

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial
del 3 de abril de 1981



“MEJORA DEL FONDO DE AHORRO PARA CUADROS
SUPERIORES DE LAS FUERZAS ARMADAS”.

ESTUDIO DE CASO

Que para obtener el grado de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN.

Presenta
FRANCISCO JESÚS CELAYA MARÍN

Ciudad de México

2017

Índice

Introducción.....	2
Antecedentes.....	3
Marco teórico.....	9
Consideraciones Generales sobre el ahorro.....	9
Importancia del ahorro.....	10
Promoción del ahorro y prevención del endeudamiento.....	10
El endeudamiento y la educación financiera.....	11
Tasa de interés.....	12
Sistema Financiero Mexicano.....	15
Marco jurídico del ahorro.....	17
Importancia estratégica del ahorro y crédito en las Fuerzas Armadas Mexicanas.....	18
Marco jurídico del ahorro en las Fuerzas Armadas Mexicanas.....	19
Principales funciones, facultades, atribuciones y operación del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito.....	21
Marco financiero de los Fondos de Ahorro.....	21
Personal de las Fuerzas Armadas.....	23
Situación actual del ahorro del personal de las Fuerzas Armadas.....	24
Situación crediticia del personal de las Fuerzas Armadas.....	25
Presupuesto de las Fuerzas Armadas.....	26
Seguro de Separación Individualizado.....	28
Trabajo de Caso.....	32
Hechos.....	32
Análisis.....	34
Diagnóstico.....	36
Alternativas de solución.....	37
Exposición de motivos.....	39
Conclusiones.....	41
Bibliografía.....	42

Mejora del Fondo de Ahorro para Cuadros Superiores de las Fuerzas Armadas

Introducción

Una mañana de los primeros días de diciembre de 2012, el Dr. Javier Marín, Director del Banco de las Fuerzas Armadas, recibió una llamada del Gral. Manuel Ramos, recién nombrado Ministro de Defensa, que se presentara a su oficina urgentemente. Ya en la oficina, el Ministro le manifestó lo siguiente:

“Desde antes de tomar posesión como Ministro de Defensa en esta nueva administración, he tenido plena conciencia y confianza en las estrategias que propuse al Ejecutivo Federal para atacar los problemas en materia de seguridad nacional. Sin embargo, me encuentro ante un problema serio que no había considerado en cuestión de bienestar y moral del personal militar, derivado de infinidad de inconformidades en relación con el programa vigente del Fondo de Ahorro para el retiro, ya que lo consideran injusto en monto por los años de servicio que han prestado a la Patria.

Por ello, sabiendo que el recurso humano es lo más valioso en toda organización para materializar las estrategias y objetivos propuestos, requiero que a la brevedad me presentes un esquema viable en lo jurídico y financiero para mejorar el Fondo de Ahorro para el retiro del personal militar”.

Antecedentes

Los hombres que inicialmente integraron los ejércitos de la Independencia, de la Reforma y de la Revolución, pobremente vestidos, se lanzaron a la lucha abandonando sus hogares, sin más anhelo que el de restituir las libertades que se les había negado y devolver al pueblo el ejercicio de la democracia, ello, sin esperar nada a cambio para sí mismos.

Ni en el pasado ni en el presente, ya sea en tiempos de guerra o en la paz, el Ejército ha demandado privilegios o recompensas por los servicios prestados a la Nación, manteniéndose siempre celosamente apegados a su deber: velar por la seguridad de la Nación con el más absoluto desinterés.

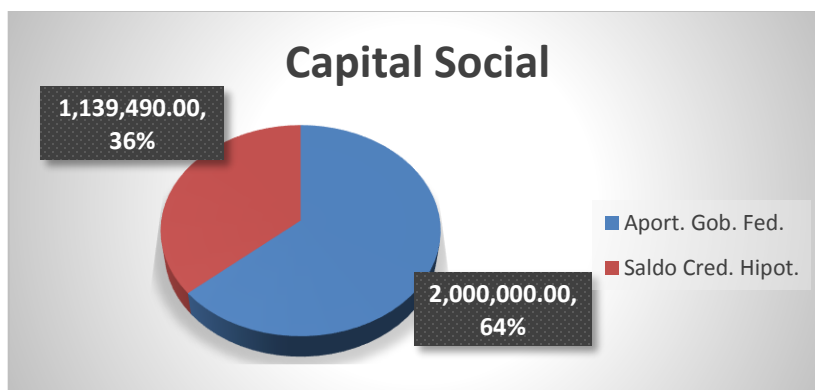
Por ello, el Gobierno de la Republica considero que los beneficios de la paz debían hacerse extensivos a aquellos que la habían hecho realidad, acordándose la creación de una Institución con el objetivo primordial de mejorar las condiciones de vida de los soldados y marinos y sus familias.

Fue así que en el año de 1936, mediante Decreto Presidencial se establecieron los siguientes beneficios para el personal de Tropa del Ejército:

1. Creación de un **Fondo de Ahorro**, calculado a razón de 10 centavos por elemento de tropa y que se entregaba al soldado al terminar su tiempo de servicio, sumados los intereses que producían las inversiones de la suma acumulada.
2. **Prestamos** hasta por el 75% de lo aportado al momento de solicitarse.

Aun así, era necesario compensar más el sacrificio del militar, asegurando una situación decorosa a sus deudos en caso de que llegara a faltar el militar por fallecimiento en actos del servicio, creándose en 1943 el **Seguro de Vida Militar**.

Tanto el **Fondo de Ahorro** como el **Seguro de Vida Militar**, fueron la base en que se sustentó de manera económica la creación en 1946 de la Institución que se denominó Banco Nacional de las Fuerzas Armadas, misma que inició operaciones a mediados del año de 1947 con un capital social de **\$3'139,490.00** integrados como sigue:



En el año de 1955 se creó la Dirección de Prestaciones, quedando el Banco como su agente financiero y fiduciario, con el propósito de administrar las pensiones, compensaciones y haberes de retiro, así como para atender el problema de vivienda de los militares.

En 1961, con la publicación de la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, se creó el Fondo de Trabajo y se facultó al Banco para la administración de los Fondos de Ahorro y de Trabajo.

En 1964 se gestionó que el Banco participara en la Cámara de Compensación del Banco Central, lográndose con ello que el reconocimiento de las operaciones del Banco ante los demás bancos del Sistema Financiero de la Nación, así como en comercios.

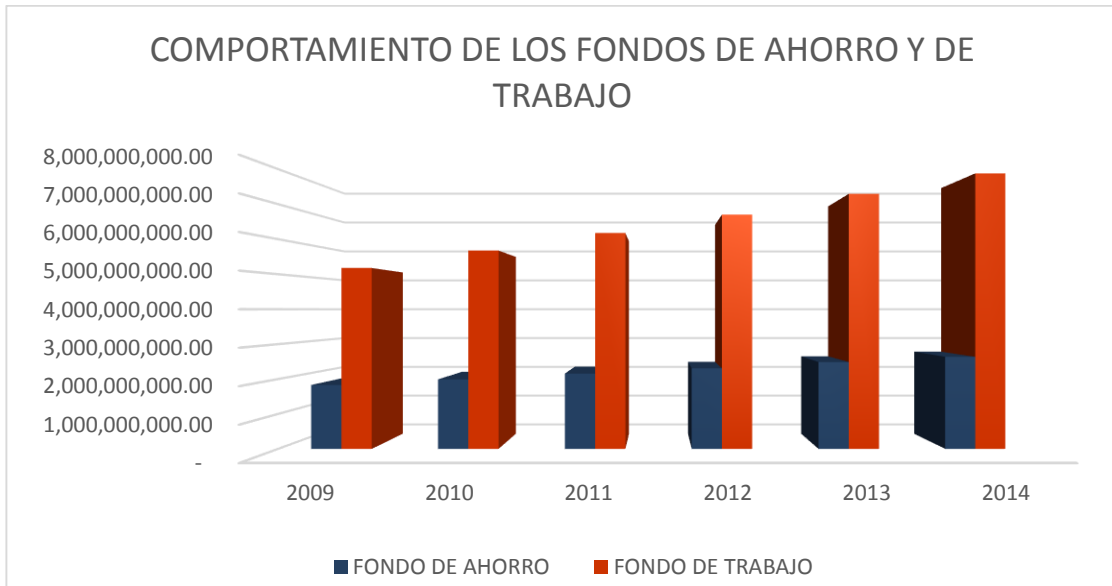
A finales del año de 1978, se aprobó la primera Ley Orgánica del Banco Nacional de las Fuerzas Armadas, otorgándole facultades para transformarse en banca múltiple con carácter de Sociedad Anónima (S.A.), ratificándose entre otras atribuciones la administración de los Fondos de Ahorro y de Trabajo, excluyéndose la del Seguro de Vida Militar.

Fue hasta el año de 1985 cuando las instituciones bancarias pasaron de Sociedades Anónimas a ser Sociedades Nacionales de Crédito (S.N.C.), quedando el banco como Institución de banca de desarrollo con personalidad jurídica y patrimonio propios, contando en ese entonces con un capital social de \$325'000,000.00. Esta reforma integró a su legislación objetivos generales como: fomento al ahorro nacional, promoción del financiamiento de las actividades que corresponden a su sector objetivo (las Fuerzas Armadas), el fortalecimiento de sus operaciones tradicionales en beneficio de los militares como la administración de los Fondos de Ahorro y de Trabajo y el otorgamiento de préstamos, entre otros.

En la década de los 90's el banco incrementó el número de sucursales a 64, de esta forma se logró llevar de forma inmediata las operaciones bancarias a los militares, fomentando el ahorro y el otorgamiento de créditos; durante toda la trayectoria del banco, los fondos de ahorro y de trabajo han representado una parte medular y valiosa para el desarrollo y crecimiento del banco, ya que soportan gran parte de la cartera crediticia.

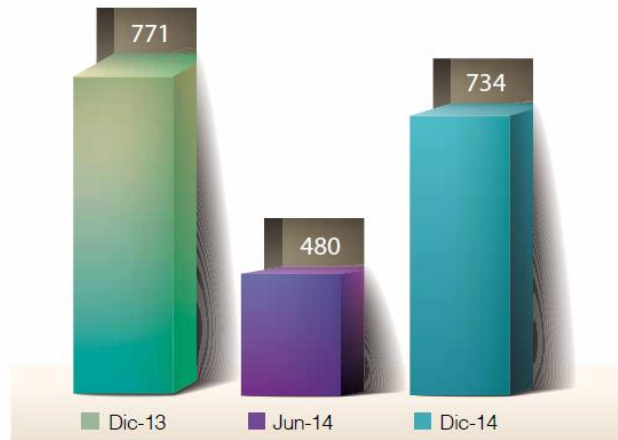
En la actualidad, los fondos han tenido un comportamiento positivo con un incremento del año 2009 al concluir el 2014 de \$3,500 Millones, es decir un incremento del 50% en razón con el saldo del 2009.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FONDO DE AHORRO	1,830,920,180.00	1,990,152,636.23	2,156,894,423.83	2,308,877,141.42	2,488,131,745.10	2,637,064,467.00
FONDO DE TRABAJO	5,178,051,720.98	5,675,577,325.11	6,176,710,270.88	6,701,914,685.89	7,293,692,557.15	7,878,288,695.15
TOTAL	7,008,971,900.98	7,665,729,961.34	8,333,604,694.71	9,010,791,827.31	9,781,824,302.25	10,515,353,162.15



Para el caso particular que nos ocupa, es decir los Fondos de Ahorro destinados para el personal integrado en los cuadros superiores de las Fuerzas Armadas, su incremento ha sido de \$806.00 Millones, que representa un crecimiento del 44%.

Por otra parte, el flujo neto de los Fondos de Ahorro y de Trabajo alcanzó un acumulado de \$734 millones, los cuales se derivan de depósitos por \$1,803 millones y \$1,069 millones por retiros.



Fondos de Ahorro para el Retiro.

Para llevar a cabo este ahorro existen las llamadas administradoras de fondos para el retiro, AFORES, que son encargadas de administrar y operar las cuentas individuales de cada trabajador. Esta cuenta se divide en 4 subcuentas:

1. Retiro Cesantía y Vejez: en esta se depositan las cuotas y aportaciones obligatorias que realiza el patrón, el gobierno, y el trabajador bimestralmente.

El gobierno: aportara el 0.225% del salario base cotizado por cesantía en edad avanzada y vejez, adicionalmente ingresara un 5.5% del salario mínimo general para el D. F. en concepto de cuota social por cada día trabajado y cotizado.

El patrón: aporta el 2% del salario base de cotización para el retiro, y 3.15% para cesantía en edad avanzada y vejez.

El trabajador: aportara el 1.125% sobre el salario base de cotización.

En total a este fondo cada mes, ingresara entre un 6% y un 8% del salario base de cotización del trabajador, según el salario mensual de cada trabajador.

2. Aportaciones voluntarias: son aquellas aportaciones adicionales que realiza el trabajador por voluntad propia, esta aportación no tiene límite ni restricciones, y se realiza con la intención de incrementar sus rendimientos. Esta se puede realizar directamente acudiendo a su AFORE o pidiéndole al patrón que realice la aportación, descontándole de su sueldo el monto que desee ingresar por concepto de aportación voluntaria. Esta se puede efectuar cada 2 o 6 meses dependiendo de la afore en la que se encuentre registrado. Si en algún momento se desea disponer de los recursos de esta subcuenta, deberá presentarse a la AFORE correspondiente y tramitar la disposición de recursos, la AFORE deberá darle el acceso de los recursos en un solo pago en un plazo de 15 días.
3. Vivienda: en esta subcuenta, solamente el patrón hace la aportación que es de un 5% del salario base de cotización de cada uno de los trabajadores, estos recursos son destinados al INFONAVIT y este mismo se encarga de administrarlos, pero, aun así, quedan registrados en el AFORE y deberán aparecer en el estado de cuenta. Estos pueden ser utilizados de dos formas:
 - a) Para solicitar un crédito para la vivienda: El trámite se realiza ante el INFONAVIT en caso de obtenerlos, esta subcuenta aparecerá en ceros, ya los recursos servirán para pagar el crédito. Sin embargo; si nunca solicita el crédito o no lo obtiene, los fondos de esta subcuenta complementaran los fondos destinados para el retiro.
 - b) Para elevar el monto de la pensión: los recursos acumulados en esta subcuenta a partir del 4° bimestre de 1997 se sumaran al saldo total para el retiro, en caso de que el trabajador no tenga derecho a pensión , los recursos serán entregados en una sola exhibición.
4. Aportaciones complementarias o adicionales: Estas están destinadas a incrementar el monto de la pensión y las podrán realizar el patrón o el trabajador en cualquier momento. Sólo se puede tener acceso a ella hasta que llegue el momento del retiro. Todo el dinero que se genera por estas aportaciones es invertido por las afores en las SIEFORES, con el objetivo de generar rendimientos.

