

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias  
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

## **Cultura del ahorro, pensiones y el papel de la inteligencia artificial: un estudio en estudiantes universitarios**

Savings culture, pensions, and the role of artificial intelligence: a study  
in university students

**Gabriela Lizeth Rayas Flores**

lic.gabriela2017@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0008-5718-4329>  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
Chihuahua – México

**Carlos Cristian De la Rosa Flores**

cdelarosa@uach.mx  
<https://orcid.org/0000-0001-8278-5283>  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
Chihuahua – México

**Eva Aide Torres Ortega**

eatorres@uach.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-0170-446X>  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
Chihuahua – México

**Orieta Iveth Flores Ahumada**

oiflores@uach.mx  
<https://orcid.org/0000-0001-7498-4792>  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
Chihuahua – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4650>

**Artículo recibido:** 23 de junio de 2025  
**Aceptado para publicación:** 14 de octubre de  
2025.  
**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

**NÚMERO**

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4650>

## **Cultura del ahorro, pensiones y el papel de la inteligencia artificial: un estudio en estudiantes universitarios**

Savings culture, pensions, and the role of artificial intelligence: a study in university students

**Gabriela Lizeth Rayas Flores**

lic.gabriela2017@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-5718-4329>

Universidad Autónoma de Chihuahua

Chihuahua – México

**Carlos Cristian De la Rosa Flores**

cdejarosa@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8278-5283>

Universidad Autónoma de Chihuahua

Chihuahua – México

**Eva Aide Torres Ortega**

eatorres@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0170-446X>

Universidad Autónoma de Chihuahua

Chihuahua – México

**Orieta Iveth Flores Ahumada**

oiflores@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7498-4792>

Universidad Autónoma de Chihuahua

Chihuahua – México

Artículo recibido: 23 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 14 de octubre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

En el presente trabajo se expone una investigación sobre las formas de pensionarse que actualmente existen en México y algunos factores como la cultura del ahorro y el uso de la inteligencia artificial en las empresas que pudieran incidir en la obtención de una pensión y con ello determinar si los millennials y centennials de la Facultad de Contaduría de la Universidad Autónoma de Chihuahua, al término de su vida laboral podrán acceder a una pensión o no. El enfoque de la investigación fue mixto, de tipo no experimental, descriptiva y transeccional. Se aplicó un instrumento a 322 alumnos pertenecientes a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, donde se pudo concluir que la mayoría de los jóvenes tienen conocimientos sobre el ahorro y las pensiones, a pesar de que, en varios estudios parecidos al presente, concluyen en que no cuentan con estos conocimientos.


*Palabras clave:* pensión, millennials, centennials, ahorro, inteligencia artificial

### **Abstract**

In this work, an investigation is presented on the forms of pensions that currently exist in Mexico and some factors such as the culture of savings and the use of artificial intelligence in companies that could affect obtaining a pension and thus determine if the millennials and centennials of the Faculty

of Accounting of the Autonomous University of Chihuahua, at the end of their working life, will be able to access a pension or not. The research approach was mixed, non-experimental, descriptive and transectional. An instrument was applied to 322 students belonging to the Faculty of Accounting and Administration of the Autonomous University of Chihuahua, where it was possible to conclude that the majority of young people have knowledge about savings and pensions, despite the fact that, in several similar studies at present, they conclude that they do not have this knowledge.

*Keywords:* pension, millennials, centennials, saving, artificial intelligence

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Rayas Flores, G. L., De la Rosa Flores, C. C., Torres Ortega, E. A., & Flores Ahumada, O. I. (2025). Cultura del ahorro, pensiones y el papel de la inteligencia artificial: un estudio en estudiantes universitarios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (5), 983 – 1001. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4650>

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer las formas de pensionarse en México, los importes que se obtendrían así como los requisitos para tener derecho a la misma con el objetivo de evaluar si los jóvenes millennials y centennials van a tener derecho de obtener una pensión, lo anterior en virtud de las reformas que el actual gobierno de México ha realizado al sistema pensionario el cual presupone un determinado número de años trabajando, esto es, un promedio de veinte años como requisito para pensionarte combinado con el ahorro forzoso por parte del trabajador, por lo que si las nuevas generaciones no tienen este hábito, o bien, teniéndolo lo destinan para otros motivos, es probable que no alcance a tener derecho a una pensión.

Por otra parte, se encuentra el avance de la tecnología, específicamente el de la Inteligencia Artificial, la cual impacta directamente en las carreras profesionales y en el desarrollo de las actividades laborales, situación que para aquellos millennials y centennials que si estuvieran dispuestos a dedicar algunos años de su vida laborando para un patrón, sino evolucionan al ritmo que avanza la tecnología para adquirir conocimientos de como emplear esta herramienta en sus actividades o de cómo no ser sustituidos por la misma, se quedarán desplazados y por lo tanto sin derecho a una pensión. Es así que la presente investigación también pretende dar a conocer otras opciones de ahorro como inversiones en renta fija o renta variable con las cuales al llegar a la edad adulta se pueda tener una vejez digna, pero para ello es indispensable hacer un plan de ahorro de manera temprana (López, 2021) .

