A., Herrera Merino, A. L., & Perrotini Hernández, I. (2015). Women's labor participation and the use of time in household care in Mexico. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651-662.
- Sass, S. (2016). How work & marriage trends affect social security's family benefits? Center for Retirement Research Brief, 16-9.
- Scheresberg, C. de B., Lusardi, A., & Yakoboski, P. J. (s. f.). *An Analysis across Family Status and Career Stages*.

- Schröder, K., Kohl, S., De Jongh, F., Putzu, M., Ziefle, M., & Calero Valdez, A. (2022). Rethinking Pension Communication – The Role of Metaphors in Information Visualization. En V. G. Duffy (Ed.), *Digital Human Modeling and Applications in Health, Safety, Ergonomics and Risk Management. Health, Operations Management, and Design* (Vol. 13320, pp. 416-429). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06018-2_29
- Senado de la República. (9 de Febrero de 2023). *Senado aprueba reforma a Ley Federal del Trabajo para asegurar derecho a la lactancia materna*. <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/4957-senado-aprueba-reforma-a-ley-federal-del-trabajo-para-asegurar-derecho-a-la-lactancia-materna>
- Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(1), 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>
- Sirse, R. (Abril de 2020). Busca DHL Supply Chain talento mexicano. *Somos Industria*. <https://www.somosindustria.com/articulo/busca-dhl-supply-chain-talento-mexicano/>
- Skinner, J. (2007). Are You Sure You're Saving Enough for Retirement? *Journal of Economic Perspectives*, 21(3), 59-80. <https://doi.org/10.1257/jep.21.3.59>
- Soman, D. (2015). *The Last Mile: Creating Social and Economic Value from Behavioral Insights*. University of Toronto Press.
- Soman, D., & Cheema, A. (2002). The Effect of Credit on Spending Decisions: The Role of the Credit Limit and Credibility. *Marketing Science*, 21(1), 32-53. <https://doi.org/10.1287/mksc.21.1.32.155>
- Soman, D., & Zhao, M. (2011). The Fewer the Better: Number of Goals and Savings Behavior. *Journal of Marketing Research*, 48(6), 944-957. <https://doi.org/10.1509/jmr.10.0250>
- Sonnenberg, S. J. (2017). The Economic Psychology of Financial Decision-Making and Money Management in the Household. In *Economic Psychology* (pp. 354-370). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118926352.ch22>
- SP. (10 de enero de 2023). Informe de Género del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía. La Superintendencia de Pensiones y la igualdad de género. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-13562.html>
- Stawski, R. S., Hershey, D. A., & Jacobs-Lawson, J. M. (2007). Goal Clarity and Financial Planning Activities as Determinants of Retirement Savings Contributions. *The International Journal of Aging and Human Development*, 64(1), 13-32. <https://doi.org/10.2190/13GK-5H72-H324-16P2>
- Stolper, O. A., & Walter, A. (2017). Financial literacy, financial advice, and financial behavior. *Journal of Business Economics*, 87(5), 581-643. <https://doi.org/10.1007/s11573-017-0853-9>
- STPS-IMSS. (Noviembre 2022). *Personas Trabajadoras del Hogar*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano de Seguro Social. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/776853/CPM_STPS_Personas_trabajadoras_hogar__15nov22.pdf

- Svenson, O. (1981). Are We All Less Risky and More Skillful than our Fellow Drivers? *Acta Psychologica*, 47, 143-148. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(81\)90005-6](https://doi.org/10.1016/0001-6918(81)90005-6)
- Tannenbaum, M. B., Hepler, J., Zimmerman, R. S., Saul, L., Jacobs, S., Wilson, K., & Albarracín, D. (2015). Appealing to fear: A meta-analysis of fear appeal effectiveness and theories. *Psychological Bulletin*, 141(6), 1178-1204. <https://doi.org/10.1037/a0039729>
- Tanner, J. F., Hunt, J. B., & Eppright, D. R. (1991). The Protection Motivation Model: A Normative Model of Fear Appeals. *Journal of Marketing*, 55(3), 36-45. <https://doi.org/10.1177/002224299105500304>
- Tarragona, M. (2013). Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora. *Terapia psicológica*, 31(1), 115-125. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082013000100011>
- Te Ara Ahunga Or. (2022). *Te Ara Ahunga Ora Retirement Commission*. <https://retirement.govt.nz/policy-and-research/women/>
- Testing a model of financial well-being—ProQuest*. (s. f.). Recuperado 7 de noviembre de 2023, de <https://www.proquest.com/openview/edf7d746069335461536afbe47d6b12c/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=MZFU%2FkbrQLjJQrhLpZ30B%2BTBwkFjg%2FrrBejzg2w0eGE%3D>
- Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164-S187. <https://doi.org/10.1086/380085>
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2009). *Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness* (Revised edition, new international edition). Penguin Books.
- Thorp, S., Bateman, H., Dobrescu, L. I., Newell, B. R., & Ortmann, A. (2020). Flicking the switch: Simplifying disclosure to improve retirement plan choices. *Journal of Banking & Finance*, 121, 105955. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2020.105955>
- Tomar, S., Kent Baker, H., Kumar, S., & Hoffmann, A. O. I. (2021). Psychological determinants of retirement financial planning behavior. *Journal of Business Research*, 133, 432-449. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.007>
- Trope, Y., & Liberman, N. (2003). Temporal construal. *Psychological Review*, 110(3), 403-421. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.3.403>
- Trope, Y., & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, 117(2), 440-463. <https://doi.org/10.1037/a0018963>
- Ungemach, C., Camilleri, A. R., Johnson, E. J., Larrick, R. P., & Weber, E. U. (2018). Translated Attributes as Choice Architecture: Aligning Objectives and Choices Through Decision Signposts. *Management Science*, 64(5), 2445-2459. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2703>
- Van Schie, R. J. G., Donkers, B., & Dellaert, B. G. C. (2012). Savings adequacy uncertainty: Driver or obstacle to increased pension contributions? *Journal of Economic Psychology*, 33(4), 882-896. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.04.004>

- Vianello, M., Schnabel, K., Sriram, N., & Nosek, B. (2013). Gender differences in implicit and explicit personality traits. *Personality and Individual Differences, 55*(8), 994-999. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.08.008>
- Ward, A. F., & Lynch, J. G. (2019). On a Need-to-Know Basis: How the Distribution of Responsibility Between Couples Shapes Financial Literacy and Financial Outcomes. *Journal of Consumer Research, 45*(5), 1013-1036. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucy037>
- Warmath, D., & Zimmerman, D. (2019). Financial Literacy as More than Knowledge: The Development of a Formative Scale through the Lens of Bloom's Domains of Knowledge. *Journal of Consumer Affairs, 53*(4), 1602-1629. <https://doi.org/10.1111/joca.12286>
- WGEA. (28 de Noviembre de 2023). WGEA Gender Equality Scorecard 2022-23. Australian Government, Workplace Gender Equality Agency. <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-equality-scorecard>
- Wiener, J., & Doescher, T. (2008). A Framework for Promoting Retirement Savings. *Journal of Consumer Affairs, 42*(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2008.00102.x>
- Wiener, J. L., & Doescher, T. A. (1994). Cooperation and Expectations of Cooperation. *Journal of Public Policy & Marketing, 13*(2), 259-270. <https://doi.org/10.1177/074391569401300207>
- Wong, H., Enrique, J., & Montiel, R. E. (2015). Procesos de estratificación social e inversiones educativas hacia hombres y mujeres. Documento de Trabajo, 12. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/12-Huerta-Espinosa-2015.pdf>
- Zhang, Y., Van Horen, F., & Zeelenberg, M. (2021). Increasing saving intentions through leaderboards: A gamification approach. *PLOS ONE, 16*(4), e0249283. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249283>
- Zhu, A. Y. F., & Chou, K. L. (2018). Retirement Goal Clarity, Needs Estimation, and Saving Amount: Evidence From Hong Kong, China. *Journal of Financial Counseling and Planning, 29*(2), 328-342. <https://doi.org/10.1891/1052-3073.29.2.328>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2015). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric. En M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. Van Beek (Eds.), *Time Perspective Theory; Review, Research and Application* (pp. 17-55). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2_2



Anexos

Anexo 1. Terminología

A continuación se presenta un Glosario del SAR (CONSAR, 2021), con el significado de los principales términos utilizados en este documento:

Activos Netos: Recursos administrados por las AFORES conformados por los recursos de las cuentas individuales de las personas trabajadoras más el propio capital de las Administradoras.

Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE): Instituciones financieras que administran los recursos de las cuentas de ahorro para el retiro a nombre de las personas trabajadoras. Todas son del sector privado, a excepción de PENSIONISSSTE que es del sector público. Públicas o privadas, todas están sujetas a la normatividad de los sistemas de ahorro para el retiro.

Ahorro Voluntario: Aportaciones adicionales a las obligatorias que sirven para complementar los recursos para la pensión, en caso de que la persona trabajadora así lo decida. Estas aportaciones se pueden realizar de forma personal en las AFORES, por internet, domiciliándolas a una tarjeta bancaria, o bien, se puede solicitar al patrón que se efectúen vía descuento del salario. El ahorro voluntario no está sujeto a montos mínimos ni máximos y es susceptible de estímulos y beneficios fiscales establecidos en la Ley del ISR.

Aportaciones: 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.

Aportaciones voluntarias complementarias de retiro: Cantidades adicionales que pueden aportar el patrón o la persona trabajadora vía nómina, directamente en ventanilla o por internet, o bien, domiciliándolas a una tarjeta bancaria. Se depositan en la cuenta individual de la persona trabajadora para complementar la pensión o para ser retiradas en una sola exhibición al término de la vida laboral. Para retirar estas aportaciones, se deberá contar con 65 años de edad o con una Resolución de Pensión o Resolución de Negativa de Pensión expedida por el IMSS, o bien, una Concesión de Pensión o Improcedencia de Pensión emitida por el ISSSTE, según sea el caso. Los trabajadores que realicen estas aportaciones pueden hacer uso del beneficio fiscal.

Aportaciones voluntarias: Cantidades adicionales que pueden aportar el patrón o la persona trabajadora vía nómina, directamente en ventanilla, por internet, o bien, domiciliándolas a una tarjeta bancaria, en la cuenta individual de la persona trabajadora, mismas que podrán ser retiradas entre dos y seis meses después del primer depósito (dependiendo de la AFORE).

Aportaciones voluntarias a largo plazo: Cantidades adicionales que pueden aportar el patrón o la persona trabajadora vía nómina, directamente en ventanilla, por internet, o bien, domiciliándolas a una tarjeta bancaria, en la cuenta individual de la persona trabajadora, mismas que podrán ser retiradas después de cinco años después del primer depósito. Los trabajadores que realicen estas aportaciones pueden hacer uso del beneficio fiscal.

Aseguradora: Compañía contratada por la persona trabajadora en caso de elegir la renta vitalicia, misma que garantizará el pago de una pensión mensual de forma vitalicia.

Asignación: Proceso en el que se asignan las cuentas de las personas trabajadoras que después de un año de iniciar a cotizar, no eligieron AFORE. La asignación la realiza la CONSAR a alguna de las AFORES de mayor índice de Rendimiento Neto.

Beneficiarios: Persona o personas que se hacen acreedores a la pensión y/o a los recursos de retiro de un trabajador en caso de que éste fallezca. Existen dos tipos de beneficiarios los legales y los sustitutos.

Beneficiarios Legales: De acuerdo con la Ley del Seguro Social se establece que los beneficiarios legales son: la esposa o esposo del asegurado (éste último siempre y cuando dependa económicamente de la trabajadora) o a falta del mismo la pareja que haya vivido durante los últimos cinco años con el asegurado o que compruebe haber tenido hijos con él siempre y cuando ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato; los hijos menores de 16 años o hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, o bien, cuando no puedan mantenerse de su propio trabajo debido a una enfermedad; los ascendientes (padres) siempre y cuando dependan económicamente de la persona trabajadora. De acuerdo con la Ley del ISSSTE se establece que los beneficiarios legales son: el cónyuge y/o los hijos menores de 18 años (o mayores de 18 si se encuentran incapacitados para trabajar, y hasta los 25 años si estudian el nivel medio superior o superior en planteles oficiales, continúan solteros y no trabajan), y los ascendientes siempre y cuando dependan económicamente de la persona trabajadora.

Beneficiarios Sustitutos: Personas que podrán recibir en caso de fallecimiento del titular los recursos de la cuenta individual única y exclusivamente a falta de los beneficiarios legales. Se considerarán beneficiarios sustitutos, cualquiera distinto a los beneficiarios legales.

Activos Netos del Régimen: Corresponde al Activo Neto más la provisión contable de las comisiones; se utiliza para establecer los límites del régimen de inversión de las SIEFORES.

Calculadora de Pensión con Ahorro Voluntario IMSS: Herramienta en la página de Internet de la CONSAR para trabajadores que cotizan al IMSS, que contempla la posibilidad de estimar el efecto sobre su pensión al realizar aportaciones voluntarias a su cuenta de ahorro para el retiro.

Comisión: Monto cobrado por las AFORES al trabajador como pago por el servicio de administración, resguardo e inversión de los recursos de la cuenta individual.

Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF): Organismo público encargado de orientar, informar, promover la educación financiera y atender y resolver quejas y reclamaciones de los usuarios de servicios y productos financieros.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR): Es la autoridad que regula y supervisa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), y en particular a las AFORE.

Contrato de Administración de Fondos: Contrato mediante el que una AFORE se obliga a prestar los servicios de administración de recursos de la cuenta individual, así como también a comprar en nombre y representación, y por cuenta y orden de la persona trabajadora, acciones de una sociedad de inversión (SIEFORE).

Cotización: Cuota que se paga al IMSS o al ISSSTE para recibir los beneficios contemplados en la Ley del Instituto ante el cual está dado de alta la persona trabajadora.

Cuenta AFORE: Es la cuenta única y personal de cada trabajador que es administrada por una AFORE. En ella, durante la vida laboral de la persona trabajadora, se acumulan las aportaciones tripartitas. La cuenta individual está conformada por 3 grandes subcuentas: Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, Vivienda y Aportaciones Voluntarias. La cuenta individual forma parte del patrimonio de cada trabajador y es heredable.

Cuenta Concentradora: Cuenta operada por el Banco de México, en la que se depositan los recursos correspondientes al seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, previsto en las Leyes de Seguridad Social, así como las Aportaciones Voluntarias y las Aportaciones Complementarias de Retiro, en tanto se lleven a cabo los procesos de individualización para transferirlos a las administradoras elegidas por las personas trabajadoras, y para conservar los recursos de aquellas personas trabajadoras que no elijan Administradora.

Cuota Social IMSS: Es la aportación del Gobierno Federal a la cuenta individual de ahorro para el retiro de las personas trabajadoras, de conformidad con lo previsto en el artículo 168, fracción IV de la Ley del Seguro Social.

Estado de Cuenta: Documento expedido por las AFORES 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 en edad avanzada y Vejez, Ahorro Voluntario y Vivienda (que no administra la AFORE sino el INFONAVIT) y el cuadro comparativo de AFORES o Indicador de Rendimiento Neto (IRN).

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).

Pensión Garantizada: Pensión mínima a la que tiene derecho un trabajador afiliado al IMSS o al ISSSTE, después de cumplir con los requisitos previstos en las Leyes de Seguridad Social.

Plan Privado de Pensiones: Esquema voluntario establecido por el patrón o derivado de una contratación colectiva que busca otorgar una jubilación a las personas trabajadoras adscritas a la entidad que diseñó el Plan Privado de Pensiones.

Prestadora de Servicios: AFORE que presta los servicios de administración de Cuentas Individuales a las personas trabajadoras de nuevo ingreso y cuyos recursos correspondientes al seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, se encuentran en la Cuenta Concentradora.

Régimen de Pensiones de Reparto: Es el sistema donde los recursos que realizan las personas trabajadoras activas y el Estado van a un fondo común con el cual se financian las prestaciones de todas las personas trabajadoras.

Rendimiento: Son las ganancias o intereses generados por la inversión de los recursos de las personas trabajadoras realizada por las AFORES.

Renta Vitalicia: Contrato por el cual una Aseguradora pagará una pensión mensual de forma vitalicia, es decir, durante toda la vida. Dicha pensión se contrata con los recursos acumulados en la cuenta individual de la persona trabajadora.

Retiro Programado: Contrato por el cual la AFORE toma el saldo de la cuenta individual y hace un cálculo sobre la esperanza de vida de la persona trabajadora, determinando así el pago mensual al que tendrá derecho durante los años contemplados. La persona trabajadora acreedor a una pensión al amparo de la Ley del Seguro Social de 1997 deberá de decidir entre este beneficio y la renta vitalicia.

Salario Base de Cotización (del IMSS): Salario diario integrado con el que un trabajador está registrado ante el IMSS y que sirve para calcular las cuotas que

el patrón debe pagar al Instituto, así como las prestaciones a las que se tiene derecho, entre ellas las aportaciones a la cuenta individual.

Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR): Está basado en cuentas individuales en las que contribuyen la persona trabajadora, el patrón y el Gobierno Federal. Cada trabajador se hace acreedor a una pensión al final de la vida laboral en función del monto acumulado en su cuenta individual.

Seguro de Retiro: Relativo a las aportaciones de la subcuenta de retiro, correspondientes al periodo del segundo bimestre de 1992, al tercer bimestre de 1997 y los rendimientos que éstas generen.

Seguro de Sobrevivencia: El que se contrata por los pensionados con una Aseguradora para otorgar a favor de sus beneficiarios la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

Semanas cotizadas: Tiempo que la persona trabajadora cotiza ante el IMSS, dichas semanas son derechos que la persona trabajadora va acumulando con el fin de ser acreedor a una pensión por parte de ese Instituto. El número de semanas cotizadas a nombre de cada trabajador es certificado únicamente por el IMSS.

Servicios de las AFORE: Servicios que ofrecen a las personas trabajadoras como el resguardo, administración, inversión de los recursos, envío de estado de cuenta y otros adicionales como el envío de información vía internet, atención telefónica, número de sucursales, consulta de saldo por medio de una tarjeta electrónica, entre otros.

Sistema de Pensión de Beneficio Definido: Sistema bajo el cual tanto trabajadores como patrones contribuyen a una "bolsa global" del Gobierno Federal que sirve para financiar las pensiones de quienes eligieron este sistema. Independientemente de las contribuciones realizadas a su nombre, si la persona trabajadora cumple con los requisitos establecidos en la legislación que los norma (ejemplo: años de servicio), recibe una pensión de acuerdo con la fórmula que se indica en la Ley del Instituto que corresponda, de ahí el nombre de "beneficio definido".

Sistema de Pensión de Contribución Definida: Sistema de pensiones caracterizado por la existencia de una cuenta individual cuyo titular es la persona trabajadora, en la cual se depositan las aportaciones realizadas a su nombre, por sí mismo, por el patrón y por el Gobierno Federal por concepto de ahorro para el retiro. Dichos recursos integran el monto de la cuenta individual que podrá ser utilizado para contratar una pensión.

Subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV): Es una de las tres subcuentas de la Cuenta Individual (o Cuenta AFORE). En ella se depositan

las cuotas y aportaciones que realizan el patrón, el gobierno federal y la persona trabajadora para la pensión.

Trabajadores Afiliados: Trabajadores cotizantes al IMSS que se registraron voluntariamente en una AFORE.

Traspaso: Cambio de una AFORE a otra realizado por la persona trabajadora. Los traspasos hacen que se mantenga una sana competencia en el Sistema de Ahorro para el Retiro ya que las AFORES compiten entre sí por cobrar una menor comisión, y ofrecer mejores rendimientos y servicios. Los trabajadores pueden cambiar de AFORE una vez al año a la AFORE de su preferencia y una vez más (es decir, máximo dos veces al año), si es a una AFORE que a lo largo del tiempo y de manera consistente haya generado mayores rendimientos. Después del segundo cambio, la persona trabajadora debe esperar por lo menos un año para realizar otro.

Unificación de Cuentas (del IMSS): Proceso que regulariza la cuenta individual de un trabajador cuando tiene dos o más cuentas por haber cotizado con distintos números de seguridad social (NSS). El trámite permite que la persona trabajadora tenga sus recursos en una sola cuenta individual identificada con el NSS definitivo. Para resolver la anomalía, la persona trabajadora deberá acudir al IMSS y presentar la Solicitud de Regularización de Datos Personales del Asegurado para que dicho Instituto certifique cuál de los NSS a nombre de la persona trabajadora es el definitivo o "unificador". Una vez asignado ese número, se cancelarán los demás NSS de la persona trabajadora y todos sus recursos y derechos pasarán al NSS unificador.

Anexo 2. Metodología

Marco Conceptual

La brecha de género en temas de bienestar financiero en general, y particularmente del ahorro para el retiro, ha sido abordada por diferentes disciplinas que van desde la psicología y la sociología, hasta la economía y las políticas públicas.