En 1997, la afiliación al sistema de cuentas individuales se volvió obligatoria para todos los que se encuentran laborando en el sector privado y que cotizan en el IMSS, y voluntaria para los todos los trabajadores del país incluyendo los independientes.

Su funcionamiento está autorizado por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y supervisadas por la CONSAR, y deberán de ser sociedades anónimas de capital variable (S.A. de C.V.).

De vuelta en su oficina, el Dr. Marín se planteó múltiples cuestionamientos en relación con el origen de las inconformidades. Se preguntó cómo realizar el planteamiento para abordar el problema y que alternativas tendría para presentar la propuesta. Así que llamó al Lic. Carlos Martínez, Gerente de Administración de Fondos, requiriéndole la siguiente información:

- Normatividad para la administración de los fondos del personal militar.
- Estado de fuerza del personal militar.
- Tabulador de cuotas de aportaciones.
- Estadísticas de liquidaciones de fondos por jerarquías.
- Historial de inconformidades, clasificada por motivos.
- Norma que regula el Seguro de Separación Individualizado en la Administración Pública Federal.

Al día siguiente, el Lic. Martínez le presentó de forma detallada la siguiente información:

1. La Ley Orgánica del Banco de las Fuerzas Armadas contempla dos tipos de Fondos;
 - **Ahorro**, dirigido para el personal en servicio activo de Generales, Jefes y Oficiales o sus equivalentes en la Armada, mismo que se integra por cuotas propias equivalentes al 6% de sus haberes y una aportación de igual monto por parte del Gobierno Federal.
Tienen derecho a disponer totalmente de su fondo, al momento de quedar separados del servicio activo o se les conceda licencia ilimitada, por lo que se refiere a la aportaciones propias, quienes continúen en el servicio activo, tendrán derecho a disponerlo cada seis años, contados a partir de la fecha de su primera aportación al fondo.
 - **Trabajo**, para elementos de tropa o sus equivalentes en la Armada, integrado por aportaciones del Gobierno Federal equivalentes al 11% de sus haberes.
El personal dispone de la totalidad de su fondo cuando obtienen la jerarquía de oficial, quedan separados del activo o se les concede licencia ilimitada.
2. El número de efectivos de las Fuerzas Armadas, por lo que se refiere a Generales, Jefes y Oficiales y sus equivalentes en la Armada contempla **44,860 elementos**.
3. El monto de aportación mensual que el Gobierno Federal realiza por Fondo de Ahorro es de **\$ 16.57 MDP**; y por este último beneficio, los interesados aportan una cantidad igual.
4. Por lo que se refiere a las aportaciones mensuales al Fondo de Ahorro tanto propias como del Gobierno Federal, las cuotas mensuales van desde **\$755.00** hasta **\$294.00**, cuyas bases de cálculo actuales son desde **\$12,577.30** y hasta **\$4,896.20** respectivamente.

Las referidas cuotas equivalen al 6 % de los haberes del personal militar; en el concepto de que los Haberes representan para el personal militar, lo que las Dietas significa para Diputados y Senadores, o los Sueldos Base son para el personal civil que labora en entidades públicas; es decir, son las asignaciones para remuneraciones.

JERARQUÍA		EDO. FZA.	HABER MENS.	CUOTA APORT. GOB.FED. (6%)	MONTO APORT. GOB.FED.
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	58	12,577.30	754.64	43,769.00
GRAL. BGDA/ALA	VICEALM.	239	11,797.20	707.83	169,171.85
GRAL. BRIG/GPO	CONTRALM.	446	10,975.35	658.52	293,700.37
CORONEL	CAP. NAVÍO	1,335	9,546.60	572.80	764,682.66
TTE. CORONEL	CAP. FRAGATA	2,302	8,723.60	523.42	1,204,903.63
MAYOR	CAP. CORBETA	3,942	7,943.25	476.60	1,878,737.49
CAP. 1°	TTE. NAVÍO	4,836	6,796.40	407.78	1,972,043.42
CAP. 2°	TTE. FRAGATA	6,266	6,014.80	360.89	2,261,324.21
TENIENTE	TTE. CORBETA	17,148	5,394.00	323.64	5,549,778.72
SUBTENIENTE	1ER. MAESTRE	8,288	4,896.20	293.77	2,434,782.34
Totales.-		44,860			16,572,893.69

5. Las inconformidades presentadas de forma general apuntan hacia una incongruencia en el monto de liquidación en consideración a los años de servicio prestados a las Fuerzas Armadas; a este respecto, la estadística de liquidaciones en promedio, se cita como ejemplo para Generales de División de 45 años de servicio activo **\$265,348.00**, o sea aproximadamente **\$5,897.00 por año**.

JERARQUÍA		LIQUIDACIÓN PROMEDIO			AÑOS SERV. PROMEDIO	PROM. LIQ. POR AÑO
		PROPIA	GOB. FED.	TOTAL		
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	120,498.00	144,850.00	265,348.00	45	5,897.00
CORONEL	CAP. NAVIO	100,400.00	123,104.00	223,504.00	39	5,731.00
CAP. 1°	TTE. NAVIO	67,310.00	77,644.00	144,954.00	31	4,676.00

Las aportaciones propias fueron liquidadas en diversos periodos cada seis años desde el ascenso a oficial.

6. Por otra parte, el instrumento que se equipara al Fondo de Ahorro, para el personal civil de Servidores Públicos de Mandos y homólogos de las demás dependencias de la Administración Pública, lo constituye el Seguro de Separación Individualizado, para el cual la normatividad establece que el monto de la prima será por el equivalente al 2%, 4%, 5% ó 10% del Sueldo Base y la Compensación Garantizada, de cuya prima las dependencias cubrirán un importe equivalente al porcentaje que el servidor público haya elegido. De manera específica esta Normatividad excluye al personal de las Fuerzas Armadas. **(Anexo 3)**

La información anterior, describió al Dr. Marín que el panorama de la problemática consistía prácticamente en la base de cálculo, ya que para los militares se considera solo el haber y para el personal civil el Sueldo Base y la Compensación Garantizada.

Ante tal situación, la disyuntiva a resolver se centraba en: ¿Cómo optimizar los mecanismos de ahorro voluntario disponibles exclusivamente para los cuadros superiores de las fuerzas armadas ante las limitaciones que el marco legal impone a los montos de ahorro?

Marco teórico

Consideraciones Generales sobre el ahorro.

De acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de Usuarios de Servicios Financieros, *“Ahorrar es guardar una parte de nuestros ingresos para utilizarla más adelante”*; asimismo, ahorro es el *“habito de guardar una parte de nuestro ingreso para conseguir una meta o crear un fondo que nos permita enfrentar una emergencia”*. Ahorro informal, es *“guardar nuestro ahorro debajo del colchón, en una alcancía o en una tanda. De esa forma nuestro dinero se puede perder o alguien se lo puede llevar”*.

El ahorro privado es igual al ingreso proveniente de la producción más la riqueza menos el consumo y el ahorro financiero privado es la parte del ahorro privado que es captado por el sistema bancario.

El sistema de ahorro individual permite generar un ahorro interesante que garantiza la tranquilidad de las personas en la edad de retiro.

La población en la tercera edad es uno de los sectores más vulnerables de la sociedad, estando asociados con deterioro en la salud y falta de oportunidades laborales, lo que provoca dependencia financiera si no se cuenta con ahorros que respalden el retiro, y por otro lado, dependencia funcional.

Quienes no ahorran en la juventud, durante la tercera edad se verán obligados a seguir trabajando para mantener su ingreso si no existen programas de pensión o sociales que los apoyen. Sin embargo, con las limitaciones en funcionalidad y capacidades que trae la tercera edad, resulta extremadamente complicado insertarse en el ámbito laboral debido a que la oferta de trabajo en México no está preparada para este sector de la población, por lo que si el individuo desea no trabajar durante su vejez, entonces necesita planear un esquema de ahorro durante sus años más productivos.

Una de las características que determinan el ahorro es la educación, la cual está ligada a las profesiones de los individuos y al tipo de trabajo que pueden acceder. Los individuos que tienen una mayor educación pueden obtener mejores condiciones laborales y en consecuencia mayores ingresos, por lo que las diferencias en la actividad económica se refleja en diferencias en las tasas de ahorro. Los empleados del gobierno, en promedio ahorran más que aquellos que no lo son, esto porque los primeros son forzados a ahorrar.

Por otra parte, la oferta de créditos reduce el ahorro y las inversiones, afectando negativamente la liquidez de los individuos y limitando el aprovechamiento eficiente de los recursos, ya que generalmente destinan estos créditos al consumo.

Según la encuesta *Conocimiento y Percepción del Sistema de Ahorro para el Retiro*, realizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), 66% de las personas en México no guarda dinero para el futuro. Y del restante 34% que si lo hace, 70% es para emergencias, es decir, que no tienen realmente una estrategia trazada. De los que sí lo hacen, un porcentaje significativo (30%) lo hace por medios informales, tales como tandas, guardaditos y alcancías.

Importancia del ahorro.

El ahorro es un hábito que reviste gran importancia debido a que se puede emplear para emergencias o para planes a futuro, para hacer inversiones a corto o a largo plazo, para adquirir un bien inmueble, un automóvil, cubrir gastos médicos, entre otros. Si una persona es organizada, tiene determinación para ahorrar y prepara su futuro de manera planificada, tendrá posibilidades de solventar gastos imprevistos que se le presenten y continuar con el estilo de vida actual aunque deje de laborar.

No existe una edad específica para comenzar a ahorrar, los expertos recomiendan que la mejor edad para comenzar a ahorrar es desde los 20 hasta los 65 años, dado que en ese periodo es cuando una persona está en la plenitud de la vida económicamente activa, obtiene un ingreso mayor al egreso que genera y puede generar un ahorro óptimo para el momento en el que deje de laborar y decida o tenga que retirarse.

El ahorro correcto genera círculos virtuosos de prosperidad, contribuye a aliviar la incertidumbre y a suavizar el consumo, contribuyendo al bienestar de la gente en su vejez.

En algunas organizaciones se promueve la cultura del ahorro mediante fondos o asociaciones que motivan u obligan a los empleados a guardar una parte de su ingreso con ellos, se estima que para considerarse ahorro se debe guardar al menos un 10% del ingreso para ahorrarlo. Si se tiene una meta definida a futuro es indispensable calcular cada variable, desde el precio de lo que deseamos adquirir, hasta cuanto tiempo nos llevará hacerlo si mantenemos un ritmo constante de ahorro.

El ahorro es igualmente importante para el futuro y el presente económico de cualquier nación. Como ejemplo podríamos citar, cuando la producción de una empresa se ve afectada por recursos limitados y si requiere mejorar su producción, debe buscar cómo hacerlo a través de inversiones (por ejemplo en tecnología o en máquinas). Si la empresa ahorra durante un periodo determinado, tendrá la posibilidad de acceder más fácilmente a esas maquinarias o a esa tecnología o a otros recursos económicos mediante el financiamiento externo (crédito). Por otro lado, si los bancos tienen más ahorros en las cuentas, tendrán más dinero para prestar y no será necesario que las personas, las empresas o el Estado pidan recursos en el exterior. Esto, facilita e incentiva la actividad económica y el crecimiento en un país.

Promoción del ahorro y prevención del endeudamiento.

Los hábitos financieros de las personas, tales como el gasto, la compra, el ahorro, la inversión, entre otros, constituyen una parte importante que las personas realizan en su vida cotidiana. El análisis de estos comportamientos se ha realizado tradicionalmente desde una perspectiva puramente económica, considerando como variables explicativas el nivel de ingresos, la inflación, y variables demográficas tales como el nivel socioeconómico, la edad o el sexo.

La gente da más importancia a una ganancia segura que a una probable, y a que «las pérdidas son percibidas siempre como mayores que las ganancias», lo cual explicaría el

por qué la gente evita apuestas razonables, no porque tenga «aversión al riesgo», sino porque tiene «aversión a las pérdidas». Los fenómenos de crisis se ven agravados por un pesimismo generalizado que lleva a mucha gente a aplazar cualquier decisión de inversión o compra.

La percepción del ahorro o del endeudamiento evidentemente está ligada al nivel de ingresos percibidos. Las personas expresan sus perspectivas futuras de ahorro o endeudamiento de manera incierta, no se refieren a una cifra exacta o concreta. En el mejor de los casos, la percepción se basa en tres cifras:

- Cifra de ingresos por debajo de la cual resulta imposible ahorrar o conseguir un préstamo;
- Cifra que representa el nivel de ingresos por encima del cuál es posible (máxima posibilidad) el ahorro o resultaría factible la obtención de un crédito;
- Cifra de ingresos a partir de la cual una persona necesita acudir a la financiación externa para sus compras, y para el ahorrador representa una estabilidad de ingresos que lo induzca a una menor motivación al ahorro.

Una política del fomento del ahorro debe comprender los siguientes aspectos:

1. Promoción de la tasa general del ahorro;
2. Redistribución del ahorro, desplazándolo de ciertos usos menos productivos a otros más productivos;
3. Determinación del papel que corresponde a las instituciones e instrumentos financieros en relación con el aumento de la tasa de ahorro y para dar mayor movilidad a los fondos entre los factores de la producción y la inversión;
4. La necesidad relativa de liquidez de una economía en expansión y los procedimientos mediante los cuales se puede satisfacer el deseo de liquidez de empresas y personas, en forma compatible con el uso del ahorro para estimular el crecimiento económico.

El endeudamiento y la educación financiera.

Las personas desinformadas y con gran desconocimiento en materia financiera, son susceptibles de padecer inestabilidad financiera, incurrir en endeudamiento excesivo, carecer de ahorro, falta de preparación económica para hacer frente a imprevistos; todo ello hace que recurran al uso de servicios financieros informales que por lo general ofrecen condiciones desventajosas y de costos elevados.

La educación financiera nos permite mantener un equilibrio en las finanzas personales, al conocer cómo operan los productos y servicios financieros y hacer uso de ellos de manera eficiente, está demostrado que las personas con mayor nivel de educación financiera tienden a ahorrar más y así cuentan con más dinero para invertir y crecer.