El mundo está evolucionando a pasos agigantados, estamos entrando en una nueva revolución industrial, el uso de la ciencia y la tecnología está permitiendo que cada vez más las personas trabajen en conjunto con los modelos robóticos, digitales y de automatización como si fuera una fusión, es decir, la tecnología brinda apoyo a las personas y estas ayudan a las maquinas a como pensar (Maja S. Svanberg, 2024). Esta quinta revolución industrial o industria 5.0, trae con ella la aparición de nuevos empleos y la desaparición de muchos otros como consecuencia del remplazo de la automatización y la inteligencia artificial (IA). Un estudio de la Universidad Autónoma de México reveló que más del 50 % del trabajo que se realiza en México está proclive a la automatización, es decir, máquinas y robots podrían realizar las actividades del ser humano debido a los avances de la IA (INEGI-CNBV, 2021). Así también y a modo de ejemplo, el periódico de mayor circulación en Washington D. C., hace la publicación de sus noticias con inteligencia artificial al igual que la gran mayoría de otros diarios estadounidenses de la misma importancia, ya publican notas deportivas y noticias de mercado utilizando la misma tecnología. Lo anterior se destaca ya que las relaciones obrero-patronal en México, están vinculadas con la seguridad social, la cual, entre otros beneficios, se encuentran las pensiones y conforme a las estadísticas citadas, dichas relaciones obrero-patronal pueden tender a disminuir. Dentro del Sistema Pensionario en México actual se encuentran instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que regula las relaciones entre empresarios y particulares, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en donde la relación es entre trabajadores del Estado y este último, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicana por sus siglas ISFAM, que es para trabajadores de las fuerzas armadas, el Fondo PEMEX, que incluye únicamente a trabajadores de Petróleos Mexicanos de acuerdo a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (Unión H. C., 2019), y finalmente los sistemas privados de pensiones (Macías, 2020), dichas instituciones contemplan reglas diferentes para acceder a una pensión, sin embargo, un requisito indispensable es que exista una relación laboral y determinados años , por lo que si la tendencia es que debido a la revolución industrial, existirá cada vez menos mano de obra, la preocupación está en crear nuevas formas de empleo o reformas a los procesos para acceder a una pensión.

De acuerdo con el estudio realizado por Mercer CFA Institute Global Pension Index (Global, 2023) que abarca a 47 países que cuentan con 64% de la población mundial, Países Bajos cuenta con el mejor

sistema de pensiones del mundo, seguido de Islandia y de Dinamarca. En el extremo contrario se encuentran Argentina, Filipinas e India, quedando México en el lugar número 36 (Martínez C. &, 2023).

### **METODOLOGÍA**

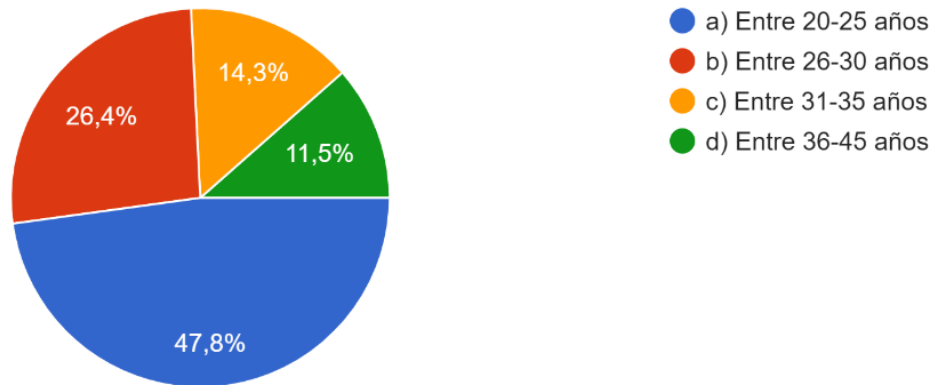
La naturaleza o enfoque de la investigación fue mixta ya que se realizó una investigación sobre la incidencia que tiene la falta de cultura del ahorro y el uso de la inteligencia artificial en las empresas, para la obtención de una pensión para los millenials y centennials de la FCA UACH realizando a su vez una encuesta a dichos alumnos. La investigación fue de tipo básica, ya que tuvo como objetivo generar conocimiento y ponerlo a disposición de los alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua para contribuir en la generación de acciones que ayuden a los alumnos a tomar decisiones oportunas sobre su jubilación. El diseño de la investigación fue no experimental, descriptiva, transeccional ya que no se manipularon las variables de estudio y se trabajó sobre situaciones o hechos ya existentes. La recolección de datos se realizó en un solo momento (enero a marzo de 2024). El modo de investigación fue de campo con apoyo bibliográfico.

Se realizó mediante la aplicación de una encuesta de trece preguntas a los alumnos de la carrera de Contabilidad de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Chihuahua, entre los meses de enero a marzo del 2024 en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La población de interés con que se trabajó fueron los alumnos Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua durante el período en que se realizó la investigación. El marco muestral utilizado para la realización del censo fue la base de datos del alumnado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La unidad de análisis fueron los alumnos nacidos entre los años 1995-2003 (centennials) y entre 1980 y 1994 (millennials) de la carrera de Contabilidad de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Con base en las características de la unidad de análisis, el muestreo fue probabilístico, donde los alumnos identificados con las características deseadas tendrán la misma probabilidad de ser seleccionados para participar en la muestra. Las variables de estudio que se evaluaron fueron la falta de cultura del ahorro y el uso de la inteligencia artificial en las empresas a fin de determinar la incidencia de estas en las pensiones para los jóvenes millenials y centennials de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Los indicadores considerados en la investigación fueron: edad, relación laboral, afiliación a alguna institución de seguridad social, plan de ahorro y manejo o uso de la inteligencia artificial.

