

Perspectiva en el esquema laboral para las mujeres de Pachuca de Soto en 2023 y su panorama de retiro

Perspective on the labor scheme for women in Pachuca de Soto in 2023 and their retirement outlook

Rene Antonio Alarcón García^a, José Lucio Ortega Hernández^b, Julieta Lagos Eulogio^c

Abstract:

In Mexico, pensions were created in 1943 with the creation of the IMSS, giving each worker the obligation to make their contributions, with the accumulated amount being their own responsibility, to be operated by Retirement Fund Administrators. Unfortunately, the current labor scheme does not consider the life situation of most women; this makes it difficult for them to access the opportunities offered by the Mexican labor market to enjoy a decent and sufficient income for their old age, the conditions are not very flexible for them. This study is presented with a quantitative method, in a holistic approach, considering the variables of age, hours worked, salaries received, education, in order to know in their totality the influence of all the variables that have an impact on the obtaining of a pension for women.

Keywords:

Pensions, Contributions, Wages, Labor Market, Old Age.

Resumen:

En México, en 1943 surgieron las pensiones con la creación del IMSS, así se obligó a los trabajadores a aportar. El monto era operado por Administradoras de Fondos para el Retiro. Sin embargo, el esquema laboral actual no considera las condiciones socioeconómicas de la mayoría de las mujeres; esto dificulta su acceso al mercado laboral, gozar de un ingreso digno y suficiente para su etapa de vejez. El artículo estudia con un método cuantitativo, y un enfoque de corte holístico, considerando la edad, horas ocupadas, salarios percibidos, educación para conocer en su totalidad en qué medida influyen dichas variables en el acceso a las pensiones para las mujeres.

Palabras Clave:

Pensiones, Aportaciones, Salarios, Mercado Laboral, Vejez

Introducción

En el presente artículo se revela el esquema laboral en México, principalmente la trascendencia que tiene en las mujeres trabajadoras de la Ciudad de Pachuca. Las mujeres se enfrentan a desafíos significativos en su calidad de vida, principalmente derivados de su papel inherente en la maternidad y la responsabilidad otorgada a ellas para cubrir las necesidades de cuidado y trabajo doméstico en los hogares, lo que las limita a cumplir con los requerimientos del modelo de pensiones actual, tales como, cumplir con el número de semanas necesarias

dada la necesidad imperiosa de dar cuidado constante a sus familias; otro factor que implica su situación es la prevalencia del trabajo informal, esta realidad laboral, caracterizada por la falta de seguridad y estabilidad, las aleja aún más de la posibilidad de acceder a los beneficios y prestaciones establecidos por ley para garantizar su bienestar en la jubilación.

Estos elementos fundamentan la necesidad de abordar tanto el sistema de pensiones como la legislación vigente en México, así como las reformas que ha tenido a lo largo del tiempo, para conocer las oportunidades a las cuales

a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, <https://orcid.org/0009-0004-6322-6645>, Email: al361739@uaeh.edu.mx

b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0002-5530-2615> Email: jose_ortega9310@uaeh.edu.mx

c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0007-2019-9087> Email: julieta_lagos@uaeh.edu.mx

pueden acceder y exponer la situación que les depara el retiro; de igual manera se tomarán las variables de edad, horas ocupadas, salarios percibidos, educación, para conocer el panorama laboral en el que se están desarrollando las mujeres y cómo influye en la oportunidad de ser capaces de vivir correctamente durante su retiro, o en caso contrario si el mercado laboral les representa dificultades, analizando las condiciones para ambos géneros.

En estos tiempos una preocupación común entre los mexicanos, principalmente mujeres, es saber si tendrán la sostenibilidad para vivir en la vejez. Las oportunidades de un retiro adecuado son de vital importancia para las mujeres por diversas razones, un acceso equitativo y adecuado es indispensable para su bienestar financiero y social en la jubilación. Es esencial que tengan acceso a prestaciones adecuadas para garantizar que sus fondos duren lo suficiente para cubrir sus necesidades durante su vida. Y continúen con una mejor calidad de vida, disfrutando de su tiempo de retiro sin preocupaciones excesivas sobre las dificultades financieras y no caer en pobreza durante la vejez.

Metodología

La metodología del presente estudio corresponde a un método cuantitativo. De acuerdo a Hernández uno de los aspectos principales de esta estrategia se refiere a la posibilidad de generalizar los resultados a la población donde se extrajo la muestra, el control de ciertos aspectos del proceso y su exposición numérica que permite la posibilidad de réplica y comparación a estudios similares [1].

El enfoque de esta investigación fue de corte holístico que destaca la interconexión de varios aspectos de un sistema y la consideración del todo como algo más que la suma de sus partes, ya que todas las variables analizadas tienen una relación y por tanto una repercusión en la remuneración; para este trabajo se busca las variables que repercuten en la obtención de una pensión para las mujeres.

Se analizarán los resultados de 3605 encuestas trimestrales (abril - junio de 2023), de 18 a 64 años de edad para mujeres y hombres. En los 3 meses la muestra fue tomada de la entidad de Hidalgo, específicamente en el municipio Pachuca de Soto.