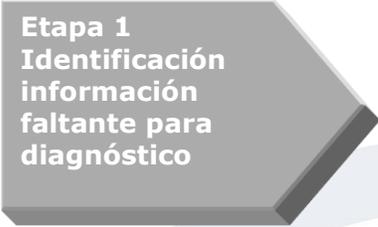
Con base en lo identificado en el Marco de Referencia, las preguntas de investigación a las que respondió la Metodología del Estudio son las siguientes:

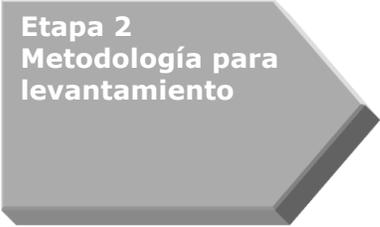
1. ¿Cuáles son las principales problemáticas y causas raíz de las desigualdades de género en el Sistema de Ahorro para el Retiro?
2. ¿Qué contribuciones puede aportar la perspectiva de género al problema de la falta de paridad en el retiro?
3. ¿Qué problemática enfrentan los distintos grupos de mujeres clasificados de acuerdo con las variables de población ocupada/no ocupada, con empleo formal/no formal?
4. ¿Qué impacto tiene la maternidad en el ahorro para el retiro acumulado por las mujeres?
5. ¿Cómo puede atenderse el problema del trabajo no remunerado?
6. ¿Qué causas raíz que explican las desigualdades de género en el Sistema de Ahorro para el Retiro pueden atenderse en el corto, mediano y largo plazo?
7. ¿Cuáles de estas causas deben ser prioritarias para la generación de políticas públicas?
8. ¿Cómo se compara el marco regulatorio en México en términos de capacidad de reducción de la brecha de género con otros países?
9. ¿Qué buenas prácticas regulatorias pueden adoptarse en México?
10. ¿Cómo puede medirse el nivel de preparación de los individuos, y de manera específica de las mujeres, para el retiro? ¿Qué nivel de claridad tienen en sus objetivos para el retiro?
11. ¿Cuál es el nivel actual de preparación de las mujeres mexicanas para el retiro? ¿Qué hallazgos son destacables en la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera? ¿Cómo ha sido su evolución? ¿Qué segmentos existen en términos de vulnerabilidad en el retiro?
12. ¿Cuáles son las capacidades financieras de las mujeres financieras para poder planear su retiro? ¿Cuál es el papel de la educación financiera? ¿Qué tipo de programas de educación financiera son más efectivos para mejorar la preparación para el retiro?
13. ¿Cómo pueden las instituciones financieras ofrecer productos que sean más atractivos para fomentar el ahorro para el retiro? ¿Cuál es el papel de las nuevas funcionalidades tecnológicas como las aplicaciones móviles para fomentar el ahorro?

Etapas del Estudio

Se realizó el proyecto en cuatro etapas, que corresponden a los Entregables del estudio.

La siguiente tabla resume el objetivo, las principales metodologías y los entregables para cada etapa. Estas metodologías se describen en el siguiente apartado.

Etapa	Estrategia Metodológica
 <p>Etapa 1 Identificación información faltante para diagnóstico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión e investigación documental de más de 200 artículos y reportes académicos y de política pública a nivel internacional. • Análisis cuantitativo de Encuesta Nacional de Inclusión Financiera ENIF 2021. • Análisis del Global Findex 2021 del Banco Mundial. • Benchmarking de políticas públicas y sistemas de retiro a nivel internacional. • Revisión de los Índices de preparación para el retiro disponibles en otros países. • Entrevistas con expertos en temas de brecha de género en el retiro. • Análisis causa raíz de brecha de género en el SAR. • <i>Concept Mapping</i> para la priorización de temas
<p>Objetivo 1 Analizar la información disponible en fuentes documentales, entrevistas con expertos, comparación de políticas públicas en otros países, con el objetivo de identificar información faltante para diagnosticar las principales problemáticas y causas raíz de las desigualdades de género en el SAR.</p>	
<p>Entregable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación de información existente e identificación de información faltante en torno a las brechas de género del SAR. • Mejores prácticas regulatorias a nivel global que relevantes para el caso de México. • Análisis de brechas que identifique áreas de oportunidad, estrategias y líneas de acción para reducir la disparidad en el SAR por razón de género. • Análisis de brechas por segmentos (población objetivo, ciclo de vida, necesidad financiera), para proponer estrategias y líneas de acción enfocadas a poblaciones o necesidades específicas. • Análisis sobre capacidades financieras de las mujeres a partir de los resultados de la ENIF 2021. • Recomendaciones sobre la priorización de causas derivadas de los resultados del <i>Concept Mapping</i>. 	

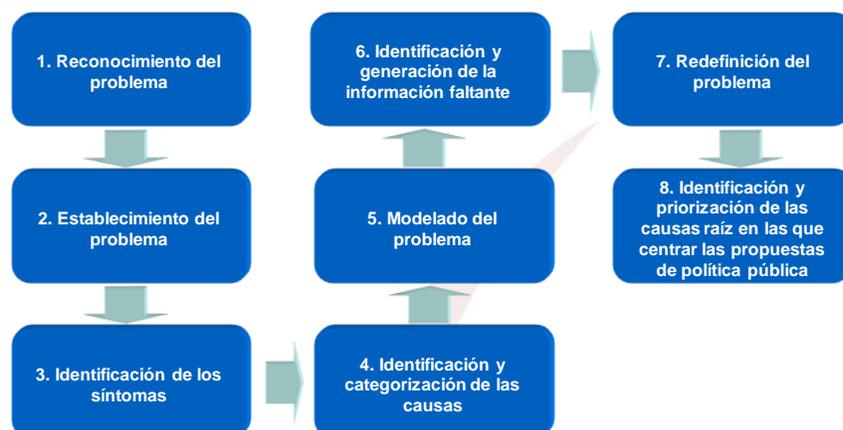
Etapa	Estrategia Metodológica
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de modelo conceptual • Generación de escalas y cuestionario.
<p>Objetivo Diseñar una metodología/estudio demoscópico para el levantamiento de la información faltante identificada en el inciso anterior.</p> <p>Entregable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento de presentación de propuesta metodológica para el desarrollo de un estudio demoscópico que busque levantar la información faltante establecida en el Entregable 1. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de campo con al menos 1000 encuestados que responderán la encuesta de manera virtual y presencial, por medio de un muestreo no probabilístico por cuotas
<p>Objetivo Obtener la información faltante para el desarrollo de políticas públicas para abordar las causas raíz de las problemáticas por razón de sexo (hombres vs. mujeres) en el SAR y generar propuestas de mejora a las situaciones encontradas que ayuden a corregir situaciones inequitativas para las mujeres.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos de ecuaciones estructurales con la metodología de Mínimos Cuadrados Parciales (Partial Least Squares, PLS). • Análisis estratégico.
<p>Objetivo Sistematizar y analizar la información levantada, desarrollando un documento y presentación ejecutiva orientada a mostrar los hallazgos.</p> <p>Entregable 3. Reporte y presentación ejecutiva que conjuntará los hallazgos de la investigación de escritorio (Entregable 1) y los recabados usando la metodología del Entregable 2 (haciendo mayor énfasis en esta información recabada) destacando las complementariedades, coincidencias y contradicciones entre los resultados de ambos ejercicios. En ese sentido, deberá diferenciar claramente los retos comunes al conjunto de las mujeres y aquellos particulares para cada segmento (como se describe en el Entregable 2).</p>	

Etapa	Estrategia Metodológica
 <p data-bbox="289 363 557 489">Etapa 5 Definir estructura del foro/seminario</p>	<ul data-bbox="695 321 1437 604" style="list-style-type: none"> • Revisión de foros internacionales sobre sistemas de retiro. • Estructura de un Foro/Seminario. • Motivación (justificación y temas a tratar). • Propuesta de lista de ponentes/invitados. • Documento síntesis de la Memoria del Foro en formato extenso y de infografía. • Propuesta de mecanismos de divulgación de los resultados del Foro.
<p data-bbox="253 646 1437 869">Objetivo Estructurar un foro que tenga como objetivo fomentar el diálogo y la discusión mediante (con integrantes propuestos por la persona o empresa consultora) que analice las brechas de género de los sistemas de pensiones a nivel internacional, pero con enfoque en el sistema de pensiones mexicano, con base en los puntos de vista de diversos sectores (como el público, privado y académico) y con el objetivo de generar acuerdos y líneas de acción que coadyuven a mejorar la equidad y paridad en las pensiones, desde un enfoque transversal de igualdad de género.</p> <p data-bbox="253 905 1437 1062">Entregable 4. Documento que proponga la estructura (programa, metodología, mesas y ponencias), motivación (<i>brief</i> sobre el motivo y temas a tratar) y lista de invitados propuestos (instituciones y expertos individuales) para un foro/seminario que busque el fomento al diálogo y la discusión en torno a las brechas de género de los sistemas de pensiones a nivel internacional, pero con enfoque en el sistema de pensiones mexicano.</p> <p data-bbox="253 1098 1437 1188">Una vez realizado el Foro, se generarán dos documentos que sintetizen las aportaciones y aprendizajes del Seminario: uno de ellos en formato de Memoria extensa y otro con formato de Infografía para lograr una mayor divulgación de los resultados.</p>	

Análisis detallado de la metodología del estudio

Análisis causa raíz

El análisis causa raíz se refiere a una amplia gama de enfoques, métodos y técnicas utilizadas para descubrir las causas de un problema, a través del análisis de los efectos asociados con dichas causas raíz.



Gráfica 23 Proceso de análisis causa raíz

Fuente: Wagner, 2014.

- 1) **Reconocimiento del problema:** análisis de indicadores basados en datos de CONSAR y ENIF para evaluar la gravedad del problema de la brecha de género en las pensiones.
- 2) **Establecimiento del problema:** planteamiento de hipótesis sobre la definición del problema en términos de la extensión y la gravedad en varios de los segmentos de mujeres, en términos de su nivel socioeconómico, educación, actividad laboral, lugar de residencia, grupos etarios etc. Adicionalmente, deben incluirse límites al análisis del problema.
- 3) **Identificación de los síntomas:** los síntomas señalan la existencia de un problema, como es el caso del nivel de ahorro inferior para las mujeres con respecto a los hombres o el porcentaje de mujeres en riesgo de pobreza durante la etapa del retiro o el diferencial del patrimonio entre hombres y mujeres. Es importante entender cómo este síntoma está siendo atendido y si su evolución es favorable o no.
- 4) **Identificación y categorización de las causas** de los problemas analizados y que puedan ser resueltas o mejoradas por medio de instrumentos de política pública. La búsqueda de las causas debe ser exhaustiva y colectivamente excluyente. Posteriormente, se procede a la categorización de las causas en función de su contribución al problema, ya sean causas directas o indirectas.
- 5) **Modelado del problema:** representación gráfica del problema indicando las relaciones entre las causas y los síntomas, generalmente en un formato horizontal que refleje las relaciones causa efecto, de forma que los síntomas se sitúen en el extremo derecho, seguidos por el problema (en el centro), las causas primarias y finalmente las causas secundarias en el extremo izquierdo. Las principales técnicas que se planean implementar son:
 - Árbol de factores causales
 - Análisis de barreras
 - Análisis de cambio

- 6) **Identificación y generación de la información faltante:** información faltante necesaria para validar que la definición de las causas raíz del problema, síntomas y si las relaciones propuestas en la Etapa 5 son precisas y exhaustivamente explican los problemas detectados.
- 7) **Redefinición del problema:** revisión de la definición inicial del problema a partir del diagnóstico generados en las etapas anteriores.
- 8) **Identificación y priorización de las causas raíz en las que centrar las propuestas de política pública.** Los criterios que considerar son:
 - Nivel de causa efecto
 - Nivel de contribución al problema
 - Factibilidad

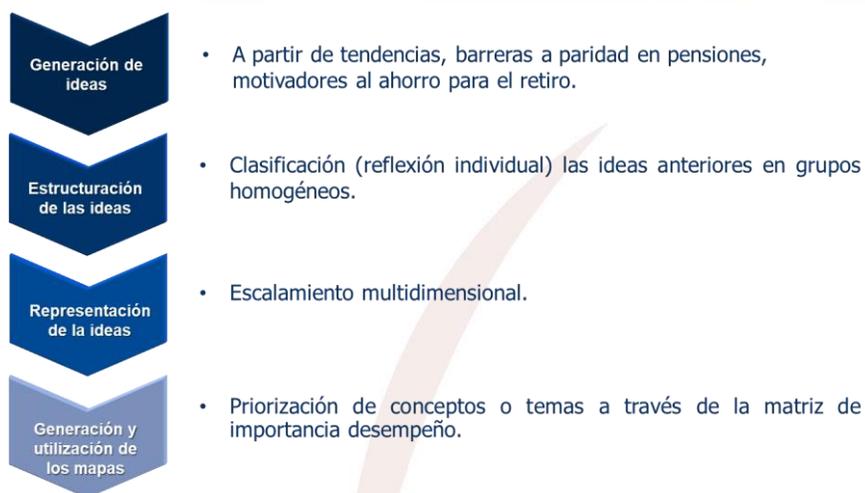
Para atender el objetivo de priorización de los problemas, se propone la implementación de la técnica de Mapeo de Conceptos o *Concept Mapping*.

Concept Mapping

El objetivo de esta técnica es alcanzar un entendimiento de las relaciones percibidas entre diversos factores que contribuyen a la brecha de género en las pensiones, así como el impacto de cada uno de estos factores en términos de su contribución al problema.

Se trata de un ejercicio de planeación individual y grupal que permite priorizar las causas que explican el problema de la falta de paridad en las pensiones, para poder así identificar las políticas públicas a desarrollar. El resultado final es la representación gráfica del pensamiento colectivo que muestra las ideas del grupo sobre este tema. El análisis parte de una serie de problemas y barreras que se relacionan con la falta de paridad en las pensiones. Se les solicita a los expertos participantes en el taller que, de manera individual, agrupen las ideas en categorías y les asignen un nivel de importancia y desempeño. Se agregan las respuestas de todos los participantes y a través de técnicas de escalamiento multidimensional y análisis de conglomerados, se generan una serie de grandes temas que aparecen jerarquizados en función de la importancia para resolver el problema de la brecha en las pensiones para las mujeres.

El proceso del análisis de conceptos se muestra en la Gráfica 24.



Gráfica 24 Proceso de realización del Mapeo de Conceptos
Fuente: CEC-ITAM, 2023.

Benchmarking Internacional

Se identificaron las mejores prácticas de los sistemas de pensiones más exitosos a nivel internacional y se revisaron programas específicamente dirigidos a la planeación para el retiro de las mujeres por parte de aseguradoras y organizaciones de la sociedad civil a nivel internacional, como es el caso de *Retire in Equality* de TIIAA.²⁵ El benchmarking es un proceso para medir leyes, planes y prácticas de otros países.

Análisis de brecha

El análisis aprovecha los resultados del benchmarking, que nos ayudan a determinar el estado ideal al que aspirar. Una vez identificado el estado ideal y el estado actual, se definen las brechas y las estrategias o acciones específicas para llegar al estado ideal. Una fortaleza del análisis de brecha, es que permite segmentar las necesidades por área o segmento específico. La Tabla 23 muestra un análisis de brecha, tratando de identificar estrategias y acciones para las principales capacidades financieras que se requieren en la planeación para el retiro:

Ejemplo de análisis de brechas				
Área de enfoque	Estado futuro deseado	Estado actual	Brecha identificada	Plan de acción
<i>¿En qué estás enfocado?</i>	<i>¿Dónde te gustaría estar?</i>	<i>¿Dónde estás ahora?</i>	<i>Diferencia entre el estado deseado y el estado actual</i>	<i>Estrategias y proyectos a emprender para cerrar la brecha</i>
Planificación financiera				

²⁵ <https://retireinequality.com/>

Ejemplo de análisis de brechas				
Área de enfoque	Estado futuro deseado	Estado actual	Brecha identificada	Plan de acción
<i>¿En qué estás enfocado?</i>	<i>¿Dónde te gustaría estar?</i>	<i>¿Dónde estás ahora?</i>	<i>Diferencia entre el estado deseado y el estado actual</i>	<i>Estrategias y proyectos a emprender para cerrar la brecha</i>
Productos financieros				
Conductas y actitudes hacia el dinero				
Evaluación de conceptos financieros				

Tabla 25 Formato de análisis de brechas

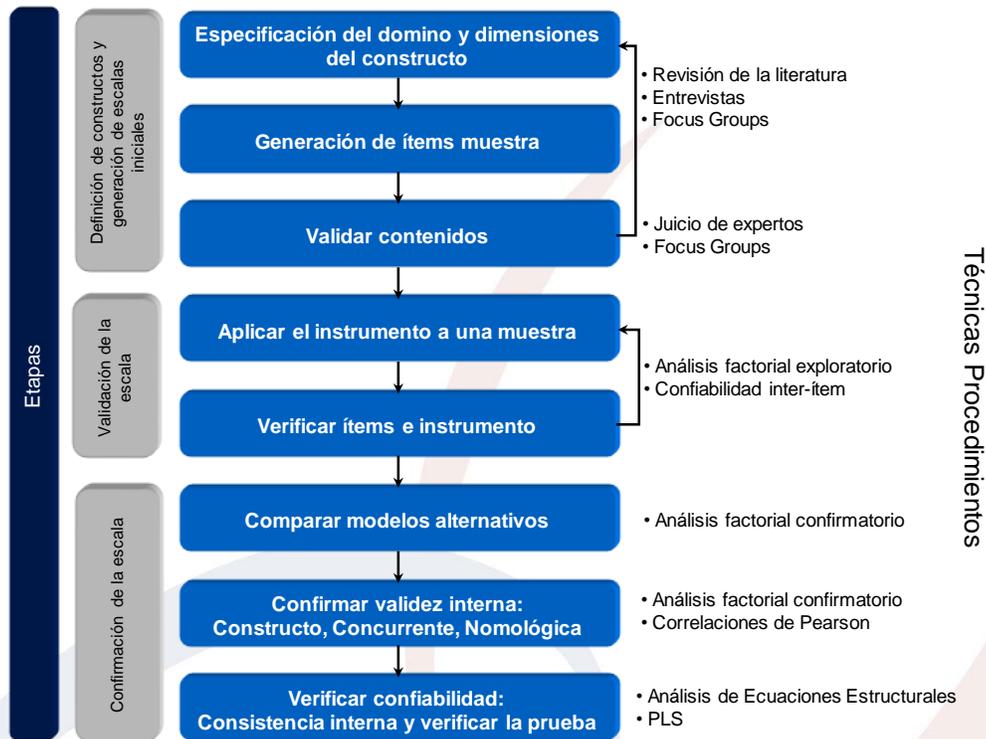
Fuente: CEC-ITAM, 2023, con información de <https://www.executestrategy.net/hs-fs/hubfs/gap-analysis.png?width=1000&name=gap-analysis.png>

Además del análisis por capacidades financieras, se realizó el análisis para las siguientes dimensiones:

- Segmento de población femenina en función de nivel socioeconómico y educativo
- Tipo de trabajo formal vs. informal
- Etapa de ciclo de vida y laboral de la mujer

Generación del cuestionario o instrumento de medición

Las etapas de generación se plantean en la Gráfica 25:



Gráfica 25 Fases del Generación del Cuestionario

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

En la **etapa de definición de constructos y generación de escalas iniciales** se parte de la conceptualización teórica del modelo que refleje el proceso de preparación para el retiro. En esta etapa, mediante un estudio cualitativo, por medio de entrevistas semi-estructuradas con expertos, se especificaron los grandes temas que definen e influyen en los conceptos o constructos objeto del estudio. Se generaron las preguntas (ítems) del cuestionario y se evaluó la redacción de cada una de ellas.

En la **etapa de validación de la escala** se aplicó de manera presencial y virtual el instrumento a una muestra de 100 personas similar a la población objetivo. Esta muestra sirvió de base para el análisis factorial exploratorio, para verificar las propiedades psicométricas e identificación de las variables latentes propuestas; es decir, se probó la validez de constructos y su confiabilidad.

En la **etapa de confirmación de la escala** se ajustó el Modelo Estructural propuesto, para estimar los determinantes de la preparación para el retiro.

La aplicación de los cuestionarios se realizó por medio virtual a un total de 1000 personas de un panel.

Se realizó un muestreo no probabilístico por cuotas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Nivel socioeconómico y educativo
- Tipo de trabajo formal vs. Informal
- Personas ocupadas vs no ocupadas
- Zona geográfica de México
- Mujeres casadas/unión libre y mujeres solas (solteras/divorciadas/viudas)
- Grupos etarios

Los datos derivados de las encuestas se procesaron por medio del análisis de relaciones causales a través de modelos de ecuaciones estructurales. Se realizó un análisis cuantitativo del índice de preparación para el retiro. Adicionalmente, se realizó una segmentación por medio de Análisis de Clases Latentes.

Finalmente, se generó un perfilamiento de los segmentos de mujeres en términos de variables sociodemográficas y de niveles de educación financiera. El objetivo final de este instrumento fue determinar el grado de preparación (o vulnerabilidad en su sentido opuesto) de los distintos segmentos de la población de mujeres en México para poder diseñar políticas públicas diferenciadas que respondan de manera específica a los distintos segmentos identificados.

En la **etapa de definición de constructos y generación de escalas iniciales** se partió de la conceptualización teórica del modelo que refleja el proceso de preparación para el retiro. Esta etapa corresponde al Entregable 1, en el que especificaron los grandes temas que definen e influyen en los conceptos o constructos objeto del estudio. A partir de los resultados de esta etapa, se generaron y se redactaron las preguntas (ítems) del cuestionario.

Uno de los resultados más relevantes de la Actividad 1 fue la multiplicidad de factores que afectan la brecha de género de pensiones. Si bien los factores estructurales del mercado laboral han sido los más estudiados, la revisión de la literatura muestra diversos factores psicológicos, sociales y de comportamiento que también impactan de forma negativa la brecha.