**RESULTADOS**

**Gráfico 1**

*Edad de la población encuestada*



**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 1**

*Edad de la población encuestada por generación*

**Generación\*Edad tabulación cruzada**

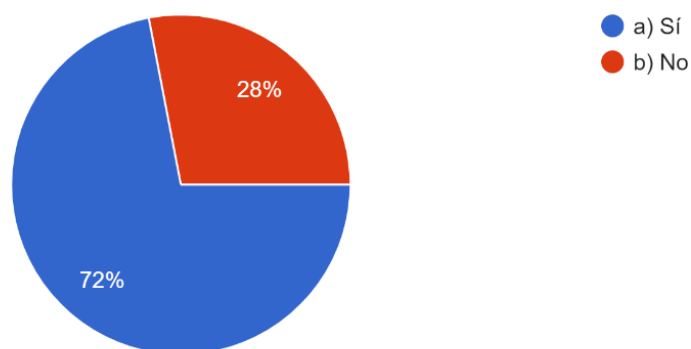
Recuento		Edad				Total
		a) Entre 20-25 años	b) Entre 26-30 años	c) Entre 31-35 años	d) Entre 36-45 años	
Generacion	Centenni	154	85	0	0	239
	Millenia	0	0	46	37	83
Total		154	85	46	37	322

**Fuente:** elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica y cuadro 1, la población que más predominó fue la generación Z, (centennials nacidos en los años 1995-2003) representando un 74% del total de los alumnos encuestados, mientras que la generación “Y” (millenials nacidos entre 1980 y 1994) representó un 26%.

**Gráfico 2**

*Población que se encuentra laborando*



**Fuente:** elaboración propia.

En la gráfica 2 podemos ver que, de los alumnos encuestados, el 72% informó que actualmente cuenta con un trabajo y el 28% reveló que no se encuentra laborando.

**Tabla 2**

*Población que se encuentra laborando por generación*

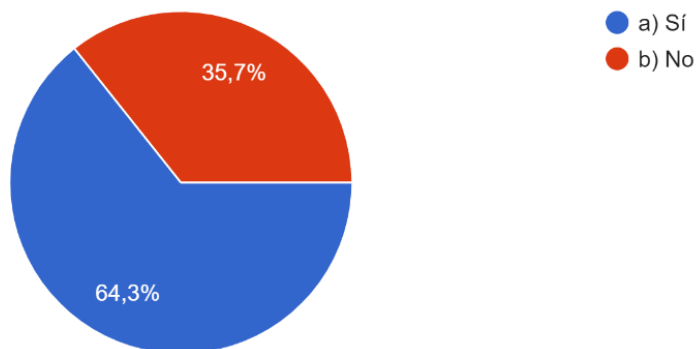
<b>Generacion*Poblacion_laborando tabulación cruzada</b>				
<b>Recuento</b>				
		<b>Población_laborando</b>		<b>Total</b>
		<b>a) Sí</b>	<b>b) No</b>	
Generación	Centenni	154	85	239
	Millenia	78	5	83
<b>Total</b>		232	90	322

**Fuente:** elaboración propia.

Así también, en el cuadro 2 podemos advertir que solo 5 personas de la generación "Y", no laboran, por lo tanto, el mayor porcentaje de la gente que no labora se encuentra en la generación "Z" con un total de 85 personas.

**Gráfico 3**

*Población que se encuentra afiliada alguna institución de seguridad social*

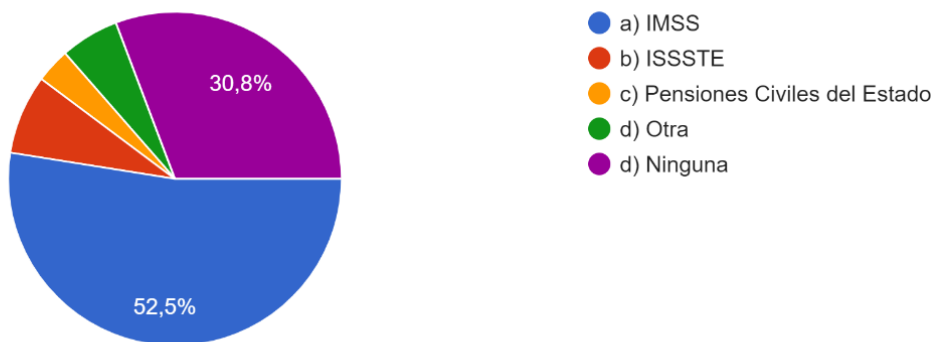


**Fuente:** elaboración propia.

La gráfica 3 revela que, de los alumnos encuestados, solo el 64.3% (148 personas de 232 que laboran) informó que su patrón lo tiene afiliado en alguna institución de seguridad social, por lo que el resto a pesar de contar con un empleo, el empleador no le otorgó dicha prestación.