La información fue proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, publicada en su página por medio de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

(ENOE). En donde se trabajó con las variables de Sexo(hombre, mujer), Edad (18 a 64 años), Educación (Primaria incompleta, Primaria completa, Secundaria completa, Media superior y Superior), Ingreso (Ningún ingreso, 1 salario mínimo, 1 a 2 salarios mínimos, 2 a 3 salarios mínimos, 3 a 5 salarios mínimos, más de 5 salarios mínimos) y Jornada (menos de 15 horas, 15 a 34 horas, 35 a 48 horas, más de 48 horas); debido a que son los principales aspectos para conocer el ámbito laboral en el que se están desarrollando los trabajadores de Pachuca de Soto, de esta manera poder dar a conocer los grupos de edades y género que tienen mayor presencia, si su nivel de educación y jornada tiene relación directa con el ingreso percibido, y conocer si la situación es igual para su contraparte masculina.

Por último, para el análisis de las variables recopiladas por la ENOE, se llevó a cabo un proceso de codificación abierta en el programa SPSS, para realizar un Análisis de Correspondencia Múltiple la cual es una técnica útil de la estadística descriptiva aplicada a tablas de contingencia que sirven para conocer las relaciones de las variables, su principal objetivo es la visualización de puntos multidimensionales asociados a ciertas variables en un espacio de menor dimensión. Se genera un plano cartesiano en donde se plasman los puntos intentando respetar al máximo sus posiciones en el espacio original perdiendo la mínima información, esto permite tener un punto de vista gráfico de las variables rápida y eficaz, además de poder establecer asociaciones entre éstas y conocer la fuerza de la correlación debido a su cercanía o lejanía. Se utilizó esta técnica con la finalidad de conocer la correlación que tienen las variables, logrando un análisis debido a la cercanía entre cada una de las categorías de las variables estudiadas, para finalmente determinar la relación de dependencia existente entre las categorías de las variables con la variable de estudio, dando a conocer como es el panorama laboral para cada género; y su repercusión en el acceso a prestaciones para la vejez.

Marco Referencial

La palabra jubilación, viene del latín *jubilare*, significa gritar de alegría.

Para conocer los inicios del término de jubilación y como la población comenzó a hacer uso, nos tenemos que ir cientos de años atrás, a la época del Imperio Romano. En estos tiempos los romanos concedían a los soldados que habían estado en servicio más de 25 años en la milicia una parcela de terreno y un equivalente en dinero a 12 años de paga de la época. Sin embargo, este sistema tenía sus deficiencias ya que al finalizar alguna guerra los soldados

decidían retirarse y a pesar de que una gran cantidad de soldados morían antes de llegar a cumplir 25 años de servicio, el Imperio Romano tenía un problema al cubrir lo prometido de la jubilación.

Para llegar a las jubilaciones que conocemos hoy en día nos tenemos que remontar a finales del siglo XIX, en Prusia. El canciller alemán Otto von Bismark decidió crear un programa de seguro social para la vejez en 1883. Con el principal objetivo de promover el bienestar de los trabajadores y evitar un levantamiento social que pudiera tener cambios a un ámbito más socialista.

Después del fin de la Primera Guerra Mundial, los sistemas de la seguridad social empezaron a desarrollarse y fue cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo en 1919 como parte del Tratado de Versalles, para que se encargará de asuntos relativos a las relaciones laborales y al trabajo. Finalmente, se le reconoció como un derecho a la pensión cuando en 1948 la ONU adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos, debido a que en sus artículos 22 y 23 menciona el derecho a la seguridad social conforme a la dignidad humana.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 ya habla sobre la seguridad social en el Artículo 123. México fue pionero en el tema, al mencionarlo constitucionalmente junto con la provisión de educación y vivienda, componentes principales para el bienestar de la población, en tiempos en los que los derechos sociales no eran un tema importante en la agenda internacional [2].

Surgiendo el sistema mexicano de pensiones en el año 1943 con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual opera con una participación tripartita, donde la contribución es de trabajadores, empresas y gobierno, asimismo para 1959 se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) con su propio sistema de pensiones; pero este sistema tuvo un mal manejo de recursos por parte del gobierno, optando por una nueva forma de manejar las pensiones.

De esta situación surge la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), como una nueva prestación de seguridad social, implicó un cambio significativo en el sistema de pensiones de México, modificando el modelo que había manejado en los años anteriores. El sistema entró en vigor el 29 de mayo de 1992, sin embargo, el SAR no cumplió sus expectativas, al principio se mostró como una prestación para los trabajadores y una ayuda para la inversión productiva del país; pero terminó siendo una

fuerza de conflictos; ya que, en los primeros años del SAR, las tasas de contribución al sistema eran relativamente bajas, lo que resultaba en ahorros insuficientes para la jubilación. Esto contribuyó a la preocupación de un gran sector de la población de enfrentar dificultades financieras en su vejez, aunado a que una mayoría de trabajadores no estaban familiarizados con el nuevo sistema de pensiones y carecían de la educación financiera necesaria para tomar decisiones sobre sus ahorros teniendo una baja participación.

En 1995, México reformó su sistema de pensiones contributivas o de reparto que consiste en aquellas personas económicamente activas aportaran al ahorro para el retiro, y este ahorro se le otorga a cada jubilado. Este sistema de aportantes y jubilados es sostenible siempre y cuando la población joven y económicamente activa sea mayor que las personas retiradas. En México el pago se ajustaba anualmente conforme a la inflación, de igual manera, se calcula conforme al salario promedio de los últimos 5 años [3].