Para la **validación de contenidos** del cuestionario, los diferentes factores identificados tanto en documentos oficiales como en la literatura, se organizaron para realizar un ejercicio de Mapa Conceptual, en el que participaron 49 expertos en el tema. El ejercicio permitió establecer los temas prioritarios a analizar, de acuerdo con su importancia y su desempeño. Utilizando la estratificación con técnica de Dalenius Hodge, se identificaron los siguientes siete temas prioritarios:

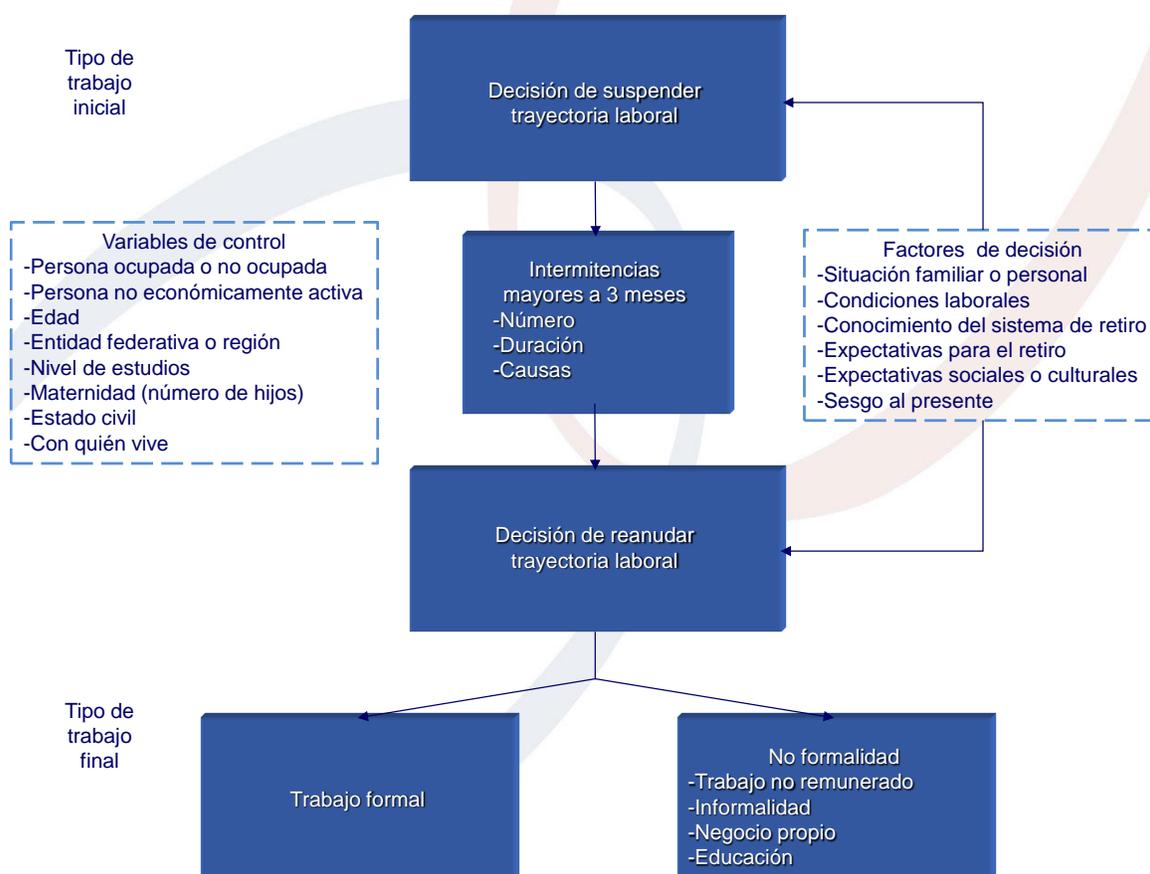
Dimensión	Nivel Prioridad
Densidad cotización de mujeres es menor, factores estructurales	Muy alta
Sueldo de las mujeres menor que hombres	Alta
Falta infraestructura cuidado de menores y adultos mayores que permita trabajos tiempo completo	Alta

Mayor proporción de mujeres en un trabajo sin acceso a seguridad social	Alta
Sesgo al presente	Alta
Destino de ahorros para necesidades de familia en vez de retiro	Alta
Falta de conocimiento básico del sistema de pensiones	Alta

Tabla 26 Priorización de temas con estratificación de Dalenius Hodge

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

De acuerdo con lo revisado en la literatura y plasmado en el diagrama causa-raíz, se generó un modelo estructural que relaciona las diferentes variables prioritarias identificadas:



Gráfica 26 Estructura del cuestionario propuesto

Fuente: CEC-ITAM, 2024.

Las preguntas del cuestionario se organizaron alrededor de las relaciones de este modelo, y se presentan en la siguiente sección. Se incluyen en el cuestionario preguntas relacionadas con el Índice de Preparación para el Retiro, enfocado en la medición del nivel de recursos (para cubrir gastos básicos, de salud y emergencias) y capacidades financieras con las que cuentan las mujeres en la muestra y su capacidad de planeación de su etapa en el retiro.

Si bien el Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) investiga a detalle los diferentes empleos de la persona entrevistada, el énfasis del cuestionario fue conocer el impacto de diversos factores (personales, perceptuales, entorno laboral, conocimiento del SAR, culturales y de infraestructura de cuidado) en la decisión de interrumpir y reanudar la trayectoria laboral. Además, se incluyeron preguntas relacionadas con el sesgo al presente, para conocer su impacto.

La **etapa de validación de la escala** fue la prueba piloto del cuestionario. Los investigadores aplicaron de manera presencial y virtual el instrumento a una muestra de 100 personas de la población objetivo. De acuerdo con lo definido, el levantamiento se concentró en mujeres de 25 a 50 años. Esta muestra sirvió de base para el análisis factorial exploratorio, para verificar las propiedades psicométricas e identificación de las variables latentes propuestas; es decir, se probó la validez de constructos y su confiabilidad. Además, se realizaron dos grupos de enfoque con un subconjunto de la muestra del piloto, con el objetivo de verificar la claridad de las preguntas y encontrar cuáles son las opciones más relevantes a incluir en las respuestas.

A partir de la validación de la escala, y de los comentarios de los expertos de SHCP, CONSAR y AMAFORE, se realizó el cuestionario final.

Finalmente, para la etapa **aplicación del instrumento a una muestra**, se realizó el levantamiento de 1,000 encuestas. Después de la aplicación presencial y virtual del instrumento piloto por los investigadores, el resto de los cuestionarios se aplicó por medios electrónicos. Para garantizar la cobertura y tener mayor certidumbre de las variables de control, el levantamiento se realizó a un pánel de una agencia de investigación de mercado que incluyó como criterios de selección:

- Nivel socioeconómico y educativo
- Tipo de trabajo: con acceso a seguridad social
- Personas ocupadas vs. no ocupadas
- Zona geográfica de México
- Mujeres casadas/unión libre y mujeres solas (solteras/divorciadas/viudas)
- Grupos etarios

Los datos derivados de las encuestas se procesaron por medio del análisis de relaciones causales a través de modelos de ecuaciones estructurales. Se realizó un análisis cuantitativo del índice de preparación para el retiro. Adicionalmente, se realizó una segmentación por medio de Análisis de Clases Latentes.

En la **etapa de confirmación de la escala** se ajustó el Modelo Estructural propuesto, para estimar los determinantes de la preparación para el retiro y se realizó una vez que todos los datos fueron recolectados.

Anexo 3. Elementos estructurales identificados en la encuesta ENIF

La ENIF es un recurso importante para este estudio, pues tiene como objetivo evaluar y comprender el acceso de la población a servicios financieros, así como su grado de inclusión en el sistema financiero. La relevancia de esta encuesta radica en que es representativa a nivel nacional, además de que la información recabada nos permite identificar y correlacionar variables que describen el comportamiento y las preferencias a nivel persona con variables demográficas.

La ENIF recopila datos sobre el uso de servicios bancarios, como cuentas de ahorro, créditos, seguros y otros instrumentos financieros, y busca determinar el nivel de inclusión financiera de la población mexicana. Además, evalúa factores socioeconómicos que pueden influir en la toma de decisiones financieras y la capacidad de ahorro de los hogares.

Esta encuesta es de vital importancia para el diseño de políticas públicas y estrategias financieras que buscan promover la inclusión y educación financiera en México, así como para entender el impacto de la banca y los servicios financieros en la población.

Selección de variables a analizar

Después de revisar extensivamente la ENIF 2021, se identificaron preguntas relacionadas con el ahorro y el ahorro para el retiro. Específicamente, se seleccionaron aquellas que describen la percepción, expectativas y grado de preparación de la gente relacionados con el retiro.

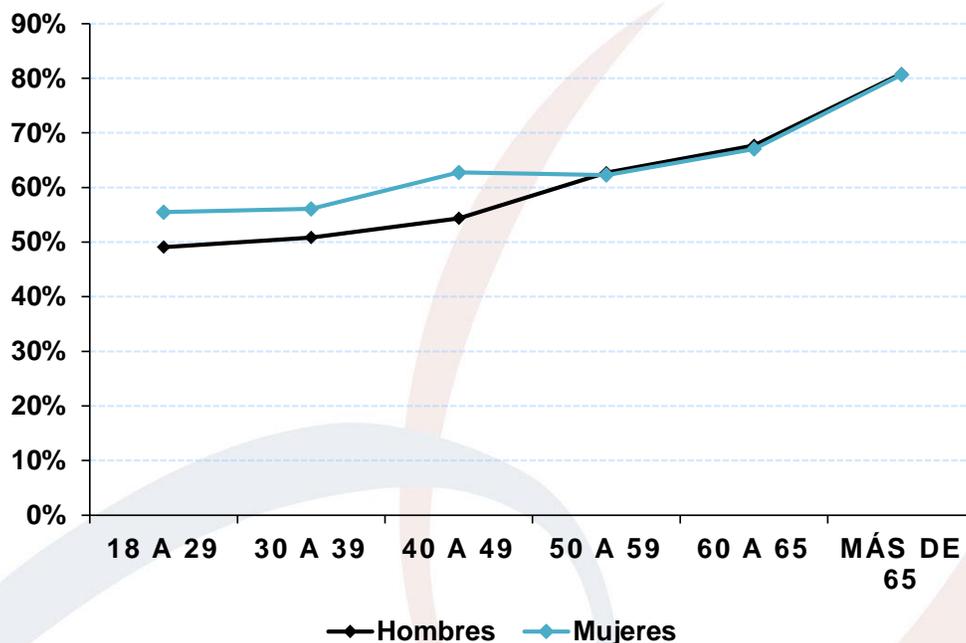
El análisis se centró en tres grupos de variables. Las primeras son las relacionadas con las fuentes de ingreso que las personas piensan utilizar para financiar su retiro. Las segundas son las relacionadas con el uso del ahorro formal e informal. Este grupo de variables es de interés debido a que uno de los destinos del ahorro es el retiro. El tercer grupo de variables agrupa las referentes a la tenencia y a la percepción de las AFORES.

Estrategias para financiar el retiro, desagregado por género

Para tener una perspectiva más matizada, se analizaron las respuestas a cada estrategia para financiar el retiro incluidas en la ENIF, desagregando por género y grupo de edad. Si bien, las diferencias por género se mantienen, las brechas considerando la edad son más amplias, posiblemente debido al cambio en la estructura laboral y las costumbres y dinámicas familiares actuales.

Las personas que consideran los apoyos del gobierno (como la Pensión Universal para Personas Adultas Mayores) como una estrategia para el retiro, presentan una tendencia muy similar por grupo de edad entre ambos géneros.

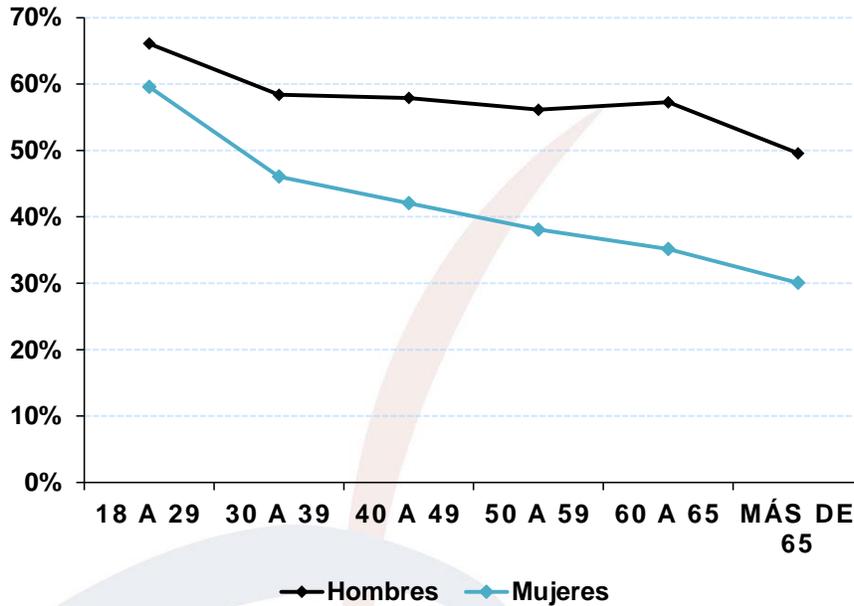
A partir del rango de los 50-59 años, más del 60% responde afirmativamente a esa opción y no hay distinción entre géneros.



Gráfica 27 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Apoyos del gobierno"

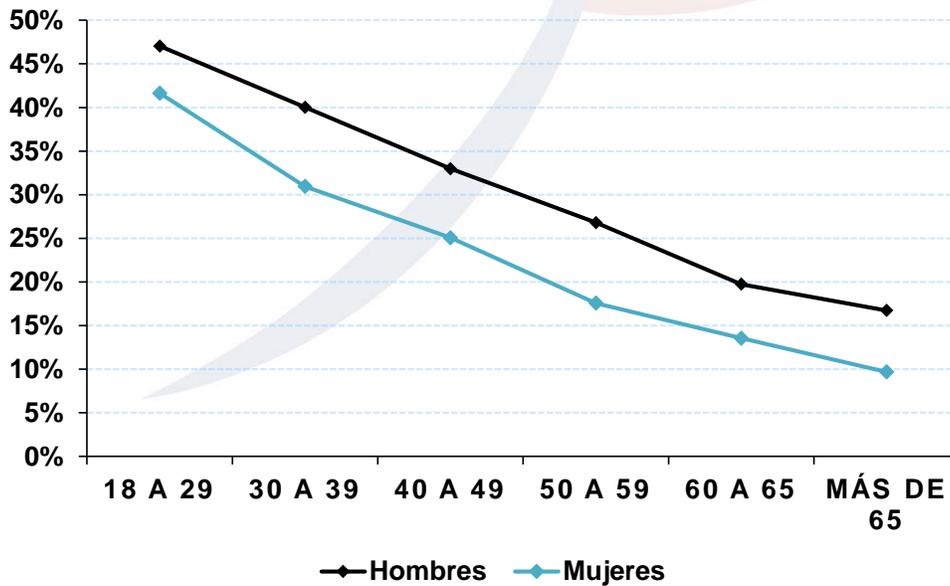
Fuente: ENIF, 2021.

En el caso de la respuesta "AFORE, pensión y jubilación" se puede apreciar que la brecha en la respuesta afirmativa entre géneros aumenta con la edad. Esto puede deberse a que, para grupos de mayor edad, la participación laboral de las mujeres comparada como proporción de los hombres era menor. La diferencia pasa de ser de 7% en el grupo más joven a casi 20% en el grupo de más de 65 años.



Gráfica 28 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "AFORE, pensión y jubilación"
Fuente: ENIF, 2021.

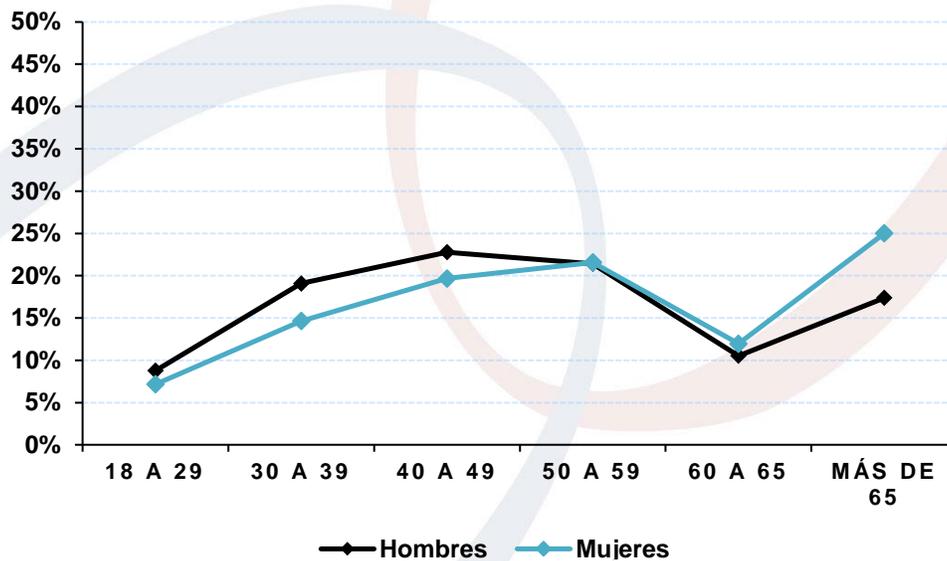
La respuesta "Venta o renta de bienes o propiedades" disminuye considerablemente conforme aumenta la edad, y la diferencia entre géneros se mantiene en el rango del 6% al 9% para cada grupo de edad. Para hombres y mujeres la diferencia entre el grupo más joven y las personas mayores de 65 años es de 32%.



Gráfica 29 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Venta o renta de bienes o propiedades"
Fuente: ENIF, 2021.

Para tratar de explicar el comportamiento se consultó la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022. Si bien, por diferencias metodológicas y de muestra, la ENIF y la ENIGH no son comparables, consideramos relevante presentar los siguientes resultados para plantear la posibilidad de que los encuestados más jóvenes presentan un sesgo de optimismo al considerar que contarán con propiedades para financiar su retiro. Conforme aumenta la edad, este sesgo se ajusta y un menor número de encuestados responde afirmativamente a esa opción.

Como se aprecia en la Gráfica 30, menos del 10% de los encuestados entre 18 y 29 años reporta percibir ingresos por renta de bienes, mientras que en la ENIF más del 40% lo considera como opción para financiar el retiro. Conforme aumenta la edad, los porcentajes entre quienes perciben ingreso por rentas y quienes lo usan para el retiro, disminuye o se invierte.



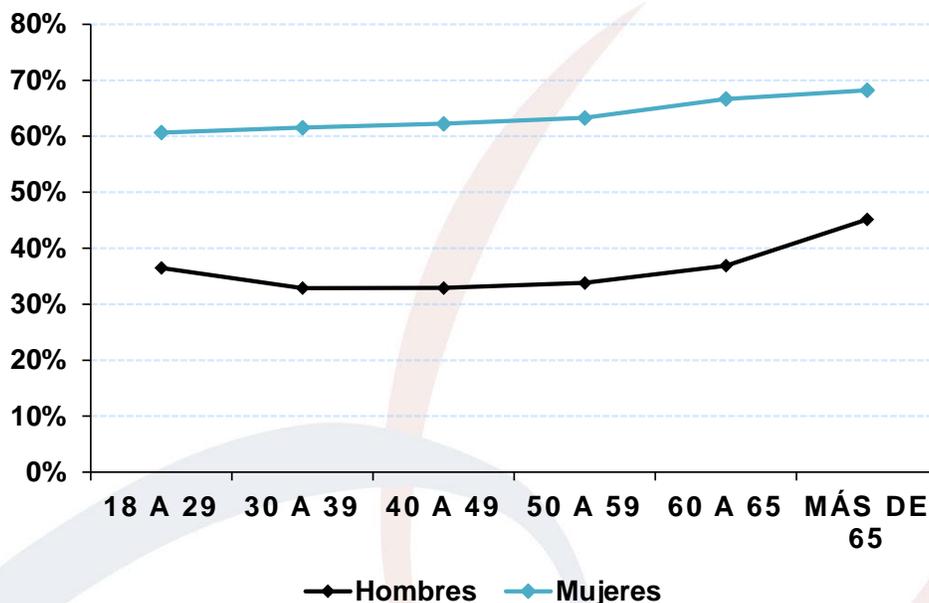
Gráfica 30 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Ingresos por rentas"

Fuente: ENIGH, 2022.

Estas diferencias pueden deberse a percepciones mal estimadas acerca de su capacidad de adquirir patrimonio en el futuro o a una necesidad de los grupos de mayor edad de asegurarlo para continuar financiando su retiro, suponiendo un menor (o nulo) ingreso laboral. De cualquier forma, la mala estimación puede llevar a una menor preocupación en el presente y a postergar el ahorro para el retiro, lo que afecta directamente la pensión que recibirán en el futuro.

La respuesta "Apoyo de familiares" es la única que consideran significativamente más mujeres que hombres, independientemente del grupo etario. Es posible identificar que la tendencia se mantiene estable para todas las categorías, en ambos géneros. Sin embargo, al igual que la respuesta "Apoyos del gobierno", esta alternativa implica que las mujeres dependen más

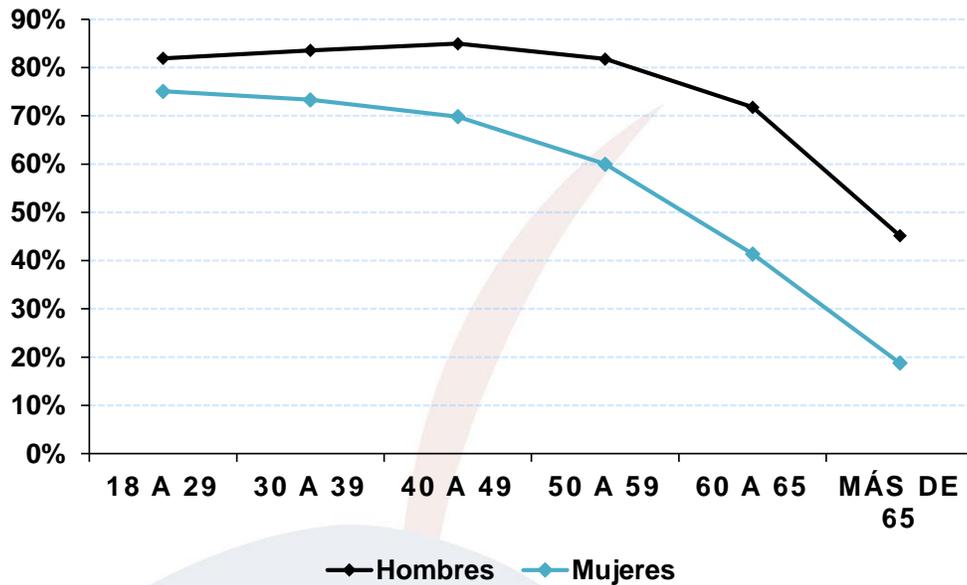
de recursos externos o fuera de su control para financiar su retiro, lo que representa un mayor riesgo de caer en condición de vulnerabilidad.