La educación financiera es puntal para la prosperidad y el progreso, al permitir cubrir por lo menos los dos primeros escalones de la pirámide de Abraham Maslow, ya que eleva la moral, voluntad y productividad al ayudar a conocer la diferencia entre necesidad y

deseo, lo que a su vez, repercute en las organizaciones con empleados más motivados y productivos.

La educación financiera es algo que toda persona debe tener para aprender a utilizar los diversos instrumentos que existen en el sistema financiero; sin embargo, muchas personas no tienen noción de lo que esto significa.

Educación financiera se refiere a la instrucción que poseen las personas para que puedan manejar sus instrumentos financieros de forma adecuada, sirve para que el nivel de endeudamiento de una persona se nivele con su nivel de ingreso o para que su nivel de ahorro sea mayormente eficaz y efectivo, organizando sus ingresos.

Con ella se puede adquirir el conocimiento y desarrollar habilidades necesarios para darle un correcto uso a los instrumentos que nos proporcionan las instituciones bancarias; no obstante, no basta solo con ser financieramente educado, también hay que aplicarlo y saber defender nuestros derechos como cuentahabientes en alguna institución de carácter financiero; para proveernos de educación financiera y defender nuestros derechos, en nuestro país existe la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).

Las posibilidades de construir una vida de éxito financiero dependen de la edad a la que se inicie el proceso de concientización sobre la importancia de la planeación financiera en materia de ahorro e inversión y el buen uso de las finanzas personales; entre más pronto se inicie, mayores serán los éxitos.

La CONDUSEF sugiere para una eficaz y eficiente administración de las finanzas personales, realizar presupuestos, ahorrar, no endeudarse en más del 30% de su capacidad, diversificar en inversiones, multiplicar fuentes de ingreso, comparar, no abusar de la tarjeta de crédito, no atrasarse en pagos, consumir de forma inteligente y enseñar a los hijos a ahorrar.

Tasa de interés.

Las tasas de interés (activa y pasiva) son el precio del dinero. Si una persona, empresa o gobierno requiere de dinero para adquirir bienes o financiar sus operaciones y solicita un préstamo, el interés que se pague sobre el dinero solicitado será el costo que tendrá que pagar por ese servicio. Por la parte del ahorro, si una persona, empresa o gobierno guarda dinero (ahorro) en una institución financiera, el interés que se le pague sobre el dinero guardado será el precio del dinero o pago estipulado, por encima del valor depositado, que un ahorrador debe recibir, por unidad de tiempo determinado, en razón de haber usado su dinero durante ese tiempo.

Como en cualquier producto, se cumple la ley de la oferta y la demanda: mientras sea más fácil conseguir dinero (mayor oferta, mayor liquidez), la tasa de interés será más baja. Por el contrario, si no hay suficiente dinero para prestar, la tasa será más alta.

¿Cómo influyen las tasas de interés en la economía? Tasas de interés bajas ayudan al crecimiento de la economía, ya que facilitan el consumo y por tanto la demanda de productos. Mientras más productos se consuman, más crecimiento económico. El lado negativo es que este consumo tiene tendencias inflacionarias.

Tasas de interés altas favorecen el ahorro y frenan la inflación, ya que el consumo disminuye al incrementarse el costo de las deudas. Pero al disminuir el consumo también se frena el crecimiento económico.

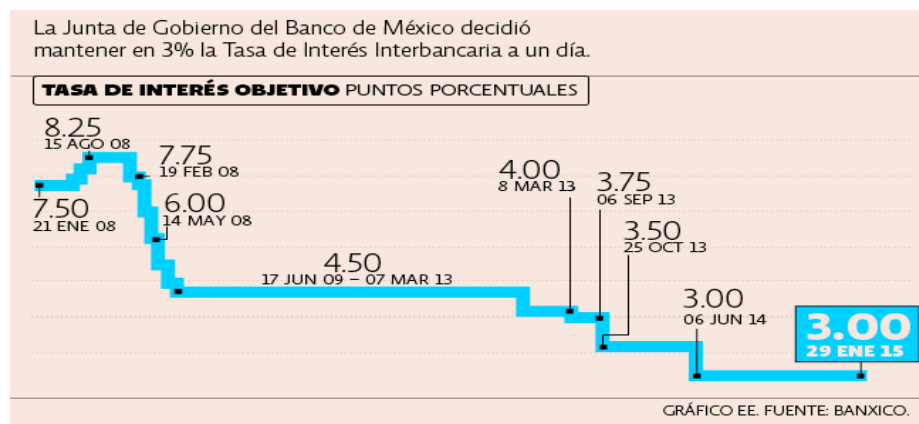
Esto significa que, desde el punto de vista de la política monetaria del Estado; una tasa de interés alta incentiva el ahorro y una tasa de interés baja incentiva el consumo. De ahí la intervención estatal sobre la determinación de los tipos de interés a fin de fomentar ya sea el ahorro o el consumo, de acuerdo a objetivos macroeconómicos generales.

Los bancos centrales de cada país (en el caso de nuestro país, Banco de México) utilizan las tasas de interés principalmente para frenar la inflación, aumentando la tasa para frenar el consumo, o disminuyéndola ante una posible recesión.

En México, la tasa sobre CETES (Certificados de la Tesorería de la Federación, modo de financiamiento del gobierno Federal) es la tasa base sobre la que las instituciones financieras y bancarias fijan sus tasas de interés activas y pasivas.

Otra tasa de interés que se utiliza como indicador macroeconómico es la TIIE (Tasa de Interés Interbancaria de Equilibrio), la cual surgió en marzo de 1995 como necesidad de tener una referencia diaria de la Tasa Base de Financiamiento. Los bancos la utilizan como tasa de interés base para aumentar su margen de intermediación.

Desde el mes de junio de 2014, la Junta de Gobierno del Banco de México (Banxico) decidió mantener en 3% la tasa de interés interbancaria a un día, en línea con lo esperado por el mercado. Esta decisión representa un mensaje de responsabilidad a los inversionistas y es una señal del compromiso del gobierno de mantener la solidez de las finanzas públicas.



Fuente de información: **Página Web del Banco de México (BANXICO). Tasas y precios de referencia.**
<http://www.bancomexico.gob.mx/SielInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarCuadro&idCuadro=CF101§or=18&locale=es>

Banxico indicó que “la decisión se tomó en virtud de que la postura monetaria continúa siendo congruente con la convergencia eficiente de la inflación a la meta de 3 por ciento. No obstante, se mantendrá una alerta constante y vigilancia en los siguientes factores, con el fin de estar en posibilidad de tomar las medidas necesarias para asegurar y consolidar la convergencia de la inflación al objetivo de 3% en el 2015:

- Evolución de todos los determinantes de la inflación y sus expectativas para horizontes de mediano y largo plazo.
- La postura monetaria relativa entre México y Estados Unidos, el desempeño del tipo de cambio y su posible efecto sobre la inflación.
- Evolución del grado de holgura en la economía ante la recuperación prevista.”

El banco central reconoce que la actividad económica en México sigue mostrando una moderada recuperación, ya que las exportaciones han evolucionado de manera favorable y la inversión privada exhibe un mayor dinamismo. Sin embargo, el consumo privado sigue sin registrar señales claras de reactivación y el mayor gasto público ha tenido un efecto limitado sobre el crecimiento. En consecuencia, persiste holgura en el mercado laboral y en la economía nacional.

Se hace énfasis en que la inflación y sus expectativas derivadas de precios de mercado siguen mostrando una disminución, como reflejo de la caída en los precios del petróleo, la apreciación generalizada del dólar y la falta de presiones por el lado de los costos laborales.

Asimismo, se prevé que la inflación general anual alcanzará 3% hacia mediados del 2015 y que cerrará el año ligeramente por debajo de dicho nivel.

De igual forma, se considera que la disminución en el precio del petróleo y la previsión de que permanecerá en niveles bajos por un periodo prolongado, junto con la expectativa de una política monetaria más rígida en Estados Unidos y la desaceleración de la economía mundial, han dado lugar a un incremento en la volatilidad en los mercados financieros internacionales, lo cual acentúa las vulnerabilidades de algunas economías emergentes.

En el siguiente cuadro se presenta un estadístico de las tasas de interés de los Certificados de Tesorería comunicadas por el Banco de México en el año 2014, la cual sirve de referencia a las instituciones bancarias y financieras en la aplicación de sus tasas de interés a inversiones; mostrándose para efectos de comparación, las tasas que Banjercito aplicó a los Fondos de Ahorro y de Trabajo en el mismo periodo.

2014	CETES 28 días *	Banjercito F.A.T. **	SIEFORE ***			
			SB1	SB2	SB3	SB4
Enero	3.14	2.53	6.77	8.06	8.80	9.56
Febrero	3.16	2.38	6.75	8.05	8.78	9.54
Marzo	3.17	2.40	6.72	8.02	8.75	9.50
Abril	3.23	2.40	6.82	8.19	8.91	9.72
Mayo	3.28	2.35	6.84	8.22	8.95	9.76

Junio	3.02	2.16	6.91	8.31	9.04	9.85
Julio	2.83	2.01	6.98	8.41	9.15	9.96
Agosto	2.77	1.96	7.01	8.46	9.22	10.03
Septiembre	2.83	2.02	6.99	8.46	9.25	10.08
Octubre	2.90	2.10	6.92	8.36	9.21	10.04
Noviembre	2.84	2.05	6.82	8.27	9.18	10.00
Diciembre	2.81	2.02	6.66	8.08	9.06	9.88
Promedio	3.00	2.20	6.85	8.24	9.02	9.83

Fuente de información:

* El Financiero. Tasa de rendimiento promedio.

** BANJERCITO, Dir. F.A.T. Tasas de rendimiento del Fondo de Ahorro

*** CONSAR. Promedio de los indicadores de rendimiento neto de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro. (SB1 > = 60 años, SB2 46-59 años, SB3 37-45 años, SB4 < = 36 años)

<http://www.consar.gob.mx/SeriesTiempo/Series.aspx?cd=175&cdAlt=False>

Como puede apreciarse, la tasa de interés que Banjercito cubrió a los Fondos de Ahorro durante el año 2014, estuvo por debajo de la tasa de Certificados de Tesorería establecida por el Banco de México y muy por debajo del rendimiento de las Administradoras de Fondos para el Retiro; por otra parte la inflación se encuentra por encima de la tasa de interés al ahorro, lo cual significa que el dinero pierde gradualmente su valor con el paso del tiempo, situaciones que desincentivan la intención del ahorro, siendo necesario buscar otro mecanismo para fomentar e incentivar el ahorro.

Sistema Financiero Mexicano.

El sistema financiero es la expresión más importante del capitalismo moderno, tiene que ver con el financiamiento de la economía, la creación de medios de pago legal y bancario con la liquidez y el volumen de crédito disponible.

La función básica de un sistema financiero es captar recursos de aquellos sectores con superávit para canalizarlos a los sectores deficitarios.

La estructura de un sistema financiero contempla un conjunto de instituciones e instrumentos de inversión-financiamiento que hace posible la intermediación financiera.

De ahí que un sistema financiero puede definirse como el conjunto de instituciones públicas y privadas por medio de las cuales se captan, administran, regulan y dirigen los recursos financieros que se negocian entre los diversos agentes económicos, dentro del marco de la legislación correspondiente.

El sistema financiero mexicano se integra por:

1. Instituciones reguladoras

- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)
- Banco de México (BANXICO)
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNVB)
- Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF)

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)
- Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB)

2. Sector Bancario

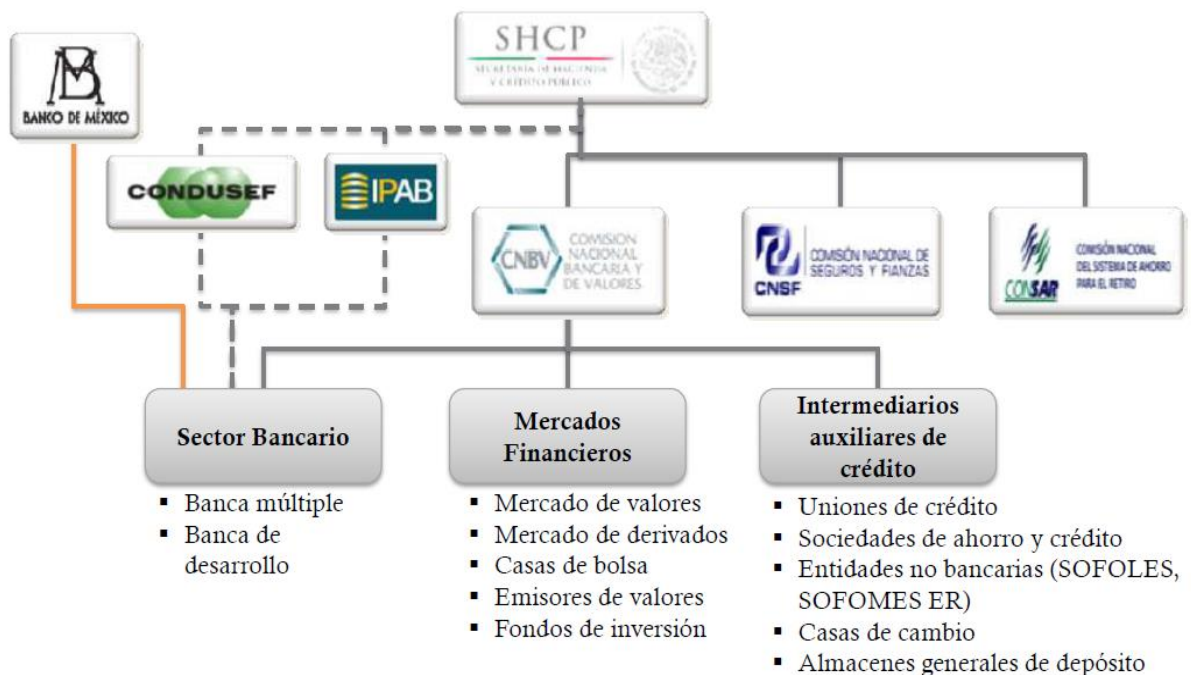
Banca Múltiple
Banca de Desarrollo

3. Mercados Financieros

Mercado de valores
Mercado de derivados
Casa de Bolsa
Emisores de valores
Fondos de Inversión

4. Intermediarios auxiliares de crédito

Uniones de Crédito
Sociedades de Ahorro y Crédito
Entidades no bancarias (SOFULES, SOFOMES)
Casas de cambio
Almacenes Generales de Depósito



Fuente de información: Pagina Web de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).
www.condusef.gob.mx/

El marco regulatorio del Sistema Financiero Mexicano contempla las siguientes leyes principales:

1. Artículo 28° Constitucional
2. Ley de Instituciones de Crédito
3. Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito
4. Ley del Banco de México

De acuerdo con información del Banco de México, el sistema financiero desempeña un papel central de funcionamiento y desarrollo de la economía. De tal forma que un sistema financiero estable, eficiente, competitivo e innovador favorece un crecimiento económico sostenido y trae consigo el bienestar de la población.