Así llegó el modelo por uno de capitalización individual donde cada trabajador acumula sus propios ahorros para la jubilación, estos ahorros son operados por administradoras privadas de fondos llamadas AFORES y quitarle la responsabilidad al gobierno.

La Ley del Seguro Social (LSS), entró en vigor el 1 de julio de 1997, teniendo vigencia hasta el día de hoy que para lograr un cambio no solo en la forma de financiamiento de las pensiones, sino mejorar las pensiones recibidas, se acaban de hacer modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación estableciendo nuevas reglas, como lo es un nuevo tiempo de aportaciones que pasó a 750 desde su entrada en vigor aumentando 25 semanas cada año para llegar a 1000 en 2030, las edades de retiro se mantiene en lo mismo; 60 años por cesantía y 65 años por vejez [4].

La manera en que funciona este sistema de pensiones para el retiro de los jubilados depende de: las aportaciones, el salario, los rendimientos de las inversiones, esperanza de vida; por lo que la cantidad de dinero ahorrado por cada trabajador dependerá de la duración del período durante el cual se realicen aportaciones, de las cantidades aportadas, y del comportamiento de los mercados financieros [5].

Bajo este régimen existen 3 modalidades:

A) Renta Vitalicia: Es una pensión que se ha acordado pagar a una compañía de seguros, y el monto de la pensión estará determinado por la cantidad total de dinero que tengas en tu AFORE. Según la inflación, se actualizará anualmente y se puede estar seguro de que se

pagará una pensión predeterminada de por vida si se opta por esta modalidad.

B) Retiro Programado: Es un beneficio de jubilación que se pacta con la AFORE donde se está registrado. Se recibe esta modalidad hasta que se agoten los recursos de la cuenta AFORE; el monto de la pensión dependerá del saldo total de tu cuenta, los rendimientos obtenidos y la esperanza de vida estimada para cada uno.

C) Pensión Mínima Garantizada: Es aquella que ofrece el Estado a quienes cumplen con los criterios de elegibilidad (60 o 65 años) y han realizado al menos 750 semanas de aportes al 2021, pero cuyos recursos son insuficientes para adquirir una Renta Vitalicia o una Jubilación Programada.

Resultados

Considerando los diversos aspectos que abarca el sistema de pensiones, algunos de ellos permiten que las mujeres estén en una situación más vulnerable que los hombres durante la vejez, a pesar de que la LSS establece los mismos requisitos y oportunidades para ambos sexos. Entre estos factores que afectan la situación de las mujeres una vez jubiladas se encuentra el hecho de que, en la población económicamente activa, existe una mayor proporción de hombres con respecto a las mujeres, siendo de 57.6% para los hombres y 42.4% para mujeres en el estado de Hidalgo, en particular para la ciudad de Pachuca es de 54.1% y 45.9% respectivamente, de acuerdo a la Entrevista Nacional de Ocupación y Empleo que realizó el INEGI en el segundo trimestre 2023 ilustrada en la gráfica 1.

Cuando se dice que existe una mayor proporción de hombres en la población económicamente activa, significa que hay más hombres que mujeres que están trabajando o buscando activamente trabajo. La desproporción de mujeres en la PEA puede deberse a las responsabilidades domésticas (lavar, planchar, cocinar, limpiar, cuidado y crianza de los hijos), recaen principalmente en las mujeres sin recibir remuneración alguna; esta dedicación extensa a estas tareas reduce significativamente el tiempo y limita sus posibilidades de inserción al mercado laboral [6].

El total de la PEA de Hidalgo, en el segundo trimestre de 2023, con respecto a la población nacional, representa 46.6% y el porcentaje de mujeres económicamente activas en Pachuca es de solo 6.8%.

Duflo menciona que la tasa de participación en la fuerza laboral femenina en México es baja, especialmente en comparación con países de desarrollo similar. La

participación laboral femenina es importante por muchas razones. Primero, a nivel macroeconómico, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el PIB. A nivel microeconómico, el trabajo de las mujeres podría ser transformador para ellas y sus hogares [7].

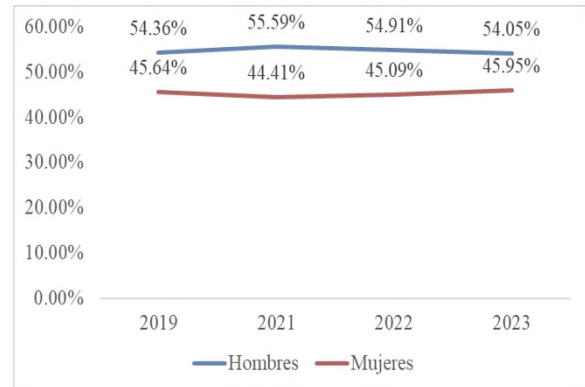


Gráfico 1. Población Económicamente Activa, Pachuca, 2019-2023.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (ENOE)

La exclusión de las mujeres de la fuerza laboral implica que se esté desperdiciando una parte importante del talento y habilidades que podrían contribuir al desarrollo económico y social; además que la baja presencia de mujeres en la PEA limita su capacidad de aspirar a un ingreso digno para su etapa de vejez o al menos tener la oportunidad de ser beneficiaria de esta prestación laboral.