Gráfica 31 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Apoyo de familiares"

Fuente: ENIF, 2021.

La respuesta "Seguir trabajando" presenta un comportamiento similar a la opción "AFORE, pensión y jubilación", ya que la brecha entre géneros aumenta considerablemente de acuerdo con la edad. Esto puede deberse, como ya se mencionó a la diferencia en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Por otra parte, es posible identificar un cambio en la percepción de capacidad laboral específico a la edad. La diferencia entre el grupo más joven y los mayores de 65 años es de 36% para hombres y 56% para mujeres.



Gráfica 32 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Seguir trabajando"
 Fuente: ENIF, 2021.

En esta sección pudimos observar relaciones claras en las brechas de fuentes de financiamiento para el retiro por edad. Con excepción del apoyo por parte del gobierno, en el que el comportamiento es muy similar por edad para ambos géneros, en todos los demás casos las brechas de género tienden a aumentar (AFORE, pensión y jubilación o seguir trabajando), y para el caso de apoyo de familiares disminuye ligeramente al llegar a edad de jubilación.

En general, para hombres y mujeres es posible distinguir elecciones diferentes entre dos tipos de estrategias: las que dependen directamente de la capacidad laboral y patrimonial de la persona (AFORE, pensión y jubilación, venta o renta de bienes y seguir trabajando) y las externas, donde dependen de un tercero para obtener los recursos para su retiro. Este último caso es preocupante, ya que conlleva mayor incertidumbre para la persona retirada. En el caso de las mujeres, 63% contestó que espera contar con el apoyo de familiares para el retiro. Esto puede deberse a aspectos culturales, considerando que las mujeres (independientemente de su situación laboral) son quienes proveen la mayor cantidad de horas de cuidado en el hogar.

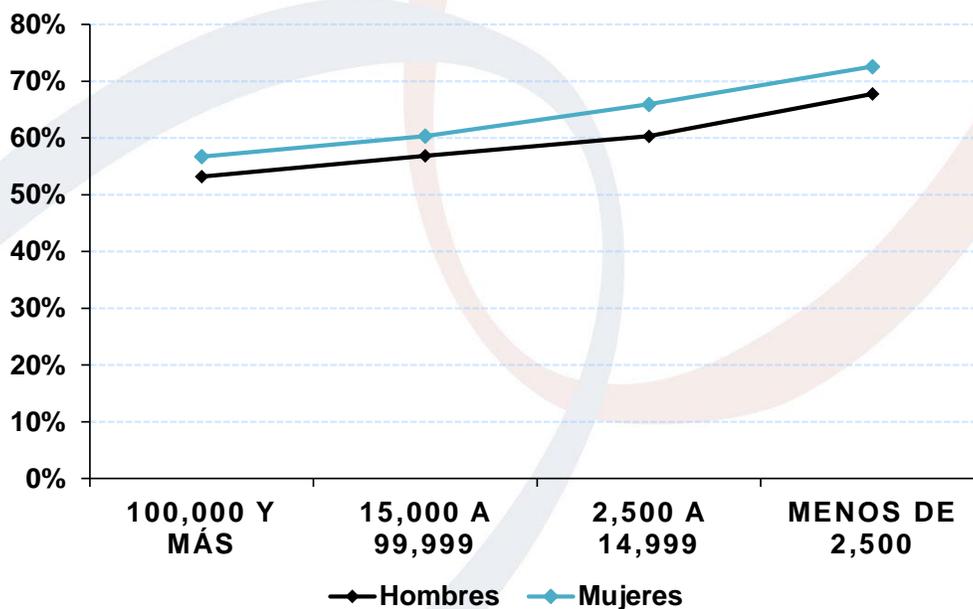
Análisis de expectativas de retiro por tamaño de población de acuerdo con la ENIF

Otro factor importante a considerar es el tamaño de la población en la que viven las personas encuestadas. Incluir esta variable en el análisis tiene como propósito verificar si las diferencias en el comportamiento de hombres y mujeres cambian de acuerdo con el entorno. Específicamente, se busca

estudiar si las diferencias culturales y sociales entre los entornos urbanos y rurales inciden en la percepción del retiro que tienen las personas.

A continuación, se presentan gráficas para el mismo conjunto de alternativas, haciendo distinción por género y tamaño de localidad donde residen los encuestados.

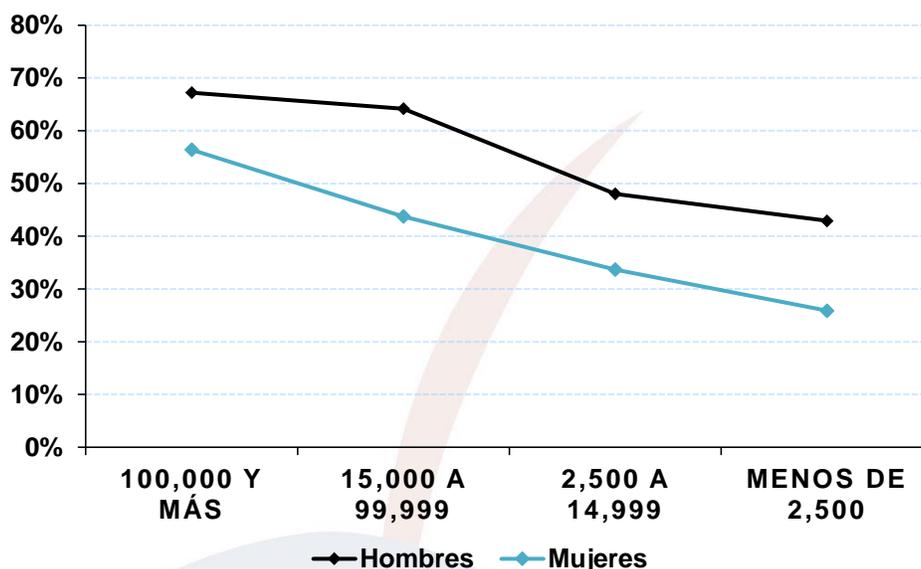
Para la opción “Apoyos del gobierno” es posible identificar que las respuestas afirmativas aumentan conforme disminuye el tamaño de la población y no existe una diferencia importante al separar por género: para las localidades más grandes la diferencia entre hombres y mujeres es de 3.5% y para las más pequeñas, de 4%. La brecha más grande está presente en las localidades de 2,500 a 14,999 habitantes, con 5.6% más mujeres declarando que utilizarán apoyos del gobierno.



Gráfica 33 Estrategia a utilizar para financiar el retiro “Apoyos del gobierno”, considerando tamaño de la localidad

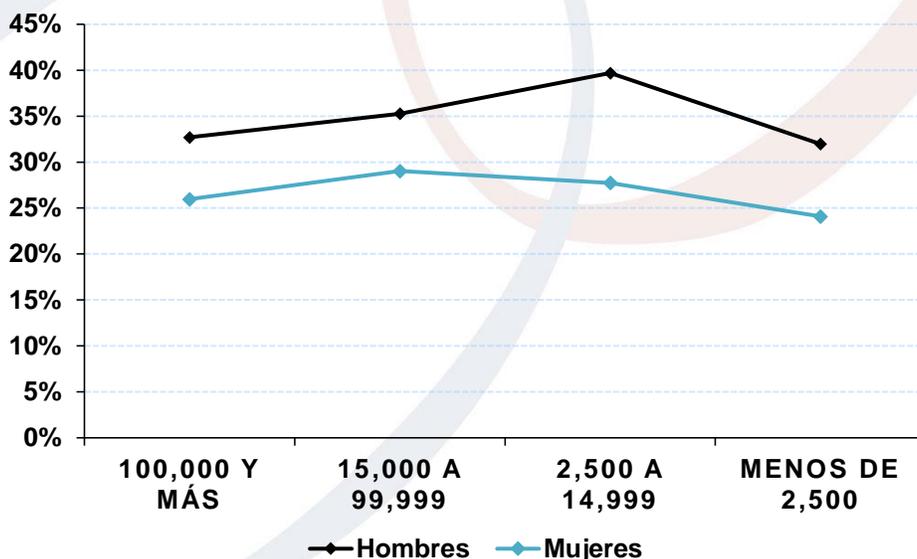
Fuente: ENIF, 2021.

Las respuestas afirmativas para “AFORE, pensión y jubilación” disminuye de forma importante con el tamaño de localidad, con una brecha 7% mayor en las localidades de menos de 2,500 que las de 100,000 y más habitantes. Esto puede deberse a la distribución similar en tenencia de cuentas de AFORE por localidad. En este caso, para todas las categorías los hombres eligen más esa respuesta que las mujeres encuestadas.



Gráfica 34 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "AFORE, pensión, jubilación", considerando tamaño de la localidad

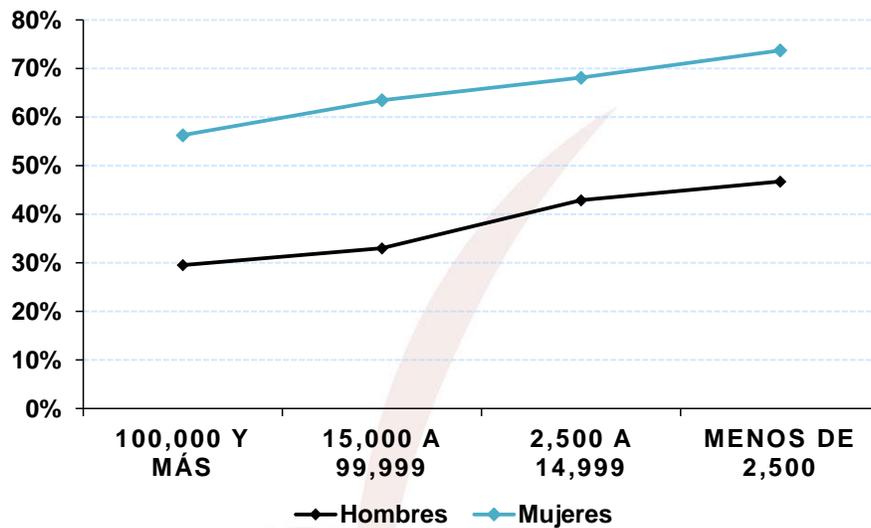
Fuente: ENIF, 2021.



Gráfica 35 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Venta o renta de bienes o propiedades", considerando tamaño de la localidad

Fuente: ENIF, 2021.

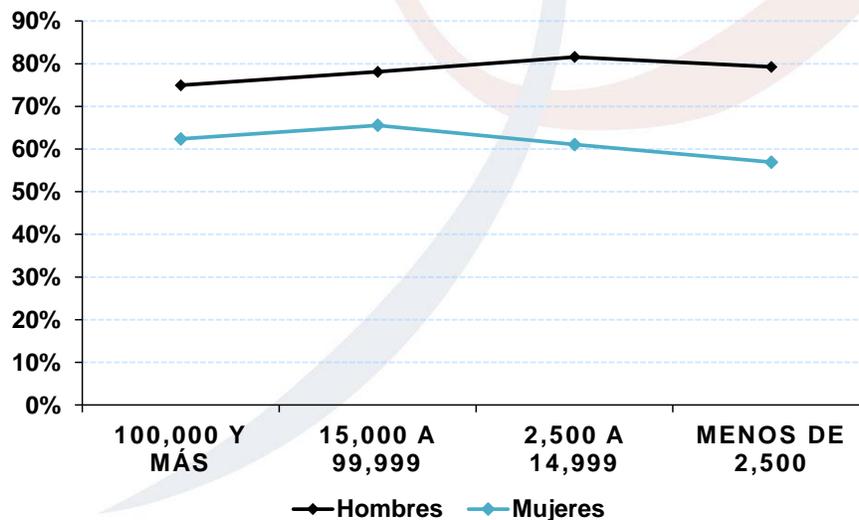
Al igual que con la clasificación por edad, la respuesta "Apoyo de familiares" es seleccionada por más mujeres que hombres y es más prevalente a menor tamaño de localidad. En este caso, la diferencia entre mujeres y hombres es de aproximadamente 26% para todas las localidades, excepto las de 15,000 a 99,999 habitantes, donde aumenta a 30%



Gráfica 36 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Apoyo de familiares", considerando tamaño de la localidad

Fuente: ENIF, 2021.

A diferencia de la clasificación por edad, la respuesta "Seguir trabajando" no presenta cambios importantes entre tamaños de localidad. Sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres crece a menor tamaño de localidad, de 12% para las localidades más grandes y 22% para las más pequeñas.



Gráfica 37 Estrategia a utilizar para financiar el retiro "Seguir trabajando", considerando tamaño de la localidad

Fuente: ENIF, 2021.

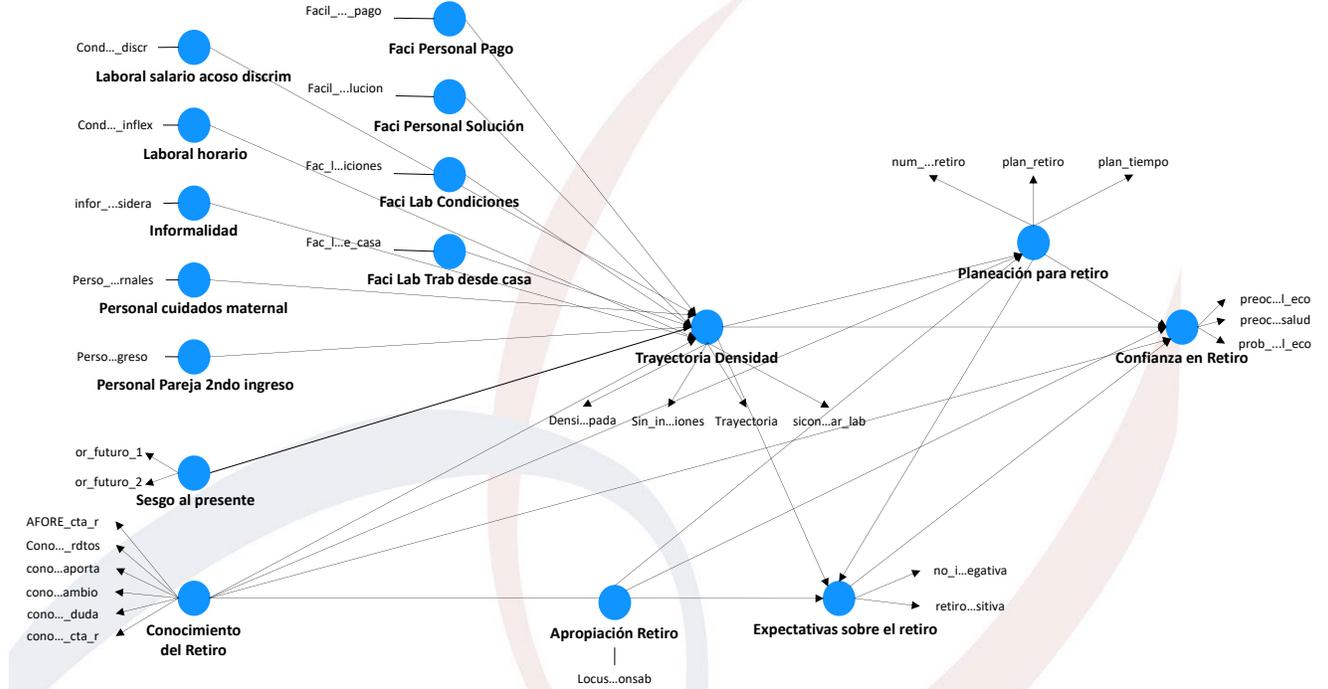
En general, podemos concluir que mientras más pequeña sea la localidad donde reside el encuestado hay una tendencia para ambos géneros de contar como opción estrategias "externas" de financiar su vejez, con las brechas más grandes en "Seguir trabajando" y "Apoyo de familiares", con los hombres respondiendo afirmativamente más a la primera opción y las mujeres a la

segunda. La opción de seguir trabajando se mantiene estable sin importar el tamaño de localidad. Sin embargo, la brecha entre sexos sí aumenta, con menos mujeres eligiendo esa estrategia.

