

## CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Pensiones es un tema que ha cobrado una vital importancia, principalmente por su propósito de otorgar una vida digna a una persona que ha concluido su vida laboral en la sociedad. Es por esta razón que elaborar diferentes escenarios sobre los componentes principales de un sistema de pensiones, permite reflejar los costos del patrón y los beneficios otorgados a los trabajadores y por lo tanto hacer la elección más conveniente para ambas partes.

Ahora bien, cada elemento del diseño de un plan de pensiones influye de manera directa en los costos debido a que mientras sean más flexibles en sus requisitos de elegibilidad los costos de su manejo serán más elevados.

De manera mas precisa, dirigiendo este último análisis al *diseño 1* se puede decir que su flexibilidad en cuanto a la antigüedad y edad de retiro, tanto para pertenecer al plan como para retirarse, hace de este diseño un plan costoso para el patrón. También influye que el trabajador se puede retirar con un beneficio creciente partiendo desde el 40% de su sueldo pensionable hasta un 100%.

En cuanto al *diseño 2*, el bajo costo que le ofrece al patrón radica en que es más rígido en la elección de los participantes. Lo anterior es en cuanto al hecho de contar con una antigüedad para entrar al plan de pensiones y que solo es posible retirarse en tres edades diferentes. Además, el hecho de que el patrón aporte solo el 15% del sueldo anual del trabajador, hace que el monto de la pensión, acumulado a edad de retiro, sea más pequeño.

En lo que se refiere a un comparativo entre los resultados individuales proporcionados por los diseños, el *diseño 1* con sus requisitos de elegibilidad muestra un beneficio de aproximadamente cuatro veces mayor que el proporcionado por el *diseño 2*. Además, si se quiere recibir el mismo beneficio en ambos diseños, el costo del *diseño 1* con respecto al 2 es 1.3 veces más elevado. Finalmente, es necesario decir que a pesar de que existe una diferencia de 1 año, entre la edad de retiro del *diseño 1* con respecto a la del *diseño 2*, es mínima la variación en los cálculos por lo que esto no afecta en gran medida lo expuesto con anterioridad.

En el análisis de la comparación entre ambos diseños al hacerlos homólogos para todos los participantes, se muestra que efectivamente el *Diseño 2* es más barato que el *Diseño 1* para el patrón, pues durante 30 años va a contribuir el 48% sobre la nómina actual y sus trabajadores no se ven penalizados puesto que al momento de recibir su pensión, su pago será el correspondiente al 100% de sus salario pensionable. En cambio en el *Diseño 1* las contribuciones ascienden a un 64% sobre la nómina, y sus trabajadores de igual manera obtendrán el 100% de su salario pensionable al momento de jubilarse.

Después de haber realizado diferentes escenarios es conveniente decir que el Diseño Alternativo (*Diseño 2*) es una buena opción y se recomienda para ser implementado en el grupo de trabajadores analizado. El motivo de esta apreciación esta en basado en que en este diseño, aún ofreciendo el total del beneficio que obtienen por el *diseño 1*, resulta menos costoso en cuanto a las contribuciones totales que tiene que realizar el patrón de manera anual.

Al finalizar este proyecto vemos la importancia y gran necesidad de que el trabajador tenga una participación activa en la constitución de su fondo, ya que además de fomentar la importancia del ahorro, ayuda a incrementar sus beneficios y a generar una estabilidad económica.