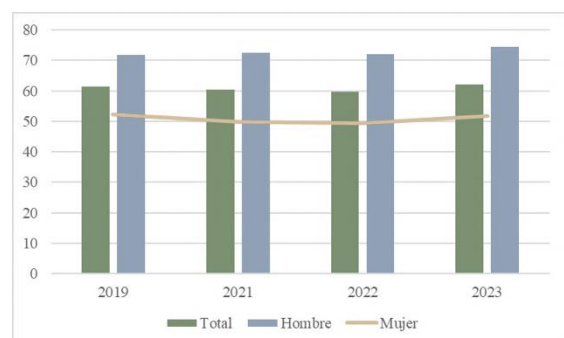


Gráfico 2. Población Ocupada, Pachuca, 2019-2023.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI

La integración de las mujeres al mercado laboral representa uno de los cambios socioeconómicos más importantes y trascendentes que se deben producir, tanto a través de cambios en la vida familiar y personal como por su impacto en el empleo y los ingresos [8].

El total de la Población Ocupada de Hidalgo, en el segundo trimestre de 2023, con respecto a la población

nacional, representa 62% y el porcentaje de mujeres ocupadas en Pachuca es de solo 51.8%, frente a un 74.5% para su contraparte para el año 2023; no hay un punto en el tiempo donde las mujeres tengan una mayor ocupación en el mercado laboral, e incluso no hay repuntes como muestra de inserción al mercado.

Los mercados laborales de las mujeres suelen estar segmentados por dimensiones culturales, pero al mismo tiempo los cambios económicos exigen que las mujeres ingresen al mercado laboral.

Este es un caso de informalidad laboral, un fenómeno muy importante característico de América Latina. Al igual la falta de políticas de conciliación trabajo-familia, como licencia parental remunerada o flexibilidad en el lugar de trabajo, puede hacer que sea difícil para las mujeres equilibrar sus obligaciones familiares y laborales [9].

Esto conduce a una mayor tendencia hacia la informalidad laboral, como se refleja en estadísticas que muestran una mayor tasa de ocupación en el sector informal en comparación con los hombres. Si un trabajador se dedica a una actividad en una entidad económica no constituida en sociedad, como trabajador por cuenta propia o como empleado de una institución con personalidad jurídica y económica propia, se considera que trabaja en el sector informal.

Ibarra afirma que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 2.000 millones de personas trabajan en la economía informal en el mundo, lo que representa el 61,2% del empleo mundial. De ellos, 140 millones de trabajadores residen en América Latina y el Caribe. Aunque el porcentaje de empleo informal de la región se ha reducido a partir de 2005, en América Latina y el Caribe, el 53,8% del empleo, tanto agrícola como no agrícola, es informal, y un mayor porcentaje de mujeres que de hombres se encuentra en esta situación [10].

La informalidad laboral es mayor para las mujeres por la falta de acceso a los trabajos formales y el trabajo no remunerado, factores que representan las principales barreras en el mercado laboral mexicano [11].

En su mayoría, las mujeres se dedican a actividades en los sectores de comercio y servicios. Es crucial considerar que esta informalidad laboral limita las capacidades de las mujeres para acceder y gozar de los beneficios laborales disponibles.

Existen ciertas particularidades asociadas con el empleo informal, entre las que se incluyen: ser mujer, ser joven o

adulto mayor, estar separado del cónyuge, contar con baja o nula formación académica.

La tasa de informalidad laboral (TIL 1) incluye a los trabajadores que son vulnerables en el trabajo por las características de la unidad económica en la que trabajan. También incluye a las personas cuya relación laboral o de dependencia no se reconoce por su fuente de trabajo, como las actividades agrícolas. En la gráfica 3 podemos observar que las mujeres tienen una mayor tasa de informalidad en todos los años analizados, excepto el año 2021 en donde la tasa para los hombres fue de 52.6 y para las mujeres de 51.4; esta tendencia indica una presencia más significativa de mujeres en la informalidad laboral en el municipio de Pachuca.

El impacto del empleo informal se puede analizar en dos áreas: económica y social. Esto significa que los trabajadores en condiciones laborales adversas tienen poca o ninguna protección.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de las personas que trabajan en condiciones informales no lo hacen por elección propia, sino por la necesidad de encontrar fuentes de ingresos más bajas, formales o informales, en comparación con el trabajo formal.

Este patrón se asocia comúnmente con carencias laborales, incluyendo menores niveles salariales, inestabilidad en el empleo y ausencia de protección social.

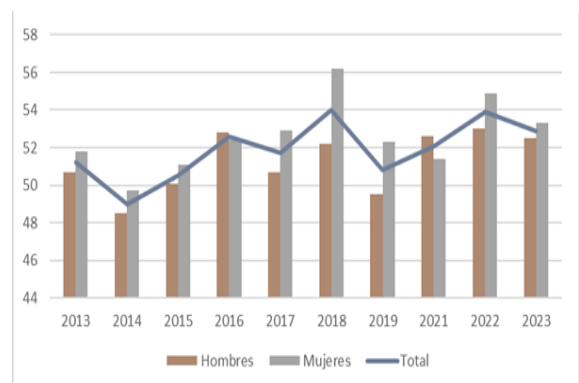


Gráfico 3. Tasa de informalidad (TIL 1)

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (ENOE)

La ENOE clasifica la actividad económica de los sectores primario, secundario y terciario en 11 grupos. En el sector primario se incluyen en un solo sector todos los tipos de actividades económicas, llamada agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca [12].