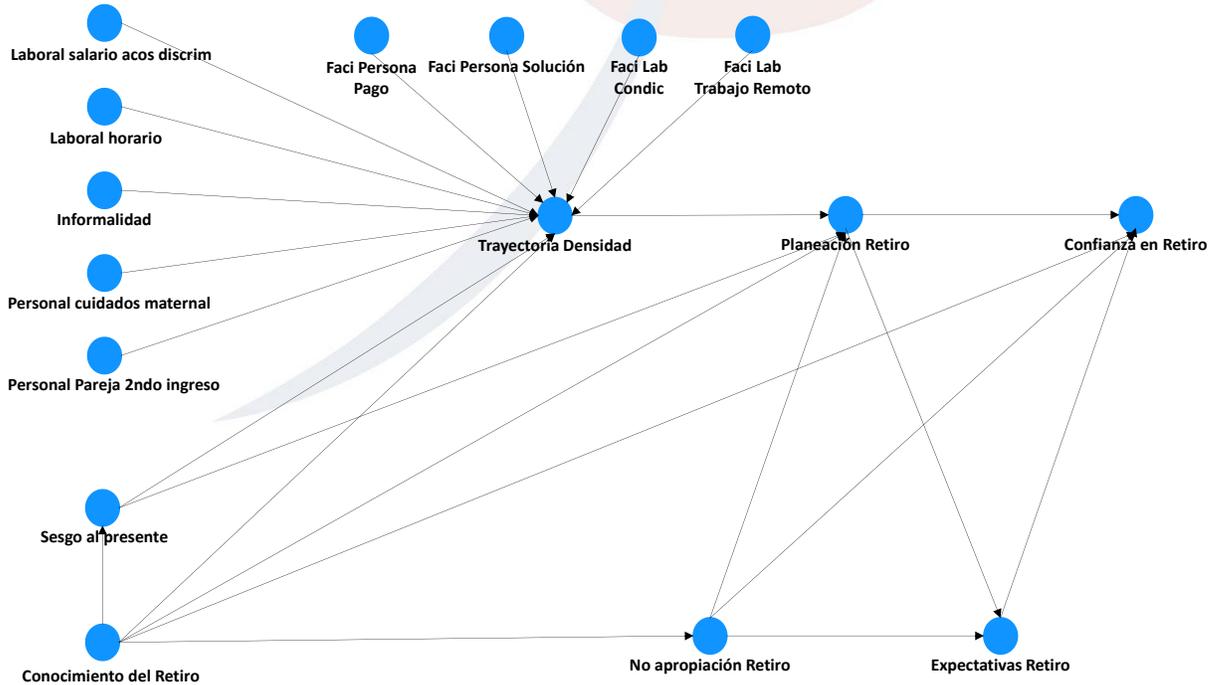


Anexo 4. Modelos iniciales

Modelo inicial con indicadores por constructo

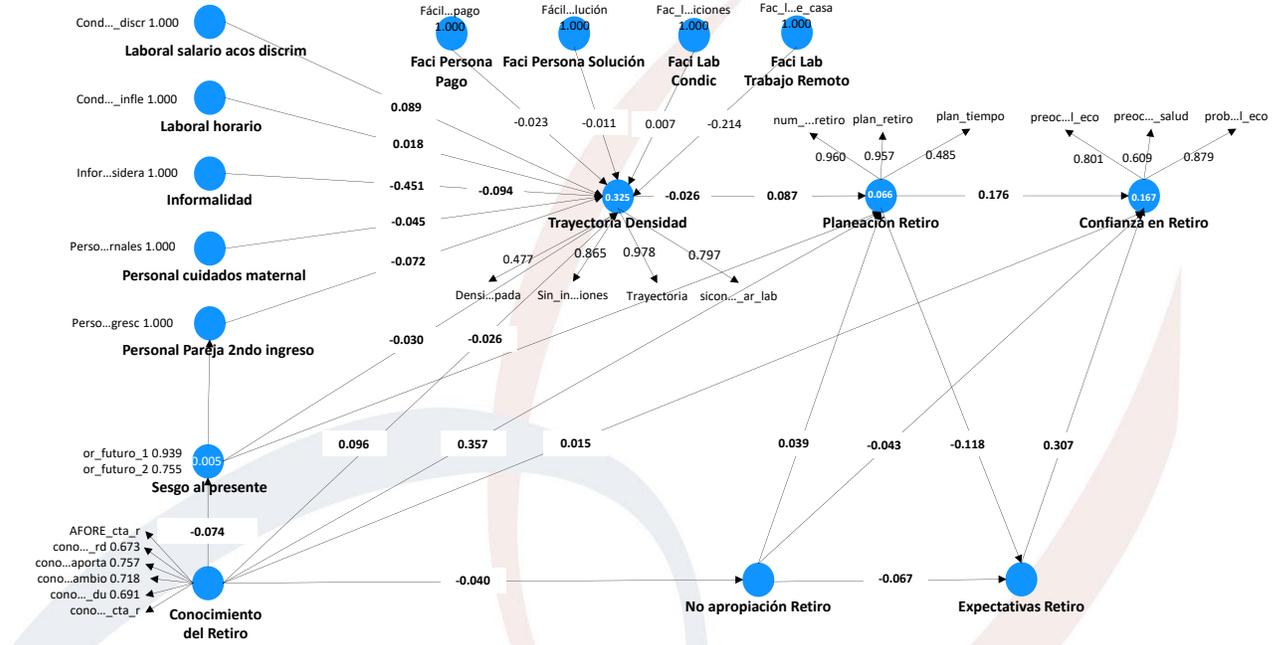


Modelo inicial sólo con variables latentes

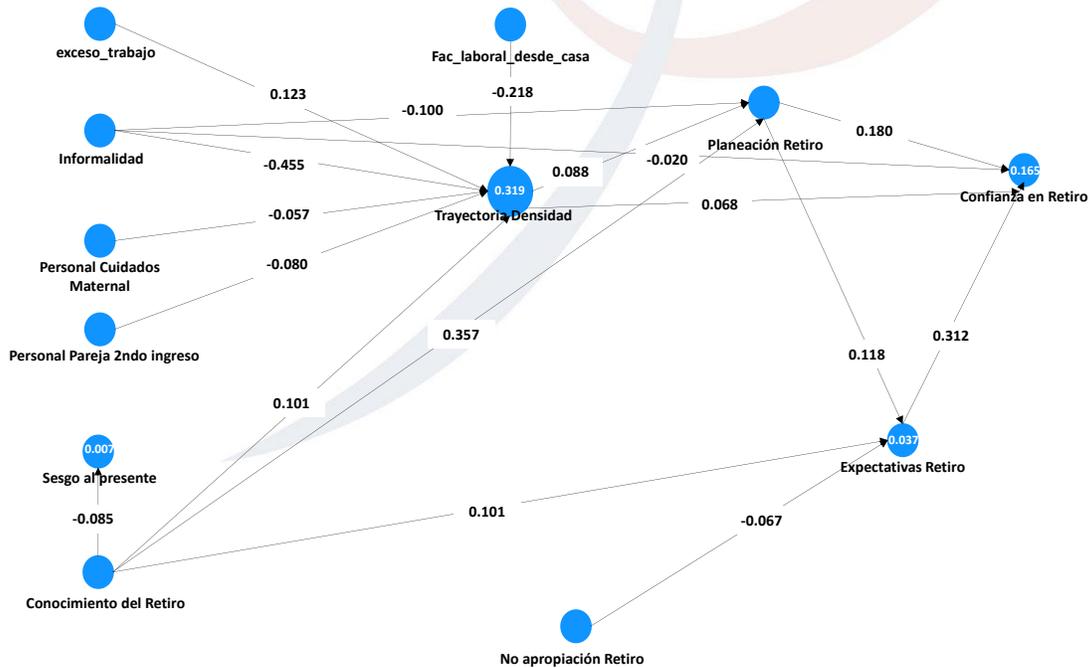


Anexo 5. Modelos finales

Modelo final con cargas entre variables latentes y ponderaciones



Modelo final con relaciones significativas



Anexo 6. Políticas implementadas para reducir la brecha de género en pensiones

a. Aumentar la tenencia de cuentas de AFORES para mujeres

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Inscripción obligatoria y/o automática. Consiste en que los empleadores inscriben automáticamente a sus empleados en un programa de ahorro para el retiro, y los empleados deciden si permanecer o no.</p>	<p>Esta política actualmente está implementada en México. Tras la reforma del IMSS en 1997, cada trabajador derechohabiente debe elegir la AFORE que administre su cuenta individual. En caso de que no lo elija, se asigna a una de las AFORES.</p>	<p>Reino Unido: En octubre de 2012, introdujo la inscripción automática. Los trabajadores elegibles son los empleados de 22 años hasta la edad de jubilación que ganen más de 10 mil libras esterlinas al año. Esta política aumentó significativamente las tasas de participación en el sector privado, pasando del 42% en 2012 al 85% en 2018. Sin embargo, persiste una brecha de participación entre géneros, ya que el límite de ingresos hace que las mujeres sean menos propensas a ser elegibles para la inscripción automática en comparación con los hombres.</p>	<p>Las tasas de inscripción de mujeres en planes de retiro son menores, aun cuando su participación en el mercado laboral se está acercando a la de los hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (CONSAR-Observatorio, 2022) • (CONSAR-Asignación, 2018)
<p>Incentivos financieros para obtener AFORE, en particular a personas de menores ingresos. Beneficios mediante subsidios podrían alentar a hombres y mujeres de bajos ingresos a iniciar un plan de ahorro para el retiro.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Nueva Zelanda: El subsidio inicial único "KiwiSaver" otorgado al participar en el plan de ahorro para la jubilación fue popular especialmente entre las mujeres. Chile: Se les otorga un apoyo a los nuevos inscritos de bajos ingresos que se unen al sistema de pensiones en sus primeros años laborables. Tanto hombres y mujeres de entre 18 y 35 años con un salario inferior a 1.5 veces el salario mínimo, reciben un subsidio por cada contribución que hagan durante los primeros 24 meses.</p>	<p>Nulos o bajos incentivos para que las mujeres con bajos ingresos se inscriban en una AFORE y ahorren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)
<p>Inscripción de personas trabajadoras del hogar Los empleadores deben inscribir a la seguridad social a las personas trabajadoras del</p>	<p>Los empleadores deberán cubrir la cuota obrero patronal y deberán retener la cuota obrera de la persona trabajadora del hogar y deberán pagarse</p>	<p>Chile: El trabajo entre el empleador y una trabajadora del hogar se debe formalizar con un contrato de trabajo y éste tiene la posibilidad de declarar e incluso pagar las cotizaciones por Internet.</p>	<p>Las trabajadoras del hogar no reciben ningún esquema de seguridad social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Arts. 239A - 239H. • (Bosch, Silva Porto, Caballero,

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
hogar al inicio de la relación laboral.	<p>conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social. En periodos de incapacidad se debe continuar con las cuotas obrero patronales.</p> <p>El Banco Interamericano de Desarrollo en conjunto con AFORE SURA y Comunidad 4Uno enviaron correos a clientes de medianos y altos segmentos que tienen una alta probabilidad de tener trabajadores de hogar, para ofrecerles un paquete de inclusión financiera para sus trabajadores del hogar en la plataforma de Comunidad4Uno, que incluía seguro contra accidentes, seguro de vida, tarjeta de débito y acceso a una cuenta individual de ahorro para el retiro. El 30% de los 22,947 correos enviados fueron abiertos, pero no se logró la incorporación de trabajadores del hogar al programa de Comunidad4Uno.</p>			<p>& Rodríguez, 2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> • (IPS, s.f.)
<p>Programa para trabajadores independientes</p> <p>Los trabajadores independientes pagan su aseguramiento según su ingreso real.</p>	<p>Este programa para trabajadores por su cuenta y profesionistas, cubre pensión, además de atención médica sin limitaciones, incapacidades, riesgos de</p>	<p>Colombia: Los trabajadores independientes residentes en el país se pueden afiliar voluntariamente al sistema general de pensiones.</p>	<p>Desconocimiento de trabajadores independientes respecto a las posibilidades de ahorrar para el retiro, posibilidades y beneficios. Falta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (STPS, 2022) • (Gobierno de Colombia, s.f.)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
	trabajo, guarderías y cobertura para la familia.		información accesible.	

b. Nivel y frecuencia de contribuciones

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Contribución adicional de patrones. Empleadores hacen voluntariamente aportaciones adicionales a la cuenta de retiro de sus empleadas, además de sus aportaciones obligatorias, con el fin de aumentar los ahorros para su jubilación. Esto debido a que deben cubrir un periodo de pago más largo en promedio que el de los hombres, dada su mayor esperanza de vida.</p>	Los empleadores pueden hacer aportaciones adicionales a la subcuenta de ahorro de sus trabajadores.	<p>Australia: Empleadores realizan contribuciones de pensión voluntarias y adicionales a las cuentas de retiro de empleadas. En julio 2013, como parte del programa "Valoración de las mujeres", Rice Warner pagó a su personal femenino una contribución adicional del 2% hasta un límite del doble del Adult Average Weekly Ordinary Time Earnings (AWOTE), con el fin de mejorar los ahorros para la jubilación de las empleadas y sensibilizar a todo el personal sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en este sentido. La política fue positiva, tras 2 años de implementación, el 95% de los hombres aumentó su conciencia sobre los desafíos de las mujeres y el 81% de las mujeres realizó contribuciones voluntarias a la hora de ahorrar para una jubilación cómoda.</p>	El saldo promedio de AFORE de mujeres es mucho menor que el de los hombres, principalmente por las diferencias de condiciones que existen en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Art. 192.
<p>Contribución de las parejas, con incentivo fiscal o financiero. Se permite a los cónyuges contribuir a los planes de ahorro para la jubilación de las mujeres, con el fin de compensar los periodos en que no cotizan. Esto puede ser cuando toman licencia por maternidad o por</p>	No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.	<p>Chile, República Checa, Letonia y Nueva Zelanda: Cualquier persona puede aportar de manera voluntaria al plan de pensiones de otra, incluyendo al cónyuge.</p> <p>Australia: Otorga un crédito fiscal a las contribuciones realizadas en nombre del cónyuge que no trabaja o que tiene bajos ingresos y se paga al</p>	El saldo promedio de AFORE de mujeres es mucho menor que el de los hombres, principalmente por las diferencias de condiciones que existen en el mercado laboral. Este problema es aún mayor para	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
dedicar tiempo al cuidado de los hijos u otros familiares.		contribuyente, no al cónyuge. Sin embargo, son pocos los Australianos que hacen contribuciones a un cónyuge que no trabaja o que tiene bajos ingresos y reclaman el crédito fiscal correspondiente.	mujeres casadas y madres.	
Beneficios fiscales para personas de bajos ingresos. Esta medida beneficia principalmente a las mujeres, debido a que su salario tiende a ser más bajo que el de los hombres. Asimismo, los beneficios fiscales pueden animar a las personas a aportar más para compensar la falta de contribuciones o sus menores contribuciones por sus intermitencias laborales.	No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.	Australia: Tienen derecho a un crédito fiscal aquellas personas que obtienen un ingreso de hasta 37 mil dólares Australianos, que equivale al 15% de las contribuciones pagadas hasta 500 dólares Australianos. Alemania: Los empleadores contribuyen con al menos 240 euros por año a un plan de pensiones del empleado que gana menos de 2,575 euros mensuales, obteniendo una bonificación fiscal del 30% de la contribución, hasta un máximo de 960 euros.	Falta de beneficios fiscales para personas de bajos ingresos afecta la motivación a realizar aportaciones voluntarias.	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)
Contribuciones a través del consumo. La recaudación de cotizaciones a través del consumo de las personas trabajadoras se hace mediante mecanismos como destinar un porcentaje del Impuesto al Valor Agregado (IVA) a las cuentas individuales. También se podrían establecer reglas automáticas para destinar parte del consumo al ahorro individual mediante aplicaciones tecnológicas. Estos enfoques podrían beneficiar tanto a las personas trabajadoras formales como a los informales.	Implementación del programa "Millas para el retiro" a través de una aplicación móvil. Este esquema facilita el ahorro para el retiro, mediante consumos mensuales que los trabajadores en la formalidad con sus tarjetas de crédito o débito. Fomenta la conciencia financiera y facilita el proceso de planificación para el retiro Asimismo, a través de la aplicación AforeMóvil, los usuarios tienen acceso a "GanAhorro", un beneficio que permite, mediante la	Chile y Uruguay: Exploran opciones para que un porcentaje del IVA se vaya a las cuentas individuales de las personas trabajadoras.	Las mujeres piensan que ahorrar para su retiro es egoísta y prefieren destinar sus ahorros para cubrir las necesidades de su familia. Desconocimiento de las opciones para hacer aportaciones adicionales. Sesgos conductuales al no conjuntar una actividad que puede proporcionar satisfacción inmediata, con una que produce	<ul style="list-style-type: none"> • FIAP, 2023 • AMAFORE-FIAT, 2023 • (CONSAR-GanAhorro, 2022)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
	<p>compra de productos, ganar dinero transformado en ahorro voluntario.</p>		<p>satisfacción a largo plazo.</p>	
<p>Beneficios fiscales a trabajadores por aportaciones voluntarias. Se otorga un estímulo fiscal al trabajador por las aportaciones voluntarias realizadas.</p>	<p>La CONSAR 2021, establece que el beneficio fiscal aplica bajo ciertos requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones a largo plazo: La inversión debe permanecer al menos 5 años en la cuenta individual. • Complementarias de retiro: La inversión debe permanecer en la cuenta hasta que pueda disponer de las aportaciones obligatorias y hasta los 65 años para que al momento del retiro se aplique el beneficio fiscal. • Perspectiva de inversión a largo plazo: Son complemento al ahorro para el retiro. Debe permanecer invertido hasta los 65 años. 	<p>Chile: El gobierno ofrece el beneficio tributario por ahorro previsional voluntario para las personas, con un tope mensual de hasta 50 UF (Unidad de fomento, que actualmente equivalen a 2,096 USD), los que puede deducir de su base impositiva mensual o anual, y por esa vía, pagar menos impuesto sobre la renta.</p>	<p>Pocas personas realizan aportaciones voluntarias para el retiro. El problema es aún mayor en el caso de las mujeres.</p> <p>Falta de instrumentos de ahorro con beneficios fiscales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (CONSAR Benef AV, 2021) • (CONSAR-Tipos AV, 2022) • (BCN, 2021)
<p>Ahorro digital para los trabajadores de plataformas bajo demanda</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Perú: Mediante la aplicación de Cabify se invitó a conductores a ahorrar en dos modalidades: Ahorro fijo (para emergencias) de 2% y Ahorro flexible (inteligente): 2% y 3% cuando tenían semanas "buenas". Los conductores pueden decidir salirse del programa o permanecer. Como resultado, hubo una tasa de participación del 20% en</p>	<p>Pocas personas realizan aportaciones voluntarias para el retiro. El problema es aún mayor en el caso de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Bosch, Silva Porto, Caballero, & Rodríguez, 2021)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
		ahorro de manera fija, mientras que el 15.9% de manera flexible.		

c. Intermitencia

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Subsidios por maternidad y cuidado infantil. Beneficio que reciben las madres principalmente, para aumentar el saldo en su cuenta de retiro.</p>	No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.	<p>Chile: Otorga un subsidio a las madres por cada niño nacido vivo o adoptado desde 2009. Este subsidio se paga cuando la mujer alcanza los 65 años y equivale a la contribución obligatoria de 10% de un trabajador de tiempo completo durante 18 meses. Este subsidio obtiene un rendimiento basado en el Fondo C (para mujeres de 36 a 50 años) del administrador de pensiones hasta que la mujer cumple 65 años. Sin embargo, esta medida no cambió la tendencia del número de mujeres contribuyentes.</p> <p>Alemania: Paga el subsidio por hijo a la cuenta de pensiones Riester²⁶ de la madre, a menos que haya otro acuerdo. A partir de enero 2008, el subsidio máximo por niño nacido asciende a 300 euros por año.</p> <p>Francia: Bonificación del 10% sobre las pensiones (la tasa puede variar según el plan) para todos los contribuyentes que hayan tenido tres o más hijos.</p>	<p>No existe la infraestructura de cuidado de menores y personas adultas mayores que permita a las mujeres tomar trabajos de tiempo completo.</p> <p>Las mujeres no son conscientes de las implicaciones derivadas de no realizar aportaciones a su retiro durante los periodos en los que se enfoca en el cuidado de otras personas.</p> <p>Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CON SAR, 2022) • (Bonnet & Geraci, 2009)

²⁶ Pensión derivada del sistema del empleo y con un sistema privado individual voluntario incentivado y subvencionado por el Estado. Está dirigida principalmente a trabajadores por cuenta ajena con seguro obligatorio de pensiones (pensión pública). También incluye otro tipo de beneficiarios de prestaciones por enfermedad o desempleo, funcionarios, soldados, agricultores y artistas. Esta pensión es atractiva para las familias y las personas trabajadoras de bajos ingresos. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/sistema-de-pensiones-privado-individual-en-alemania-riester-y-rurup.html>

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Mantener contribuciones en licencia por maternidad o cuidado de hijos.</p> <p>Los gobiernos continúan con las aportaciones al plan de ahorro por jubilación durante los periodos de maternidad o paternidad, a excepción de algunos países. Las condiciones para el pago de las contribuciones suelen ser diferentes en cada uno de ellos, así como el periodo durante el cual se pagan.</p>	<p>Durante el periodo de maternidad, las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso, con salario íntegro, de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En caso de adopción, se otorgan seis semanas de descanso con goce de sueldo, posteriores al día de recepción del infante.</p> <p>En caso de discapacidad de los hijos al momento de nacer, se otorgan hasta ocho semanas posteriores al parto con salario íntegro. Los periodos de descanso por embarazo o parto pueden ser prorrogados, pagados al 50% de su salario y no podrán ser más de 60 días.</p> <p>Padres o madres con hijos de hasta 16 años pueden tomar licencia para cuidar a sus hijos con cáncer durante tratamientos críticos u hospitalización. La vigencia será de máximo 28 días, y podrán expedirse las licencias necesarias en máximo tres años sin exceder 364 días, no necesariamente consecutivos. Padres o madres que cumplan requisitos recibirán un subsidio del 60% de su</p>	<p>Estonia: Por cada niño nacido a partir de enero de 2013, uno de los padres tiene derecho a cotizaciones mensuales equivalentes al 4% del salario mínimo en su cuenta individual, durante máximo tres años por hijo</p> <p>Chile: Los padres pueden obtener una licencia médica con salario completo para cuidar a su hijo con enfermedad grave.</p>	<p>Las mujeres no son conscientes de las implicaciones derivadas de no realizar aportaciones a su retiro durante los periodos en los que se enfoca en el cuidado de otras personas.</p> <p>Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (Cámara de Diputados-LFT, 2022) Art. 170 • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Art. 140 Bis

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
	último salario diario registrado.			
<p>Guarderías y servicios de cuidados. Se otorga servicios de guardería para las hijas e hijos de las personas trabajadoras aseguradas, durante las horas de su jornada laboral.</p>	Se proporcionan a menores desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años, y en turno matutino y vespertino.	<p>Chile: El gobierno ofrece el "Programa de 4 a 7" que consiste en acceso a servicios de cuidado para hijas e hijos de madres trabajadoras, en edad de 6 a 13 años, para que después de su jornada escolar puedan acceder a diversos programas educativos e integrales.</p>	<p>No existe infraestructura de alta calidad de cuidado de menores, tanto guarderías como escuelas, que permitan a las mujeres tomar trabajos de tiempo completo.</p> <p>El no poder ejercer este derecho redundará en mayores intermitencias y mantenimiento de un salario con impacto de largo plazo en su retiro.</p> <p>Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Arts. 201 a 207 • (Chile Atiende, 2023)

d. Medidas para mejorar retornos

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Portafolios no conservadores por default. Ofrecer estrategias de inversión predeterminadas no conservadoras ayuda a las mujeres a superar la aversión al riesgo e invertir en estrategias más equilibradas, aumentando sus rendimientos a largo plazo.</p>	En 2019, se crean los Fondos Generacionales al pasar de cinco a 10 Siefores, contribuyendo a que se obtengan 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	<p>EUA: El ofrecer alternativas de inversión predeterminadas, ha contribuido a reducir la brecha en los rendimientos de las inversiones entre hombres y mujeres.</p>	<p>Bajo nivel de alfabetización financiera en general, y en el retiro en específico, en especial para las mujeres.</p> <p>Las mujeres tienen miedo de tomar decisiones financieras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR-SAR, 2022)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
	laboral del trabajador, maximizando así el monto de la pensión al momento de su retiro con lo cual se minimizan las minusvalías porque los trabajadores ya no tendrán que estar cambiando de fondo cuando cumplan años. ²⁷		No existe la posibilidad de elegir el nivel de riesgo de la AFORE.	
<p>Medidas objetivas de tolerancia al riesgo. Entre las medidas que podrían ayudar a las mujeres a evitar recomendaciones de inversión sesgadas o demasiado conservadoras, están las evaluaciones objetivas de tolerancia al riesgo. La automatización de las evaluaciones de tolerancia al riesgo en plataformas digitales como los robo advisors,²⁸ pueden ofrecer una evaluación objetiva y ayudar a las mujeres a tomar decisiones de inversión más informadas y adecuadas.</p>	No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.	<p>Reino Unido: Los robo-advisors ofrecen cuentas de ahorro individuales, con ganancias de capital a sus usuarios que no están sujetas a impuestos, además de ofrecer inversiones para pensiones personales.</p> <p>EUA: Las cuentas de jubilación individual que ofrecen los robo-advisors difieren los impuestos hasta la jubilación, o bien, permiten que las ganancias estén libres de impuestos al momento de la jubilación.</p>	<p>Bajo nivel de alfabetización financiera en general, y en el retiro en específico, en especial para las mujeres.</p> <p>Las mujeres tienen miedo de tomar decisiones financieras.</p> <p>No existe la posibilidad de elegir el nivel de riesgo de la AFORE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

²⁷ <https://www.gob.mx/consar/prensa/25-anos-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-un-sistema-para-todos-los-mexicanos?idiom=es#:~:text=2019%3A%20Se%20crean%20los%20Fondos,los%20mexicanos%20obtenga%20mayores%20rendimientos.>

²⁸ Robo advisor es un robot asesor cuya función principal es ser un gestor de inversiones que puede tramitarlas de forma automatizada, online y según las preferencias del usuario y su perfil de inversión. <https://www.santander.com/es/stories/robo-advisor-que-es-y-como-puedo-utilizarlo>

e. Incremento de beneficios del retiro

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Dividir beneficios de la pareja. Las personas pueden acordar dividir o transferir parte de sus ingresos de jubilación a su cónyuge, lo cual puede compensar la menor acumulación de derechos de pensión de las mujeres.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Islandia: Desde 2002, los cónyuges en Islandia pueden compartirse equitativamente los derechos de prestaciones de jubilación en planes ocupacionales, puede incluir pagos de beneficios, beneficios acumulados o acumulaciones futuras. Sin embargo, el número de contratos con este tipo de acuerdo mutuo dividido es insignificante: solo 73 contratos en 2019, en comparación con más de 200,000 afiliados activos menores de 65 años en el sistema de pensiones profesionales obligatorio.</p> <p>Austria: Se comparten entre padres y madres los derechos jubilatorios de manera voluntaria durante los cuatro años siguientes al nacimiento de una hija o un hijo. El padre o la madre que trabaja de forma remunerada puede transferir hasta un 50% de sus derechos jubilatorios adquiridos durante estos cuatro años al que cuida al hijo o hija de forma no remunerada.</p> <p>Alemania: Cónyuges deben elegir al principio de la jubilación, si prefieren la división de los derechos jubilatorios adquiridos durante el matrimonio o la pensión de sobrevivencia en su caso.</p>	<p>Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor.</p> <p>Las mujeres participan proporcionalmente más que los hombres en trabajos informales que formales.</p> <p>El sueldo de las mujeres es en promedio menor que el de los hombres</p> <p>El sistema no contempla beneficios para las mujeres en caso de divorcio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • CEPAL