Marco jurídico del ahorro.

La misión primordial de las instituciones dedicadas al ahorro sean públicas o privadas, bajo la vigilancia y supervisión gubernamental, es la de establecer una política de proporcionar confianza para el acopio de los fondos individuales de un sector determinado de ahorradores para hacerlo más productivo y provechoso, fondos que de forma individual serían incapaces de proveer fuentes de producción, crecimiento económico y mantener el valor real del dinero a través del tiempo.

La legislación mexicana integra el manejo de los fondos para el retiro a instituciones privadas, con las que por su naturaleza de maximización de beneficios, se pretende contribuyan más eficientemente al aumento de rendimientos de los fondos para el retiro, así se originaron las Administradoras de Fondos para el retiro AFORES, empezando a operar el 1 de julio de 1997. Los afiliados pueden elegir libremente quién maneje su cuenta individual, con la facultad de cambiarse si estiman una mejor alternativa con la competencia. El objetivo de estas administradoras privadas es precisamente administrar los fondos constituidos por las cuentas individuales.

De esta forma, el plan de ahorro representa un sistema de capitalización individual constituido por: la vida laboral activa, el ahorro mensual llamado cotización, y la tasa de rentabilidad real para la inversión del ahorro. El monto de la pensión se determina en función de una rentabilidad base y un periodo definido por la esperanza de vida y la edad designada para jubilarse.

Los ordenamientos legales que regulan los principales sectores e instrumentos dedicados al marco institucional del ahorro mexicano son:

- Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- Ley de Títulos y Operaciones de Crédito.
- Leyes Orgánicas del Banco de México y de la Banca de Desarrollo.
- Ley de Sociedades de Inversión.
- Disposiciones Legales que rigen el funcionamiento de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y las Reglas que esta expide.
- Reglamentación Especial en la operación de las Bolsas de Valores.
- Ley del Ahorro Nacional.

La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, el cual regula el trabajo, la previsión social y la organización social para el trabajo, en la fracción XIII establece que los militares y marinos, entre otros, se regirán por sus propias leyes.

Importancia estratégica del ahorro y crédito en las Fuerzas Armadas Mexicanas.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 del Gobierno Federal destaca la importancia de acelerar el crecimiento económico para construir un México Próspero. Detalla el camino para impulsar a las pequeñas y medianas empresas, así como para promover la generación de empleos. También ubica el desarrollo de la infraestructura como pieza clave para incrementar la competitividad de la nación entera.

Asimismo, identifica las fortalezas de México para detonar el crecimiento sostenido y sustentable, con el objeto de hacer que nuestro país se convierta en una potencia económica emergente.

La productividad en una economía es uno de los determinantes fundamentales del crecimiento económico. Sin embargo, el PND enfatiza que no es el crecimiento un fin en sí mismo para la sociedad mexicana. El crecimiento es el medio que nos permitirá alcanzar como país un mejor nivel de vida para la población, una sociedad más equitativa y una vía para abatir la pobreza de manera permanente. El crecimiento económico sostenido, equilibrado e incluyente provoca en consecuencia sociedades más abiertas, con mayores oportunidades, con movilidad social, compromiso con la igualdad y dedicación a los ideales democráticos. Sólo a través de un crecimiento amplio, sostenido e incluyente, se logrará el desarrollo al que aspira la sociedad.

“Democratizar la productividad significa que las oportunidades y el desarrollo lleguen a todas las regiones, a todos los sectores y a todos los grupos de la población”.

De forma particular, el Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018, destaca en el apartado de Seguridad Social Militar que, el factor fundamental del Instituto Armado, es el ser humano; y es prioritario que se encuentre motivado, para cumplir con eficiencia las tareas que tiene encomendadas.

Este rubro continuará siendo una premisa sustantiva; para lo cual, se pretende promover la revisión y actualización de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, con la finalidad de que las tropas y sus derechohabientes cuenten con prestaciones socioeconómicas y de atención médica, que les permitan tener una vida digna en el activo, y en situación de retiro.

Se destaca la gestión para promover un nuevo esquema del Fondo de Ahorro previsto en citada Ley, con el propósito de actualizarlo para que se homologue con otros organismos de la Administración Pública Federal.

Marco jurídico del ahorro en las Fuerzas Armadas Mexicanas.

La Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas en sus artículos 18 en su parte relativa y 59 establecen que:

Artículo 18. *Las prestaciones que se otorgarán con arreglo a esta Ley son las siguientes:
VII. Fondo de ahorro;*

Artículo 59. *Para constituir el fondo de ahorro los Generales, Jefes, Oficiales y sus equivalentes en la Armada en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al 6% de sus haberes. Al Gobierno Federal le corresponderá efectuar una aportación de igual monto. Este fondo será administrado por el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, SNC, conforme a su Ley Orgánica.*

De la misma forma, la Ley Orgánica del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada determina la regulación de la administración de los fondos de ahorro en los artículos que a continuación se relacionan:

Artículo 60.- *La Sociedad, con el fin de procurar el desarrollo y competitividad del sector encomendado en el ejercicio de su objeto, estará facultada para:
III. Administrar los fondos de ahorro y de trabajo de los militares;*

Artículo 11.- *Para constituir el fondo de ahorro, los generales, jefes y oficiales o sus equivalentes en la Armada, en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al 5% de sus haberes. Para el mismo fin, el Gobierno Federal efectuará una aportación de igual monto. Estos fondos generarán un interés a favor de los titulares acumulable anualmente que será fijado y, en su caso ajustado a propuesta del Consejo Directivo y con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*

Artículo 12.- *Los titulares tendrán derecho a disponer totalmente de sus fondos de ahorro, en el momento que se obtenga licencia ilimitada o que queden separados del activo.*

Quienes continúen en el activo, tendrán derecho a disponer del importe de sus descuentos cada seis años, contados a partir de la fecha de su primera aportación al fondo.

Artículo 13.- *Podrán disponer del fondo de ahorro, las personas que los titulares hayan designado como beneficiarios, en caso de fallecimiento, y a falta de designación, sus familiares de acuerdo con la prelación que enseguida se señala:*

- I. El cónyuge, o en su defecto, la persona con quien haya hecho vida marital durante los cinco años inmediatos anteriores a su muerte en concurrencia con los hijos del occiso a partes iguales;*
- II. La madre;*
- III. El padre; y*
- IV. Quienes justifiquen su parentesco con el titular del fondo; los más próximos excluirán a los más remotos, en caso de controversia resolverá la autoridad judicial.*

Artículo 17.- Las aportaciones del Gobierno Federal destinadas a los fondos de ahorro y de trabajo, se ministrarán a la Sociedad en los términos que fijen las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y la de Programación y Presupuesto, dentro de la esfera de sus respectivas competencias.

Artículo 18.- Las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, proporcionarán a la Sociedad los datos para la formación del registro necesario para la administración de los fondos y deberán comunicarle oportunamente las altas y bajas del personal, de generales, jefes, oficiales y tropa, o sus equivalentes en la Armada.

Artículo 19.- Los fondos de ahorro y de trabajo son inembargables e intransmisibles. Sólo podrán afectarse por adeudos exigibles a cargo del militar, que sean consecuencia de las operaciones previstas en esta Ley, o por disposición judicial en el caso de alimentos. El derecho a reclamarlos no prescribirá.

Artículo 20.- El Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito, institución de banca de desarrollo, administrará los recursos afectos a los fondos de ahorro y de trabajo, sujetándose a las reglas que fije la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a las disposiciones de esta Ley.

Artículo 21.- Cuando el personal de generales, jefes, oficiales y tropa o sus equivalentes en la Armada, se encuentren sustraídos a la acción de la justicia Militar y el Banco sea notificado de ello por la autoridad militar competente, no podrán disponer de sus respectivos fondos de ahorro y de trabajo en tanto no exista resolución definitiva en los términos de la legislación del mismo fuero.

Artículo 23.- El Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito, institución de banca de desarrollo, administrará los recursos afectos a los fondos de ahorro y de trabajo, los cuales se destinarán al otorgamiento de préstamos de acuerdo con los términos y condiciones que autorice el Consejo Directivo y los requisitos previstos en esta Ley. Las cantidades no utilizadas serán invertidas, para fomentar y financiar las actividades que le han sido encomendadas a la sociedad en su carácter de banca de desarrollo.

Artículo 33.- Los adeudos por concepto de préstamos que no fueran cubiertos por los militares podrán ser descontados, después de seis meses de su vencimiento o en un plazo menor con autorización del acreditado, a sus fondos de ahorro o de trabajo y en cuanto a los militares con haber de retiro y a los pensionistas, los mismos se aplicarán a los haberes de retiro o percepciones que disfruten. Las políticas para los descuentos a que se refiere este artículo deberán ser aprobadas por el Consejo Directivo.

Artículo 44.- También serán facultades del Consejo Directivo las siguientes:

VI. Aprobar la política para la determinación de los intereses que se paguen a los fondos de ahorro y de trabajo, para ser sometida a la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

VII. Establecer los términos y condiciones del otorgamiento de préstamos con cargo a los fondos de ahorro y de trabajo,

Artículo 54.- *El gobierno federal aportará al Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito, institución de banca de desarrollo, las cantidades necesarias para cubrir las obligaciones que impone esta Ley a la Sociedad, respecto al fondo de ahorro y fondo de trabajo, a cuyo efecto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público vigilará que en el Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente, se incluyan las partidas respectivas.*

Principales funciones, facultades, atribuciones y operación del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito.

El Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Sociedad Nacional de Crédito, en su carácter de banca de desarrollo, prestará el servicio público de banca y crédito con sujeción a los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, y en especial del Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo, para promover y financiar las actividades y sectores que le son encomendados en la presente Ley.

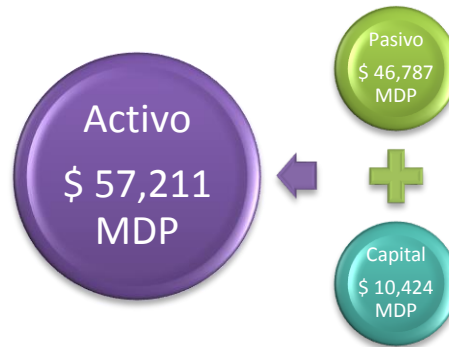
Como institución de banca de desarrollo, tendrá por objeto otorgar apoyos financieros a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Mexicanos. La operación y funcionamiento de la Institución se realizará con apego al marco legal aplicable y a las sanas prácticas y usos bancarios.

El Banco, con el fin de procurar el desarrollo y competitividad del sector encomendado en el ejercicio de su objeto, estará facultada, entre otras funciones, para:

- Apoyar financieramente a los miembros de las Fuerzas Armadas, para el ejercicio de sus profesiones o actividades productivas, no incompatibles con la función militar.
- Administrar los fondos de ahorro y de trabajo de los militares, los cuales se destinarán al otorgamiento de préstamos de acuerdo con los términos y condiciones que autorice el Consejo Directivo y los requisitos previstos en esta Ley. Las cantidades no utilizadas serán invertidas, para fomentar y financiar las actividades que le han sido encomendadas a la sociedad en su carácter de banca de desarrollo.
- Otorgar créditos a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Mexicanos que se encuentren en servicio activo o en situación de retiro, siempre y cuando estén percibiendo haberes con cargo al Erario Federal.
- Financiar la adquisición, construcción, ampliación y reparación de casas habitación para los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Efectuar el servicio de pago por concepto de haber de retiro y pensión.

Marco financiero de los Fondos de Ahorro.

El Balance Institucional de Banjercito al mes de junio de 2015 registró un saldo en los **Activos** de **\$57,211** millones de pesos, los **Pasivos** ascendieron a **\$46,787** millones de pesos y por lo que al **Capital** se refiere, el saldo fue de **\$10,424** millones de pesos.

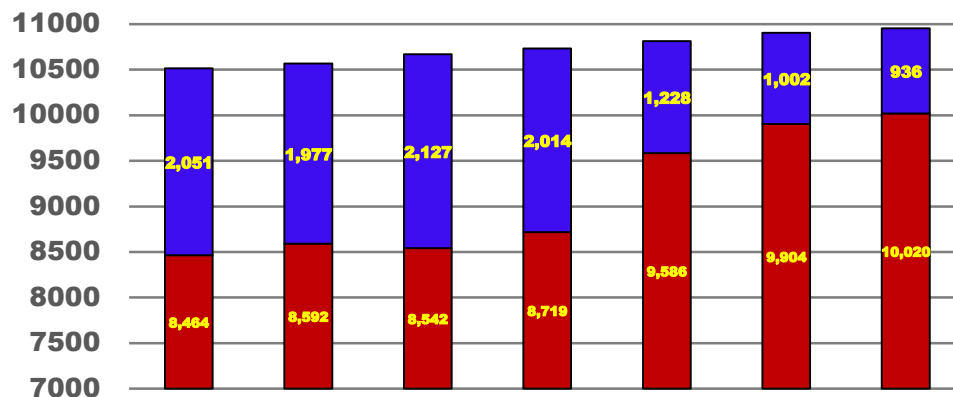


Fuente de información: BANJERCITO. Informe mensual Comité de Activos y Pasivos junio de 2015.