**Gráfico 4**

*Población que se encuentra afiliada alguna institución de seguridad social y su nombre*

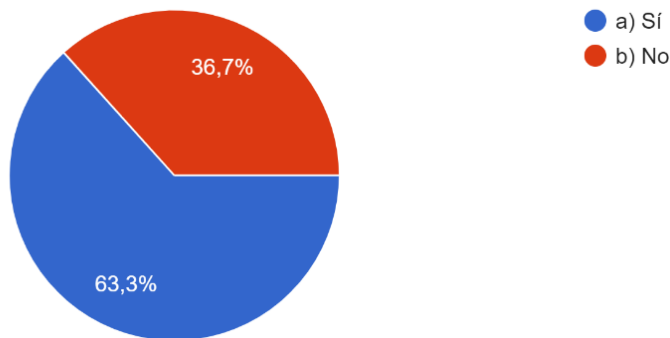


**Fuente:** elaboración propia.

En la gráfica 4 podemos ver que de la población que, si se encuentra laborando, el 52% está afiliado a la Institución de Seguridad Social IMSS.

**Gráfico 5**

*Población que tiene el hábito o cultura del ahorro*



**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 3**

*Población que tiene el hábito o cultura del ahorro por generación*

**Generacion\* Cultura\_Ahorro tabulación cruzada**

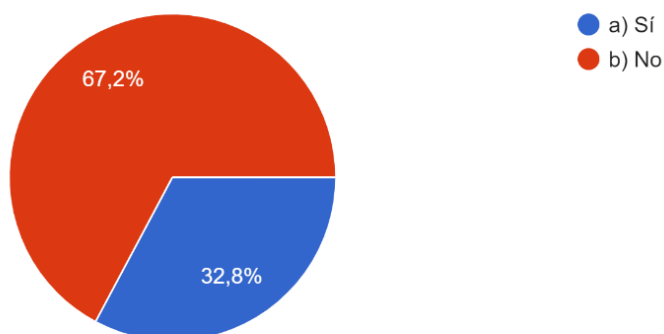
Recuento		Cultura_Ahorro		Total
		a) Sí	b) No	
Generacion	Centenni	148	91	239
	Millenia	58	25	83
Total		206	116	322

**Fuente:** elaboración propia.

La gráfica 5 nos muestra la cultura de ahorro que tienen los estudiantes, el 63% indicó que, si tienen el hábito de ahorrar, mientras que el 36% revela que no tienen dicho hábito. Así también se puede advertir en el cuadro 3, que la generación de los centennials es la que tiene una mayor falta de cultura de ahorro con un 38% del total de su población, lo que coincide con el fenómeno del “doom spending” anteriormente descrito en la que los jóvenes compran sin reflexionar con el fin de sentirse mejor momentáneamente.

**Gráfico 6**

*Población con alguna cuenta o plan de ahorro*



**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 4**

*Población con alguna cuenta o plan de ahorro por generación*

**Generacion\*Plan\_Cuenta\_Ahorro tabulación cruzada**

Recuento

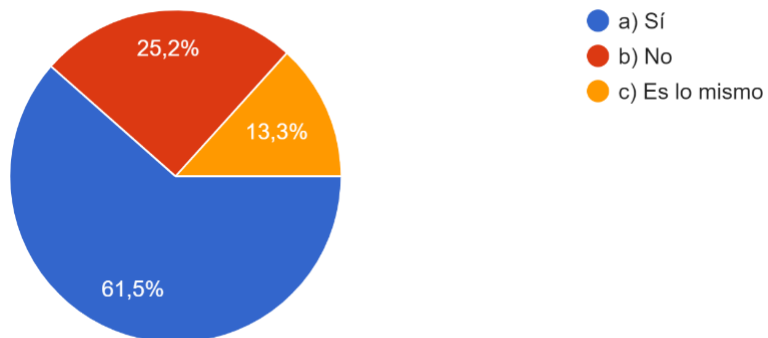
		Plan_Cuenta_Ahorro		Total
		a) Sí	b) No	
Generacion	Centenni	70	169	239
	Millenia	39	44	83
Total		109	213	322

**Fuente:** elaboración propia.

En la gráfica 6 podemos ver los jóvenes que tienen alguna cuenta o plan de ahorro, el 67% indicó que no cuenta con alguna cuenta bancaria de inversión o algún plan de ahorro, por el contrario, el 32% indicó que si cuenta con alguno, así también en el cuadro 4 podemos ver que la generación con mayor porcentaje que si cuenta con un plan de ahorro es la de los millenials con un 46% del total de su población, mientras que la generación "Z", solo un 30% de su población tiene contratada una cuenta de ahorro.

**Gráfico 7**

*Conocimiento sobre pensión y jubilación*

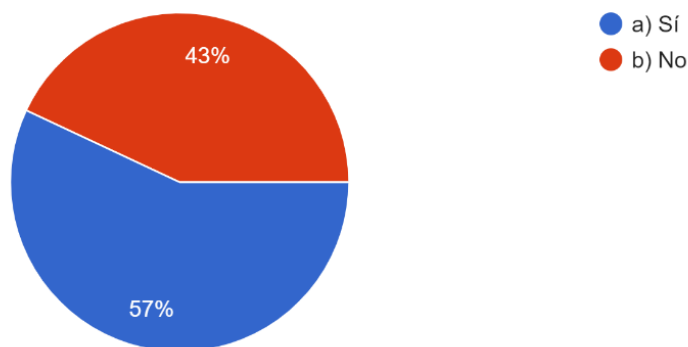


**Fuente:** elaboración propia.

La gráfica 7 revela el conocimiento que tienen los jóvenes sobre el concepto de jubilación y pensión, destacando que el 61.5% si conoce la diferencia entre ambos conceptos, mientras que el 38.5% indicó que desconocerla.

**Gráfico 8**

*Población que tiene conocimiento sobre las semanas cotizadas para una pensión*

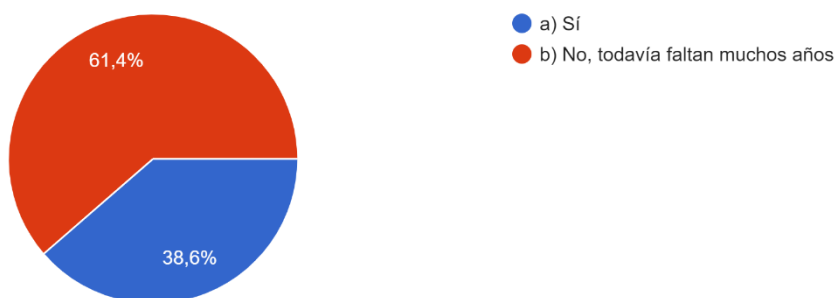


**Fuente:** elaboración propia.

En la gráfica 8 se puede advertir que el 57% de las personas encuestadas, si conocen el número de años necesarios para tener derecho a una pensión, por el contrario, el 43% reveló desconocer el dato.

**Gráfico 9**

*Población que ha planeado su jubilación*



**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 5**

*Población que ha planeado su jubilación por generación*

**Generacion\*Poblacion\_Plan\_Jubilacion tabulación cruzada**

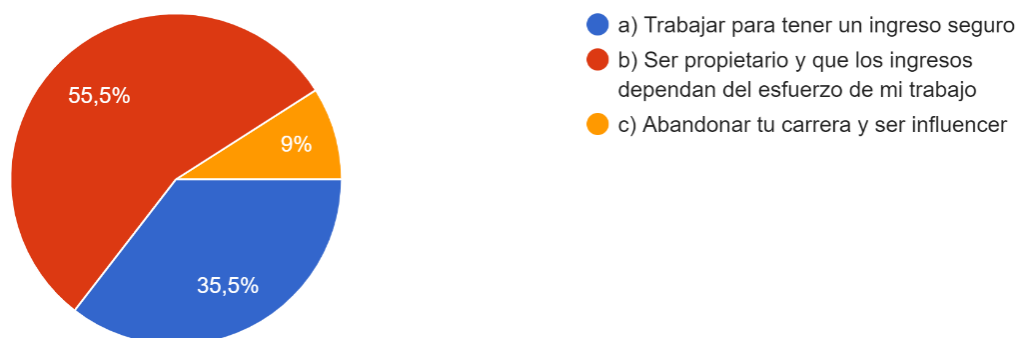
Recuento		Poblacion_Plan_Jubilacion			Total
			a) Sí	b) No, todavía faltan muchos años	
Generacion	Centenni	1	75	163	239
	Millenia	1	50	32	83
Total		2	125	195	322

**Fuente:** elaboración propia.

La gráfica 9 nos muestra que 61% de los jóvenes encuestados, no ha planeado jubilación indicando que faltan muchos años para ello, mientras que el 38% reveló que si ha pensado en cómo planearla, así también en el cuadro 5 se puede advertir que la generación que más ha planeado su jubilación es la generación "Y", con un 60% del total de su población, por el contrario, el 68% de la generación "Z" informó no estar interesado en planearla.

### Gráfico 10

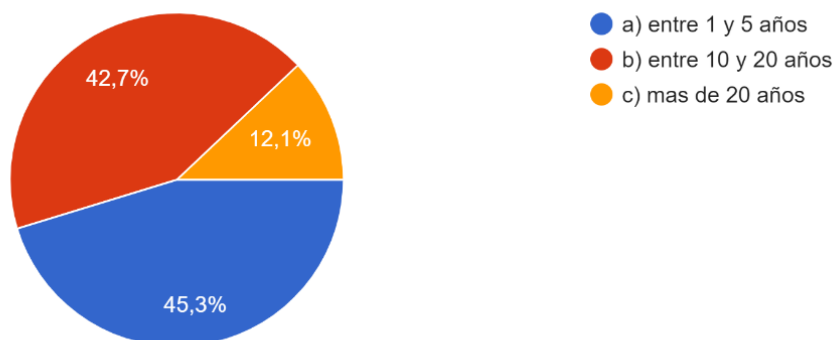
*Población que indica la forma de obtener ingresos*



**Fuente:** elaboración propia.

### Gráfico 11

*Población que muestra los años que están dispuesta a trabajar para una empresa*

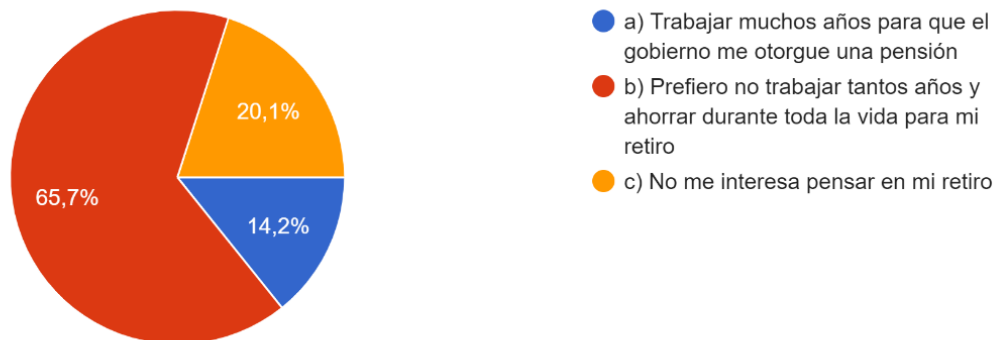


**Fuente:** elaboración propia.

Las gráficas 10 y 11 nos indican que los jóvenes encuestados se inclinan más por ser independientes que trabajar bajo subordinación.

**Gráfico 12**

*Población que muestra la forma en que planean su retiro*



**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 6**

*Forma en que planean su retiro por generación*

**Generacion\*Forma\_Planear\_Retiro tabulación cruzada**

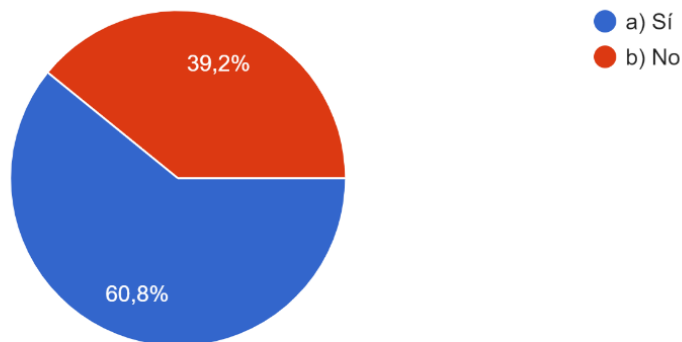
Recuento		Forma_Planear_Retiro			Total
		a) Trabajar muchos años para que el gobierno me otorgue una pensión	b) Prefiero no trabajar tantos años y ahorrar durante toda la vida para mi retir	c) No me interesa pensar en mi retiro	
Generacion	Centenni	31	157	51	239
	Millenia	15	57	11	83
Total		46	214	62	322

**Fuente:** elaboración propia.

La gráfica 12 revela la forma en que los jóvenes prefieren planear tu retiro, indicando que el 65% prefiere ahorrar por su cuenta que trabajar y reunir las semanas cotizadas necesarias para alcanzar una pensión, por el contrario, el 20% indicó que no le interesa pensar en su retiro. Así también en el cuadro 6 podemos darnos cuenta que ambas generaciones tienen la misma idea de ahorrar por su cuenta para planear su retiro, sin embargo, quizás desconocen el dato que estando bajo subordinación también pueden ahorrar realizando aportaciones adicionales al ahorro que vía nómina les descuentan.

**Gráfico 13**

*Población que utiliza la inteligencia artificial*



**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 7**

*Población que utiliza la inteligencia artificial por generación*

**Generacion\*Uso\_IA tabulación cruzada**

Recuento		Uso_IA			Total
			a) Sí	b) No	
Generacion	Centenni	1	158	80	239
	Millenia	0	38	45	83
Total		1	196	125	322

**Fuente:** elaboración propia.

La gráfica 13 revela la población que utiliza la inteligencia artificial para el desarrollo de sus actividades laborales o académicas, indicando que el 60% de ésta, si la desarrolla, mientras que el 40% no le es necesario dicho conocimiento para ejecutarlas. Así también en el cuadro 7 podemos advertir que la generación que más desarrolla dicha tecnología es la "Z" recordando que los centennials se caracterizan por ser nativos digitales y estar familiarizados con la tecnología.

## DISCUSIÓN

A través de la investigación se pudo confirmar que para la obtención de una pensión es necesario cumplir con ciertos requisitos legales principalmente el número de semanas cotizadas, que si bien retarda más el proceso, lo cierto es que los millenials y centennials pueden acceder a ella cumpliendo con tales requerimientos, así mismo se pudo advertir que la falta de la cultura de ahorro de las citadas generaciones no impacta en la obtención de una pensión ya que aunque el trabajador decida o no realizar aportaciones o ahorros solidarios a su cuenta individual de retiro, esto solo impacta en el monto de la pensión a recibir mas no en el derecho a recibirla. Este hallazgo coincide con estudios más recientes, como el de Martínez y Pérez (2023), quienes afirman que la cultura del ahorro para la jubilación sigue siendo insuficiente, especialmente entre los millennials, quienes enfrentan un panorama económico complicado debido a la crisis financiera y los altos costos de vida. El estudio subraya que muchos trabajadores jóvenes carecen de planes de ahorro voluntario y están mal informados sobre la importancia de la previsión para la jubilación (Santos, 2022).

López y García (2021) en su trabajo “La cultura del ahorro y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en América Latina” señalan que el ahorro individual es esencial para complementar las pensiones públicas, que en muchos casos no son suficientes para mantener un nivel de vida adecuado durante la jubilación.

Por otra parte, el avance de la inteligencia artificial, de momento tampoco impacta en la obtención de una pensión, ya que, aunque exista el temor por parte de los trabajadores de ser desplazados por la misma y con ello no completar las semanas requeridas de cotización, su efecto en la obtención de una pensión es limitado, al menos en el corto plazo. Esto se alinea con los hallazgos de Choi & Kim (Choi, 2023), quienes afirman en su estudio “El impacto de la inteligencia artificial en el empleo y las pensiones” que, aunque la IA está reemplazando algunos trabajos manuales y rutinarios, no parece haber un impacto inmediato sobre la capacidad de los trabajadores de completar las semanas necesarias de cotización para obtener una pensión, en cambio, la IA puede crear nuevos empleos en sectores como la programación, la gestión de datos y la inteligencia de negocios, lo que podría aumentar las oportunidades de cotización (Yagüe, 2023).

En una perspectiva complementaria, Santos y Rodríguez (2022) en su análisis “Transformaciones laborales y la relación con los sistemas de pensiones”, discuten que la automatización podría reducir la cantidad de trabajos tradicionales, pero la creación de nuevos puestos en áreas tecnológicas y de servicios podría asegurar que los trabajadores continúen aportando al sistema de pensiones. Los autores coinciden con la idea de que, a pesar de los temores de desplazamiento laboral por la IA, el reemplazo total de trabajadores humanos por IA es improbable, ya que muchos empleos seguirán requiriendo habilidades humanas complejas.

Además, Arntz, Gregory & Zierahn (2021), en su estudio sobre “Automatización y empleo: Implicaciones para el futuro del trabajo”, concluyen que, aunque algunos empleos pueden verse amenazados, el impacto general de la IA en la fuerza laboral será complementario, y muchos de los sectores que podrían ver un crecimiento en la automatización (como el de la salud o la educación) seguirán generando empleos que contribuirán a los sistemas de pensiones.

En resumen, la investigación y los estudios recientes refuerzan la idea de que las generaciones millennials y centennials pueden acceder a pensiones, siempre que cumplan con los requisitos de cotización, como las semanas mínimas requeridas, aunque la falta de una cultura de ahorro puede reducir el monto de la pensión, no impide el derecho a recibirla. En cuanto al impacto de la IA, si bien esta tecnología cambiará las dinámicas laborales, su efecto sobre las pensiones será limitado en el corto plazo, ya que la IA complementará, más que reemplazar, muchos empleos (Nuñez, 2022).

## CONCLUSIÓN

En base a todo lo investigado y las respuestas arrojadas por la población encuestada se procede a realizar en análisis de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Con respecto a la hipótesis general “La falta de cultura del ahorro y el uso de la inteligencia artificial en las empresas, impacta directamente en la obtención de una pensión para los millenials y centennials de la FCA UACH” se rechaza, lo anterior en virtud de que por lo que toca a la cultura del ahorro, conforme al procedimiento de las dos principales Instituciones de Seguridad Social en México, “IMSS, e “ISSSTE” para el otorgamiento de una pensión es necesario cumplir con el requisito tanto de edad como de semanas cotizadas, ya que aunque el trabajador decida realizar aportaciones o ahorros solidarios a su cuenta individual de retiro, esto solo impacta en el monto de la pensión a recibir siempre que previamente haya cumplido con los requisitos citados, ya que en todo caso lo que procederá es la devolución del total acumulado en su cuenta de retiro pero sin el beneficio que otorga el tener una pensión que es la de asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, asignaciones familiares; este último concepto se refiere a un porcentaje extra sobre la pensión que varía según los miembros de la familia del pensionado, si el asegurado está casado o en concubinato, recibirá un 15% adicional. Por cada hijo menor de 25 años que esté comprobadamente estudiando, se añadirá un 10% a la pensión. En caso de que el pensionado no tenga esposa ni hijos, se le otorgará un 10% adicional por cada uno de sus padres que dependa económicamente de él. Además, hay una ayuda asistencial que proporciona un 10% extra de la pensión, siempre que el pensionado tenga solo un padre y no cuente con hijos ni esposa. Por lo que toca al desconocimiento de la inteligencia artificial, si bien ya vimos que el 60% de los alumnos encuestados la utiliza para el desarrollo de sus trabajos y/o actividades, los estudios han demostrado que esta no vendrá a reemplazar a los humanos o las propias actividades, más bien las puede potencializar, por lo tanto, es más probable que la IA las complemente en lugar de sustituirlas, aunado a que reemplazar a los humanos por IA por el momento sale demasiado caro, es por ello que también se rechaza esta hipótesis ya que por ahora, los alumnos de ambas generaciones pero sobre todo los de la generación “Y” que ya pudieran llevar algunas semanas cotizadas en su carrera laboral, el desarrollo de la IA en las empresas no los llevará a perder sus empleos y por ende pueden seguir acumulando semanas para alcanzar una pensión, sin embargo, es recomendable que aprendan a utilizarla.