En el sector secundario, la actividad de Construcción presenta el mayor índice de segregación de todas las actividades económicas de 2023.

La segregación de las mujeres en los sectores de la actividad económica, es asociada con actitudes culturales

que le impiden acceder a ciertos empleos. Las ocupaciones predominantemente ejecutadas por mujeres se asocian con funciones domésticas, por ejemplo: Comercio, Restaurantes y servicios de alojamiento, Servicios sociales; mientras que los hombres tienden a desempeñarse en ocupaciones definidas como masculinas, teniendo una versatilidad mayor que las mujeres en cuanto a sus posibilidades de inserción ocupacional. Esta segregación puede tener consecuencias negativas para las mujeres, ya que se concentran en empleos menos remunerados, de menor cualificación y mayor inseguridad laboral.

Tabla 1. Sector actividad económica, Pachuca, 2023

Sector de actividad económica 2023	Total	Hombres	Mujeres
Primario	1,102	840	262
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	1,102	840	262
Secundario	38,234	27,455	10,779
Industria extractiva y de la electricidad	1,496	1,333	163
Industria manufacturera	19,364	11,232	8,132
Construcción	17,374	14,89	2,484
Terciario	174,855	87,55	87,305
Comercio	43,288	22,462	20,826
Restaurantes y servicios de alojamiento	18,272	8,757	9,515
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamien	10,447	8,477	1,97
Servicios profesionales, financieros y corporativos	23,94	15,036	8,904
Servicios sociales	34,335	12,088	22,247
Servicios diversos	24,72	10,692	14,028
Gobierno y organismos internacionales	19,853	10,038	9,815

Fuente: Elaboración propia con datos del SIEL

Para conocer algunas desigualdades en materia de sueldo, se presentan datos sobre salarios diarios de trabajadores asegurados, de acuerdo con datos del Sistema de Información Estadística Laboral del mes de agosto del 2023; los hombres registraron un salario diario promedio de \$525.2, mientras que las mujeres presentaron un promedio de \$451.1; lo que se traduce que por cada \$100 aportados por el grupo masculino, las trabajadoras solo aportaran \$86 [13].

Dado que actualmente la tasa de cotización es de 6.5% y las mujeres al cotizar con un salario menor que los hombres, acumularán un saldo pensionario menor para poder financiar su vejez.

Para las mujeres trabajadoras, las desventajas que enfrentan en comparación con los hombres son claras. Esto se debe a que el ingreso promedio anual es un 54,5% menor. Esta es la tercera brecha de género más grande entre los 37 países de la OCDE. Esta diferencia de ingresos entre mujeres y hombres se llama brecha salarial. Un estudio de 2017 sobre discriminación estructural y desigualdad social publicado por el Comité Contra la Discriminación (CONAPRED) encontró que los

hombres mexicanos ganan en promedio 34,2% más por hora trabajada que las mujeres.

Aunque estas diferencias salariales varían según el tipo de trabajo e incluso según el estado, está claro que la discriminación de género en el ámbito laboral sigue siendo una realidad en nuestro país. La OCDE considera que la brecha salarial de género uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con la distribución desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres [14].

Tabla 2. Salario de trabajadores asegurados, agosto 2023.

	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
AGUASCALIENTES-1	570,9	453,3	MORELOS-17	497,1	438,5
BAJA CALIFORNIA-2	626,9	540,4	NAYARIT-18	431,4	400,0
BAJA CALIFORNIA SUR-3	524,2	485,6	NUÉVO LEÓN-19	613,7	531,0
CAMPECHE-4	661,4	476,4	OAXACA-20	445,0	393,5
COAHUILA-5	574,9	455,2	PUEBLA-21	497,9	416,3
COLIMA-6	489,2	425,2	QUERÉTARO-22	620,8	521,9
CHIAPAS-7	458,4	426,4	QUINTANA ROO-23	469,9	456,7
CHIHUAHUA-8	588,4	486,1	SAN LUIS POTOSÍ-24	576,7	493,6
CIUDAD DE MEXICO-9	700,6	631,4	SINALOA-25	429,0	384,9
DURANGO-10	459,0	375,0	SONORA-26	527,1	436,8
GUANAJUATO-11	495,2	410,9	TABASCO-27	544,0	433,1
GUERRERO-12	456,6	393,0	TAMAU-LIPAS-28	567,1	496,0
HIDALGO-13	473,4	394,5	TLAXCALA-29	458,6	397,5
JALISCO-14	553,8	472,9	VERACRUZ-30	521,7	502,1
ESTADO DE MEXICO-15	519,8	443,3	YUCATAN-31	452,6	424,3
MICHOACAN-16	458,5	397,5	ZACATECAS-32	541,8	443,2
		Entidad Federativa	525,2	451,1	

Fuente: Elaboración propia con datos de CONAPO

Estos niveles salariales más bajos necesariamente significan que las pensiones futuras también serán más bajas, especialmente cuando se toman en cuenta variables ya mencionadas que influyen en los niveles de las pensiones. Para lograr pensiones mejores, no sólo debemos mejorar los sistemas de cotizaciones sino también abordar las cuestiones del mercado laboral.

Una alternativa es ampliar la edad de jubilación. Esto se debe a que la esperanza de vida es un cálculo del número de años que una población puede vivir en promedio y este cálculo depende de parámetros específicos respondidos por la investigación que se desarrolla. Una dieta equilibrada y de calidad, que incluya las calorías necesarias para estudiar y trabajar, influye siempre en la calidad de vida y, por tanto, aumenta la esperanza media de vida. Al igual cuanto mayor sea el presupuesto de salud pública, mejor capacidad tendrá la sociedad para responder a las enfermedades y emergencias médicas.

Sin embargo, si las personas cuentan con salarios bajos y una baja densidad de cotizaciones no recibirán pensiones adecuadas, aunque la tasa de reemplazo se eleve drásticamente.

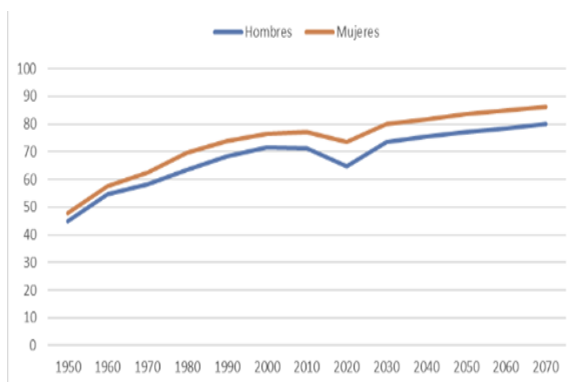


Gráfico 4. Esperanza de vida al nacer, México, 1950-2070

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los resultados obtenidos en el software SPSS

La esperanza de vida representa un factor crucial con repercusiones tanto positivas como negativas que deben considerarse. En muchos países, México incluido, se ha evidenciado un aumento constante en la esperanza de vida [15].

Esto implica que las personas están disfrutando de más años tras su jubilación, por lo tanto, se demandan sistemas de pensiones que garanticen una calidad de vida óptima durante un lapso prolongado. Sin embargo, este aumento supone un desafío para los sistemas de pensiones, dado que, al alargarse la esperanza de vida, los pagos de la pensión se distribuyen en un periodo mayor, lo que podría resultar en montos mensuales de menor cuantía [16].

Con la visión de los factores en la esperanza de vida se podría analizar la calidad de vida después de la jubilación, ya que las afectaciones en las pensiones no solo se ven afectadas por este cambio, más preocupante en aspecto del papel que toma la mujer en esto; el desafío incluye todos los aspectos de la vida del trabajador, como se muestra a continuación en el Análisis de correspondencia múltiple (ACM), elaborado con las variables de Sexo, Edad, Duración de la jornada laboral, Ingresos y Nivel de educación.

La tabla 4 señala las correlaciones entre las variables incorporadas en primera dimensión; dado que la dimensión es un factor que captura parte de la variabilidad de las variables. Esta medida explica la magnitud por medio de un coeficiente que puede tomar valores entre -1 y 1, donde el signo positivo indica una relación directa con la variable aumentando cuando la otra también aumenta, un valor negativo indica relación inversa significando que cuando una variable aumenta la otra disminuye, y al revés. Cuanto más cercano sea el valor al 1 más fuerte será la tendencia de las variables.

Tabla 4. Variables transformadas de correlaciones.

	EDAD	SEXO	JORNADA	EDUCACION	INGRESO
EDAD	1,000	-,071	,347	,066	,188
SEXO	-,071	1,000	,162	-,044	,191
JORNADA	,347	,162	1,000	,046	,361
EDUCACION	,066	-,044	,046	1,000	,306
INGRESO	,188	,191	,361	,306	1,000

Fuente: Elaboración propia

En este sentido se observa una correlación esperable del nivel de ingreso alcanzado por la Población Económicamente Activa y la duración de la jornada. La correlación entre el ingreso y la duración de la jornada laboral puede variar según diferentes factores, como que las personas que ganan salarios más altos pueden estar dispuestas a trabajar horas adicionales o tener jornadas laborales más largas; otra clara relación que podemos notar son aquellas personas que pueden tener ingresos más altos pero debido a las funciones sus responsabilidades son asociadas con el grado educativo que tienen, de acuerdo a lo observado en la tabla.

Para poder presentar los resultados obtenidos por el ACM, la tabla 5 contiene la abreviación de las variables utilizadas en el análisis, y que están representadas con ese nombre en el plano cartesiano, esto debido al espacio que se disponía para su correcta visualización.

Tabla 5. Variables utilizadas en el análisis

ABR	VARIABLE
SEXO	
HOM	Hombre
MUJ	Mujer
EDAD	
15-24	15 a 24 Años
25-34	25 a 34 Años
35-44	35 a 44 Años
45-54	45 a 54 Años
55-64	55 a 64 Años
EDUCACION	
PI	Primaria Incompleta
PC	Primaria Completa
SC	Secundaria Completa
MS.S	Media Superior y Superior
JORNADA	
<15 HR	Menos De 15 Hrs
15-34 HR	De 15 A 34 Hrs
35-48 HR	De 35 A 48 Hrs
>48 HR	Más De 48 Hrs
INGRESO	
1 SM	Hasta Un Salario Mínimo
1-2 SM	Más de 1 Hasta 2 Salarios Mínimos
2-3 SM	Más de 2 Hasta 3 Salarios Mínimos
3-5 SM	Más de 3 Hasta 5 Salarios Mínimos
>5 SM	Más de 5 Salarios Mínimos
NI	No Recibe Ingreso

Se observa a partir del Gráfico 5 las disposiciones analizadas mediante el diagrama conjunto de puntos de categoría. En primera instancia se observa que todas las variables analizadas se distribuyen en los cuatro cuadrantes, aunque hay unos que tienen una mayor cercanía dividiendo en dos apartados; los puntos categóricos dentro del polígono de color rojo, corresponde al grupo de mujeres y el de color azul a su contraparte masculina.

Así el grupo azul considera a los hombres de grupos de edad de 35 a 44 años, la presencia de la variable edad, se observa que se encuentre cercano a ingresos de 1 a 2 salarios mínimos, lógicamente en esa franja se encuentre quienes cuentan con una educación de Secundaria completa, este grupo tiene las jornadas más largas con 35 a 48 horas y jornadas mayor a 48 horas.

La categoría de educación Media superior y Superior queda cercano a los niveles socioeconómicos altos y de edades de 25 a 34 años.

Debido a que existe una tendencia a que las personas con educación superior tienden a tener ingresos más altos en comparación con aquellas con niveles educativos más bajos, por sus habilidades más especializadas y conocimientos específicos en sus campos de estudio. Siendo más valiosos en el mercado laboral y, en consecuencia, pueden tener acceso a empleos que ofrecen salarios más altos.

Para la UNAM, los solicitantes tienen más probabilidades de ser hombres mayores, de estrato socioeconómico medio alto, con promedio de educación secundaria alto, estudiados en colegios privados y con acceso a recursos culturales y educativos [17].

La educación es un elemento esencial para el desarrollo humano y se ha demostrado que la educación de las niñas aporta externalidades positivas a la sociedad, entre ellas: reducir las tasas de natalidad, reducir la mortalidad infantil y motivar y apoyar la educación de la próxima generación. Por tanto, promover la participación de las mujeres en el mercado laboral se convierte en una cuestión de apoyo educativo.

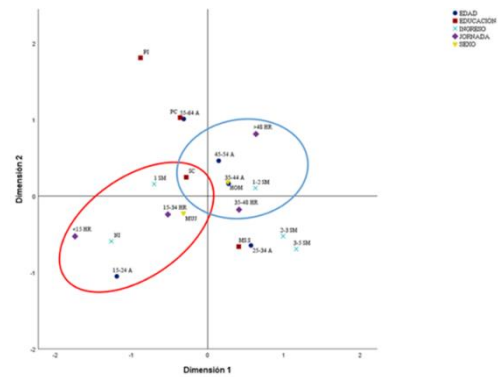


Gráfico 5. Análisis de Correspondencia Múltiple Fuente: Gráfico elaborado por el software SPSS.

Ahora bien, gráficamente las mujeres se ubican en forma preferente en las jornadas laborales más cortas como lo son menos de 15 horas y a su vez los salarios más bajos, con un salario mínimo y aunque un poco alejado del origen, pero con ningún ingreso percibido para las mujeres de 15 a 24 años. Mientras Secundaria completa queda en el centro cercano al cruce de los dos ceros, por ser compartido por los dos grupos de sexo.

La relación entre jornadas laborales más cortas e ingresos menores para las mujeres puede estar influenciada por varios factores, ya que a menudo ocupan trabajos a tiempo parcial o empleos temporales que pueden ofrecer jornadas laborales más cortas en comparación con trabajos a tiempo completo. Estos trabajos a menudo pagan menos por hora y pueden carecer de beneficios adicionales que suelen acompañar a los empleos a tiempo completo.

Conclusiones

En cuanto a lo abordado con anterioridad, concluimos que las mujeres a menudo se enfrentan a diversas carencias en el ámbito laboral, lo que repercute en sus experiencias en el trabajo, sus oportunidades de crecimiento profesional y su acceso a prestaciones. De acuerdo con lo que se investigó, en el mercado laboral existe una gran disputa ya que se compara la participación de los hombres y de las mujeres observándose una diferencia en las disparidades del salario para trabajadores asegurados, aunado a estereotipos culturales, sin embargo cabe mencionar que lo analizado no es un tema de desigualdad de género, si no que las mujeres cuentan con otros roles desde la niñez que muchas veces impiden continuar sus estudios o bien cargan con otras responsabilidades como ser amas de casas, lo cual conlleva a una diferencia de prioridades, con el resultado de un bajo ingreso y bien dejando sin fondo para su retiro.

Se ha analizado que las mujeres, en muchos casos, siguen asumiendo una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas, lo que influye en la necesidad de equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares. Esto se refleja en jornadas laborales más cortas, lo que, a su vez, afecta los ingresos; además, enfrentan barreras culturales en el acceso a ciertos trabajos o sectores, lo que limita sus opciones de empleo más calificados y obtener ingresos más altos.

Finalmente, las trabajadoras que han cumplido un número determinado de años trabajando, cotizando en el Seguro Social, y que se encuentran dentro de los 60 y 65 años, pueden acceder a una remuneración mensual proporcional a sus ahorros en su cuenta individual para el retiro. Sin embargo, dadas las condiciones laborales actuales en las que se encuentra el municipio de Pachuca, complica la situación de las mujeres pachuqueñas en su retiro, ya que, derivado de los anterior y con toda la información recabada se puede derivar que las mujeres no logran acumular adecuadamente para su fondo de retiro, lo que se muestra por las actividades extras. A menos que se pueda capacitar y mejorar eficazmente la productividad de las trabajadoras e implementar políticas que fomenten el crecimiento y la inversión, por lo tanto, no se podrán crear empleos formales mejor remunerados para los trabajadores y con los beneficios de seguridad social, principalmente las mujeres que tienen una alta participación en la informalidad.

Lo cual es una situación preocupante ya que es complicado para todos los trabajadores tener acceso a un ingreso para vivir en la vejez, pero principalmente a las mujeres. Ya que el panorama vivido en el municipio restringe las oportunidades de pensar en otras alternativas seguras para su bienestar financiero y a futuro. Para lograrlo, es necesario mejorar el mercado laboral. Esto se debe a que los sistemas de pensiones reflejan el mercado laboral, y no al revés.

Por último, es necesario mencionar que los mercados laborales no necesitan ser arreglados por los sistemas de pensiones. Para poder garantizar una mejor calidad de vida, disfrutando de su tiempo de retiro sin preocupaciones excesivas sobre las dificultades financieras.

Referencias

- [1] Hernández, R, Fernández. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. 2014; 6(1). [En línea] Disponible en: <https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/page/n1/mode/2up>
- [2] Villarreal, H. Macías, A. El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Serie Macroeconomía del Desarrollo. Comisión Económica para América

Latina y el Caribe (CEPAL). 2020; 70(210). [En línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45820/1/S2000382_es.pdf

- [3] Garza, G. Funcionamiento y evolución del sistema de pensiones en México, su importancia para el país y sus trabajadores. Repositorio académico digital (UANL). 2001. [En línea] Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/5046/1/1020146547.PDF>
- [4] DOF. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. 2020. [En línea] Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020#gsc.tab=0
- [5] García, M. Sistema de pensiones en México. Pluralidad y Consenso. 2020; 10(45). [En línea] Disponible en: https://revistaibd.senado.gob.mx/historico/search-result?filter_tag=Margarita%20Garc%C3%ADa%20Garc%C3%ADa
- [6] World Bank Group. La participación laboral de la mujer en México. World Bank Group. 2021; 1(1). [En línea] Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/región/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>
- [7] Dufflo, E. "Women Empowerment and Economic Development." Journal of Economic Literature. 2012; 50(4): 1051-79. [En línea] Disponible en: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.50.4.1051>
- [8] Gracia, M. Mujeres y economía: la importancia del sector femenino. El Colegio de Hidalgo. S/F. [En línea] Disponible en: http://www.elcolegiodehidalgo.edu.mx/descargas/opinion/Maximiliano/mujeres_economia.pdf
- [9] Macías, A. Medina, C. Un sistema de pensiones sin perspectiva de género. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria. 2022. [En línea] Disponible en: <https://ciep.mx/uxWZ>
- [10] Ibarra, E. Acuña, J. Espejo, A. (2021). Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional. Documentos de Proyectos. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2021; 19(1). [En línea] Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46789/S2000736_es.pdf
- [11] Ovando, W. Rivera, C. Salgado, M. Características del empleo informal en México, 2005 y 2020. Papeles de población. 2021; 27(108). [En línea] Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252021000200147
- [12] INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. 2023. México. [En línea] Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>
- [13] Gobierno de México. Sistema de Información Estadística y Laboral. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 2023. [En línea] Disponible en: <https://n9.cl/jvy4q>
- [14] Gobierno de México. Brecha salarial una de las grandes barreras para la igualdad de género. 2018. [En línea] Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
- [15] CONAPO. Indicadores demográficos de la República Mexicana. 2023. [En línea] Disponible en: https://conapo.segob.gob.mx/work/models/CONAPO/pry23/Mapa_Ind_Dem23/index_2.html

- [16] Rodríguez, E. “¿Cuáles son los factores que influyen en la esperanza de vida?”. Punto Seguro. 2021. [En línea] Disponible en: <https://www.puntoseguro.com/blog/cuales-son-los-factores-que-influyen-en-la-esperanza-de-vida/>
- [17] Guzmán C., Serrano O. Las puertas del ingreso a la educación superior: el caso del concurso de selección a la licenciatura de la UNAM. Revista de la Educación Superior. 2010; 40(1). [En línea] Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v40n157/v40n157a2.pdf> [1] Dilla T, Valladares A, Lizán L, Sacristán JA. Adherencia y persistencia terapéutica: causas, consecuencias y estrategias de mejora. Aten. Primaria 2009; 41(6): 342–48.