Los Fondos de Ahorro y de Trabajo al mes de junio de 2015 ascendieron a **\$2,771.3** millones de pesos y **\$8,200.2** millones de pesos respectivamente, para un total de **\$10,971.5** millones de pesos, representando el **23.5%** de los pasivos de la Institución; a su vez, los Fondos de Ahorro representan el **5.9%** de los pasivos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica de Banjercito, en el sentido de que los Fondos se destinarán al otorgamiento de préstamos y que las cantidades no utilizadas serán invertidas para fomentar y financiar actividades encomendadas a la Institución en su carácter de banca de desarrollo, al mes de junio de 2015, su financiamiento es el siguiente:

Fondos	DIC-14	ENE-15	FEB-15	MAR-15	ABR-15	MAY-15	JUN-15
Ahorro	2,637	2,653	2,680	2,699	2,722	2,750	2,771
Trabajo	7,878	7,916	7,989	8,034	8,093	8,156	8,200
Total	10,515	10,569	10,669	10,733	10,815	10,906	10,971
P.Q. Normal	523	529	510	482	478	499	457
P.Q. Especial	145	141	134	124	119	122	111
P.Q. Normal 2 Años	5,492	5,604	5,592	5,690	6,178	6,309	6,282
P.Q. Especial 2 Años	2,305	2,317	2,306	2,424	2,811	2,973	3,025
Créditos	8,464	8,592	8,542	8,719	9,586	9,904	9,875
Tesorería	2,051	1,977	2,127	2,014	1,228	1,002	1,096



Fuente de información: BANJERCITO. Dir. F.A.T. Conciliación de los Fondos de Ahorro y de Trabajo, Diciembre de 2014 – Junio de 2015.

Como se puede apreciar, al mes de junio de 2015, el financiamiento de los Fondos en créditos asciende a un 90%, contra un 10% disponible que es invertido por la Tesorería en instrumentos gubernamentales.

Personal de las Fuerzas Armadas.

El sector objetivo al cual se debe el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, es decir, el personal de las Fuerzas Armadas, considerando únicamente hasta la categoría de oficiales y que se encuentran en el servicio activo, debido a que el personal en situación de retiro ya no aporta al Fondo de Ahorro, está integrado por grado, edad y antigüedad, de la siguiente manera:

CATEGORÍA JERARQUÍA		EDO. FZA.	% PART.	EDAD PROMEDIO	ANTIGÜEDAD PROMEDIO
GENERALES/ALMIRANTES		743	1.66%	60.12	39.01
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	58	7.81%	64.79	44.00
GRAL. BGDA/ALA	VICEALM.	239	32.17%	59.78	38.69
GRAL. BRIG/GPO	CONTRALM.	446	60.03%	55.79	34.34
JEFES/CAPITANES		7,579	16.89%	46.64	24.08
CORONEL	CAP. NAVÍO	1,335	17.61%	52.76	30.66
TTE. CORONEL	CAP. FRAGATA	2,302	30.37%	46.11	24.05
MAYOR	CAP. CORBETA	3,942	52.01%	41.05	17.54
OFICIALES		36,538	81.45%	39.14	11.59
CAP. 1°	TTE. NAVÍO	4,836	13.24%	41.00	16.51
CAP. 2°	TTE. FRAGATA	6,266	17.15%	39.63	13.92
TENIENTE	TTE. CORBETA	17,148	46.93%	37.20	10.92
SUBTENIENTE	1ER. MAESTRE	8,288	22.68%	38.72	5.02
Total.-		44,860			

Fuente de información: BANJERCITO. Dir. F.A.T. Estado de Fuerza de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Se puede observar que el 81.45% de la población corresponde a la categoría de “Oficiales”, los cuales presentan una edad promedio de 39 años y una antigüedad de 11.5 años de servicio activo. Asimismo, es de notar que a mayor jerarquía, en promedio, se presenta una mayor edad y una mayor antigüedad en las Fuerzas Armadas, siendo que la edad límite máxima es de 65 años para los Generales de División y Almirantes.

Por lo que se refiere a las percepciones del personal, a continuación se presenta el tabulador de percepciones mensuales netas (considerando únicamente descuentos de ley), así como el cálculo de las aportaciones al Fondo de Ahorro que el Gobierno Federal por conducto de cada Secretaria aporta a la cuenta de cada militar:

JERARQUÍA		EDO. FZA.	HABER MENS.	PERCEPCION MENSUAL NETA	APORT. MENS. FA. GOB.FED. (6% HABER)	MONTO MENS. APORT. GOB.FED.
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	58	12,577.30	128,567	754.64	43,769.00
GRAL. BGDA/ALA	VICEALM.	239	11,797.20	112,373	707.83	169,171.85
GRAL. BRIG/GPO	CONTRALM.	446	10,975.35	86,526	658.52	293,700.37
CORONEL	CAP. NAVÍO	1,335	9,546.60	66,491	572.80	764,682.66
TTE. CORONEL	CAP. FRAGATA	2,302	8,723.60	44,200	523.42	1,204,903.63
MAYOR	CAP. CORBETA	3,942	7,943.25	34,716	476.60	1,878,737.49
CAP. 1°	TTE. NAVÍO	4,836	6,796.40	29,770	407.78	1,972,043.42

CAP. 2°	TTE. FRAGATA	6,266	6,014.80	27,044	360.89	2,261,324.21
TENIENTE	TTE. CORBETA	17,148	5,394.00	16,935	323.64	5,549,778.72
SUBTENIENTE	1ER. MAESTRE	8,288	4,896.20	14,010	293.77	2,434,782.34
Totales.-		44,860				16,572,893.69

Fuente de información: BANJERCITO. Dir. F.A.T. Manual de Percepciones y Deducciones del personal de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

De lo anterior, podemos determinar que el Gobierno Federal destina para las aportaciones al Fondo de Ahorro del personal militar de forma global anualizada un presupuesto de **\$ 198.9 MDP**.

Situación actual del ahorro del personal de las Fuerzas Armadas.

Banjercito en su servicio de banca, contempla los siguientes tipos de cuentas de captación:

- Cuentas a la Vista
- Cuentas Invernómina
- Cuentas de Ahorro
- Cuentas de Ahorro a Plazo

Bajo la clasificación antes citada, por lo que se refiere única y exclusivamente a personal militar y naval, se tiene la siguiente distribución de los saldos en cuentas de este tipo:

CATEGORÍA JERARQUÍA		EDO. FZA.	CLIENTES CON CTA. CAPTACIÓN	% CLIENTES CON CTA. CAPTACIÓN	SALDO PROMEDIO CTAS. CAPT.
GENERALES/ALMIRANTES		743	701	94.35%	480,290.06
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	58	53	91.38%	1,550,832.25
GRAL. BGDA/ALA	VICEALM.	239	227	94.98%	636,290.24
GRAL. BRIG/GPO	CONTRALM.	446	421	94.39%	261,404.61
JEFES/CAPITANES		7,579	7,579	92.07%	82,402.25
CORONEL	CAP. NAVÍO	1,335	1,215	91.01%	169,664.51
TTE. CORONEL	CAP. FRAGATA	2,302	2,126	92.35%	85,422.41
MAYOR	CAP. CORBETA	3,942	3,637	92.26%	51,485.42
OFICIALES		36,538	36,538	87.80%	17,473.69
CAP. 1°	TTE. NAVÍO	4,836	4,399	90.96%	38,183.33
CAP. 2°	TTE. FRAGATA	6,266	5,526	88.19%	21,455.13
TENIENTE	TTE. CORBETA	17,148	14,491	84.51%	13,762.66
SUBTENIENTE	1ER. MAESTRE	8,288	7,663	92.46%	9,731.74
Total.-		44,860	39,758	88.63%	37,029.65

Fuente de información: BANJERCITO. Dir. Operaciones Bancarias. Informe de Captación.

En la tabla anterior se puede observar que el personal que presenta la mayor proporción con al menos una cuenta de captación son los grados de "Generales/Almirantes" con un 94.35%, cuyo saldo promedio al cierre de junio de 2015 es de \$480,290.06, siendo los mayores saldos promedios. De forma general, se aprecia que aproximadamente 9 de cada 10 elementos tienen una cuenta de captación.

En la tabla siguiente se muestra la estadística de personal militar y naval que únicamente tiene cuentas de ahorro a plazo (inversión), excluyéndose las cuentas de vista, invernómina y de ahorro del estadístico anterior:

CATEGORÍA JERARQUÍA		EDO. FZA.	CLIENTES CON CTA. PLAZO	% CLIENTES CON CTA. PLAZO	SALDO PROMEDIO CTAS. PLAZO
GENERALES/ALMIRANTES		743	168	22.61%	1,166,076.35
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	58	21	36.21%	2,539,765.34
GRAL. BGDA/ALA	VICEALM.	239	63	26.36%	1,475,512.34
GRAL. BRIG/GPO	CONTRALM.	446	84	18.83%	590,577.10
JEFES/CAPITANES		7,579	585	7.72%	335,940.31
CORONEL	CAP. NAVÍO	1,335	165	12.36%	569,684.18
TTE. CORONEL	CAP. FRAGATA	2,302	194	8.43%	287,542.19
MAYOR	CAP. CORBETA	3,942	226	5.73%	206,831.88
OFICIALES		36,538	1,177	3.22%	110,477.76
CAP. 1°	TTE. NAVÍO	4,836	253	5.23%	199,254.65
CAP. 2°	TTE. FRAGATA	6,266	254	4.05%	110,548.08
TENIENTE	TTE. CORBETA	17,148	438	2.55%	87,601.81
SUBTENIENTE	1ER. MAESTRE	8,288	232	2.80%	56,776.27
Total.-		44,860	1,930	4.30%	270,703.75

Fuente de información: BANJERCITO. Dir. Operaciones Bancarias. Informe de Captación.

Como se puede observar, el personal que representa la mayor proporción con al menos una cuenta de ahorro a plazo (inversión) son los “Generales/Almirantes”, con el 22.61% y mayor saldo promedio al mes de junio de 2015 de \$1’166,076.35. De la misma manera, se observa que la jerarquía con menor proporción con al menos una cuenta de ahorro a plazo es la de “Teniente/Teniente de Corbeta”, con el 2.55% y los que tienen menor saldo promedio es “Subteniente/1er. Maestre”, con \$56,771.27.

De manera general, es perceptible que el personal no se interesa en ahorrar para invertir, ya que del universo de personal (44,860 elementos), únicamente el 4.30% lo hace, es decir, 1,930 elementos; ya que en comparación con el 88.63% del personal que mantiene saldo en cualquier cuenta de captación, lo es debido a que por disposición institucional tanto de SEDENA como de SEMAR, el personal debe mantener la cuenta de invernómina para la recepción del importe de su nómina de forma bancarizada, a fin de reducir el manejo de efectivo por parte de los pagadores.

Situación crediticia del personal de las Fuerzas Armadas.

La normatividad de BANJERCITO en materia de crédito, determina un nivel límite de endeudamiento máximo hasta del 60% de los ingresos netos mensuales de cada militar, ya que se sobreentiende que el remanente por el 40% restante debe considerar cada militar para su subsistencia familiar.

JERARQUÍA		Percepción Mensual Neta	Limite máximo endeudamiento (60%)	Ingreso libre de endeudamiento (40%)
GRAL. DIV.	ALMIRANTE	128,567	77,140.20	51,426.80
GRAL. BGDA/ALA	VICEALM.	112,373	67,423.80	44,949.20
GRAL. BRIG/GPO	CONTRALM.	86,526	51,915.60	34,610.40

CORONEL	CAP. NAVÍO	66,491	39,894.60	26,596.40
TTE. CORONEL	CAP. FRAGATA	44,200	26,520.00	17,680.00
MAYOR	CAP. CORBETA	34,716	20,829.60	13,886.40
CAP. 1°	TTE. NAVÍO	29,770	17,862.00	11,908.00
CAP. 2°	TTE. FRAGATA	27,044	16,226.40	10,817.60
TENIENTE	TTE. CORBETA	16,935	10,161.00	6,774.00
SUBTENIENTE	1ER. MAESTRE	14,010	8,406.00	5,604.00

Fuente de información: BANJERCITO. Dir. F.A.T. Manual de Percepciones y Deducciones del personal de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

La cartera de crédito de BANJERCITO como se detalla a continuación, tiene una cobertura del 82% sobre su sector objetivo (personal de las Fuerzas Armadas en las categorías superiores), es decir, de un objetivo total de 44,860 elementos, 36,624 tienen cuando menos un crédito, ya sea de consumo o hipotecario.

COBERTURA CRÉDITOS	GRALS/ALMS	JEFES/CAPS	OFLS	TOTAL
TOTAL ACREDITADOS	453	5,536	30,635	36,624
CONSUMO	804	9,629	53,101	63,534
HIPOTECARIO	291	1,790	3,831	5,912
TOTAL CRÉDITOS	1095	11,419	56,932	69,446
CRÉDITOS CONSUMO/ACREDITADO	1.77	1.74	1.73	1.73
EDO. FZA.	743	7,579	36,538	44,860
PROMEDIO COBERTURA	61%	73%	84%	82%
PERSONAL SIN CRÉDITO	290	2,043	5,903	8,236

Fuente de información: BANJERCITO. Dir. Crédito. Informe Mensual sobre la Cartera de Crédito.

De igual forma, se puede apreciar que del personal acreditado, en promedio tienen casi dos créditos, ello considerando únicamente los créditos de consumo, sin tomar en cuenta los créditos hipotecarios, ya que estos los podemos considerar como una inversión.

Asimismo, es importante mencionar que esta información refleja únicamente el endeudamiento del personal militar con BANJERCITO, siendo necesario considerar que una gran cantidad de personal cuenta además con endeudamiento por créditos ya sea hipotecarios o de consumo con otras instituciones bancarias.

Presupuesto de las Fuerzas Armadas.

El Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 en su parte relativa establece lo siguiente:

Capítulo II De las erogaciones

Artículo 2. *El gasto neto total previsto en el presente Presupuesto de Egresos importa la cantidad de \$4'694,677'400,000 y corresponde al total de los ingresos aprobados en la Ley de Ingresos.*

Dicho presupuesto, en el apartado de Ramos Administrativos del Anexo 1, se integra el gasto programable para las Secretarías de Defensa Nacional y de Marina, mismo que asciende a:

Ramo: 07 Defensa Nacional

Presupuesto Total		71,273'654,718	100.00%
Gasto Corriente		63,404'554,718	88.96%
Servicios Personales	48,590'960,165		68.18%
Materiales y Suministros	6,943'480,000		9.74%
Servicios Generales	7,091'018,455		9.95%
Otros de Corrientes	779'096,098		1.09%
Gasto de Inversión		7,869'100,000	11.04%

Ramo: 13 Marina

Presupuesto Total		27,025'522,576	100.00%
Gasto Corriente		21,636'480,277	80.06%
Servicios Personales	17,958'844,441		66.45%
Materiales y Suministros	2,352'072,752		8.70%
Servicios Generales	1,176'399,783		4.35%
Otros de Corrientes	149'163,301		0.55%
Gasto de Inversión		5,389'042,299	19.94%

Fuente de información: Pagina Web de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Presupuesto de Egresos de la Federación 2015. Resumen Económico por Destino del Gasto.

http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2015/html/r07_op1.html

http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2015/html/r13_op1.html

De manera general, el presupuesto asignado a las Fuerzas Armadas asciende a un total de **\$ 98,299.17 MDP**, lo que significa que las aportaciones que el Gobierno Federal realiza para el Fondo de Ahorro por **\$ 198.9 MDP**, representan el **0.20%** de dicho presupuesto.