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Facilitar la división de pensión en caso de divorcio. La división automática de derechos en caso de divorcio brinda mayor seguridad a las mujeres que dependen económicamente de sus esposos, debido a que simplifica el proceso y asegura que reciban los beneficios que les corresponden.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Países Bajos, Alemania, Polonia y Suiza</p>	<p>El sistema no contempla beneficios para las mujeres en caso de divorcio.</p> <p>Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor y participan proporcionalmente más que los hombres en trabajos informales que formales.</p> <p>El sueldo de las mujeres es en promedio menor que el de los hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)
<p>Ahorro conjunto. Tanto hombres como mujeres que han laborado en el mercado formal pueden dividir el ahorro previsional y los derechos pensionarios adquiridos por la pareja mientras una de las partes deja de cotizar.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Austria</p>	<p>Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor y participan proporcionalmente más que los hombres en trabajos informales que formales.</p> <p>El sueldo de las mujeres es en promedio menor que el de los hombres.</p> <p>El sistema no contempla beneficios para las mujeres en caso de divorcio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

f. Aumentar los niveles de ingreso de mujeres durante el retiro

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>Nivelar edad de retiro entre géneros. En ciertos países de la OCDE la edad de jubilación es la misma para hombres y mujeres.</p>	<p>De acuerdo con la Ley del IMSS, para tener derecho a la pensión el asegurado requiere que haya cumplido los 65 años de edad.</p>	<p>Lituania: La edad de jubilación está convergiendo gradualmente hasta ser igual para hombres y mujeres a partir de 2026.</p>	<p>En algunos países la edad de retiro es diferente para hombres y mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Art. 162.
<p>Calcular ingreso de retiro con tablas unisex. Las pensiones se calculan con una misma tabla de mortalidad para hombres y mujeres que han laborado en el mercado formal.</p>	<p>Se utilizan tablas de mortalidad diferenciadas.</p>	<p>Estonia, Hungría, Polonia, Suecia, El Salvador, Bolivia y Uruguay</p> <p>Bolivia: Implementó en 2010 la tabla de mortalidad unisex para el cálculo de prestaciones de los regímenes contributivo y semi contributivo.</p> <p>El Salvador: Puso en práctica en 2017, una metodología única para hombres y mujeres para el cálculo de la renta programada.</p>	<p>La esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres. En un plan de contribución definida, el monto de pensión anual se calcula usando en estimado de esperanza de vida, y si se distingue el pago por género, el pago anual a las mujeres sería menor que el de los hombres, aun si el saldo fuera similar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (Morales, M.A., 2022) • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Art. 194 • (CONSAR - Tablas, 2021)
<p>Subsidiar la mayor longevidad de mujeres. Los subsidios directos durante la acumulación, o al momento de jubilarse, podrían compensar a las mujeres por su mayor esperanza de vida y elevar sus ingresos de jubilación.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Australia: El gobierno ofrece contribuciones adicionales voluntarias a los planes de jubilación de sus empleadas para promover la igualdad de género sin afectar la empleabilidad. Sin embargo, las leyes contra la discriminación de género podrían ser un obstáculo.</p> <p>Chile: El gobierno ofrece el "Bono al Trabajo de la Mujer" que es un beneficio en dinero para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras de 25 años y menores a 60 años, ya sea de manera dependiente o independiente y que formen parte del 40% de las familias</p>	<p>En un esquema de contribución definida, la pensión que recibirán anualmente las mujeres es menor ya que en promedio vivirán más que los hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
		<p>más vulnerables de la población. Este apoyo es por única vez, puede ser anual o mensual y con una duración de 4 años consecutivos.</p>		
<p>Pago a las parejas en caso de fallecimiento. En países con sistemas de ahorro para la jubilación que ofrecen pensiones para sobrevivientes, el cónyuge sobreviviente generalmente recibe una fracción de la pensión real del fallecido, variando el porcentaje a recibir.</p>	<p>El o la cónyuge tiene derecho a una pensión de viudez por el 90% de lo que recibía el asegurado. En ausencia del cónyuge, se contempla que la concubina o concubinario podrá recibir la pensión bajo ciertos requisitos.</p>	<p>Chile y Finlandia: Se otorga el 50%. La pensión se reduce por cada hijo dependiente adicional debido a la pensión de orfandad. La duración de la pensión puede ser vitalicia o temporal.</p> <p>Islandia y Suiza: Se basan en una fracción de la pensión por invalidez en lugar de la de vejez.</p>	<p>En un esquema en el que los hombres reciben mayores pensiones, es importante que el derecho se transfiera al cónyuge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (Cámara de Diputados - LSS, 2023) Arts. 130 y 131.
<p>Pagos indexados a la inflación. Se garantiza que los ingresos de jubilación de las mujeres no pierden poder adquisitivo, ya que compensa las pérdidas generadas por la inflación principalmente.</p>	<p>La pensión de renta vitalicia se actualiza anualmente en el mes de febrero de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).</p>	<p>Para la mayoría de los países de la OCDE no existe un requisito legal sobre cómo aplicarla. La indexación más común es la que se aplica acorde al Índice de Precios al Consumidor (IPC). No obstante, este ajuste conlleva pagos iniciales más bajos, ya que los proveedores de pensiones reducen los pagos iniciales para acomodar futuros aumentos en línea con el IPC.</p>	<p>Una pensión que no se indexa afecta particularmente a las mujeres ya que, al vivir más, recibirán con el paso de los años una menor pensión en términos reales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (Gobierno de México-Empleo, 2021)
<p>Pensiones contributivas mínimas. Las pensiones contributivas mínimas corresponden a un beneficio mínimo al que tienen derecho hombres y mujeres que contribuyeron o cotizaron de manera formal al sistema de pensiones durante su vida laboral, y deben cumplir ciertos requisitos de cotización.</p>	<p>Con la Reforma a la Ley del IMSS en 2020, las contribuciones aumentarán de forma gradual, hasta alcanzar el 15% en 2030. Las aportaciones serán tripartitas: trabajador (1.125%), cuota social por el gobierno (en aquellas personas trabajadoras con ingresos de hasta cuatro veces la UMA) y patrones (las contribuciones serán</p>	<p>Reino Unido e Irlanda</p>	<p>Las contribuciones realizadas para personas de más bajos ingresos no serán suficientes para proveer una pensión digna.</p> <p>Las diferencias de salarios entre géneros, afectan más a las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
	principalmente para trabajadores de altos ingresos).			
Pensiones no contributivas. Consiste en un beneficio mínimo con carácter universal para los adultos mayores, tanto hombres como mujeres, a fin de que cuenten con un piso mínimo de ingreso y ayude a aliviar la pobreza en la etapa de la vejez, principalmente. ²⁹	Mediante el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores (PBPAM), se otorga una pensión universal no contributiva a hombres y mujeres a partir de los 65 años, por \$1,925 pesos mensuales (en 2022), pagaderos bimestralmente.	Suecia, Finlandia y Dinamarca	<p>Muchas personas, en particular mujeres, nunca tuvieron trabajo formal y por lo tanto no tienen derecho a pensión.</p> <p>Las contribuciones realizadas para personas de más bajos ingresos no serán suficientes para proveer una pensión digna.</p> <p>Por las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, este problema afecta más a las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

g. Educación financiera y estrategias de comunicación

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
Calculadoras para evaluar impacto de licencia familiar. Las calculadoras pueden ayudar a las personas, especialmente a las mujeres, a evaluar el impacto de los periodos de licencia familiar en su pensión. Las calculadoras proporcionan una comparación entre la acumulación de la pensión durante el permiso y si hubieran trabajado en el	No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.	Finlandia: Las herramientas financieras permiten a los padres calcular cómo diferentes permisos afectarán su futura pensión. Los largos periodos dedicados al cuidado de hijos en el hogar son los que tienen un impacto negativo en sus pensiones.	<p>La implementación de calculadoras de retiro, asesoría en línea y presencial, y la posibilidad de aportaciones voluntarias son críticas.</p> <p>La alfabetización financiera, especialmente en el retiro y para las mujeres, es baja. Existe falta de claridad sobre los plazos para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

²⁹ <https://ciep.mx/la-pension-no-contributiva-en-mexico-cobertura-y-alcance/>

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>periodo, ayudando así a las personas a tomar decisiones informadas sobre el tiempo que pasan fuera del trabajo y su impacto en la jubilación.</p>			<p>preparación del retiro y la mayoría desconoce cuánto ahorro tienen o los gastos previstos en la jubilación.</p> <p>Hay falta de conocimiento sobre instrumentos como la calculadora del retiro y una necesidad de desarrollar un enfoque de bienestar financiero para las mujeres.</p> <p>Es crucial reconocer e incluir los tiempos y montos de ahorro de las mujeres que se dedican al cuidado de la familia en los sistemas de retiro.</p>	
<p>Iniciativas de educación financiera y sensibilización Las iniciativas de educación financiera enfocadas a las mujeres pueden tener éxito en motivarlas a unirse a un plan de ahorro para la jubilación.</p>	<p>La CONSAR a través de su página web difunde información sobre educación financiera dirigida a mujeres en el SAR, como videos, infografías, etc.</p> <p>Desde 2022, la CONSAR -en coordinación con la Asociación Mexicana de Afores (AMAFORE)-, realiza la Feria de AFORES Ciudad de México "Localiza tu AFORE".</p>	<p>Italia: Las iniciativas de Laborfonds en Italia han tenido éxito en alentar a las mujeres a unirse a planes de ahorro para la jubilación mediante estrategias como la participación activa en reuniones de empresas, eventos especiales para reducir la brecha de género en las pensiones, uso de canales de comunicación modernos como redes sociales y boletines, establecimiento de acuerdos con puntos de información locales y participación en eventos nacionales de educación financiera. Estas acciones han aumentado la conciencia y la participación de las mujeres en el fondo de pensiones.</p> <p>Eslovenia: Lleva a cabo una campaña de sensibilización</p>	<p>Necesidad de desarrollar una calculadora de gastos específicos para la etapa de retiro, así como asesorías en línea y aportaciones voluntarias sencillas.</p> <p>Baja alfabetización financiera entre las mujeres, indicando una falta de programas educativos con enfoque de género e interseccional.</p> <p>Desconocimiento básico del sistema de pensiones entre jóvenes y de aspectos prácticos. Necesidad de incentivar a las mujeres en la administración a largo plazo.</p> <p>Necesidad de desarrollar una mejor percepción de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (CONSAR Infografías, 2023)

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
		<p>centrada en el público en general y en las mujeres de cuatro grupos de edad. El mensaje clave es que la gente debería pensar en el futuro. En la página web tiene un cuestionario en línea dirigido a mujeres; además, cuenta con un asistente electrónico y videos promocionales, publicaciones de Facebook, calculadora de pensiones, entre otros.</p> <p>La campaña EMPOWER (Embracing and promoting Options for Women to Enhance Retirement)³⁰ fue diseñada para mejorar la participación de las mujeres en un plan de pensión ocupacional complementario creado para personas no escolarizadas. Como resultado, la participación aumentó en 2.6%, cerrando la brecha en más de la mitad.</p>	<p>autoeficacia financiera en las mujeres.</p> <p>Falta de desarrollo del hábito de crear un fondo de emergencias para que la mujer no sea quien sacrifique su ahorro para el retiro. La arquitectura de la decisión no necesariamente orienta hacia el bienestar.</p> <p>Es crucial comunicar y educar que el retiro es personal, destacando la eficacia de formatos simplificados y fomentar una toma de decisiones más reflexiva y segura. La comunicación dirigida genera compromiso, especialmente en mujeres.</p>	
<p>Videos de pensiones personalizados. Los videos personalizados sobre pensiones pueden ayudar a las mujeres a involucrarse en sus planes de ahorro para el retiro.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Un ejemplo es Mercer,³¹ que colabora con empleadores en el desarrollo de videos breves para sus empleados que resumen información clave sobre su pensión, como contribuciones y activos acumulados, e incluyen estimaciones de ingresos al jubilarse. Aunque los videos se dirigen a todos, las mujeres parecen ser más receptivas y</p>	<p>Carencia de materiales claros, atractivos, así como recordatorios para fomentar aportaciones voluntarias con metas personalizadas de ahorro.</p> <p>Falta de comprensión global del sistema de pensiones entre los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022)

³⁰ Llevada a cabo por el Departamento de Fondos Fiduciarios de Empleados de Wisconsin 2015.

<https://www.pionline.com/article/20151102/PRINT/311029989/wisconsin-women-bridge-pension-gender-gap-with-empower-ing-program>

³¹ Mercer es una consultora que brinda asesoramiento y soluciones tecnológicas para satisfacer las necesidades de salud, patrimonio y carrera de una fuerza laboral cambiante en las organizaciones. Elabora un Índice Global de Pensiones. <https://www.latam.mercer.com/about-mercer.html%3F>

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
		<p>propensas a actuar después de verlos. Además, estos videos animan a sus miembros a tomar decisiones mediante el uso de la economía del comportamiento.</p>	<p>Miedo de las mujeres a tomar decisiones financieras es una barrera.</p> <p>Falta de promover la apropiación del retiro como una responsabilidad y decisión propia.</p> <p>Cambiar características psicológicas a través de programas tradicionales de educación financiera es poco probable. Necesidad de estrategias de finanzas conductuales basadas en incentivos más claros y con amplia difusión.</p> <p>Diseñar instrumentos adaptados a estilos de aprendizaje es crítico. Políticas para mejorar la planificación deben incorporar ejercicios que cambien la perspectiva temporal futura.</p>	
<p>Estimación de pensión a recibir. Proporcionar a las mujeres proyecciones sobre la pensión a recibir según la edad de jubilación, o bien, incluir información dirigida a este grupo, podría contribuir a que el financiamiento por la esperanza de vida más alta, sea por un número menor de años, debido a que continuarían con aportaciones</p>	<p>En 2014, la CONSAR puso en marcha la Calculadora del Ahorro Voluntario para trabajadores que cotizan al IMSS, que permite estimar la pensión al final de la vida laboral.</p>	<p>Países Bajos: Han creado <i>My Pension Overview</i>,³² un sitio web que calcula proyecciones de ingresos mensuales potenciales tanto estatales como ocupacionales, fomentando el compromiso y la sensibilización sobre los derechos previsionales.</p>	<p>Necesidad de desarrollar una calculadora de gastos específicos para la etapa de retiro, así como asesorías en línea y aportaciones voluntarias sencillas.</p> <p>Falta de claridad entre los empleados sobre los plazos y periodos adecuados para la preparación del retiro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OCDE, 2021) • (CONSAR, 2022) • (CONSAR-Calculadora, s.f.)

³² <https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/over?language=en>

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>si optan por jubilarse a una edad superior.</p>			<p>Falta de conciencia en las mujeres sobre las implicaciones de no realizar aportaciones durante periodos de cuidado familiar.</p>	
<p>Estados de cuenta. En este sentido, los estados de cuenta presentan ejemplos de aportaciones para mejorar los ingresos de jubilación, frases alentadoras que guían a la acción, así como indicaciones para el uso de un sitio web exclusivo para ahorros adicionales.</p>	<p>Las administradoras de pensiones deben enviar al menos tres veces al año los estados de cuenta con información general, así como declaraciones sobre cómo mejorar su situación financiera.</p>	<p>Canadá: Las declaraciones de pensiones incluyen proyecciones de cuál sería la pensión estimada si trabajaran hasta los 60, 65 o 70 años.</p> <p>EUA: Las declaraciones de pensiones son de tres tipos: para trabajadores jóvenes, trabajadores a mitad de carrera y para trabajadores próximos a la edad de jubilación.</p>	<p>Es necesario enfocar y hacer más específica la visión de la etapa del retiro, pensar en el presupuesto que necesitan para vivir y cómo lo obtendrían si tuvieran que financiarlo en el momento actual. Necesidad de reforzar conexión de decisiones presentes con etapa del retiro.</p> <p>Los estados de cuenta actuales no presentan proyecciones ni están enfocados a un grupo en particular.</p> <p>Desinterés entre las mujeres por revisar sus estados de cuenta al no comprenderlos. no se sientan incentivadas a realizar aportaciones voluntarias para el retiro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (OECD, 2022). • (Cámara de Diputados - LSAR, 2020) Art. 18, fracción IV.
<p>Dashboards o tableros de pensiones. Proporcionan una plataforma centralizada donde las personas pueden acceder a detalles completos sobre sus pensiones. Dependiendo de su diseño, permite que las personas vean sus derechos de pensión públicos y privados, comparen diferentes esquemas</p>	<p>En México, los tableros interactivos se han utilizado para comparar de manera sencilla y didáctica el desempeño de las AFORES, a fin de que los ahorradores puedan conocer el desempeño financiero de su AFORE y estrategias de inversión</p>	<p>Países Bajos: Han creado <i>My Pension Overview</i>,³³ un sitio web que calcula proyecciones de ingresos mensuales potenciales tanto estatales como ocupacionales, fomentando el compromiso y la sensibilización sobre los derechos previsionales.</p>	<p>Es necesario enfocar y hacer más específica la visión de la etapa del retiro, pensar en el presupuesto que necesitan para vivir y cómo lo obtendrían si tuvieran que financiarlo en el momento actual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (CONSAR, 2017) • (OECD, 2022)

³³ <https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/over?language=en>

Estrategia o política implementada	Situación en México	Ejemplos de países que han implementado una estrategia o política	Problema que ataca	Fuentes:
<p>privados, ingresen información personal (como cambio de dirección), reciban comunicaciones regulatorias y de marketing, comparen diversas opciones de pago y consoliden pequeñas cuentas de pensión. Además, facilita la obtención de proyecciones integrales de ingresos provenientes de diversas fuentes.</p>	<p>para poder comparar con otras.</p>			
<p>Programas motivacionales para promover aportaciones voluntarias. Los trabajadores realizan motivados por programas depósitos adicionales a su cuenta individual de ahorro para el retiro.</p>	<p>No se encontró evidencia de que se ha implementado alguna estrategia o política.</p>	<p>Chile: El Laboratorio de Ahorro para el Retiro en conjunto con SURA AM, implementaron un programa en el que se invitó a los empleados de ingresos medios a ahorrar a través de cuatro cartas informativas, en las que se combinaron herramientas de economía del comportamiento. Este programa logró incrementar la participación en el Ahorro Previsional Voluntario Grupal, sin costo adicional para la empresa, aunque los resultados fueron modestos.</p> <p>EUA: Tuvo una intervención similar que ofrecía un plan de ahorro al momento de firmar el contrato laboral y el 95% de los nuevos trabajadores fueron llevados a la acción.</p>	<p>Desconocimiento en las opciones para hacer aportaciones adicionales.</p> <p>El ahorro para el retiro no está posicionado entre las mujeres como una forma de protección y contención del riesgo durante la vejez.</p> <p>Falta enfatizar que el ahorro voluntario es flexible y puede ser retirado en caso de emergencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> (Bosch, Silva Porto, Caballero, & Rodríguez, 2021)

Bibliografía del Anexo 6

- AMAFORE-FIAT. (2023). Seminario Internacional AMAFORE-FIAT 2023. Ciudad de México, México. Obtenido de <https://encuentroamafore.mx/>
- BBVA. (24 de Julio de 2023). *El sistema de pensiones*. Obtenido de Instituto BBVA de Pensiones: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-origen-de-las-pensiones-de-reparto-modernas-el-sistema-de-bismarck.html#:~:text=El%20primer%20sistema%20moderno%20de,sufrido%20desde%20entonces%20diferentes%20reformas.>
- BCN. (19 de Enero de 2021). *Ahorro Previsional Voluntario (APV)*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/ahorro-previsional-voluntario-%28apv%29>
- Bonnet, C., & Geraci, M. (2009). Correcting gender inequality in pensions. The experience of five European countries. *Population Societies*, 453(2), 1-4.
- Bosch, M. A., Silva Porto, M. T., Caballero, G., & Rodríguez, C. (Abril de 2021). <https://publications.iadb.org/es/ahorro-sin-barreras-lecciones-de-las-intervenciones-del-laboratorio-de-ahorro-para-el-retiro>. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo : <https://publications.iadb.org/es/ahorro-sin-barreras-lecciones-de-las-intervenciones-del-laboratorio-de-ahorro-para-el-retiro>
- Burn, I., Button, P., Figinski, T., & McLaughlin, J. (2020). Why Retirement, Social Security, and Age Discrimination Policies Need to Consider the Intersectional Experiences of Older Women. *Public Policy & Aging Report*, 30(3).
- Cámara de Diputados - LSAR. (16 de 12 de 2020). *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52_161220.pdf
- Cámara de Diputados - LSS. (25 de Abril de 2023). *Ley del Seguro Social*. Obtenido de Instituto Mexicano del Seguro Social: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Cámara de Diputados. (6 de Agosto de 2023). *Proponen otorgar incentivos fiscales a empresas que contraten a mujeres mayores de 45 años y víctimas de violencia*. Obtenido de Cámara de Diputados LXV Legislatura: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/proponen-otorgar-incentivos-fiscales-empresas-que-contraten-a-mujeres-mayores-de-45-a-os-y-victimas-de-violencia->
- Cámara de Diputados-LFT. (27 de 12 de 2022). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Chile Atiende. (16 de Noviembre de 2023). *Programa 4 a 7*. Obtenido de Chile Atiende: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/12255-programa-4-a-7>
- CONSAR - Tablas. (15 de Diciembre de 2021). *Valores de la Unidad de Renta Vitalicia*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/consar/articulos/valores-de-la-unidad-de-renta-vitalicia-60403>