Por lo que toca a la primer hipótesis específica “Los millenials y centennials de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, no ahorran para su retiro por desconocimiento al mecanismo para su obtención”, se rechaza, ya que de los resultados obtenidos se pudo advertir que un mayor porcentaje de los jóvenes si conocen los conceptos de pensión y jubilación así como los años laborados necesarios para la obtención de una pensión, así también pudimos darnos cuenta que los jóvenes si tienen la cultura de la ahorro, sin embargo, no lo tienen destinado para su retiro ya que la mayoría ni si quiera ha pensado en planear su jubilación y prefieren obtener ingresos de forma particular que ser empleados por varios años de su vida para obtener el derecho a una pensión, situación que alerta en virtud de que tampoco tienen o les interesa conocer acerca de un plan de retiro y la edad de esperanza de vida en México va a la alza, con ello se tiene que la edad para pensionarse es de 60 años por cesantía y 65 por vejez, sin embargo, el promedio de vida se ubica en 78 años para las mujeres y en poco más de 72 años para los hombres lo que implica que si no lograron el derecho a tener una pensión y tampoco realizaron un ahorro para su retiro, serán personas adultas con grandes dificultades de sobrevivencia digna. Finalmente por lo que toca a la última hipótesis específica “Los millenials y centennials de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua tendrán que recurrir a planes personales de ahorro que les permita igualar o superar las cantidades que ofrece una pensión”, se rechaza, en virtud de que, como se ha demostrado con las leyes actuales los jóvenes si están en posibilidad de obtener una pensión, que si bien se tienen que laborar durante mínimo veinte años, lo cierto es que tomando en cuenta que

en un promedio general terminan su carrera a los 25 años, su vida laboral podría comenzar a esa edad, ahora bien, la opción de tener un Plan Personal de Retiro es una muy buena alternativa para aquellos que prefieren ser independientes, lo importante está en que los jóvenes tengan conciencia y decidan a temprana edad como desean vivir su vejez.

## REFERENCIAS

CNBV. (2023). Comision Nacional Bancaria. Obtenido de [https://portafoliodeinformacion.cnbv.gob.mx/eacp1/Paginas/sf\\_alertas.aspx](https://portafoliodeinformacion.cnbv.gob.mx/eacp1/Paginas/sf_alertas.aspx)

Choi, M. L. (2023). El impacto de la inteligencia artificial en el empleo y las pensiones. *International Journal of Artificial Intelligence and Labour Markets*, 112-130.

CONSAR. (2024). CONSAR. Obtenido de <https://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx>

Coutiño, R. (2023). *INVESTOR COACH*. Ciudad de México: Corda Ediciones.

Alva, L. M. (2022). *El ahorro en los Centennials y sus Futuros Problemas*. Biblioteca Pan CDMX.

América, C. G. (2021). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Ciudad de México.

Arntz, M. G. (2021). Automatización y empleo: Implicaciones para el futuro del trabajo. *Journal of Labor Economics*, 869-914.

Bajos, G. d. (2024). Gobierno de Países Bajos. Obtenido de <https://www.netherlandsworldwide.nl/retiring/what-is-a-pension>

Bajos, M. d. (2024). Ministerio de Trabajo y Economía Social de Países Bajos. Obtenido de [https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/paisesBajos/pensiones/contenidos/prestaciones\\_ss.htm#](https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/paisesBajos/pensiones/contenidos/prestaciones_ss.htm#)

Betancourt, R. X. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano. *GADE: Revista Científica*, 190-206.

Holzmann, R. (2013). Sistemas de pensiones en el mundo y sus reformas: factores, tendencias y desafíos mundiales. *Revista Internacional de Seguridad Social*, 8.

Macías, H. (2020). "El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera", serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 210 (LC/TS.2020/70), Santiago, Comisión Económica. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45820/1/S2000382\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45820/1/S2000382_es.pdf)

Maja S. Svanberg, W. L. (2024). *Which Tasks are Cost-Effective to Automate with?* Massachusetts: Universidad Massachusetts.

Martínez, C. &. (2023). La falta de ahorro para la jubilación entre los millennials en tiempos de crisis. *Financial Planning and Retirement*, 118-135.

Nuñez, J. G. (2022). *Finanzas empresariales I Renta Fija y Renta Variable*. Madrid, España: Centro de Estudios Financieros (CEF).

Ortiz Herbay, J. J. (2024). Innovaciones al sistema pensionario: una revisión sistemática. *REVISTA DE*

Ramírez, L. C. (febrero de 2024). *Vision Contable Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara*. Obtenido de Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara : [https://ccpg.org.mx/wp-content/uploads/2024/02/Vision\\_contable\\_Febrero\\_2024.pdf#page=79](https://ccpg.org.mx/wp-content/uploads/2024/02/Vision_contable_Febrero_2024.pdf#page=79)

Ramírez, M. A. (2024). *Noticias Cielolaboral*. Obtenido de [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/03/morales\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2024.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/03/morales_noticias_cielo_n3_2024.pdf)

Roberto Soto Esquivel, T. L. (2024). Micisan UNAM. Obtenido de [https://ru.micisan.unam.mx/bitstream/handle/123456789/1021/L0169\\_0081.pdf?sequence=1](https://ru.micisan.unam.mx/bitstream/handle/123456789/1021/L0169_0081.pdf?sequence=1)

Santos, D. &. (2022). Transformaciones laborales y la relación con los sistemas de pensiones. *Journal of Economic and Social Policy*, 72-89.

Social, I. M. (2024). IMSS. Obtenido de IMSS: <https://www.imss.gob.mx/pensiones/preguntas-frecuentes/que-es-una-pension>

Yagüe, R. A. (2023). Millennials y Centennials Presente y futuro en el mundo de los negocios . *Dcentes de Administración Financiera*.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 