Por otra parte, considerando que las aportaciones a los Fondos de Ahorro se encuentran clasificadas por gasto en el Capítulo de Servicios Personales, cuyo presupuesto global de las Fuerzas Armadas es de **\$ 66,549.8 MDP**, las aportaciones para el Fondo de Ahorro representan el **0.30%** de este concepto de gasto.

Capítulo III

De los servicios personales

Artículo 19. Las remuneraciones autorizadas a los servidores públicos de la Federación se detallan en el Anexo 23 de este Decreto y en el Tomo VIII de este Presupuesto, conforme a lo dispuesto en el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

ANEXO 23. REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FEDERACIÓN
 ANEXO 23.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 ANEXO 23.1.1. LÍMITES DE PERCEPCIÓN ORDINARIA TOTAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 (NETOS MENSUALES) (pesos)

Grupo	Tipo de Personal	Sueldos y salarios		Prestaciones (Efectivo y Especie)		Percepción ordinaria total ^{2/}	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal de Mando ^{1/}							
	Presidente de la República		143,628		56,028		199,656
G	Secretario de Estado		138,941		52,921		191,862
H	Subsecretario	100,790	138,719	39,744	52,650	140,534	191,369
I	Oficial Mayor	100,790	135,351	39,744	51,517	140,534	186,868
J	Jefe de Unidad	83,695	134,998	33,284	51,349	116,979	186,347
K	Director General	70,736	130,765	28,732	49,165	99,468	179,930
L	Director General Adjunto	53,378	106,569	22,436	40,564	75,814	147,133
M	Director	32,162	80,699	13,551	31,449	45,713	112,148
N	Subdirector	16,872	35,649	8,606	14,664	25,478	50,313
O	Jefe de Departamento	12,446	23,185	7,084	10,478	19,530	33,663
P	Personal de Enlace	7,018	14,761	5,271	7,531	12,289	22,292
Personal Operativo		5,256	8,488	6,106	7,125	11,362	15,613
Personal de Categorías:							
	Del Servicio Exterior Mexicano	7,018	83,069	5,271	32,995	12,289	116,064
	De Educación	255	52,439	9,594	104,032	9,849	156,471
	De las Ramas Médica, Paramédica y Grupos Afines	7,231	41,151	12,863	23,577	20,094	64,728
	De Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico	6,388	26,364	15,048	36,185	21,436	62,549
	De Seguridad Pública	8,332	24,805	6,994	50,526	15,326	75,331
	De Procuración de Justicia	11,371	64,086	5,126	14,986	16,497	79,072
	De Gobernación	11,640	18,070	9,780	11,144	21,420	29,214
	De las Fuerzas Armadas	5,748	135,207	6,648	59,743	12,396	194,950

^{1/} Las denominaciones de Secretario de Estado, Subsecretario, Oficial Mayor y Jefe de Unidad son exclusivas de las Dependencias del Ejecutivo Federal. Los titulares de los Organos Administrativos Desconcentrados y Entidades adoptan como denominación el de Director General, Vocal, Comisionado, etc., independientemente de que el rango tabular pudiera ser coincidente con el de las Dependencias para las denominaciones de uso exclusivo.

^{2/} La percepción ordinaria incluye todos los ingresos que reciben los servidores públicos por Sueldos y Salarios, y por Prestaciones, independientemente de que se reciba en forma periódica o en fechas definidas. Los montos netos mensuales corresponden a la cantidad que perciben los servidores públicos, una vez aplicadas las disposiciones fiscales. Los montos indicados no incluyen la potenciación del seguro de vida institucional y el pago extraordinario por riesgo que se otorga a los servidores públicos cuyo desempeño pone en riesgo la seguridad o salud de los mismos. Los rangos de las remuneraciones del personal operativo y de categorías, varían conforme a las Condiciones Generales de Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 21. Las dependencias y entidades observarán las siguientes disposiciones en materia de servicios personales:

- I. Solicitarán autorización presupuestaria de la Secretaría, respecto a sus tabuladores, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Base V del artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

El Clasificador por Objeto de Gasto para la Administración Pública Federal contempla en el Capítulo 1000 de Servicios Personales, las partidas presupuestales para las Cuotas y aportaciones que se citan a continuación:

1000 Servicios Personales

1500 Otras Prestaciones Sociales y Económicas

151 Cuotas para el fondo de ahorro y fondo de trabajo

15101 Cuotas para el fondo de ahorro del personal civil

15102 Cuotas para el fondo de ahorro de generales, almirantes, jefes y oficiales

15103 Cuotas para el fondo de trabajo del personal del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Mexicanos

1400 Seguridad Social

144 Aportaciones para seguros

14404 Cuotas para el seguro de separación individualizado

Seguro de Separación Individualizado.

El Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, expedido por la Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de la Función Pública mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de mayo de 2015, en su artículo 15 clasifica el

seguro de separación individualizado como una percepción ordinaria comprendida en las prestaciones susceptibles de otorgarse a los servidores públicos “*Por disposición del Ejecutivo Federal*”.

De acuerdo con el artículo 29 fracción V, se entiende por seguro de separación individualizado como, *un beneficio del seguro de vida correspondiente, el cual tiene como finalidad fomentar el ahorro de los servidores públicos de mando y de enlace, para el momento de causar baja o separación del servicio en la dependencia o entidad en que laboren, así como disponer de un apoyo económico para atender necesidades eventuales durante su permanencia en el servicio público federal.*

Las dependencias y entidades cubrirán un monto equivalente al 2, 4, 5 ó 10 por ciento del importe total de sueldos y salarios brutos mensuales del servidor público que se incorpore al mismo, según corresponda, en función de la aportación ordinaria que éste haga de acuerdo a su elección. El monto cubierto por las dependencias y entidades formará parte de la remuneración del respectivo servidor público, a partir de que dicho monto sea depositado en la institución de seguros que corresponda. Asimismo, el servidor público podrá aportar recursos adicionales para incrementar la suma asegurada en los términos establecidos en la póliza correspondiente, por los cuales las dependencias y entidades no aportarán cantidad alguna.

En base a lo anterior, en el Anexo 3C del referido Manual, se enlistan los límites de la percepción ordinaria neta mensual aplicables a las dependencias y entidades, el cual determina los sueldos y salarios que a continuación se indican:

Tipos de personal	Sueldos y salarios		Prestaciones (Efectivo y Especie)		Percepción ordinaria total	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Personal de mando:						
Presidente de la República		143,580		56,413		199,993
Secretaría de Estado		138,941		53,159		192,100
Subsecretaría de Estado	100,790	138,719	39,982	52,888	140,772	191,607
Oficialía Mayor	100,790	135,351	39,982	51,755	140,772	187,106
Jefatura de Unidad	83,695	134,998	33,297	51,587	116,992	186,585
Dirección General y Coordinación General	70,736	130,765	28,745	49,178	99,481	179,943
Dirección General Adjunta	53,378	106,569	22,449	40,577	75,827	147,146
Dirección de Área	32,162	80,699	13,565	31,462	45,727	112,161
Subdirección de Área	16,872	35,649	8,619	14,677	25,491	50,326
Jefatura de Departamento	12,446	23,185	7,098	10,491	19,544	33,676

Fuente de información: Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, expedido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de mayo de 2015. Anexo 3C.

Si conforme a lo establecido para el cálculo del seguro de separación individualizado (2, 4, 5 ó 10 por ciento del importe total de sueldos y salarios brutos mensuales del servidor público), de la tabla anterior tomamos un promedio de los mínimos y máximos del apartado de Sueldos y Salarios, para determinar los montos que cubren las

dependencias y entidades, en función de la aportación ordinaria que el servidor público haga de acuerdo a su elección, tenemos que las aportaciones en promedio son como se detalla a continuación:

Tipos de personal	Sueldos y salarios			Seguro de Separación Individualizado			
	Mínimo	Máximo	Promedio	2%	4%	5%	10%
Personal de mando:							
Presidente de la República		143,580	143,580	2,872	5,743	7,179	14,358
Secretaría de Estado		138,941	138,941	2,779	5,558	6,947	13,894
Subsecretaría de Estado	100,790	138,719	119,755	2,395	4,790	5,988	11,975
Oficialía Mayor	100,790	135,351	118,071	2,361	4,723	5,904	11,807
Jefatura de Unidad	83,695	134,998	109,347	2,187	4,374	5,467	10,935
Dirección General y Coordinación General	70,736	130,765	100,751	2,015	4,030	5,038	10,075
Dirección General Adjunta	53,378	106,569	79,974	1,599	3,199	3,999	7,997
Dirección de Área	32,162	80,699	56,431	1,129	2,257	2,822	5,643
Subdirección de Área	16,872	35,649	26,261	525	1,050	1,313	2,626
Jefatura de Departamento	12,446	23,185	17,816	356	713	891	1,782

Ahora bien, si homologamos los puestos del personal de mando de las dependencias y entidades de la Administración pública federal con las jerarquías del personal de las Fuerzas Armadas Mexicanas, en función de los puestos de mando que el personal militar desempeña de forma equiparada, tenemos el siguiente comparativo:

Personal de mando	Seguro de Separación Individualizado				Jerarquía	Fondo Ahorro Gov. Fed. 6% Haber
	2%	4%	5%	10%		
Secretaría de Estado	2,779	5,558	6,947	13,894	Gral. Div. / Almirante	754.64
Subsecretaría de Estado	2,395	4,790	5,988	11,975		
Oficialía Mayor	2,361	4,723	5,904	11,807		
Jefatura de Unidad	2,187	4,374	5,467	10,935	Gral. Bgda. / Ala / Vicealmirante	707.83
Dirección General y Coordinación General	2,015	4,030	5,038	10,075		
Dirección General Adjunta	1,599	3,199	3,999	7,997	Gral. Brig. / Gpo / Contralmirante	658.52
Dirección de Área	1,129	2,257	2,822	5,643	Coronel / Cap. Navío	572.80
					Tte. Coronel / Cap. Fragata	523.42
Subdirección de Área	525	1,050	1,313	2,626	Mayor / Cap. Corbeta	476.60
					Cap. 1° / Tte. Navío	407.78
Jefatura de Departamento	356	713	891	1,782	Cap. 2° / Tte. Fragata	360.89
					Teniente / Tte. Corbeta	323.64
					Subteniente / 1er. Maestre	293.77

Se puede apreciar una gran disparidad entre los montos de las aportaciones del seguro de separación individualizado que recibe del gobierno federal el personal civil que desempeña puestos de mando en las dependencias y entidades, y las cuotas de

aportaciones de los fondos de ahorro del personal de los cuadros superiores de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Las Fuerzas Armadas deben estar concebidas para ser eficaces, para el logro de su cometido fundamental bajo el principio de eficacia del estado de derecho. Para ello, las Fuerzas Armadas deben ser adecuadas, adecuadas en lo que se refiere a los medios materiales y en lo que se refiere a la calidad de sus integrantes.

El tener Fuerzas Armadas de calidad, eficaces y adecuadas, resulta muy costoso, siendo necesaria la existencia de un productivo sistema económico y financiero del Estado que armonice y sintonice con las estrategias gubernamentales orientadas al bien de la Nación y del pueblo.

En México, nuestras Fuerzas Armadas han sido un baluarte en la constitución del estado de derecho, contando con un gran reconocimiento por parte de la población y las instituciones por la lealtad y sacrificio demostrados a lo largo de nuestra historia. El elemento humano es pieza fundamental en la estructura de las Fuerzas Armadas, en la medida que el sistema financiero se oriente a contribuir su bienestar y fortalecer la moral, se logrará mayor eficiencia y calidad. Por ello, es necesario un esfuerzo para retribuir al personal militar de los cuadros superiores, ese reconocimiento a los años dedicados al servicio a la Nación.

Trabajo de Caso

Hechos.

Los recursos humanos representan uno de los pilares fundamentales para lograr un poder militar fortalecido que permita cumplir la misión institucional y responder responsablemente ante las demandas de seguridad que el pueblo le exige al Gobierno Federal.

Bajo este contexto, las Fuerzas Armadas son un sólido pilar de estabilidad y de certidumbre para el desarrollo de la nación, así lo ha reconocido invariablemente nuestra sociedad. Por eso se mantienen como una de las instituciones de mayor confianza, más apreciadas, admiradas y respetadas entre la población.

La labor de soldados y marinos es difícil por las exigencias que implica. Pocas instituciones militares en el mundo están sujetas al nivel de exigencia que se le demanda a las Fuerzas Armadas de la Nación. Primero, porque diariamente realizan misiones de alta peligrosidad al enfrentar a grupos criminales violentos y sin escrúpulos, y segundo, porque sus operaciones para salvaguardar la seguridad interior del país deben cumplir con un estricto marco de protección a los derechos humanos.

El Programa Sectorial de Defensa Nacional vigente, reconoce que el ser humano es factor fundamental en el Instituto Armado y marca como prioridad su motivación bajo la promoción de mejores prestaciones socioeconómicas, para que cumpla con eficiencia las tareas que se le encomiendan.

El fondo de ahorro constituyó la base que dio sustento económico a la creación del Banco de las Fuerzas Armadas, destinándose desde su inicio al financiamiento crediticio para el personal militar en función de su ahorro.

El Banco de las Fuerzas Armadas, al formar parte del Sistema Financiero en su clasificación de banca de desarrollo, depende orgánicamente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y se regula funcional y operativamente por las autoridades financieras.

Conforme al marco regulatorio, las aportaciones a los Fondos de Ahorro se encuentran determinadas en la Ley del Instituto de Seguridad Social Militar y en Ley Orgánica del Banco, lo cual no permite que el personal militar de los cuadros superiores esté en posibilidades de realizar mayores aportaciones a su ahorro, que le garantice mayor tranquilidad en la edad de retiro.

De esta forma, las aportaciones que realiza el personal militar de los cuadros superiores son de carácter estrictamente forzoso y su integración se encuentra rigurosamente delimitada a cuotas propias equivalentes al 6% de sus haberes y una aportación de igual monto por parte del Gobierno Federal.