- CONSAR. (23 de Mayo de 2017). *CONSAR lanza nueva herramienta digital para estimular mayor competencia entre las AFORE*. Obtenido de Gobierno de México - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro: <https://www.gob.mx/consar/articulos/consar-lanza-nueva-herramienta-digital-para-estimular-mayor-competencia-entre-las-afore-108486>
- CONSAR. (16 de Mayo de 2021). *Glosario del Sistema de Ahorro para el Retiro*. Obtenido de Gobierno de México, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro : <https://www.gob.mx/consar/articulos/glosario-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro#:~:text=Estas%20aportaciones%20son%20de%20naturaleza,Federal%20y%20el%20propio%20trabajador.&text=Cantidades%20adicionales%20que%20pueden%20aportar,domicili%C3%A1ndolas%20a%20>
- CONSAR. (Octubre de 2022). *Equidad de género en pensiones. El caso de México*.
- CONSAR Benef AV. (5 de Abril de 2021). *Beneficios fiscales del Ahorro Voluntario*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/consar/articulos/beneficios-fiscales-del-ahorro-voluntario>
- CONSAR Infografías. (Marzo de 2023). *Educación Financiera CONSAR*. Obtenido de Gobierno de México: <https://laaventurademivida.gob.mx/jovenes/infografias>
- CONSAR-Asignación. (13 de Febrero de 2018). *¿Qué pasa si no escogí AFORE?* Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/articulos/que-pasa-si-no-escogi-afore-o-si-tengo-cuenta-pero-no-estoy-cotizando>
- CONSAR-Calculadora. (s.f.). *Calculadora para trabajadores que cotizan al IMSS*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx>
- CONSAR-GanAhorro. (19 de Noviembre de 2019). *CONSAR lanza su campaña: Con GanAhorro de AFOREMÓVIL ¡Ahorrar ya no te cuesta!* Obtenido de Gobierno de México, CONSAR: <https://www.gob.mx/consar/articulos/consar-lanza-su-campana-con-ganahorro-de-aforemovil-ahorrar-ya-no-te-cuesta-227417?idiom=es>
- CONSAR-GanAhorro. (18 de Julio de 2022). *Con AforeMóvil, AforeWeb y GanAhorro ¡Ahorrar ya no te cuesta!* Obtenido de Gobierno de México, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro: <https://www.gob.mx/consar/articulos/con-aforemovil-y-ganahorro-ahorrar-ya-no-te-cuesta-219699?idiom=es>
- CONSAR-Observatorio. (25 de Noviembre de 2022). *Observatorio del SAR con información relevante para trabajadoras y trabajadores (por orden temático)*. Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/articulos/informacion-relevante-para-trabajadores-y-trabajadoras-por-orden-tematico#:~:text=Los%20trabajadores%20son%20libres%20de,estrategia%20de%20inversi%C3%B3n%20que%20defina.>
- CONSAR-SAR. (30 de Junio de 2022). *25 años del Sistema de Ahorro para el Retiro: un sistema para todos los mexicanos*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/consar/articulos/25-anos-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-un-sistema-para-todos-los-mexicanos-306760?idiom=es>

- CONSAR-Tipos AV. (19 de Julio de 2022). *Tipos de Ahorro Voluntario*. Obtenido de Gobierno de México - CONSAR: <https://www.gob.mx/consar/articulos/tipos-de-ahorro-voluntario>
- FIAP. (Enero de 2023). *Once propuestas para aumentar la cobertura previsional contributiva en América Latina*. Obtenido de Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones: <https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2023/01/NP68-nota-de-pensiones-esp.pdf>
- Gobierno de Colombia. (s.f.). *Sistema General de Pensiones*. Recuperado el 7 de 23 de 2023, de Gobierno de Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx#:~:text=La%20afiliaci%C3%B3n%20al%20Sistema%20General,de%20no%20pago%20de%20cotizaciones.>
- Gobierno de México-Empleo. (1 de Julio de 2021). *Al finalizar la vida laboral*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/empleo/articulos/al-finalizar-la-vida-laboral>
- IPS. (s.f.). *Trabajadora de Casa Particular*. Recuperado el 7 de Diciembre de 2023, de Instituto de Previsión Social, Chile Atiende: <https://ips.gob.cl/trabajadora-de-casa-particular>
- Maestas, N. (2018). El regreso al trabajo y las decisiones de empleo de las mujeres. En C. Goldin, & L. Katz, *Mujeres que trabajan más tiempo: aumento del empleo en edades avanzadas* (págs. págs. 55-84). Chicago, Illinois: Universidad de Chicago.
- Morales, M.A. (Julio de 2022). *Perspectivas de género en las pensiones*. Obtenido de Cámara de Diputados: [https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-XIII-22/Ponencia/04\)%20CRV_2022_T3_PONENCIA_MaAscencion_Perspectiva_genero_pensiones.pdf](https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-XIII-22/Ponencia/04)%20CRV_2022_T3_PONENCIA_MaAscencion_Perspectiva_genero_pensiones.pdf)
- OCDE. (2021). *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*. París: OECD Publishing. doi:doi.org/10.1787/f7b48808-en
- OECD. (2022). *OECD Reviews of Pension Systems: Slovenia*. (O. P. OECD Reviews of Pension Systems, Ed.)
- STPS. (Noviembre de 2022). *Personas Trabajadoras del Hogar*. Obtenido de Gobierno de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/776853/CPM_STPS_Personas_trabajadoras_hogar__15nov22.pdf

Anexo 7. Instrumento y resultados de Mapa de Conceptos

Preguntas analizadas

1. En su vejez, ¿piensa cubrir sus gastos con lo que reciba de los apoyos del gobierno para personas adultas mayores?
2. En su vejez, ¿piensa cubrir sus gastos con lo que reciba de su pensión, jubilación, Afore o plan privado de retiro?
3. En su vejez, ¿piensa cubrir sus gastos con lo que reciba de vender o rentar bienes o propiedades (vehículos, casas, ganado, etcétera)?
4. En su vejez, ¿piensa cubrir sus gastos con lo que reciba dinero que le dé su esposa(o) o pareja, hijas, hijos u otros familiares?
5. En su vejez, ¿piensa cubrir sus gastos con lo que reciba de seguir trabajando?
6. Generalmente, ¿prefiere gastar dinero que ahorrarlo para el futuro?
7. Generalmente, ¿se pone metas económicas a largo plazo y se esfuerza por alcanzarlas (comprar casa, ahorrar para el retiro, pagar vacaciones o fiestas, comenzar un negocio, etcétera)?
8. Suele pensar en el presente sin preocuparse por el futuro.
9. (Ahorro informal). El dinero que guardó o ahorró durante ese año, ¿en qué lo gastó o para qué piensa usarlo?
10. Me dijo que sí guardó o ahorró dinero de julio de 2020 a la fecha, por favor dígame, ¿en qué usó o piensa usar ese dinero?
11. ¿Cuál es la razón principal por la que usted no tiene una cuenta o tarjeta?
12. ¿Usted tiene plan privado de retiro (no Afore)?
13. ¿Cuál es la razón principal por la que no tiene una cuenta de ahorro para el retiro?
14. ¿Usted realiza aportaciones voluntarias a su cuenta de ahorro para el retiro o Afore?
15. ¿Cuál es la razón principal por la que no hace aportaciones voluntarias?
16. ¿Está satisfecha(o) con la atención de su Afore?
17. ¿Cuál es la razón principal por la que no está satisfecha(o)?

Instrumento de levantamiento para el Mapa Conceptual

Usted ha sido seleccionado por su nivel de conocimiento y experiencia para participar en un proceso de planeación estratégica que identifica las áreas prioritarias de actuación pública para reducir la brecha del ahorro para el retiro de las mujeres en México. Por lo tanto, su opinión es crítica para el éxito del proyecto.

Los problemas de la siguiente hoja son problemas relacionados con el nivel deficiente de ahorro para el retiro de las mujeres en México.

Es importante que lea cuidadosamente las instrucciones antes de empezar cada sección.

Sus respuestas son confidenciales.

Lea todos los problemas cuidadosamente y tome un momento para pensar en las relaciones de semejanza que podría haber entre ellos.

Parte 1 Ejercicio de categorización

Instrucciones:

1. Asignar cada frase SOLAMENTE en UN grupo.
2. No se pueden agrupar todos los problemas en un solo grupo.
3. No se puede armar un grupo por cada frase (aunque es válido clasificar algunos problemas en grupos propios que consisten de solamente una frase).

Adicionalmente a estas condiciones, usted puede agrupar los problemas como usted quiera. Puede que haya más de una forma de agrupar que le dé sentido; en este caso, favor de agruparlos de la forma que le dé MÁS sentido.

Grupo 1: Nombre _____

Problemas:

Grupo 2: Nombre _____

Problemas:

Grupo 3: Nombre _____

Problemas:

Grupo 4: Nombre _____

Problemas:

Grupo 5: Nombre _____

Problemas:

Grupo 6: Nombre _____

Problemas:

Grupo 7: Nombre _____

Problemas:

Grupo 8: Nombre _____

Problemas:

Grupo 9: Nombre _____

Problemas:

Grupo 10: Nombre _____
 Problemas:

Parte 2 Ejercicio de evaluación

Una vez que haya agrupado TODAS las frases, evalúe tanto el impacto/importancia que tenga la frase como su gravedad en la situación actual en México usando una escala del 1 al 5.

Para impacto/ importancia, 5 quiere decir que la frase es un factor que tiene mucho impacto /importancia y 1 quiere decir que no tiene importancia alguna.

Para el nivel de gravedad en la situación actual, 5 quiere decir que la situación es muy grave ahora, y 1 quiere decir que no es muy grave.

Importancia y gravedad son independientes. Por ejemplo, es posible que un problema no tenga mucho impacto, pero que sí sea grave la situación actual en México.

# de Frase	Importancia /Impacto	Gravedad de la Situación Actual
1	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

# de Frase	Importancia /Impacto	Gravedad de la Situación Actual
39	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
40	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
41	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
42	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
43	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
44	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
45	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
46	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
47	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
48	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
49	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
50	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
51	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
52	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
53	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
54	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
55	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
56	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
57	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
58	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
59	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
60	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
61	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
62	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

25	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
26	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
30	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
36	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
37	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
38	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

63	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
64	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
65	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
66	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
67	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
68	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
69	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
70	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
71	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
72	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
73	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
74	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
75	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
76	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Mapa Conceptual (priorización de temas)

Debido a la gran complejidad de los factores que influyen en la brecha del ahorro para el retiro de las mujeres en México, es crucial organizar las causas y priorizar las áreas de actuación de la política pública. Para lograrlo, el enfoque idóneo es adoptar las visiones de múltiples expertos para poder llegar a un entendimiento integral. Una de las técnicas que favorece estos objetivos es el Mapa Conceptual o *Concept Mapping*.

El objetivo de esta técnica es alcanzar un entendimiento de las relaciones percibidas entre diversos factores que contribuyen a la brecha de género en las pensiones, así como el impacto de cada uno de estos factores en términos de su contribución al problema.

Se trata de un ejercicio de planeación individual y grupal que permite priorizar las causas que explican el problema de la falta de paridad en las pensiones, para poder así identificar las políticas públicas a desarrollar.

El resultado final es la representación gráfica del pensamiento colectivo que muestra las ideas del grupo sobre este tema.

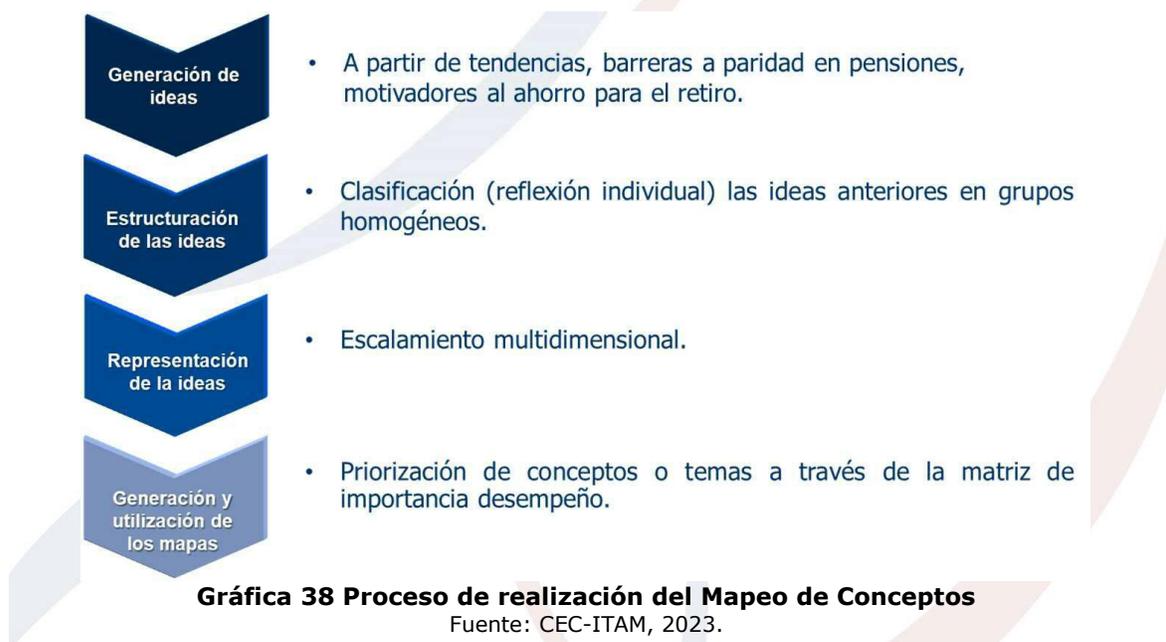
El análisis parte de una serie de problemas y barreras que se relacionan con la falta de paridad en las pensiones.

Se les solicita a los expertos participantes en un taller que, de manera individual, agrupen las ideas en categorías y les asignen un nivel de importancia y desempeño. El taller puede llevarse a cabo de manera presencial o solicitar a los participantes que sigan las instrucciones de forma individual sin necesidad de reunirse.

Se agregan las respuestas de todos los participantes y a través de técnicas de escalamiento multidimensional y análisis de conglomerados, se generan una

serie de grandes temas que aparecen jerarquizados en función de la importancia para resolver el problema de la brecha en las pensiones para las mujeres.

El proceso del análisis de conceptos se muestra en la Gráfica 38.



Etapas 1 Identificación de problemas

De los análisis realizados, el equipo CEC-ITAM identificó los siguientes problemas relevantes para explicar la brecha del ahorro de las mujeres en México. Esta lista puede ser objeto de revisión, en caso de ser necesario:

- 1) El nivel de alfabetización financiera en general, y en el retiro es específico, es muy baja, especialmente para las mujeres.
- 2) Falta de programas de educación financiera para el retiro, con un enfoque de género.
- 3) Tanto hombres como mujeres consideran apoyos del gobierno, apoyo de familiares y seguir trabajando antes que sus cuentas de AFORE o pensiones para financiar el retiro.
- 4) Las personas piensan que la mayor parte de las familias no ahorra para el retiro, por lo que no es necesario preocuparse por ahorrar.
- 5) No existen fuentes de información claras sobre cómo realizar el proceso de planeación para el retiro que cualquier trabajador pueda consultar.
- 6) Las personas empleadas no tienen claridad en cuanto a los plazos o periodos límite antes de los cuales la preparación para el retiro es adecuada y después de los cuales la persona trabajadora se encontrará en una situación de vulnerabilidad en la etapa de retiro.

- 7) Las mujeres no son conscientes de las implicaciones derivadas de no realizar aportaciones a su retiro durante los periodos en los que se enfoca en el cuidado de otras personas.
- 8) Las mujeres no perciben al ahorro para el retiro como una forma de protegerse de la pobreza en su etapa de vejez.
- 9) Los hombres utilizan más sus ahorros que las mujeres en fines que implican generación de ingreso o patrimonio, como comenzar un negocio y adquirir bienes e inmuebles, pero las mujeres no piensan en crear patrimonio.
- 10) Las mujeres piensan que ahorrar para su retiro es egoísta y prefieren destinar sus ahorros para cubrir las necesidades de su familia.
- 11) La mayor parte de las personas empleadas no tiene un cálculo de cuánto ahorro tiene para financiar la etapa de retiro.
- 12) La mayor parte de las personas empleadas no tiene un cálculo de los gastos normales en los que incurrirán en su etapa de retiro, de forma que tengan claro el presupuesto mensual que necesitan para poder vivir dignamente.
- 13) Falta de conocimiento de los instrumentos de la CONSAR para fundamentar sus decisiones de ahorro, como la calculadora del retiro, el análisis de los rendimientos netos y el índice de desempeño operativo.
- 14) Falta de conocimiento básico del sistema de pensiones: Entre 30% y 35% de la población más joven en edad laboral no conoce qué es una cuenta de AFORE.
- 15) Falta de conocimiento sobre aspectos prácticos del sistema de pensiones: Aproximadamente el 40% de los encuestados no sabe cómo abrir una cuenta de AFORE.
- 16) Falta de conocimiento de los criterios fundamentales para evaluar el desempeño de la AFORE.
- 17) Falta de productos innovadores o aplicaciones que fomenten el ahorro automatizado y el ahorro basado en el consumo que se dirijan al mercado masivo.
- 18) Falta de asesores personales en materia de retiro que no se basen en incentivos de AFORES específicas.
- 19) Cuando la decisión de la selección o cambio de AFORE es inevitable, las personas tienden a fundamentar su decisión en variables que no son críticas, como la recomendación de promotores, amigos, en vez de analizar el impacto del interés acumulado y las comisiones.
- 20) Las personas, especialmente las mujeres, tienden a no revisar la información que aparece en los estados de cuenta porque no la entienden y no les motiva a realizar aportaciones voluntarias a su retiro.
- 21) No existen materiales divulgativos en formatos sencillos para guiar a las personas trabajadoras en el proceso de realización de aportaciones voluntarias.
- 22) No hay recordatorios sobre la importancia de realizar aportaciones voluntarias por parte del gobierno y de las AFORES.

- 23) Las personas perciben que tienen que realizar grandes aportaciones para poder realizar aportaciones voluntarias.
- 24) Las personas perciben que el dinero de las aportaciones voluntarias no puede disponerse en caso de emergencia.
- 25) Las personas no perciben la urgencia de realizar aportaciones voluntarias lo más temprano posible.
- 26) No se fomenta el hábito de destinar un porcentaje fijo del salario a las aportaciones voluntarias.
- 27) No se percibe la gravedad de vivir en pobreza en la vejez.
- 28) Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo del hogar, por lo que su densidad de cotización es menor.
- 29) Las mujeres participan proporcionalmente más que los hombres en trabajos informales que formales.
- 30) Las personas empleadas no entienden el funcionamiento global del sistema de pensiones.
- 31) El lenguaje de los materiales de AFORES no tiene enfoque de género.
- 32) La comunicación y los materiales de promoción no están dirigidos hacia las mujeres.
- 33) El sueldo de las mujeres es en promedio menor que el de los hombres.
- 34) Las mujeres tienen miedo de tomar decisiones financieras.
- 35) No existe la posibilidad de elegir el nivel de riesgo de la AFORE.
- 36) El sistema no contempla beneficios para las mujeres en caso de divorcio.
- 37) No existe la infraestructura de cuidado de menores y personas adultas mayores que permita a las mujeres tomar trabajos de tiempo completo.
- 38) Las personas jóvenes sobreestiman la capacidad que tendrán para adquirir bienes inmuebles y con ellos financiar su retiro.
- 39) Las personas jóvenes sobreestiman su capacidad para trabajar cuando llegan a la edad de retiro.
- 40) Falta de confianza en las AFORES.

Etapas 2 Evaluación individual

La segunda etapa del Mapa Conceptual consiste en hacer un levantamiento entre expertos del tema para que califiquen la importancia y el desempeño actual de las principales dimensiones identificadas.

Etapas 3 Análisis de escalamiento multidimensional y de segmentación

El equipo CEC-ITAM realizará estos análisis para generar los mapas y matrices. Se utilizará la técnica de escalamiento multidimensional, basada en la comparación de objetos o estímulos y análisis de conglomerados para crear grupos de temas o prioridades.

Al hacer una clasificación de los temas por medio de técnicas estadísticas de análisis de conglomerados, se identificarán grupos o conglomerados de temas

relevantes que los participantes en el ejercicio percibieron como íntimamente relacionados entre sí.

Después de recolectar las evaluaciones de importancia/impacto y la gravedad de la situación, se clasificarán en la tabla de cuatro cuadrantes. Dependiendo en qué cuadrante se ubica cada variable, se recomienda una acción estratégica para dicha variable.



Gráfica 39 Matriz de Importancia Desempeño

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

Resultados del Mapa Conceptual

Dentro del ejercicio del Mapa Conceptual se recibieron respuestas de 49 participantes, siendo válidas 46 de ellas.

Los principales hallazgos arrojaron un alto nivel de acuerdo en las opiniones, así como una adecuada convergencia en la estructuración de temas. En la Tabla 27 se muestran los resultados para la dimensión de importancia de los temas planteados. Se calculó un número índice, de forma que el promedio de la importancia asignada a todos los temas recibe el índice 100, mientras que los valores superiores a 100 indican temas que se perciben como más importantes que el promedio de todos los temas. Se observan varios temas que se perciben como muy importantes. El mismo análisis de índices basados en el promedio se realizó para la desviación típica. Así, cuando el índice de desviación es menor a 100, indica que las respuestas son muy homogéneas y un índice mayor a 100 muestra que las respuestas son dispersas.

Se observa que para los temas que recibieron evaluaciones promedio más altas, la desviación fue menor que el promedio, lo que indica que hubo un alto nivel de consenso en los problemas prioritarios.

Descripción	Promedio	Índice Promedio	Desv	Índice Desv	Prioridad	Nivel de Acuerdo
Densidad cotización de mujeres es menor, factores estruct_ Imp	4.63	123	0.60	57	Muy alta	Amplio
Sesgo al presente Imp	4.45	118	0.89	84	Muy alta	Amplio

Descripción	Promedio	Índice Promedio	Desv	Índice Desv	Prioridad	Nivel de Acuerdo
Sueldo de las mujeres menor que hombres_Imp	4.43	118	0.84	79	Muy alta	Amplio
Mayor informalidad de trabajo para mujeres_Imp	4.39	117	0.73	69	Muy alta	Amplio
Falta infraestructura cuidado de menores y adultos mayores que permita trabajos tiempo completo_Imp	4.39	117	0.91	85	Muy alta	Amplio
Falta cálculo de los gastos normales en retiro, para presupuesto_Imp	4.31	114	0.85	80	Muy alta	Amplio
Falta de conocimiento básico del sistema de pensiones_Imp	4.24	113	0.95	89	Muy alta	Amplio
Falta de conocimiento sobre aspectos prácticos del sistema de pensiones_Imp	4.20	112	1.10	103	Muy alta	Promedio
Destino de ahorros para necesidades de familia en vez de retiro_Imp	4.18	111	0.78	74	Muy alta	Amplio
Falta de programas de educ para retiro enfoque género_Imp	3.94	105	1.09	102	Alta	Promedio
Falta fomentar el hábito de destinar un % fijo a aportaciones voluntarias_Imp	3.94	105	1.14	108	Alta	Dispersión
No se valora la gravedad del riesgo de longevidad_Imp	3.90	104	1.07	100	Alta	Promedio
Falta conocimiento inversiones L/P y certidumbre permanenciarecursos que no están directamente bajo control_Imp	3.84	102	1.11	104	Alta	Promedio
Selección o cambio de AFORE en función de variables no críticas_Imp	3.82	101	1.20	113	Alta	Dispersión
Falta revisar información en estados de cuenta_Imp	3.82	101	1.11	105	Alta	Promedio
Personas jóvenes sobreestiman capacidad para trabajar en edad de retiro_Imp	3.82	101	1.13	106	Alta	Dispersión

Tabla 27 Temas de importancia alta en el ejercicio del mapa conceptual

Fuente: CEC-ITAM, con base en las 46 respuestas al ejercicio de mapa conceptual, 2023.

Por lo que respecta a la gravedad, se realizó el mismo análisis basado en índices que toman como base la calificación promedio de gravedad o mal desempeño. Análogamente a la evaluación de importancia, se observa un alto nivel de acuerdo en los temas evaluados como de alto nivel de gravedad, reflejado en la Tabla 28.

Descripción	Promedio	Índice Promedio	Desv	Índice Desv	Prioridad	Nivel de Acuerdo
Densidad cotización de mujeres es menor, factores estruct_Gravedad	4.67	126	0.72	67	Muy alta	Amplio
Sueldo de las mujeres menor que hombres_Gravedad	4.27	115	1.04	96	Muy alta	Amplio
Falta infraestructura cuidado de menores y adultos mayores que permita trabajos tiempo completo_Gravedad	4.22	114	0.98	91	Muy alta	Amplio
Mayor informalidad de trabajo para mujeres_Gravedad	4.20	113	0.98	91	Muy alta	Amplio
Destino de ahorros para necesidades de familia en vez de retiro_Gravedad	4.18	112	0.95	88	Muy alta	Amplio
Sesgo al presente_Gravedad	4.12	111	1.15	107	Muy alta	Dispersión
Falta de conocimiento básico del sistema de pensiones_Gravedad	4.08	110	1.04	96	Alta	Promedio

Descripción	Promedio	Índice Promedio	Desv	Índice Desv	Prioridad	Nivel de Acuerdo
No perciben ahorro como protección de pobreza en vejez_Gravedad	4.00	108	1.08	100	Alta	Promedio
Personas jóvenes sobreestiman capacidad para trabajar en edad de retiro_Gravedad	3.94	106	1.09	101	Alta	Promedio
Falta cálculo de los gastos normales en retiro, para presupuesto_Gravedad	3.90	105	1.07	99	Alta	Promedio
Falta cálculo de cuánto ahorro disponen para retiro_Gravedad	3.88	104	1.11	103	Alta	Promedio
No se valora la gravedad del riesgo de longevidad_Gravedad	3.88	104	1.11	103	Alta	Promedio
Falta de conocimiento sobre aspectos prácticos del sistema de pensiones_Gravedad	3.86	104	1.08	100	Alta	Promedio
Pensar que su retiro será financiado por externos, antes que por cuentas de AFORE_Gravedad	3.84	103	1.16	108	Alta	Dispersión
Falta claridad en periodos límite de preparación para retiro_Gravedad	3.82	103	1.01	94	Alta	Amplio
Selección o cambio de AFORE en función de variables no críticas_Gravedad	3.80	102	1.17	109	Alta	Dispersión
Falta revisar información en estados de cuenta_Gravedad	3.76	101	1.09	101	Alta	Promedio
Falta fomentar el hábito de destinar un % fijo a aportaciones voluntarias_Gravedad	3.76	101	1.03	96	Alta	Promedio
Falta conciencia de implicaciones de no aportar en periodos sin cotización a SS_Gravedad	3.73	100	1.15	107	Promedio	Dispersión
Confianza en que la dinámica familiar se sostendrá tal como existe ahora_Gravedad	3.71	100	1.22	114	Promedio	Dispersión

Tabla 28 Nivel de gravedad o mal desempeño de los temas del mapa conceptual

Fuente: CEC-ITAM, con base en las 46 respuestas al ejercicio de mapa conceptual, 2023.

Priorización de temas

Para establecer los temas prioritarios, se utilizó la estratificación con técnica de Dalenius Hodge, que consideró tanto el índice de importancia como el nivel de desempeño. Con base en esta estratificación, se establecieron los siguientes siete temas prioritarios:

Dimensión	Prioridad	Nivel Prioridad
Densidad cotización de mujeres es menor, factores estructurales	21.65	Muy alta
Sueldo de las mujeres menor que hombres	18.89	Alta
Falta infraestructura cuidado de menores y adultos mayores que permita trabajos tiempo completo	18.54	Alta
Mayor informalidad de trabajo para mujeres	18.45	Alta
Sesgo al presente	18.34	Alta
Destino de ahorros para necesidades de familia en vez de retiro	17.50	Alta
Falta de conocimiento básico del sistema de pensiones	17.33	Alta

Tabla 29 Priorización de temas con estratificación de Dalenius Hodge

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

El tema que destacó en su nivel de priorización fue la menor densidad de cotización en las mujeres debido a causas estructurales. En general, los temas prioritarios se enfocan en:

- Razones estructurales.
- Comunicación y diseño de productos innovadores: Sesgo al presente, énfasis en destino de ahorro para el retiro (en vez de la familia).
- Educación financiera: Conocimiento básico del sistema de pensiones.

A continuación, se indican los temas que se evaluaron con un grado medio de importancia:

Dimensión	Prioridad	Nivel Prioridad
Falta de conocimiento sobre aspectos prácticos del sistema de pensiones	16.22	Media
No se valora la gravedad del riesgo de longevidad	15.11	Media
Personas jóvenes sobreestiman capacidad para trabajar en edad de retiro	15.03	Media
Falta fomentar el hábito de destinar un % fijo a aportaciones voluntarias	14.79	Media
Falta cálculo de cuánto ahorro disponen para retiro	14.56	Media
No perciben ahorro como protección de pobreza en vejez	14.53	Media
Selección o cambio de AFORE en función de variables no críticas	14.49	Media
Falta revisar información en estados de cuenta	14.33	Media
Pensar que su retiro será financiado por externos, antes que por cuentas de AFORE	14.33	Media
Falta de programas de educ para retiro enfoque género	14.31	Media
Falta claridad en periodos límite de preparación para retiro	14.10	Media
Falta conocimiento inversiones L/P y certidumbre permanencia recursos que no están directamente bajo control	14.09	Media
Falta conciencia de implicaciones de no aportar en periodos sin cotización a SS	13.95	Media
Confianza en que la dinámica familiar se sostendrá tal como existe ahora	13.80	Media
Alfabetización financiera más baja para las mujeres	13.12	Media
Personas jóvenes sobreestiman capacidad para adquirir bienes inmuebles y financiar retiro	13.05	Media
Pocos productos innovadores para ahorro voluntario automatizado y basado en consumo	12.83	Media
Falta de conocimiento de herramientas en el SAR para decisiones de ahorro	12.66	Media
No se conocen los materiales divulgativos para realizar aportaciones voluntarias	12.53	Media

Dimensión	Prioridad	Nivel Prioridad
No hay recordatorios sobre importancia de aportaciones voluntarias	12.31	Media

Tabla 30 Temas de importancia media en el ejercicio del mapa conceptual

Fuente: CEC-ITAM, con base en las 46 respuestas al ejercicio de mapa conceptual, 2023.

Otros problemas mencionados por participantes

En el ejercicio de mapa conceptual se incluyó una sección en donde los participantes podían agregar algún tema que consideraran relevante, obteniendo las siguientes menciones textuales:

Razones estructurales
Ingresos insuficientes para ahorrar. Informalidad.
Patrones registran a empleados con salarios menores a los reales, ocasionado que sus aportaciones sean menores y, por lo tanto, su pensión sea muy inferior a su salario real.
¿Qué factores provocan la salida de mujeres del ámbito laboral? Después de que pasa "la contingencia" ¿regresan a laborar? ¿en qué sector (formal o informal)? ¿qué brinda este sector, que el otro no?
Mecanismos para compensar el trabajo no remunerado también en la etapa de retiro.
No existe cuota social diferenciada obligatoria para las mujeres por los años de ausencia laboral.
Se requieren horarios laborales flexibles y/o estables y apoyo en infraestructura.
Tablas de mortalidad actual reducen la pensión de las mujeres.
¿Ha enfrentado discriminación por género o machismo en el ámbito laboral?
Los hombres suelen colaborar en mucho menor medida que las mujeres en tareas del hogar, de crianza y de cuidado de familiares adultos mayores o con alguna enfermedad, lo que provoca que las mujeres difícilmente puedan contar con el tiempo suficiente para laborar en empleos remunerados y formales.
No existen programas de apoyo o licencias por maternidad para que las mujeres no tengan que abandonar sus empleos por la crianza de los hijos (podrían ser periodos de 6 meses a un año) en los cuales el Gobierno y las empresas compartieran responsabilidad económica para que ellas continúen laborando con todas las prestaciones.

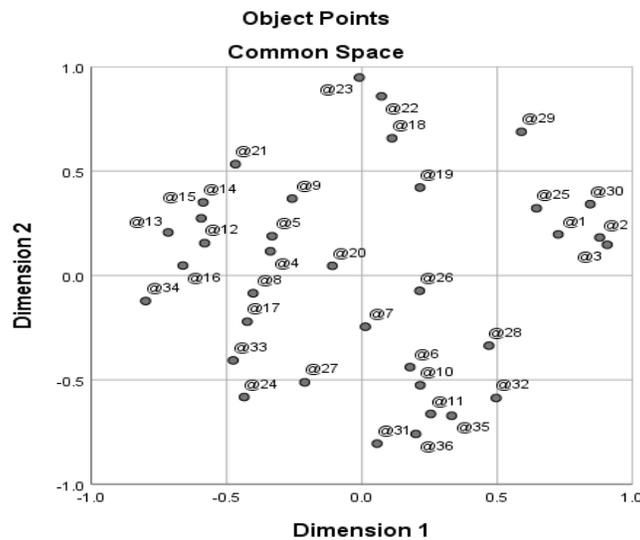
AFORES, Empresas y Aportaciones voluntarias
Se tendría que sacar la estadística de cuántas de las personas pensionadas realizaron aportaciones voluntarias que incrementen significativamente su pensión.
No hay ningún apoyo del Gobierno para estimular los planes de retiro en las empresas, lo que ayudaría a complementar el ingreso a la edad de retiro y a educar y concientizar a la población sobre este rubro.

Educación
No existe la obligatoriedad de conocer sobre el SAR.

Educación
Inclusión social para que los diversos sectores de la población mexicana puedan tener acceso a una cultura financiera, su importancia es muy grave dado que los ciclos de alfabetización y modernización no han logrado cubrir dicho sector que se convierte o convertirá gran parte del presupuesto para los gobiernos.
Como AFORE se requiere desarrollar iniciativas de educación financiera y previsional con enfoque de género para sensibilizar a la población de la importancia de cotizar y hacer aportaciones voluntarias.
Falta de educación financiera desde edades tempranas, para entender la importancia del ahorro para el retiro.

Agrupamiento de los temas en categorías temáticas

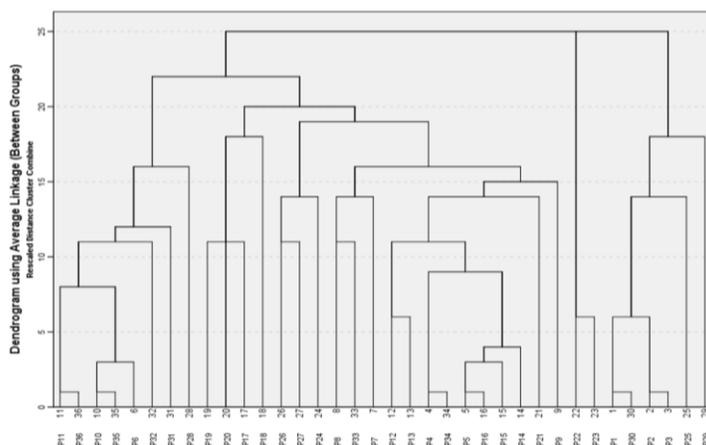
Se realizó un análisis de estructuración de los temas individuales, a partir de los datos con las técnicas de escalamiento multidimensional y análisis de conglomerados.



Gráfica 40 Representación espacial de los temas por medio de Escalamiento Multidimensional

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

A partir de las coordenadas calculadas se realizó un análisis de conglomerados de tipo jerárquico, que se muestra en la Gráfica 41:



Gráfica 41 Agrupación de los temas por medio de Análisis de Conglomerados

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

El resultado de estos análisis se muestra en las siguientes tablas.

Cluster	Conglomerado	Promedio Significancia
A	Razones estructurales	18.01
C	Falta de educación financiera para el retiro	14.19
B	Sesgo al presente y confianza excesiva en apoyos inciertos	13.97
F	Necesidad de mayor asesoría e innovación en las AFORES	13.45
E	Insuficiencia en las aportaciones voluntarias	13.32
D	Falta de planeación para el retiro	12.63

Tabla 31 Priorización de los grupos o clusters de temas

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

Categorización de problemas relevantes

A. Razones estructurales

La densidad de cotización de las mujeres en el SAR es menor, debido a una serie de factores estructurales: dedican mayor tiempo al trabajo del hogar, a cuidar a los hijos o adultos mayores. (1)

No existe la infraestructura de cuidado de menores y personas adultas mayores que permita a las personas cuidadoras tomar trabajos de tiempo completo. (30)

El sueldo de las mujeres es en promedio menor que el de los hombres. (2)

Las mujeres participan proporcionalmente más que los hombres en trabajos informales que formales. (3)

B. Sesgo al presente y confianza excesiva en apoyos inciertos

Las mujeres destinan sus ahorros para cubrir las necesidades de su familia en vez de ahorrar para su retiro. (11)

Las personas consideran que es más urgente atender su situación actual que pensar en el futuro (sesgo al presente). (36)

B. Sesgo al presente y confianza excesiva en apoyos inciertos

Las mujeres no perciben al ahorro para el retiro como una forma de protegerse de la pobreza en su etapa de vejez. (10)

Confianza en que la dinámica familiar se sostendrá tal como existe ahora. (35)

Las mujeres consideran que su retiro será financiado por apoyos del gobierno, apoyo de familiares y seguir trabajando, antes que por cuentas de AFORE o pensiones para financiar el retiro. (6)

Las personas jóvenes sobreestiman su capacidad para trabajar cuando llegan a la edad de retiro. (32)

Las personas jóvenes sobreestiman la capacidad que tendrán para adquirir bienes inmuebles y con ellos financiar su retiro. (31)

Las mujeres tienen miedo de tomar decisiones financieras. (28)

C. Falta de educación financiera para el retiro

El nivel de alfabetización financiera, tanto en competencias generales como para el retiro, es más bajo para las mujeres que para los hombres. (4)

Falta de conocimiento sobre las inversiones de largo plazo e incertidumbre sobre la permanencia de los recursos que no están directamente bajo su control y administración. (34)

Las mujeres no son conscientes de las implicaciones derivadas de no realizar aportaciones a su retiro durante los periodos en los que deja de cotizar a la seguridad social. (9)

Falta de programas de educación financiera para el retiro, con un enfoque de género. (5)

Falta de conocimiento básico del sistema de pensiones: De acuerdo con la ENIF 2021, más del 20% de las mujeres entre 30 y 39 años no conoce qué es una cuenta individual en una AFORE. (15)

Falta de conocimiento sobre aspectos prácticos del sistema de pensiones: Entre el 30% y el 40% de las mujeres menores a 39 años no sabe cómo registrarse en una cuenta de AFORE. (16)

Falta de conocimiento de las herramientas disponibles en el SAR para fundamentar sus decisiones de ahorro, como la calculadora del retiro, el análisis de los rendimientos netos y el índice de desempeño operativo. (14)

D. Falta de planeación para el retiro

Las personas empleadas no tienen claridad en cuanto a los plazos o periodos límite antes de los cuales la preparación para el retiro es adecuada. (8)

Las mujeres consultan menos fuentes de información sobre cómo realizar el proceso de planeación para el retiro. (7)

La mayor parte de las personas empleadas, y de manera específica las mujeres, no tiene un cálculo de cuánto ahorro disponen para financiar la etapa de retiro. (12)

La mayor parte de las personas empleadas no tiene un cálculo de los gastos normales en los que incurrirá en su etapa de retiro, de forma que tenga claro el presupuesto mensual que necesita para poder vivir dignamente. (13)

Las mujeres tienen menos confianza en las AFORES que los hombres. (33)

E. Insuficiencia en las aportaciones voluntarias

No se fomenta el hábito de destinar un porcentaje fijo del salario a las aportaciones voluntarias. (26)

Las mujeres no valoran la gravedad del riesgo de longevidad y la necesidad de contar con un mayor monto de ahorro para el retiro que los hombres. (27)

Las personas perciben que tienen que destinar un porcentaje alto de recursos para poder realizar aportaciones voluntarias. (25)

No hay recordatorios sobre importancia de aportaciones voluntarias. (24)

F. Necesidad de mayor asesoría e innovación en las AFORES

Las mujeres prefieren consultar a asesores para la toma de decisiones financieras en mayor medida que los hombres. Sin embargo, no existen suficientes asesores personales en materia de retiro que no se basen en incentivos de AFORES específicas. (19)

Cuando la decisión de la selección o cambio de AFORE es inevitable, las personas tienden a fundamentar su decisión en variables que no son críticas, como la recomendación de promotores, amigos, en vez de analizar el impacto del interés acumulado y las comisiones. (20)

Las mujeres tienden a cambiarse a una AFORE con menor nivel de rendimiento que la original. (17)

Pocos productos innovadores o aplicaciones que fomenten el ahorro voluntario automatizado y el ahorro basado en el consumo que se dirijan al mercado masivo. (18)

Matriz de Importancia Desempeño

El resultado final del análisis se muestra gráficamente en la Gráfica 42 que refleja la Matriz de Importancia-Desempeño:

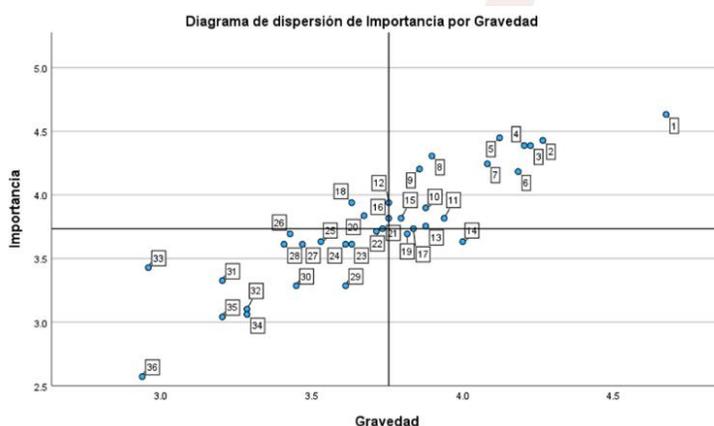
El eje de las abscisas representa la gravedad o mal desempeño de los temas evaluados.

El eje de ordenadas refleja la importancia asignada a cada uno de los temas evaluados en el ejercicio del Mapa Conceptual.

Por lo tanto, los temas prioritarios son aquellos altos en importancia y gravedad, los cuales aparecen representados en el cuadrante superior derecho, es decir:

1. Densidad menor cotización
2. Sueldo menor
3. Infraestructura apoyo en cuidados
4. Informalidad
5. Sesgo al presente
6. Destino ahorros al retiro
7. Conocimiento básico

- 8. Cálculo gastos
- 9. Conocimiento práctico
- 10. Gravedad riesgo longevidad
- 11. Jóvenes sobreestiman
- 12. Fomentar hábito
- 13. Cálculo retiro
- 14. Protección
- 15. Selección AFORE
- 16. Estados de cuenta
- 17. Financiamiento externo



- 1. Densidad menor cotización
- 2. Sueldo menor
- 3. Infraestructura apoyo en cuidados
- 4. Informalidad
- 5. Sesgo al presente
- 6. Destino ahorros al retiro
- 7. Conocimiento básico
- 8. Cálculo gastos
- 9. Conocimiento práctico
- 10. Gravedad riesgo longevidad
- 11. Jóvenes sobreestiman
- 12. Fomentar hábito
- 13. Cálculo retiro
- 14. Protección
- 15. Selección AFORE
- 16. Estados de cuenta
- 17. Financiamiento externo

Gráfica 42 Matriz de Importancia Desempeño

Fuente: CEC-ITAM, 2023.

En conclusión, se acordó centrarse en los temas estructurales y complementar con los temas conductuales.