La tasa de interés que se cubre a los Fondos de Ahorro, estadísticamente ha estado por debajo de la tasa de Certificados de Tesorería y muy por debajo de las tasas de rendimiento que otorgan las Administradoras de Fondos para el Retiro.

Por lo que a inflación se refiere, esta ha estado por arriba de la tasa de rendimiento de los Fondos de Ahorro, ello provoca que el dinero pierda gradualmente su valor con el paso del tiempo, situación que desincentiva el ahorro voluntario.

Las liquidaciones de Fondo de Ahorro son irrisorias en montos, ya que por ejemplo un General de División o Almirante con 45 años de servicio a la nación, recibe al causar baja del servicio activo en promedio aproximadamente la cantidad de \$ 265,348.00.

Este monto se integra por las aportaciones que el Gobierno Federal realizó a su cuenta durante toda la vida del militar en el servicio activo y la aportación propia que el interesado efectuó a partir de su última disposición, considerando que estas son liquidables por periodos de seis años desde su ascenso a oficial.

Los Fondos de Ahorro de forma global, muestran una tendencia de crecimiento sostenido, cuyo financiamiento en créditos al propio personal militar mantiene la misma tendencia.

El presupuesto que el Gobierno Federal destina para las aportaciones al Fondo de Ahorro, asciende aproximadamente a \$ 200 MDP anuales, monto que representa únicamente el 0.20% del presupuesto total de las Fuerzas Armadas y apenas el 0.30% del presupuesto del Capítulo de Servicios Personales, rubro en que se presupuesta.

Las estadísticas en otros instrumentos de captación del banco demuestran falta de interés del personal militar de los cuadros superiores, en la intención de ahorro para invertir en el Banco de las Fuerzas Armadas, ya que solo lo hacen 1,930 elementos de un total objetivo de 44,860 miembros, es decir el 4.30%.

El endeudamiento en productos crediticios ofrecidos por el Banco, se encuentra limitado por Ley hasta el 60% del ingreso del militar, lo que significa que el 40% restante se considera libre para la subsistencia familiar; ello no significa que todo el personal se encuentre endeudado hasta el límite legalmente permitido o por el contrario no rebase dicho límite.

Por otra parte, los servidores públicos de mandos medios y homólogos de las demás dependencias del gobierno federal de carácter civil, conforme al Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal reciben en similitud como Prestación por disposición del Ejecutivo Federal, el seguro de separación individualizado, cuyo propósito es fomentar el ahorro de los servidores públicos de mando y de enlace, para el momento de causar baja o separación del servicio en la dependencia en que laboren.

Para constituir esta prestación, las dependencias cubren un monto equivalente al 2, 4, 5 ó 10 por ciento del importe total de sueldos y salarios brutos mensuales del servidor

público que se incorpore al mismo, según corresponda, en función de la aportación ordinaria que éste haga de acuerdo a su elección.

El monto cubierto por las dependencias forma parte de la remuneración del respectivo servidor público. Asimismo, el servidor público tiene la posibilidad de aportar recursos adicionales para incrementar el monto ahorrado.

De ello, se puede desprender una incongruencia en el tratamiento que sobre esta prestación se da a los empleados federales civiles de mandos y al personal militar de cuadros superiores, resultando mayor beneficiados los primeros nombrados, existiendo una gran diferencia en la constitución de las prestaciones en similitud, la cual estriba en la base que se toma para el cálculo de la misma, es decir, para civiles sueldos y salarios y militares el haber.

Análisis.

Al estar definido el haber mensual como la base del cálculo de las aportaciones al Fondo de Ahorro tanto propia como la que realiza el Gobierno Federal, éstas se encuentran demasiado minimizadas en razón de los ingresos mensuales netos del personal, como se detalla en el siguiente cuadro comparativo:

Jerarquía	Haber	Aportación Propia (6% Haber)	Percepción Mensual Neta	Proporción Ahorro Vs Percepción
Gral. Div. / Almirante	12,577.30	754.64	128,567.00	0.59%
Gral. Bgda. / Ala / Vicealmirante	11,797.20	707.83	112,373.00	0.63%
Gral. Brig. / Gpo / Contralmirante	10,975.35	658.52	86,526.00	0.76%
Coronel / Cap. Navío	9,546.60	572.80	66,491.00	0.86%
Tte. Coronel / Cap. Fragata	8,723.60	523.42	44,200.00	1.18%
Mayor / Cap. Corbeta	7,943.25	476.60	34,716.00	1.37%
Cap. 1° / Tte. Navío	6,796.40	407.78	29,770.00	1.37%
Cap. 2° / Tte. Fragata	6,014.80	360.89	27,044.00	1.33%
Teniente / Tte. Corbeta	5,394.00	323.64	16,935.00	1.91%
Subteniente / 1er. Maestre	4,896.20	293.77	14,010.00	2.10%

Las teorías en materia de educación financiera y ahorro, recomiendan que para que una persona durante su edad económicamente productiva se garantice la creación de un fondo de ahorro efectivo, es necesario que destine cuando mínimo el 10% de su ingreso mensual al ahorro que le permita cierta tranquilidad y hacer frente a los imprevistos que se le presenten en la edad del retiro.

Asimismo, si comparamos la base del cálculo del Fondo de Ahorro del personal militar de los cuadros superiores contra la base utilizada para el cálculo del Seguro de Separación Individualizado del personal civil de mando, tenemos el siguiente resultado:

Personal de Mando	Sueldos y salarios (Promedio)	Jerarquía	Haber	Proporción
Secretaría de Estado	138,941	Gral. Div. / Almirante	12,577.30	9.05%
Subsecretaría de Estado	119,755			10.50%
Oficialía Mayor	118,071			10.65%

Jefatura de Unidad	109,347	Gral. Bgda. / Ala / Vicealmirante	11,797.20	10.79%
Dir. Gral. y Coordinación Gral.	100,751			11.71%
Dirección General Adjunta	79,974	Gral. Brig. / Gpo / Contralmirante	10,975.35	13.72%
Dirección de Área	56,431	Coronel / Cap. Navío	9,546.60	16.92%
		Tte. Coronel / Cap. Fragata	8,723.60	15.46%
Subdirección de Área	26,261	Mayor / Cap. Corbeta	7,943.25	30.25%
		Cap. 1° / Tte. Navío	6,796.40	25.88%
Jefatura de Departamento	17,816	Cap. 2° / Tte. Fragata	6,014.80	33.76%
		Teniente / Tte. Corbeta	5,394.00	30.28%
		Subteniente / 1er. Maestre	4,896.20	27.48%

Se puede apreciar que existe una gran disparidad en la proporción que representa como base para el cálculo en mención, el haber de los militares de los cuadros superiores en razón con los sueldos y salarios del personal civil.

Si de manera de ejercicio, de las percepciones mensuales del personal militar de cuadros superiores, tomamos el haber y la compensación garantizada –percepciones homologadas al sueldo y salario del personal civil de mandos– y consideramos la suma de ambas como la base de cálculo para el fondo de ahorro sin modificar el porcentaje autorizado de aportación propia (6%, recordemos que el Gobierno Federal aporta un monto igual), tenemos:

Jerarquía	Haber	Comp. Garantizada	Total	6%	Percepción Mensual Neta	Proporción Ahorro Vs Percepción
Gral. Div. / Almirante	12,577.30	153,813.44	166,390.74	9,983.44	128,567.00	7.77%
Gral. Bgda. / Ala / Vicealmirante	11,797.20	134,885.00	146,682.20	8,800.93	112,373.00	7.83%
Gral. Brig. / Gpo / Contralmirante	10,975.35	99,356.80	110,332.15	6,619.93	86,526.00	7.65%
Coronel / Cap. Navío	9,546.60	73,194.20	82,740.80	4,964.45	66,491.00	7.47%
Tte. Coronel / Cap. Fragata	8,723.60	42,756.00	51,479.60	3,088.78	44,200.00	6.99%
Mayor / Cap. Corbeta	7,943.25	30,540.00	38,483.25	2,309.00	34,716.00	6.65%
Cap. 1° / Tte. Navío	6,796.40	25,450.00	32,246.40	1,934.78	29,770.00	6.50%
Cap. 2° / Tte. Fragata	6,014.80	22,905.00	28,919.80	1,735.19	27,044.00	6.42%
Teniente / Tte. Corbeta	5,394.00	8,858.50	14,252.50	855.15	16,935.00	5.05%
Subteniente / 1er. Maestre	4,896.20	6,000.00	10,896.20	653.77	14,010.00	4.67%

Y si este cálculo se compara con las aportaciones al Seguro de Separación Individualizado del personal civil de mandos, tenemos lo siguiente:

Jerarquía	6% Haber + Comp. Gar.	Personal de mando	Seguro de Separación Individualizado			
			2%	4%	5%	10%
Gral. Div. / Almirante	9,983.44	Secretaría de Estado	2,779	5,558	6,947	13,894
		Subsecretaría de Estado	2,395	4,790	5,988	11,975
		Oficialía Mayor	2,361	4,723	5,904	11,807
Gral. Bgda. / Ala / Vicealmirante	8,800.93	Jefatura de Unidad	2,187	4,374	5,467	10,935
		Dir. Gral. y Coord. Gral.	2,015	4,030	5,038	10,075
Gral. Brig. / Gpo / Contralmirante	6,619.93	Dirección General Adjunta	1,599	3,199	3,999	7,997
Coronel / Cap. Navío	4,964.45	Dirección de Área	1,129	2,257	2,822	5,643
Tte. Coronel / Cap. Fragata	3,088.78					
Mayor / Cap. Corbeta	2,309.00	Subdirección de Área	525	1,050	1,313	2,626
Cap. 1° / Tte. Navío	1,934.78					
Cap. 2° / Tte. Fragata	1,735.19					
Teniente / Tte. Corbeta	855.15	Jefatura de Departamento	356	713	891	1,782
Subteniente / 1er. Maestre	653.77					

De esta forma se puede percibir una aportación al ahorro razonable en proporción con las percepciones netas del personal militar de los cuadros superiores, así como en comparación con lo ya establecido en la prestación similar para el personal civil de mandos medios y homólogos.

Diagnóstico.

De acuerdo a los hechos descritos en la primera parte del presente trabajo, se detectaron e identificaron diversas circunstancias, condiciones y situaciones, las cuales se presentan de forma clasificada en el siguiente esquema (Análisis FODA):

Fortalezas	Debilidades
<p>F1- Las Fuerzas Armadas se mantienen como una de las instituciones de mayor confianza, más apreciadas, admiradas y respetadas entre la población.</p> <p>F2- El Programa Sectorial de Defensa Nacional vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconoce al ser humano como factor fundamental, - Marca como prioridad su motivación bajo la promoción de mejores prestaciones socioeconómicas, para que cumpla con eficiencia las tareas que se le encomiendan. 	<p>D1- Presupuesto para aportación al Fondo de Ahorro del Gobierno Federal representa únicamente el 0.20% del presupuesto total y el 0.30% del presupuesto de Servicios Personales.</p> <p>D2- Tasas de interés que se cubre a los Fondos de Ahorro estadísticamente bajas.</p> <p>D3- Falta de interés en la intención de ahorro del personal militar de los cuadros superiores.</p> <p>D4- Alto endeudamiento del personal en créditos de consumo que limita el ahorro.</p>
Oportunidades	Amenazas
<p>O1- Las Fuerzas Armadas son un sólido pilar de estabilidad y de certidumbre para el desarrollo de la nación.</p> <p>O2- Servidores públicos de mandos de dependencias del gobierno federal de carácter civil, reciben como prestación similar, el seguro de separación individualizado, cuyas características son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calculado sobre el total de sueldos y salarios brutos mensuales del servidor público. 	<p>A1- Aportaciones a los Fondos de Ahorro de carácter estrictamente forzoso, al estar determinadas en la Ley del Instituto de Seguridad Social Militar y Ley Orgánica del Banco, lo cual impide que tanto el personal militar de los cuadros superiores como el gobierno federal estén en posibilidades de realizar mayores aportaciones.</p> <p>A2- Inflación por arriba de la tasa de rendimiento de los Fondos de Ahorro, ello provoca pérdida gradual</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Aportación ordinaria a su elección de entre el 2, 4, 5 ó 10 por ciento de la base de cálculo. - Posibilidad de aportaciones adicionales para incrementar el monto ahorrado. 	<p>al valor del dinero con el paso del tiempo, situación que desincentiva el ahorro voluntario.</p> <p>A3- Falta de interés por parte de los legisladores para asignar ampliación al presupuesto para llevar a cabo el proyecto.</p>
--	--

Estas circunstancias, condiciones y situaciones por una parte se pueden emplear para justificar y dar soporte a la promoción de un nuevo esquema de ahorro para el personal militar de los cuadros superiores; y por otra pueden obstaculizar y perjudicar el planteamiento que al respecto se realice.

Sin embargo, su identificación y clasificación esquemática visual nos será de gran utilidad para maximizar las fortalezas y oportunidades, así como tratar de minimizar el probable impacto que puedan causar las debilidades y amenazas, que nos llevara a definir y diseñar la estrategia a seguir en el planteamiento de la solución ideal a la problemática.

De esta forma, se puede concluir que la optimización del mecanismo vigente de ahorro para el retiro del personal militar de los cuadros superiores de las Fuerzas Armadas, se encuentra limitado por el marco legal que impone la base para el cálculo de los montos de aportaciones al ahorro militar.

En consecuencia, el problema que se deriva del marco legal y que se puede considerar como el mayor de los problemas, lo representa la insuficiencia presupuestaria, es decir, para hacer frente al impacto económico que resulte de ello, será necesario inyectar apoyo al presupuesto actualmente asignado a las Fuerzas Armadas que anualmente es de \$ 198.9 MDP.

Alternativas de solución.

La única alternativa que permitirá optimizar el mecanismo de ahorro del personal militar de los cuadros superiores de las Fuerzas Armadas, radica en elaborar un proyecto de propuesta de reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social Militar y por consiguiente a la Ley Orgánica del Banco de las Fuerzas Armadas.

Dicha propuesta de reforma debe plantearse en el sentido de que la base del cálculo se defina integrando el tabulador de compensación garantizada en complemento del haber, concepto que forma parte integral de las percepciones del personal militar de los cuadros superiores.

Al definirse en el marco legal de forma obligatoria este incremento en las aportaciones al ahorro militar, definiéndose una aportación de igual cuantía por parte del gobierno federal, en definitiva se incentivará positivamente la intención del ahorro por parte del personal militar de los cuadros superiores.

Asimismo, dado que el banco destina el ahorro para el otorgamiento de créditos y los saldos en las cuentas individuales de ahorro para el retiro militar serán considerables, representarán un respaldo para mejorar la situación crediticia (liquidez y endeudamiento) del personal militar beneficiado; así como un mayor rendimiento en las tasas de interés para hacer frente a la inflación.

Sin embargo, todo ello será posible siempre y cuando se obtenga el respaldo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para hacer frente al impacto presupuestal que implique la propuesta de reforma a la Ley.

Esta condición nos lleva a la siguiente cuestión: ¿Cuál será el impacto presupuestal? Interrogante que es fácil de precisar de la siguiente manera:

Jerarquía	Edo. Fza.	Haber + Comp. Garantizada				Calculo global al 2%
		2%	4%	6%	10%	
Gral. Div. / Almirante	58	3,327.81	6,655.63	9,983.44	16,639.07	193,013.26
Gral. Bgda. / Ala / Vicealmirante	239	2,933.64	5,867.29	8,800.93	14,668.22	701,140.92
Gral. Brig. / Gpo / Contralmirante	446	2,206.64	4,413.29	6,619.93	11,033.22	984,162.78
Coronel / Cap. Navío	1,335	1,654.82	3,309.63	4,964.45	8,274.08	2,209,179.36
Tte. Coronel / Cap. Fragata	2,302	1,029.59	2,059.18	3,088.78	5,147.96	2,370,120.78
Mayor / Cap. Corbeta	3,942	769.67	1,539.33	2,309.00	3,848.33	3,034,019.43
Cap. 1° / Tte. Navío	4,836	644.93	1,289.86	1,934.78	3,224.64	3,118,871.81
Cap. 2° / Tte. Fragata	6,266	578.40	1,156.79	1,735.19	2,891.98	3,624,229.34
Teniente / Tte. Corbeta	17,148	285.05	570.10	855.15	1,425.25	4,888,037.40
Subteniente / 1er. Maestre	8,288	217.92	435.85	653.77	1,089.62	1,806,154.11
	44,860	Total requerimiento mensual.-				22,928,929.18

Con las siguientes opciones:

Calculo global	2%	4%	5%	6%	10%
Mensual	22,928,929.18	45,857,858.36	57,322,322.96	68,786,787.55	114,644,645.91
Anual	275,147,150.16	550,294,300.38	687,867,875.47	825,441,450.57	1,375,735,750.94
Presupuesto anual actual	198,874,724.26				
Impacto o Requerimiento presupuestal	76,272,425.90	351,419,576.12	488,993,151.22	626,566,726.31	1,176,861,026.69

Como se puede apreciar, el incremento de la opción del 2% resulta insignificante y la del 10% muy cuantiosa, por lo que el impacto presupuestal de la opción del 6% se considera en cierta manera en términos medios no muy onerosa y por lo tanto factible presupuestalmente; por lo que de esta forma, el anteproyecto de reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social Militar y a la Ley Orgánica del Banco de las Fuerzas Armadas, se deberá exponer en los siguientes términos:

Texto vigente	Texto propuesto
Ley del Instituto de Seguridad Social Militar. Artículo 59. Para constituir el fondo de ahorro los Generales, Jefes, Oficiales y sus equivalentes en la Armada en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al 6% de sus haberes . Al Gobierno Federal le corresponderá efectuar una	Ley del Instituto de Seguridad Social Militar. Artículo 59. Para constituir el fondo de ahorro los Generales, Jefes, Oficiales y sus equivalentes en la Armada en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al 6% del monto que resulte de la suma de sus haberes y el tabulador de

aportación de igual monto. Este fondo será administrado por el Banco Nacional de las Fuerzas Armadas, conforme a su Ley Orgánica.

Ley Orgánica del Banco de las Fuerzas Armadas.
Artículo 11.- Para constituir el fondo de ahorro, los generales, jefes y oficiales o sus equivalentes en la Armada, en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al **6% de sus haberes**. Para el mismo fin, el Gobierno Federal efectuará una aportación de igual monto. Estos fondos generarán un interés a favor de los titulares acumulable anualmente que será fijado y, en su caso ajustado a propuesta del Consejo Directivo y con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

compensación garantizada. Al Gobierno Federal le corresponderá efectuar una aportación de igual monto. Este fondo será administrado por el Banco Nacional de las Fuerzas Armadas, conforme a su Ley Orgánica.

Ley Orgánica del Banco de las Fuerzas Armadas.
Artículo 11.- Para constituir el fondo de ahorro, los generales, jefes y oficiales o sus equivalentes en la Armada, en servicio activo, deberán aportar una cuota quincenal equivalente al **6% del monto que resulte de la suma de sus haberes y el tabulador de compensación garantizada**. Para el mismo fin, el Gobierno Federal efectuará una aportación de igual monto. Estos fondos generarán un interés a favor de los titulares acumulable anualmente que será fijado y, en su caso ajustado a propuesta del Consejo Directivo y con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

De autorizarse la presente opción, el mayor beneficio se reflejaría en largo plazo para el personal militar de mandos que apenas inicia su carrera militar o se encuentran a la mitad de la misma, ya que para aquellos que se encuentran próximos a pasar a situación de retiro en el corto y mediano plazo, el beneficio sería gradual de acuerdo a cada situación. Por ello, a continuación se presenta un comparativo de las jerarquías mayores de cada categoría, que muestra una visión proyectada de cómo se magnificaría el beneficio a largo plazo:

Jerarquía	Años servicio Promedio	Liquidación promedio		Incremento en veces
		Propia + Gob. Fed.	Gob. Fed.	
		Actual	Proyección	
Gral. Div. / Almirante	45	265,348.00	2,175,497.50	8
Coronel / Cap. Navío	39	223,504.00	1,038,522.80	5
Cap. 1° / Tte. Navío	31	144,954.00	481,088.97	3

Es importante recordar que en la liquidación actual se considera la aportación del gobierno federal desde el momento que asciende a oficial hasta el retiro, así como la aportación propia correspondiente al último periodo que no alcanza a cumplir el término establecido de seis años; en el caso de la proyección, previéndose que las aportaciones propias habrán de ser retiradas por el interesado cada seis años, únicamente se consideró la aportación del gobierno federal con sus respectivos incrementos al haber y una tasa de interés del 3% y 2.75% respectivamente, con el propósito de ser lo más preciso posible, debiéndose tomar en cuenta también el valor presente del dinero en razón de la inflación.

Exposición de motivos.

- El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 del Gobierno Federal destaca la importancia de acelerar el crecimiento económico para construir una Nación Próspera. El crecimiento es el medio que nos permitirá alcanzar como país un mejor nivel de vida para la población.

- El Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018, destaca que el factor fundamental del Instituto Armado es el ser humano; y es prioritario que se encuentre motivado para cumplir con eficiencia las tareas que tiene encomendadas.
- Asimismo, destaca la gestión para promover un nuevo esquema del Fondo de Ahorro, con el propósito de actualizarlo para que se homologue con otros organismos de la Administración Pública Federal.
- Los principios que rigen en materia presupuestaria de remuneraciones y prestaciones de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, son los de igualdad, equidad y justicia.
- El beneficio del ahorro del personal militar de los cuadros superiores, de ninguna forma se equiparan con la prestación que de forma similar reciben los servidores públicos civiles de mandos de otras dependencias de la Administración Pública Federal.
- Las funciones que tienen encomendadas los servidores públicos civiles, tampoco son equiparables con las que realiza el personal militar, conforme a la misión establecida en sus respectivas leyes, destacándose para estos últimos las que tienen que ver con los riesgos que implican las cuestiones de seguridad nacional y combate a la delincuencia organizada.
- La actualización de la base de cálculo del fondo de ahorro para el personal militar de los cuadros superiores, constituirá una medida de reciprocidad al riesgo a la integridad física que implican las responsabilidades que estos llevan a cabo.
- Por ello, se considera necesario replantear un incremento en las aportaciones que el Gobierno Federal realiza para constituir el Fondo de Ahorro para el personal militar de los cuadros superiores, a fin de procurar un ahorro significativo que permitirá mantener elevada la moral y fortalecer el espíritu de pertenencia al Instituto Armado, lo que contribuirá a contar con personal altamente preparado por los años de permanencia en el servicio activo y motivado para cumplir con eficiencia la función encomendada a las Fuerzas Armadas.
- Este proyecto de reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social Militar y a la Ley Orgánica del Banco de las Fuerzas Armadas, tendría un costo mensual presupuestal de **\$ 68.8 MDP** y anual de **\$ 825.4 MDP**, que considerando el presupuesto anual asignado de **\$ 198.9 MDP** en base al esquema actual, el impacto presupuestal anual calculado para constituir la aportación del Gobierno Federal es de **\$ 626.6 MDP**.
- Este impacto presupuestal no se considera excesivo para la hacienda pública, ya que representa el **0.64 %** del presupuesto total asignado a las Fuerzas Armadas que asciende a un total de **\$ 98,299.17 MDP**; así como el **0.94 %** del presupuesto autorizado para Servicios Personales que es de **\$ 66,549.8 MDP**, rubro en el que se clasifican las aportaciones para el Fondo de Ahorro.

Conclusiones

El ahorro es un tema de gran importancia para prácticamente todas las esferas sociales en México, desafortunadamente, la evidencia muestra que los mexicanos en general, incluyendo al personal militar, no tienen actitud hacia un ahorro adecuado para hacer frente a la fase de su vida posterior al retiro laboral.

El objetivo primordial de este trabajo ha sido reflexionar en torno a lo inadecuado del sistema actual del ahorro para el retiro del personal de las Fuerzas Armadas, debido a las limitantes históricas en su legislación y su respectivo nivel de endeudamiento, enfocándose la propuesta de mejora en consideración y en retribución al aporte que éstas tienen en el desarrollo social de la Nación, al ser distinguida como una de las instituciones de mayor confianza, más apreciadas, admiradas y respetadas entre la población.

El punto más relevante sobre el tema, resulta la política de financiamiento para incentivar el crecimiento del ahorro, con el impacto presupuestal que el proyecto propuesto implica y su respectiva disponibilidad presupuestal que el mismo conlleva; sin embargo, la estrategia planteada no se estima ambiciosa, sino lo más cercana a lo posiblemente realizable y un nivel deseable de financiamiento, en razón de la situación política y económica del país.

El análisis planteado del proyecto resulta viable financieramente por lo que a las aportaciones del gobierno federal representan, así como por lo que se refiere a la capacidad de liquidez individual para las aportaciones propias de igual monto de cada militar; considerándose una retribución proporcional en reconocimiento y recompensa a los años que el personal militar dedica al servicio activo en las Fuerzas Armadas, los cuales como se pudo apreciar, constituyen toda una vida de entrega, deber, lealtad y sacrificio en bien de la Nación.

Si bien es cierto que se presenta el riesgo de la falta de interés por parte de los legisladores en asignar el presupuesto necesario para materializar el proyecto, bajo el pretexto de la situación económica prevaleciente en el país, es también cierta la necesidad de reconocer la lealtad y sacrificio demostrado por las Fuerzas Armadas en la construcción de nuestra historia, bajo la percepción de la población y las instituciones, como el baluarte en la constitución del estado de derecho, retribuyendo a su personal en la contribución de su bienestar y fortalecimiento moral.

Bibliografía

- Amaru Maximino, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración; Teoría general y procesos administrativos*. México: Pearson Educación, Prentice Hall.
- Banco de México (Banxico). (2015). *Sistema Financiero*. México: <http://www.bancomexico.gob.mx/sistema-financiero/index.html>
- Banco de México (Banxico). (2015). *Tasas y precios de referencia; Tasas de Interés en el Mercado de Dinero*. México: <http://www.bancomexico.gob.mx/SielInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarCuadro&idCuadro=CF101§or=18&locale=es>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Última reforma publicada 10 de Julio 2015). México: DOF. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley del Banco de México* (Última reforma publicada 10 de Enero 2014). México: DOF. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/74.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley de Instituciones de Crédito* (Última reforma publicada 10 de Enero 2014). México: DOF. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/43.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas* (Última reforma publicada 27 de Enero 2015). México: DOF http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84_270115.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley Orgánica del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada* (Última reforma publicada 10 de Enero 2014). México: DOF. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/167.pdf>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar). (Agosto 2013). *Conocimiento y Percepción del Sistema de Ahorro para el Retiro, Encuesta Nacional – 2013*. México: http://www.consar.gob.mx/sala_prensa%5CPDF%5Cpresentaciones%5Cencuesta_nacional_2013.pdf
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar). (2015). *Promedio de los indicadores de rendimiento neto de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro*. México: <http://www.consar.gob.mx/SeriesTiempo/Series.aspx?cd=175&cdAlt=False>
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef). (15 de Agosto 2014). *Guía Familiar de Educación Financiera*. México: <http://www.condusef.gob.mx/index.php/guias-de-educacion-financiera/429-guia-familiar-de-educacion-financiera>
- Durán Martínez, A. (2004). *Importancia Política de la Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas*. Uruguay: Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo.
- Gobierno de la República. (20 de Mayo 2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: DOF. <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- Gobierno de la República. (13 de Diciembre 2013). *Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018*. México: DOF. http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5326566

- Gutiérrez Lara, A. (2008). *Seminario sobre Estructura del Sistema Financiero*. México: Centro de Estudios de las Finanzas Públicas.
<http://www.cefp.gob.mx/foro/seminarioSFM/06seminarioSFM.pdf>
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración; Un enfoque internacional y de innovación*. México: Mc. Graw Hill.
- Misas Arango, M., & Posada Posada, C.E. (Marzo-Abril 1997). *Determinantes de la tasa de Ahorro: una perspectiva internacional*. México: Boletín del Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (3 de Diciembre 2014). *Presupuesto de Egresos de la Federación 2015*. Resumen Económico por Destino del Gasto. México: DOF.
http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2015/html/r07_op1.html
http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2015/html/r13_op1.html
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de la Función Pública. (29 de Mayo 2015). *Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal*. México: DOF.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5394294
- Vázquez Guzmán, D. & Barbosa Rangel, E. (2013). *Consideraciones metodológicas y el contexto histórico del ahorro y los adultos mayores en México*. México: Revista Nóesis de la de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Vol. 22, número 43, Tomo I.
- Veiga, L. (Octubre 2012). *Los Determinantes del Ahorro*. Uruguay: Revista de Negocios del Instituto de Estudios Empresariales de Montevideo.
- Tamagna, F. M. (1963). *Técnicas Financieras; Fomento del Ahorro y Desarrollo Económico*. México: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos.