

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos
Maestría en Política y Gestión Pública



**IMPACTOS DE LA APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD
SOCIAL DEFICIENTE. EL CASO DEL INSTITUTO NACIONAL DE
ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA**

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el **GRADO** de
MAESTRA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA

Presenta: **EVELIA ROMERO MIRANDA**

Asesor **DR. FERNANDO CORNEJO HERNÁNDEZ**

Tlaquepaque, Jalisco. 5 de noviembre de 2022

Resumen

A través del caso del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), se pretende analizar el impacto que tiene en las instituciones y en los servidores públicos la aplicación de un sistema de pensiones deficiente. Esta Institución se creó hace 39 años y los servidores públicos que trabajan en ella están cumpliendo ya las condiciones de edad y años de servicio para optar por la jubilación según la Ley del Instituto de Seguridad de los Trabajadores del Estado (ISSTE) del 2007 y anteriores, que es la que aplica actualmente, pero un buen número de ellos no la toma. Que permanezcan activos tienen implicaciones tanto para el servidor público como para la Institución. A partir de una investigación cualitativa con servidores públicos que se encuentran en esa situación, trato de identificar de qué forma afecta su calidad de vida la aplicación de regímenes pensionarios lesivos a sus intereses, además de conocer cómo perciben los impactos que su estadía prolongada pueda tener para la Institución, debido a las limitaciones para su desempeño que naturalmente impone la edad. Adicionalmente, se llevó a cabo una revisión de datos estadísticos acerca de la estructura organizacional del Instituto en un esfuerzo por tratar de dimensionar el fenómeno.

Palabras clave: INEGI, Sistema de pensiones, calidad de vida, servidores públicos.

ÍNDICE

Introducción	3
Planteamiento del problema.....	4
Marco Teórico.....	8
Marco metodológico	18
Capítulo 1. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Contexto.....	22
1.1 Modelo de Producción Estadística y Geográfica (MPEG).	22
1.2 Seguridad social	24
1.3 Regímenes de pensiones en el INEGI.....	27
Capítulo 2. INEGI. Principales características de su planta laboral.....	31
2.1 Datos estadísticos de la planta laboral del Instituto	32
2.2 Acerca del proceso de jubilación	36
Capítulo 3. Los motivos para no jubilarse	41
3.1 Motivos para hacer una carrera profesional en el INEGI	42
3.2 Acerca de la adquisición de nuevas competencias profesionales	44
3.3 Razones por las que no se jubilan a pesar de poder hacerlo	46
3.4 Ventajas y desventajas para el Instituto por el hecho de que no se jubilen quienes pueden hacerlo	47
Conclusiones	49
Referencias Bibliográficas	51

Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), responsable de la producción estadística y geográfica del país, cumplirá 40 años el año próximo enfrentando retos estructurales importantes. El Instituto, en tanto el carácter inminentemente técnico de su quehacer y su autonomía constitucional, no se ha visto afectado por movimientos importantes de personal en los cambios sexenales de la Administración Pública Federal hasta el momento, por lo tanto, sus cuadros técnicos y directivos han acumulado muchos años de antigüedad en el servicio público.

Uno de los retos estructurales del INEGI de los próximos tiempos, tiene que ver con la atención del grupo de servidores públicos que reúnen las condiciones para optar por la jubilación, pero que prefieren continuar en el servicio público, debido básicamente, a que los montos de las pensiones a las que pueden aspirar, dadas las condiciones actuales de los regímenes de pensiones, son muy inferiores a su ingreso regular, lo que se traduciría inmediatamente en una afectación a su calidad de vida, y la de sus familias.

La problemática anterior tiene dos aristas, por un lado, la afectación a la calidad de vida de los trabajadores que implica la reducción de su ingreso económico al jubilarse, o las consecuencias que podría implicarles que continúen trabajando, mucho tiempo después de haber cumplido los años del servicio y la edad reglamentaria; y la segunda, tiene que ver con el impacto que tal situación pueda tener para la Institución.

La crisis de las pensiones, no es exclusiva del Instituto, de hecho es un problema nacional que deriva de la implementación deficiente del programa de seguridad social que, además de la problemática en el cálculo de las pensiones que hemos comentado, tampoco ha logrado la universalidad que define por naturaleza a este tipo de programas, ya que el disfrute de sus beneficios en nuestro país está condicionado a la vinculación laboral de los trabajadores, excluyendo al resto de la población. Fue en el Estado de bienestar, a mediados del siglo pasado que se diseñaron los planes de seguridad social en todo el mundo, como parte del carácter social y regulador del Estado en apoyo a la acumulación del capital.

En México no logramos instituir completamente la seguridad social que cobijó el Estado benefactor, cuando el resto de los países ya está virando en sentido inverso, hacia la flexibilización del trabajo, el abandono del gasto social, el debilitamiento de las organizaciones sindicales y la privatización de los servicios sociales, condiciones todas que exige el neoliberalismo, con las consecuencias previsibles del aumento de la exclusión social de los trabajadores y la pobreza en nuestro país.

Planteamiento del problema

El motivo principal por el que se quieren conocer las razones por las que los servidores públicos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) no se jubilan cuando les corresponde por ley, tiene que ver con el riesgo que puede representar ese hecho para la renovación oportuna de cuadros técnicos y directivos del Instituto encargado de producir la información estadística y geográfica básica del país.

Se tiene la hipótesis de que la razón principal por la que los servidores públicos del Instituto continúan laborando después de haber cumplido con los años de servicio y la edad reglamentaria para jubilarse, se debe fundamentalmente a las condiciones actuales de jubilación a las que deben sujetarse, que afectan su economía a la hora de llevarla a la práctica.

Lo anterior tiene que ver con el esquema de jubilación que se aplica en la Instituto, que obliga a que el personal se jubile con una pensión calculada a partir del sueldo base, lo que representa un porcentaje salarial inferior al que se percibe mensualmente en activo, ya que el sueldo regular del trabajador incluye un concepto conocido como compensación garantizada que no juega en el cálculo de la pensión y que tampoco se considera para fijar las cuotas y aportaciones de seguridad social.

El monto del ingreso registrado bajo este concepto se hace mayor conforme se avanza en el tabulador de sueldos, afectando principalmente a los técnicos superiores y mandos medios, quienes terminan jubilándose, en muchos casos, con una pensión que representa menos del 40% del sueldo que percibían cuando se encontraban activos.

En lo personal, es un tema especialmente sensible, ya que actualmente tengo 36 años trabajando en el INEGI, y he podido observar como muchos de mis compañeros y yo misma, vemos llegar el momento de la jubilación y lo dejamos pasar. Hasta el momento, el cumplimiento de metas y objetivos institucionales no se han visto afectado, según se registra en los sistemas de desempeño y la sociedad comprueba periódicamente, a través de la entrega continua y pública de resultados de innumerables programas estadísticos y geográficos de índole diversa.

Sin embargo, el tiempo pasa y los retos que se enfrentan cada vez son mayores sin que haya un reemplazo gradual de trabajadores, como podría haberse observado si nos hubiésemos jubilado cada uno en su tiempo. Nos estamos agolpando al final del camino varias generaciones de servidores públicos, que probablemente tengamos que abandonar el servicio público al mismo tiempo.

Y es que el cálculo de la pensión sobre un sueldo mensual inferior al percibido durante todos los años de servicio implica, por un lado, una afectación negativa en la calidad de vida del trabajador jubilado y sus familias, y, por otro, constituye a todas luces una injusticia perpetrada por el Estado mexicano, que utiliza un diferente rasero en la aplicación de las reglas del sistema pensionario entre las Secretarías de Estado y otros organismos. En el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por ejemplo, y al contrario

que en el INEGI, sus trabajadores se jubilan con el sueldo que ganaban al momento del retiro, y en ocasiones con un sueldo mayor debido a movimientos al tabulador al momento de la jubilación, otorgados como prestaciones salariales adicionales conquistadas por sus sindicatos (Villareal & Macías, 2020, p.12).

Es conveniente indagar las causas y caracterizar el problema en búsqueda de medidas paliativas, a pesar de que lo anterior representa un problema aparentemente irresoluble para los empleados del INEGI que actualmente ya cumplen, y en ocasiones rebasan ampliamente, los requisitos de edad y años de servicio. Irresoluble debido, entre otras cosas, a que durante toda la vida activa de estos trabajadores no se pagaron completas las aportaciones correspondientes al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE), organismo de seguridad social responsable del pago de las pensiones en este caso.

Por otra parte, el hecho de que los principales afectados con la situación antes descrita sean los enlaces y los mandos medios hace que estos retrasen lo más que pueden el momento de jubilarse. Así, hoy en día, es una bomba de tiempo el problema de la renovación de cuadros en una institución de alta especialización técnica como es el INEGI. A manera de presentación general, baste señalar que en el INEGI trabajaban, a finales del año pasado, cerca de 20,000 personas¹, de las que, aproximadamente, el 10% están en posibilidades de jubilarse y han optado por no hacerlo. Muy probablemente, ello se deba a que un porcentaje muy alto del personal ingresó entre los años 1983 y 1990, periodo entre el que se creó el Instituto y se llevó a cabo la primera ronda censal en el país, que incluyó el levantamiento de los Censos Económicos 1989, el Censo de Población y Vivienda 1990 y el Censo Agropecuario y Ejidal, 1991.

El INEGI, en efecto, se creó por decreto presidencial el 25 de enero de 1983 con el nombre de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática con cuatro Direcciones Generales: La Dirección General de Estadística y la Dirección General de Geografía cuya integración en el Instituto recuperaba tradiciones de ambas actividades de varias décadas atrás, y la integración de la Dirección de Política Informática y la Dirección General de Integración y Análisis de la Información.

En el 2008, 15 años después, el Instituto cambió su personalidad jurídica dejando de ser un órgano desconcentrado para convertirse en un instituto autónomo técnicamente y autónomo en la gestión. En ese momento también cambia su nombre, desincorporando de él la parte de informática, en tanto se considera como un área de apoyo y no necesariamente sustantiva. Se renombra como Instituto Nacional de Estadística y Geografía, aunque mantiene las siglas de INEGI.

Así, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, organismo autónomo del Estado mexicano desde el 2008, es el encargado de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y

¹ Instituto Nacional de Transparencia, 2022, julio 14, <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/>

Geográfica (SNIEG) y de captar información estadística y geográfica básica de manera oportuna y veraz que coadyuve a la toma de decisiones en el país.

La promulgación de la Ley del Sistema Nacional de Estadística y Geografía (LSNIEG), establece las bases para consolidar los esfuerzos de recuperación ordenada de todos los datos que las diferentes instituciones de Estado producen a fin de poderlos explotar estadísticamente, así como producir aquella información con carácter de interés nacional, como la que obtiene a través de los Censos Nacionales.

El cumplimiento de todas las responsabilidades institucionales señaladas anteriormente se garantizarán reactivando el proceso *natural* de renovación de cuadros, integrados por servidores públicos conocedores de nuevas técnicas, de la ciencia de datos, sistemas de georreferenciación, y en general de conocimientos estadísticos y geográficos que impulsen y consoliden el trabajo institucional en los lugares de vanguardia que siempre ha ocupado.

Lo anterior es importante, en tanto el INEGI es una institución de alto valor tecnológico, responsable del acopio de la información estadística y geográfica que el país requiere para conocer la estructura económica, sociodemográfica y de gobierno, así como para conocer la caracterización de múltiples fenómenos sociales que afectan a los mexicanos.

Mantenernos en la vanguardia de la producción de información estadística y geográfica permitirá continuar apoyando el diseño y la implementación de políticas públicas que subsanen los problemas nacionales y fortalezcan la vida democrática del país. Se considera alcanzar lo anterior rescatando la experiencia de aproximadamente 40 años de trabajo profesional que acumula actualmente el personal del INEGI, haciendo una transferencia ordenada de las responsabilidades que el Instituto tiene encomendadas en la coordinación del Sistema Nacional de Estadística y Geografía (SNIEG) a las nuevas generaciones de servidores públicos.

Se pretende visibilizar una problemática social importante en el ámbito laboral de la administración pública federal, que se convierta en objeto de análisis de la sociología del trabajo en el país, fortaleciendo los esfuerzos inherentes a la reforma del sistema pensionario nacional, que garantice los derechos de los trabajadores y la viabilidad económica y social de su aplicación.

También se pretende empezar a nombrar -conceptualizar- la principal problemática laboral que enfrentan actualmente los servidores públicos, en el marco de la ausencia de un sindicalismo activo que defienda sus derechos.

En el contexto de un trabajo de investigación llevado a cabo con el acompañamiento del programa de Progrado, a fin de concluir mi proceso formativo en la Maestría de Política y Gestión Pública, me propongo averiguar las razones de los servidores públicos con posibilidades de jubilación para no hacerlo y conocer si, efectivamente, las actualmente condiciones de jubilación, son la razón principal para que eso

ocurra. Las actuales condiciones de jubilación consideran, además de los años de servicio y la edad del trabajador, calcular el monto de la pensión a partir del sueldo base tabular.

Con base en lo anterior se trabajará el siguiente objetivo general:

- Analizar el impacto que tiene en las instituciones y en los servidores públicos la aplicación de un sistema de pensiones deficiente, a través del estudio de caso del INEGI.

Marco Teórico

A efecto de poder conceptualizar correctamente el problema de las jubilaciones en el INEGI, en este apartado abordaré elementos teóricos del neoliberalismo, en tanto corriente ideológica del capitalismo actualmente vigente, y del posmodernismo, que incidió en la implementación de las condiciones neoliberales, en la estructura económica y social del mundo y del país. Desde ese marco ideológico, analizaré, en las líneas siguientes, la forma en que la administración pública, el concepto de trabajo, la seguridad social y los derechos laborales se vieron impactados.

Neoliberalismo

En la década de los años ochenta del siglo XX, cuando se crea el INEGI, el Estado de bienestar caracterizado por operar una política económica de tipo redistributiva, a través del ejercicio de un fuerte gasto social orientado a la estructura de bienestar de la población, estaba entrando en crisis en prácticamente todo el mundo. La crisis de este modelo fue lo que impulsó a las economías del mundo hacia el neoliberalismo, con su control de precios y de salarios y cambio de las políticas de asistencia social por las medidas de austeridad estatal (Harvey, 2007, p.18).

En efecto, diferencia de las prácticas políticas, económicas y sociales del Estado de bienestar, Harvey (2007) dice que el neoliberalismo abraza

el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercado libre y libertad de comercio” como la mejor manera de garantizar el bienestar de la sociedad (p.18).

En este contexto, el Estado neoliberal tiene como misión crear y preservar las condiciones para el crecimiento de acumulación de capital, lo que incluye el abandono de las políticas sociales diseñadas para disminuir las desigualdades, el control del mercado de trabajo, a través de la contención salarial y de restringir al máximo el derecho a la sindicación (Harvey, 2007, p. 12).

De acuerdo con esta teoría, la intervención Estatal en los mercados debe ser mínima, entre otras cosas, a fin de que no esté en posibilidades de obtener información sensible respecto a los ciclos económicos, que pueda ser utilizada a favor de los servidores públicos. El neoliberalismo entraña una ética de mercado permeada por la temporalidad de contratos en todos los ámbitos de la vida humana y no sólo en la esfera económica (Harvey, 2007, p.7-8).

Posmodernismo

Follari (2020) señala que en el mismo lapso en que el neoliberalismo imponía sus condiciones, la cultura posmoderna permeó en Latinoamérica, principalmente en las clases medias y altas, por lo tanto, los resultados para la región fueron nefastos, en tanto la condición cultural posmoderna permitió la implantación de los postulados económicos del neoliberalismo sin cortapisas, por la nula resistencia a tales cambios que propició. Por su parte, Rivadeneyra (2017) señala, en este mismo plano general, que lo más importante del posmodernismo en el contexto capitalista, es "... el paso de una economía de producción a una economía de consumo. La revalorización de la naturaleza y la defensa del medio ambiente se mezcla con la compulsión al consumo" (p.72).

Los planteamientos anteriores implican que los discurso neoliberales y posmodernistas se tocan en el plano de lo individual, de lo flexible, de la importancia del mercado - expresado en el párrafo anterior en relación a la vuelta al consumo- como agente regulador de economía y de lo social, desplazando al trabajo, al trabajador y a la lucha de clases como instrumentos para la consecución de mejores condiciones de vida de los trabajadores.

El posmodernismo se caracteriza también por el abandono de la creencia en las utopías sociales previas, como el marxismo, que proponían cambios sociales estructurales a través de la lucha de clases, por el contrario, en el posmodernismo se presta atención a lo microsocioal, a la sociedad civil y se da impulso a los movimientos sociales etiquetados como nuevos, En lo posmoderno, tienen lugar las acciones sociales reivindicatorias inmediatas como las feministas, las ambientalistas, las de diversidad sexual, etcétera, que no pasan por procesos de organización muy estructurada y de acumulación de fuerza, como las que caracterizan a las luchas obreras, y que se entablan a través de los sindicatos (Follari, 2020).

Estos movimientos sociales aparecieron, como sustitutos de las clases sociales, con lo que muchos intelectuales pensaron que podían sostenerse únicamente con movimientos aislados de la sociedad civil. Pero los movimientos sociales de la sociedad civil, regularmente sostienen demandas de un determinado conglomerado social, como el caso de los ambientalistas, luchando por las energías limpias, no por la estrategia nacional de abastecimiento energético. Es decir, los movimientos sociales no realizan planteamientos de cambios sociales generales, tienen luchas muy específicas, que no terminan de impactar el todo social (Follari, 2020).

En relación a los movimientos sociales, que han estado teniendo lugar en los últimos años en todo el mundo, en contraposición con la lucha de clases, existen posiciones encontradas, como hemos visto, Follari (2010) los minimiza, señalando que en relación a la categoría de nuevos movimientos sociales, que más que nuevos por el tipo de las demandas que enarbolan, responden a un período de crisis de los

estudiosos de las ciencias sociales que se quedaron sin discurso ante el fracaso de la promesa socialista representada por la caída del muro de Berlín y la desintegración de la Unión Soviética.

Sin embargo, Rivadeneyra (2017) y Castells (2003), los ven como una opción de movilización de la sociedad civil ante el debilitamiento de los trabajadores como clase, que trajo el neoliberalismo, aparejado de la pérdida de capacidad de negociación de los sindicatos. Al respecto Rivadeneyra (2017) dice que los movimientos sociales juveniles del posmodernismo, se tornaron posteriormente políticos y derrocaron sistemas políticos, y Castells (2003) señala que son proyectos alternativos de resistencia que están adoptando diferentes estrategias y vías de acción. En lo personal, considero que son opciones, los nuevos movimientos sociales y el movimiento obrero, que en lo sucesivo tendrán que convivir en la lucha por las reivindicaciones sociales y económicas.

Administración Pública

En este contexto macroeconómico y político, y dado que el INEGI perteneció a la Administración Pública Federal desde su nacimiento (1983) y hasta la declaración de su autonomía constitucional (2008) se rescatan algunos apuntes acerca de la Administración Pública desde la posición teórica que sustenta que ésta es parte de las Ciencias Sociales en tanto tiene objetos y métodos de investigación propios, en contraposición a la postura que reduce a la Administración Pública al estudio de los procesos instrumentales o de operativización similares a los que eficientizan el desarrollo del sector privado, donde conceptos como calidad, cliente y valor adquieren especial importancia en una economía de libre mercado enarbolada en el neoliberalismo (Uvalle, 2009, p.74).

Recordemos que en los años 80 del siglo XX, a fin de lograr una reestructuración de su deuda externa, México se vio obligado a seguir los mandatos del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, tendientes a la instauración de un Estado de corte neoliberal, como venía ocurriendo en varios países en vías de desarrollo en la misma época. En efecto, Latinoamérica fue obligada a seguir todas esas conductas neoliberales, a pesar de que sus países no tenían el mismo nivel socioeconómico y tecnológico que el resto del mundo, lo que ocasionó mayores daños en sus poblaciones. (Rivadeneyra, 2017)

Tales mandatos estaban orientados a crear las condiciones para el fortalecimiento de la acumulación de capital por parte de capitalistas; en ese sentido, existía una discusión teórica acerca de la necesidad de replantear la Administración Pública, bajo el supuesto de que se había quedado corta ante las exigencias que imponía la cercanía del siglo XXI: con la economía de mercado, la innovación tecnológica, la globalización y las presiones económicas y sociales que implicaba. Se requería que la administración pública burocrática (centralizada, vertical, rutinaria, obesa) cediera espacios a una administración más eficaz y funcional, que asegurara las condiciones de crecimiento del capital y la estabilidad social y política (Uvalle, 009, p.76).

A finales del siglo XX el saldo administrativo del estado contemporáneo denotaba problemas -déficit de gestión- de funcionamiento que son exaltados por las posturas mercantiles y gerenciales de la nueva gestión pública sobre la base de la “*reinvención del gobierno*” (Uvalle, 2009, p.77; énfasis en el original)

Estas fueron las condiciones que propiciaron la reforma de la administración pública burocrática con la lógica de aplicar “prácticas de Nueva Gestión Pública apoyadas en la lógica del mercado, con el fin de enfatizar la calidad de los procesos, la producción del valor administrativo el reordenamiento financiero del Estado” (Uvalle, 2009, p.78) .

Diego (2008), coincide en señalar que, en efecto, en las reglas del juego de la estrategia del neoliberalismo (globalización),

para el ámbito de gobierno y de administración pública existen una serie de instrumentos agrupados en la corriente denominada Nueva Gestión Pública (NGP) que consiste, básicamente, en aplicar las técnicas de la administración privada al ámbito público” en donde, para empezar, el administrador se vuelve gerente y el ciudadano cliente (p.160).

Diego (2008) también reconoce que la NGP exigía que el Estado disminuyera los campos donde su participación fuera prioritaria, que eliminara leyes, sobre todo en el comercio, que se redujera el aparato estatal a base de contratos temporales y se redujera el número de instituciones públicas privatizando servicios públicos.

En términos generales, Uvalle (2009), señala que la reforma citada de la Administración Pública, además de la reducción del aparato estatal por presiones del capital, incluye un cambio en el estilo de gobernanza, lo que implica necesariamente un cambio en el equilibrio del poder, en el que ahora juegan un papel importante las organizaciones de la sociedad civil y sus contribuciones a la definición de la agenda pública.

Así, no sólo se trata de modificaciones en la forma de operar los asuntos del Estado y el orden en sus ejercicios presupuestales. Implica, también, el abandono de las prácticas autoritarias, centralizadas, de las estructuras horizontales y la falta de transparencia en el quehacer público.

Para Uvalle (2009), a principios del siglo XXI, entre las tendencias que estaban presentes en la Administración Pública, se encontraba la de gestión pública y la responsabilidad y la de implementación de capacidades públicas.

En la caracterización de la tendencia relativa a la gestión pública y la responsabilidad se destaca que la importancia de la gestión pública de las organizaciones de la administración descansa en su carácter

institucional, técnico y tecnológico para lograr los objetivos y metas que aseguren el éxito en la implementación de las políticas públicas, todas ellas competencias necesarias en los equipos de profesionales que las ejecutan (Uvalle, 2009, p.91).

En cuanto a la implementación de las capacidades públicas, es alusiva a los compromisos que tiene la administración pública con la calidad de vida de los ciudadanos toda vez que es la responsable de la ejecución de las políticas públicas que atienden los problemas sociales que los aquejan. (Uvalle, 2009, pp. 91-94).

La implementación y fortalecimiento de las capacidades públicas, se relacionan con el orden social y político, en tanto son el garante de la implementación de las políticas públicas que aseguran la calidad de vida y el orden social de una comunidad y tiene que ver con la capacidad instalada a partir de los recursos con que cuenta: "...capital humano, decisiones, aptitudes, información, recursos, tecnologías y acciones que, al conjugarse, aseguran que la respuesta de gobierno sea no sólo consistente, sino de alta eficacia..." (Uvalle, 2009, p. 96).

El éxito de la instrumentación de las política públicas en beneficio de la población, también depende de una correcta elaboración de las mismas, se requiere que las políticas públicas estén diseñadas sobre la base de datos duros que soporten sus argumentaciones y estrategias de mejora, por ello es relevante que el Instituto tenga garantizada la solvencia técnica de su planta laboral, para asegurar el cumplimiento de su misión de generar información de calidad, oportuna y veraz, para la toma de decisiones.

La declaración del INEGI como órgano constitucional autónomo en el 2008, parece obedecer al apoyo en la implementación de las reformas neoliberales que el país tuvo que adoptar, tras la crisis financiera de los años 80, además de fortalecer la probidad técnica institucional y la independencia de los poderes de la federación, durante la generación y publicación de información estadística y geográfica de interés nacional, continúa realizando actividades altamente especializadas y técnicas sin subordinación a ningún otro poder del Estado (Ruíz, 2017).

Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo (2022) del país se anota que "...se entiende como trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador..." y se le asocian una serie de derechos, también considerados muchos de ellos como derechos humanos, entre los que se cuenta el derecho a la seguridad social y a los derechos colectivos de los trabajadores.

A fin de comprender mejor el posicionamiento del trabajo en el neoliberalismo retomé un breve recuento de las formas que ha tomado el concepto históricamente. Hasta la segunda mitad del siglo XIX, señala De la Garza Toledo (2003), el trabajo fue considerado como creador de valor y situado en el centro

de los análisis, alrededor del que giraban todos los otros componentes del ciclo económico, como la circulación y/o el consumo. Lo importante en esta época era el modo de producción y la generación de plusvalía que ahí se generaba. En ese momento el trabajo industrial está en el centro de la discusión bajo la consideración de que las otras actividades, como la de los servicios, están subordinadas a la actividad industrial que es donde se crea el valor.

La segunda etapa del concepto del trabajo, se sitúa entre la segunda mitad del siglo XIX y la crisis del 1929, en ese periodo el trabajo es relegado de su centralidad por el mercado. Ahora el énfasis es puesto por los economistas, en la utilidad marginal del trabajo fijada por la oferta y la demanda. Ya no se reconoce la lucha de clases y su potencial subversivo. El periodo siguiente, de 1929 a los años sesenta, es el tiempo del Estado benefactor y la seguridad social con los que se intentó controlar los impactos sociales de la crisis económica de ese año. Aquí el trabajo pasa de ser actor social a ser considerado como institución, tras reconocer que los conflictos del capital y el trabajo no se dirigirían naturalmente al equilibrio, se crearon instituciones que pudieran regularlo. La clase obrera y sus organizaciones, se consideran capaces de proponer estrategias de equilibrio más allá de las regulaciones del mercado. (De la Garza Toledo, 2003).

Finalmente, con la llegada del neoliberalismo el trabajo vuelve a situarse en el mercado bajo el principio de flexibilidad. Flexibilidad aplicada a todos los aspectos de la vida de los trabajadores: de la seguridad social, de la movilidad en el empleo, de la entrada y salida de empresas, de las negociaciones contractuales, etcétera. La flexibilidad aplicada con algún nivel de consenso entre la partes involucradas, se acuerda entre trabajadores y empresarios la forma de operar ante la nueva situación de competencia global, se hacen intervenir en las negociaciones cuestiones morales para llegar a acuerdos de grupo en aras de la productividad. El neoliberalismo está significando para el ámbito del trabajo dos cosas, por un lado, nuevas formas de organización, el debilitamiento de los sindicatos, la introducción de nuevas tecnologías, nuevos sistemas de calificaciones para los trabajadores y, por otro lado, la precarización del empleo traducida en inseguridad en el empleo y en la pérdida de prestaciones (De la Garza Toledo, 2003).

En el entorno anterior, ahora interesa conocer como el trabajador hace un uso racional de los recursos con los que cuenta y se vuelve altamente competitivo para generar rendimientos -salarios- que satisfagan todas sus necesidades actuales y, que simultáneamente, le permitan prever lo necesario para satisfacer sus necesidades de salud y de vejez en el mercado, sin necesidad del apoyo de las políticas externas de carácter redistributivo. Así, queda el trabajador solo, respondiendo a las tensiones del mercado, de acuerdo con Michel Foucault, citado por Guerrero (2002), convertido en “...en capital humano cuyo valor estará permanentemente ligado a los esfuerzos que haga para ser más competitivo” (p.18).

También, en relación al nuevo contexto del trabajo en el neoliberalismo, Giddens (2014) señala que la inseguridad laboral, se ha convertido en un tema recurrente de análisis en la sociología del trabajo, y advierte que esta asume muchas formas, no solo es el temor al despido, se incluyen el incremento de las

responsabilidades asignadas (por ejemplo, y/o los cambios en las mismas. Agrega que no puede dejar de señalarse, que periodos prolongados de inseguridad laboral se traducen en afectación a la salud de quien los padece.

Seguridad Social

Aunque hay datos acerca de acciones tendientes a subsanar las carencias de los más débiles desde la antigüedad. La seguridad social, en sentido estricto, es producto de un largo proceso originado en el siglo XVIII que ha pasado por diferentes etapas que van desde la autoprotección que buscaron los obreros de algunas actividades durante la Revolución Industrial, a la inclusión de trabajadores de otras áreas de la economía, como los servicios y de los trabajadores independientes, hasta alcanzar la cobertura de toda la población que estuviera en situación de indefensión debido a enfermedades, accidentes, la maternidad, la vejez y la muerte (Nugent, 1997).

Inicialmente, el apoyo estuvo a cargo de los propios trabajadores, de particulares y de la Iglesia, se implementaron diferentes sistemas de protección social, tales como, el ahorro privado, el mutualismo, el seguro privado, el seguro de accidentes de trabajo y la asistencia social. En 1883, en Alemania, Bismarck, consiguió que se aprobara un seguro obligatorio contra enfermedades y accidentes, para los trabajadores de la industria, diseñado, operado y financiado totalmente por el Estado. lo que se considera el primer paso en la construcción de la seguridad social en el mundo (Nugent, 1997).

Después de Bismarck, en 1942 -60 años más tarde- tuvo lugar un segundo antecedente importante para los programas de seguridad social en el mundo, y especialmente para América Latina, porque constituyó la base de los programas implementados en el subcontinente. Este antecedente tiene que ver con el sistema inglés de seguridad social diseñado por Beveridge que se caracterizó por incluir en el mismo al total de la población y no solo a los trabajadores (Tamez González y Moreno Salazar, 2003). México trató de emularlo con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y, más tarde con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Posteriormente, en 1958, en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se proclama a la seguridad social como un derecho

Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Nugent, 1997).

A la definición anterior le sucedieron muchas otras, durante los siguientes años, enarboladas por diferentes asociaciones, organizaciones e instituciones dedicadas a la seguridad social, hasta llegar al derecho de la seguridad social con principios, que si bien no son exclusivos de este tipo de derecho, si han contribuido a su consolidación.

También es conveniente señalar que los regímenes de pensiones son parte de la seguridad social, en tanto atienden una de las vulnerabilidades del ser humano, como lo es la vejez, en ellos se estipulan las condiciones de jubilación aplicables a los trabajadores. Mazzuccheli (2019) opina que los regímenes de pensiones basados en la capitalización individual de los ahorros de los trabajadores en los sistemas financieros, son el más claro ejemplo de un producto de las reformas neoliberales, que crea un mercado donde antes existía la participación Estatal. La privatización de las pensiones, y el hecho de convertir los ahorros de los trabajadores en mercancía, trae graves consecuencias en la calidad de vida y el bienestar en la vejez, sobre todo de las clases medias y a los más pobres.

En el caso específico del sistema de seguridad mexicano, Santiago Levy considera, que uno de sus principales problemas, es el del financiamiento que recae en los trabajadores asalariados, el gobierno y las empresas, que todo el sector informal de la economía no contribuye y, por lo tanto, lo hace incosteable. Dice que es "...un sistema de seguridad social disfuncional, ineficaz para proteger a los trabajadores contra riesgos y costoso en términos de productividad y crecimiento" (Levy, 2018, p.297).

Derechos Laborales

Patlán (2016) rescata, en relación a la definición de trabajo digno y decente, y como sustento de la dignidad humana del trabajador que subyace en el concepto, tres categorías que engloban los aproximadamente 26 derechos laborales incluidos en la Declaración de Derechos Humanos de 1948 (p.123). A saber, todos aquellos relativos a la libertad y no discriminación por ningún motivo, los que tienen que ver con la seguridad social y los salarios justos y los inherentes al respeto de la dignidad humana. Los derechos laborales incluyen, entre otros, la protección contra el despido, el derecho a la formación profesional, a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y a la seguridad social. (p.123).

Añez (2004) aborda el tema de los derechos laborales en el estado de bienestar señalando que en el mismo, los empresarios y la clase trabajadora buscaban espacios para obtener sus objetivos. Los empresarios, por su parte, buscaban maximizar los rendimientos del capital y los trabajadores, por la suya, buscaban obtener los beneficios inherentes a la seguridad social que mejorara su calidad de vida. Este conflicto se resolvió, como ya hemos visto antes, con la intervención del Estado social "regulador de la economía y del conflicto social" (p.4).

Del conflicto social también, porque en ese lapso, las primeras décadas del siglo XX, se reconoce a los trabajadores como clase social, dándole a sus organizaciones reconocimiento político, recordemos el período del Presidente Lázaro Cárdenas en México, por ejemplo, y la conformación del Partido Revolucionario Institucional que incluían a los sectores obrero, campesino y popular. Los sindicatos en ese periodo orientaron sus esfuerzos a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores a través de la consecución de mejores salarios, de la firma de contratos colectivos de trabajo, de la reducción de la jornada de trabajo y del acceso a la seguridad social que brindaba el Estado, así como el pago de prestaciones. La colaboración entre capital y trabajo fue posible en este periodo, porque la ausencia de conflictos laborales conseguida con este pacto favorecían la acumulación capitalista (Añez, 2004).

En este contexto el Estado implementa los sistemas de seguridad social, al tiempo que incorpora a los sindicatos a las estrategias estatales, por lo que estos institucionalizan sus luchas y las orientan a los esfuerzos por participar del consumo que los inserte en la lógica del mercado y la economía. En el caso mexicano la seguridad social está restringida por la condición laboral, es decir, sus beneficios solo existen formalmente para la clase trabajadora, excluyendo al resto de la población (Añez, 2004). Aun así, llega el momento que el Estado, por la carga social que se autoimpuso y por las condiciones internacionales, es incapaz de cumplir los compromisos adquiridos y entra en crisis dando paso a las condiciones del Neoliberalismo en el manejo de los derechos laborales.

Siguiendo a Añez (2004), podemos decir que en el neoliberalismo se procede al desmantelamiento del Estado, que ahora es visto, entre otras cosas, como “obstaculizador de la expansión del capital a escala mundial...y en el tratamiento de la fuerza de trabajo imponiéndose la flexibilización para la reducción de los costos de trabajo” (p.7). La flexibilización impacta, tanto a las tareas como a los beneficios de los trabajadores, lo que implica la reducción del trabajador a la individualidad, se contratan a tiempo parcial o con contratos eventuales y prácticamente con nula seguridad social.

El Estado pierde su función de regulador de la economía y del bienestar social, se reduce al mínimo cediendo el espacio al capital privado que privatiza y mercantiliza gran parte de los servicios sociales. Lo anterior, solo es posible reduciendo las expresiones de las organizaciones políticas y sociales; los sindicatos, pierden toda su fuerza negociadora, sin embargo, como dice Castells (1999) respecto a los nuevos movimientos sociales: “...la movilización reacciona contra la impotencia y los proyectos alternativos desafían a la lógica imbuida en el nuevo orden global...estas reacciones y movilizaciones...se presentan en formatos inusuales y avanzan por vías inesperadas...” (p.92)

Los servicios de salud y los seguros de pensiones que son parte de la seguridad social, se privatizan, y se deja al Estado, solo la asistencia social de los más pobres, porque no son rentables para el capital. En el caso de los seguros privados, está el seguro obligatorio de capitalización individual, del que ya habíamos hablado antes en este trabajo, que consiste en entregar los ahorros de los trabajadores a los bancos para su

gestión, por lo que ahora la seguridad social de la que pueda gozar el trabajador proviene del sector privado (Añez, 2004)

Añez (2004) señala algo importante respecto al interés inicial de este trabajo, cuando apunta que se ha dado por incrementar los impuestos a los trabajadores formales para poder costear “los beneficios sociales y programas de asistencia planificados para los excluidos del mercado laboral” (p.9) lo que no es una medida que resuelva el problema de pobreza que las condiciones neoliberales imponen al mercado de trabajo y solo acentúan la inequidad del sistema de seguridad social nacional.

Marco metodológico

Como se ha venido planteado, el propósito principal de este trabajo es investigar las razones que tienen los cuadros técnicos y directivos del INEGI para no jubilarse aun cuando reúnen los requisitos para hacerlo. Para cumplir con el objetivo se emprendieron acciones del carácter documental y empírico que se detallarán a continuación.

Técnicas de investigación utilizadas

En primera instancia se llevó a cabo una revisión documental para la construcción del marco teórico y la caracterización del sistema de pensiones en México, así como para rescatar los principales elementos definitorios del INEGI y sus actividades. La búsqueda bibliográfica y documental se realizó con la ayuda de Tesoros del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) y de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Su utilización me sirvió para localizar los textos más idóneos para abordar los temas de interés, a partir de palabras clave como: administración pública, seguridad social, sistema de pensiones, servidor público, entre otros.

En segunda instancia, y a fin de conocer exactamente las características de la plantilla laboral del INEGI, se realizaron consultas al mismo Instituto a través de la plataforma del Instituto Nacional de Transparencia.

El corte temporal solicitado para la integración de los datos fue el 31 de diciembre de 2021 debido a que en ese año no se llevó a cabo ninguno de los tres censos nacionales: económico, agropecuario y/o de población, que emplean grandes cantidades de personal eventual que podrían sesgar los datos.

En ese medio se solicitó información del total de la plantilla del INEGI a nivel nacional, tanto de personal eventual como permanente, por sexo, por edad, por fecha de ingreso, por nivel salarial, por escolaridad, por lugar de adscripción, etcétera. Las consultas se realizaron el 14 de julio, el 24 de agosto y el 9 de septiembre del presente año. Para organizar la información se utilizó la herramienta de *Tablas Dinámicas* de Excel para crear tablas y gráficos.

Como parte del componente empírico, se realizó una entrevista cualitativa semiestructurada a una persona que se jubiló hace cuatro años, a fin de conocer los motivos que la impulsaron a hacer una carrera profesional en el Instituto, identificar su percepción de las condiciones de jubilación vigentes en el Instituto, averiguar qué ventajas y desventajas piensa que tiene el hecho de que muchos compañeros que están en edad de jubilarse no lo hayan hecho aún y, por último, conocer como adquirió las competencias que le fue exigiendo el Instituto a través de los años para lograr las metas institucionales, por ejemplo, el uso obligado de las tecnologías de la información. Este ejercicio metodológico tuvo una duración de aproximadamente una hora. y me dio pautas para desarrollar los temas a abordar en los grupos focales.

En el mismo sentido, se revisaron con dos grupos focales, respectivamente, los siguientes temas,:

- Identificar las motivaciones que los hizo hacer una carrera en el instituto
- Indagar como adquirieron las competencias técnicas y profesionales que su carrera en el Instituto les fue exigiendo y como enfrentaron el proceso
- Conocer las razones para no jubilarse
- Investigar las ventajas y desventajas que consideran tiene para el Instituto el hecho de que muchos de nosotros no nos hayamos jubilado a pesar de poder hacerlo

Esos ejercicios tuvieron como objetivo principal indagar los motivos que están detrás de cada una de esas decisiones y conocer su percepción del fenómeno. Las entrevistas con los grupos focales tuvieron una duración de una hora diez minutos y una hora aproximadamente.

Conviene señalar que inicié la entrevista solicitándoles a los participantes autorización para grabar la sesión, les expliqué que estaba llevando a cabo una investigación académica a título personal y que agradecía su apoyo. Acoté que en la presentación de resultados se mantendría en anonimato la identidad de los participantes. Aproveché para señalar que se pretendía que tuviéramos una charla acerca de temas que les iría proponiendo a lo largo del ejercicio, que se sintieran con la libertad de intervenir cuando quisieran -pidiendo la palabra previamente- para comentar las ideas de los compañeros o sumar otras propias.

Algo digno de destacar es que los temas planteados durante las entrevistas tenían una lógica acertada, ya que las respuestas nos fueron llevando, en más de una ocasión, a obviar la formulación de la siguiente pregunta por que los participantes ya habían adelantado las respuestas.

A continuación se les invitó a iniciar su participación señalando algunos datos de su perfil sociodemográfico tales como edad, estado civil, profesión, puesto, antigüedad en el empleo y modalidad de jubilación adoptada; con la finalidad de tener un perfil básico de los participantes.

Así, se pudo caracterizar a los participantes en el estudio de la siguiente forma: en el caso de la entrevista individual, la informante era mujer, en unión libre, profesionista, de 58 años de edad. Los ocho participantes de los grupos focales, eran tres mujeres, cinco hombres, seis de ellos casados, una persona viuda, otra en unión libre, todos son profesionistas, solo uno de ellos reportó tener estudios de posgrado, tienen un promedio de 33 años de servicio y sus edades oscilan entre los 61 y los 63 años de edad.

Las entrevistas cualitativas permiten conocer la percepción del informante sobre algún asunto determinado y su contexto: “la entrevista es, ante todo, un mecanismo controlado donde interactúan personas: un entrevistado que transmite información, y un entrevistador que la recibe, y entre ellos existe un proceso de intercambio simbólico que retroalimenta este proceso” (Vela, 2001, p.66).

Las ventajas de la entrevista cualitativa consisten en que brindan la posibilidad de rescatar las experiencias, sentimientos y, en general la forma en que percibe nuestro sujeto de estudio un fenómeno en particular. La limitación estriba en su carácter único, en la imposibilidad de hacer generalizaciones con certeza a partir de ellas.

La entrevista semiestructurada cuenta con un guion, pero al mismo tiempo ofrece libertad al investigador de plantear nuevas preguntas de temas emergentes durante la entrevista. De la misma manera, el entrevistado tiene libertad de abordar otros tópicos para definir el contenido de la conversación. El entrevistador deberá estar atento de que no se disperse demasiado, manteniéndolo enfocado. En los grupos focales se aplican las mismas condiciones que en la entrevista semiestructurada individual; hay un guion de preguntas, pero también existe total libertad para que los entrevistados abunden en sus aportaciones sobre temas afines al tema central propuesto inicialmente por el investigador y/o entrevistador. En el orden de las participaciones de los entrevistados también hay total libertad (Vela, 2001, p.77).

En los grupos focales se integraron cuatro servidores públicos en cada uno. El primero de ellos -al que en lo sucesivo denominaremos como Grupo A- tuvo la característica de agrupar servidores públicos con nivel de mando, subdirectores y jefes de departamento, que ya cuentan con la edad y años de servicio reglamentarios para jubilarse, pero que siguen activos en la Institución.

El segundo grupo -Grupo B-, integrado por personas con posibilidades de jubilación que actualmente siguen trabajando, pero en este caso, de nivel de técnico superiores (conocidos en la Institución como enlaces).

Los integrantes de ambos grupos, adicionalmente, tienen en común que prácticamente todos pertenecen a unidades administrativas de estadística, que junto con las unidades administrativas geográficas, constituyen las áreas sustantivas del INEGI. Las características de los grupos son las siguientes:

Grupo Focal A. Servidores públicos con nivel de mando medio.

PARTICIPANTES	SEXO	EDAD	PUESTO	AÑOS DE SERVICIO
Participante 1	MASCULINO	62 años	SUBDIRECTOR	36 años
Participante 2	FEMENINO	63 años	SUBDIRECTOR	29 años
Participante 3	MASCULINO	61 años	SUBDIRECTOR	37 años
Participante 4	MASCULINO	61 años	JEFE DE DEPARTAMENTO	33 años

Grupo Focal B. Servidores públicos con nivel de enlace

PARTICIPANTES	SEXO	EDAD	PUESTO	AÑOS DE SERVICIO
Participante 5	FEMENINO	56 años	ENLACE	30 años
Participante 6	FEMENINO	64 años	ENLACE	30 años
Participante 7	MASCULINO	61 años	ENLACE	37 años
Participante 8	MASCULINO	67 años	ENLACE	28 años

Es importante señalar que las reuniones tuvieron lugar de manera virtual a través de las plataformas ZOOM y TEAMS respectivamente en septiembre del 2022. Este tipo de prácticas, las reuniones a través de plataformas digitales, es herencia de la pandemia de COVID que aun vivimos; utilizar este medio de reunión es aparentemente más ágil y práctico que propiciar reuniones presenciales, y es una técnica a la que todos los invitados a este ejercicio están acostumbrados.

En el caso de la primer grupo tuvimos algunas dificultades técnicas para que todos los invitados se incorporaran y/o accedieran puntualmente a la reunión debido a que no estamos tan familiarizados con la plataforma ZOOM, ya que institucionalmente utilizamos TEAMS. De hecho, dos compañeros que ya habían confirmado su participación en el ejercicio no pudieron conectarse. Una vez superados los problemas iniciales los participantes se desarrollaron con naturalidad y confianza ante las cámaras, micrófonos y grabación.

La entrevista con este primer grupo, el Grupo A de mandos medios, tuvo una duración aproximada de una hora 20 minutos. Elegí el horario vespertino, fuera de las oficinas, después de la jornada de trabajo institucional, lo que propició, a pesar del cansancio, un ambiente relajado y participativo. En el caso de Grupo B de enlaces, la entrevista duró aproximadamente una hora y fue menos participativa que la de los mandos medios. En el caso de la entrevista individual, ésta tuvo lugar en el domicilio de la entrevistada, en un ambiente totalmente relajado, en su terraza, acompañada de una taza de café, lo que propició una charla rica en información.

Las sesiones, tanto de la entrevista individual como de los grupos focales, fueron grabadas y posteriormente transcritas totalmente. En el caso de la información de los grupos focales fue organizada para su análisis en una tabla de trabajo que ordenaba, en una columna los temas abordados, y en las siguientes columnas las participaciones alusivas a cada tema de cada grupo focal y de la entrevista individual, según recomendación metodológica de Bertoldi, et al. (2006), Boucher (2003), Cameron (2005) y Diaz (2005), en Escobar, J. & Bonilla-Jiménez, F. I. (2009) p.60 y61)

Capítulo 1. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Contexto.

En el presente capítulo se delimitan las fases del Modelo de Producción de Información Estadística y Geográfica (MPEG), que ordena las actividades sustantivas en el INEGI, a manera de presentación del quehacer institucional, en términos de los procesos por los que atraviesa la producción de información estadística y geográfica. La presentación del MPEG, pretende complementarse con datos estadísticos relativos a su planta laboral en el capítulo siguiente. La intención es que el lector pueda tener una idea de las características generales del INEGI, que le permita dimensionar de mejor manera la problemática que se plantea respecto a los regímenes de jubilación, en los dos sentidos de la pregunta de investigación que guía este trabajo, en términos de los impactos en la calidad de vida de los trabajadores afectados y en términos de los impactos a la Institución.

Enseguida se presentan las principales características del sistema de seguridad social en el país, donde se encuentran inmersos los regímenes de pensiones que nos afectan, para concluir con las principales características y problemáticas de estos. Cierro el capítulo con algunas reflexiones sobre la situación sindical en el Instituto.

1.1 Modelo de Producción Estadística y Geográfica (MPEG).

El necesario equilibrio, entre las demandas de una sociedad conocedora de sus derechos y obligaciones, con una economía que requiere de información para apoyar su crecimiento, pasa obligadamente por la profesionalización de los servidores públicos encargados de producirla. En el caso del INEGI, las capacidades públicas se traducen en servidores públicos especialistas en cada una de las diferentes fases del Modelo de Producción Estadística y Geográfica (MPEG) y todos sus saberes transversales. El modelo se divide el proceso de producción en ocho fases (INEGI, 2018, p.2).

La *Fase Documentación de Necesidades*, que entre otras cosas, incluye las sesiones de los comités especializados en diferentes temas estadísticos y las consultas públicas a través de las cuales el Instituto recibe de los diferentes sectores de la sociedad: académico, privado y público, el tipo de datos que les interesa conocer de cada uno de los programas de información que administra, involucra análisis de viabilidad de las propuestas, comunicólogos, expertos en relaciones públicas, en manejo de redes sociales, etcétera. (INEGI, 2018, p.7).

En la *Fase de Diseño* se definen las estrategias generales de captación de la información, de procesamiento de datos, de análisis de la producción y de los tipos de productos con se difundirá la información (INEGI, 2018, pp.8-10); las actividades anteriores, enumeración que no fue exhaustiva, implican el trabajo de servidores públicos especialistas en muestreo, diseñadores conceptuales de catálogos

diversos y de instrumentos de captación, de expertos en logística de campo para asegurar estrategias exitosas de cobertura del territorio en el caso de los censos nacionales y programadores de los sistemas de captación, seguimiento y análisis de datos.

La *Fase de Construcción* "...tiene como objetivo la construcción y prueba de la infraestructura informática, los componentes, aplicaciones y servicios de software, para crear un ambiente operacional completo que permita ejecutar la producción de información, así como la ejecución de pruebas que lo acrediten" (INEGI, 2018, pp.8-11); involucra expertos informáticos, programadores, en logística de campo y de capacitaciones para eventos masivos, entre otros muchos.

La cuarta Fase del modelo, es la *Fase de Captación*, e involucra el acopio de datos a través del levantamiento de encuestas, de censos nacionales y/o de visitas a fuentes informantes de registros administrativos. (INEGI, 2018, p.12). En la captación de información participan entrevistadores, censores, enumeradores y listadores de viviendas con amplia experiencia en el manejo de la entrevista, en el manejo de material cartográfico y en el conocimiento de estrategias de recorrido y reconocimiento de áreas geográficas para la correcta identificación de unidades de observación, mismas que pueden ser establecimientos económicos, viviendas y sus hogares o unidades de producción rural. En esta fase también participan validadores y críticos codificadores que cierran la brecha de la calidad después de las validaciones automáticas que hacen los sistemas informáticos en las primeras etapas del proceso.

La siguiente fase es la *Fase del Procesamiento* "...que tiene por objeto preparar los datos captados para el análisis mediante procesos de transformación como la clasificación, codificación, revisión, validación, edición e imputación de los mismos, conservando el registro de los procesos que transforman a cada dato de entrada. " (INEGI, 2018, p.12). En esta fase trabajan muestristas, actuarios, demógrafos, codificadores, validadores y expertos en el manejo de bases de datos.

La penúltima fase, es la *Fase de Análisis de la Producción*, en la que se asegura que la información obtenida es apta para su difusión. (INEGI, 2018, p.13). Como el nombre de fase lo implica, en ella intervienen analistas y expertos en el manejo de bases de datos y en el diseño y elaboración de productos de difusión y metadatos. Los servidores públicos a cargo de esta fase comparan los datos obtenidos por el programa de información en cuestión con datos sobre los mismos tópicos obtenidos de otras fuentes de información, tanto internas como externas, a fin de detectar desviaciones y explicarlas.

En la *Fase de Difusión*, se pone a disposición de la sociedad el conjunto de información a través de productos y presentaciones diversas. (INEGI, 2018, p.14). Los servidores públicos a cargo deben cuidar la calidad de la edición de los conjuntos de datos puestos en los portales de información previstos para ello, revisar las publicaciones impresas y poner a disposición de la sociedad los metadatos y metodologías empleadas. Y, por último se lleva acabo la evaluación de los programas para mejorar los procesos.

La presentación general de las fases técnicas para la producción de información, me permite reforzar la descripción del nivel de especialización que requiere la planta laboral institucional para la producción con calidad de grandes volúmenes de datos de infinidad de temas económicos, sociodemográficos, medioambientales, de gobierno y geográficos que permita a los tomadores de decisiones y a los responsables de la implementación con éxito de las políticas públicas decidir de manera informada, con conocimiento cabal de los fenómenos sociales que se deben atender.

Las capacidades técnicas de los puestos técnicos, operativos y de analistas de las diferentes fases del Modelo de Producción Estadística y Geográfica (MPEG) anteriormente descritas, se coordinan, dirigen, supervisan y apoyan a través de los puestos especializados de supervisión y control, tales como responsables de proyecto y jefes de departamento y directivos, así como subdirectores y directores de área quienes tienen a su cargo la administración y control de las actividades de cada fase. Cada fase es atendida por equipos de profesionales que han desarrollado su labor por muchos años, para diferentes tipos de programas de información y por lo tanto han acumulado mucha experiencia.

Sin embargo, es necesario destacar que, como se verá más adelante, la gran mayoría de los entrevistadores, codificadores, validadores, supervisores, responsables de proyecto, jefes de departamento, subdirectores y directores de área y cualquier otro puesto intermedio en el INEGI alrededor de 50 años de edad y al menos algunos 20 o 25 años de servicio en promedio. No perdamos de vista que el próximo año el INEGI cumplirá 40 años y que un porcentaje muy importante de su planta laboral actual ingreso al instituto en los primeros años de su existencia.

1.2 Seguridad social

En México, bajo el concepto de seguridad social se inscriben tanto los servicios de salud como los de pensiones, y se proporcionan por las mismas instituciones. Desde 1943, con la promulgación de la ley y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se atendió a empleados formales de empresas paraestatales, privadas o de administración social. Considerando accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada. De esta forma, el sistema pretendía ser integral cubriendo todas las etapas vulnerables de la vida, de acuerdo a los postulados de Beveridge con los que integró el programa inglés y, que decíamos antes, es un antecedente de los programas de seguridad social en Latinoamérica. En el mismo sentido, en 1959, se incorporan al régimen de seguridad social a los trabajadores del Estado, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales (ISSSTE) con la protección de los mismos conceptos que el IMSS, pero sumando el concepto de vivienda (Villareal & Macías, 2020, p.10).

El IMSS y el ISSSTE son los pilares del programa de seguridad social en el país. Desde la óptica de la cantidad de pensionados contributivos² aglutinaban, en el 2017, al 96% de los pensionados de México (75% y 21% respectivamente). También formaban parte del programa, Petróleos Mexicanos (Pemex), el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM); Luz y Fuerza del Centro (LFC) -hoy extinta-³ y la Comisión Federal de Electricidad (CFE), además de algunas universidades. (Villareal & Macías, 2020, p.27, cálculos propios con datos del cuadro 6).

Desde otro enfoque, y como muestra de la desigualdad del sistema de pensiones de país, tenemos que los pensionados de PEMEX, la CFE y Luz y Fuerza de Centro recibieron, en el 2017, por ejemplo, el 20 % del presupuesto de reparto⁴, a pesar de no tener ni el 1% de los pensionados en el caso de la CFE y Luz y fuerza del Centro, y menos del 2% PEMEX. Al interior de esas mismas instituciones, la desigualdad en el monto de pensión recibido entre sus integrantes también es fuerte, en la misma fecha, los jubilados de las instituciones mencionadas anteriormente “recibieron pensiones anuales de más de 680 mil pesos, aproximadamente, mientras que pensionados del IMSS cobraron, en promedio, 100 mil pesos anuales” (Villareal & Macías, 2020, p.12).

Hasta aquí, observamos que la universalidad de la seguridad social, como está definida de origen en el mundo y proclamada por nuestra clase política desde mediados del siglo pasado, esta comprometida en tanto, solo incluye a los trabajadores asalariados, y quedan excluidos todos los trabajadores cuenta propia, familiares, por honorarios, etcétera; de hecho, todos los trabajadores que conocemos como parte del sector informal, que en México representan un contingente importante. Además de una fuerte fragmentación por el número de instituciones que intervienen, se advierte que la desigualdad en los beneficios recibidos entre los trabajadores de distintas instituciones responsables de la seguridad social también es muy acentuada.

² “Las pensiones contributivas son prestaciones económicas con duración indefinida, generalmente vitalicia, y cuya concesión depende del cumplimiento de una serie de requisitos y de la existencia de una previa relación jurídica con la Seguridad Social, es decir, haber estado afiliado al sistema y haber cotizado un periodo mínimo. Consultado el 29 de julio de 2022, 17.00 horas <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/pension-contributiva.html>

³ El 11 de octubre del 2009 se dispuso su extensión por decreto presidencial.

⁴ “Los sistemas de pensiones de reparto, como su nombre sugiere, supone un pacto intergeneracional, en el que las personas trabajadoras activas financian las pensiones de las jubiladas. Es decir, se reparte el ingreso que se obtiene de las aportaciones de la población joven entrhttps://www.eleconomista.com.mx/opinion/Los-sistemas-de-pensiones-en-Mexico-pilar-obligatorio-de-reparto-20190319-0083.html la población adulta mayor” .19 mar 2019 <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Los-sistemas-de-pensiones-en-Mexico-pilar-obligatorio-de-reparto-20190319-0083.html>

Otro aspecto importante que debe analizarse, específicamente de los regímenes de pensiones, es el de financiamiento. En este sentido, el país siguió el modelo de Bismarck en Alemania, un modelo de contribución entre patrones y trabajadores, de donde se desprende el título de pensión contributiva para el caso de los trabajadores asalariados, pero en el caso de los trabajadores del sector informal, para los que los gobiernos federal y estatal, dado el carácter social de sus administraciones, han impulsado programas de salud, de pensiones para el retiro, de viviendas, becas de diferente índole, entre otros, financiados de la contribución general -por los que se les conoce como no contributivos- (Levy, 2017), en los que se inscriben todos los programas sociales de la actual administración pública federal.

Al impacto del sector no contributivo, en el financiamiento de la seguridad social, se suma el hecho de que pese a las últimas reformas al sistema de pensiones, se ha seguido incrementando el monto de las pensiones contributivas en los últimos 15 años, lo que se explica, porque el: "...90% de los pensionados todavía pertenecen al esquema de reparto, que presenta una tasa de reemplazo más alta, lo que se traduce en pensiones mayores (y) la segunda es que las pensiones contributivas se actualizan con la inflación..." (Villareal & Macías, 2020, p.35).

Por otra parte, dentro de los parámetros que modelan el sistema de pensiones, según señalan Villareal y Macías (2020), se encuentran la tasa de cotización que corresponde a las aportaciones que hacen los trabajadores formales, las empresas y el gobierno al sistema de pensiones, el monto de las aportaciones es un cierto porcentaje fijado sobre el *sueldo base*, la tasa de reemplazo que "...se refiere al nivel de pensión respecto del sueldo que cada trabajador recibe. En el esquema de reparto, la tasa de reemplazo está definida por la edad de retiro y la antigüedad o años trabajados..." y, por último, la edad de retiro, actualmente ubicada en 60 años (p. 57). El problema es que tanto lo que los trabajadores aportan al sistema de pensiones como lo que reciben de él, está calculado sobre el *sueldo base* que en la mayoría de los casos no corresponde a la ingreso neto mensual que en realidad reciben los servidores públicos, esta estrategia de evasión al pago correcto de pensiones, con su correlativo aporte de contribuciones, representa otro de serio problema del sistema de pensiones nacional. Según Levy (2017), esta estrategia de evasión también es utilizada ocasionalmente por las empresas y trabajadores en el sector privado, "se disfrazan los contratos asalariados como no asalariados...incumpliendo la ley" (p. 299).

De manera que, en efecto, el panorama del sistema de pensiones en México presenta retos importantes para los próximos tiempos en cuanto a la sostenibilidad financiera. En este año -2022- el monto de las pensiones pagadas en México representa el 11.8% del Producto Interno Bruto (PIB) de acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación aprobado. En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) representa el 63% de su presupuesto y para el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) el 70% (Rodríguez, 2022) pero también es cierto que existen varias generaciones de mexicanos afectados por la implementación de un sistema de pensiones desigual.

Villareal y Macías (2020) plantean que para resolver el problema del financiamiento de las pensiones es necesario "...implementar acciones en los cuatro pilares que componen el sistema mexicano de pensiones actualmente..." (p.13). El pilar 1 corresponde a las pensiones por reparto; el pilar 2: a las pensiones de capitalización individual; pilar 3: al ahorro voluntario y el pilar 0: no contributiva (p.7). En el 2017, la pensión no contributiva representaba ya el 5.7% de la pensión contributiva: 3,691,080 de 64,801,181 millones de pesos -en moneda corriente- (Cálculo propio con datos de SHCP, Cuentas Públicas en Villareal & Macías, 2020, p.38).

Otras propuestas para reformar el sistema de seguridad social, planteadas por Levy (2017), consisten en generar una cobertura universal de salud y pensiones, implementar un seguro de desempleo moderno, aumentar los impuestos al consumo y trabajar en la generación de consenso social y político que permita llevar a cabo las acciones necesarias para la reforma del sistema. Independientemente que el incremento de los impuestos al consumo tendría que ser un objeto de un cuidadoso análisis, definitivamente sería una solución para eliminar el problema de la segmentación de la población entre contributivos y no contributivos, además que la parte de construir el consenso nacional para diseñar, impulsar e implementar la reforma es también muy importante para poder conseguirlo.

1.3 Regímenes de pensiones en el INEGI

Actualmente existen dos regímenes de pensiones, por vejez, aplicables en el INEGI el de Cuentas Individuales y el Décimo Transitorio, ambos amparados en la Ley del ISSSTE que entró en vigencia el 1 de abril del 2007. En el artículo Décimo Transitorio de la Ley se estipula la edad mínima de jubilación para este derecho, por lo que se conoce generalmente a este tipo de régimen de pensión por jubilación, como Décimo Transitorio. Este último, era eligible para los servidores públicos que hubieran empezado a cotizar antes del 2007 y el de Cuentas Individuales es obligatorio para quienes empezaron a cotizar del 2007 en adelante.

Como contexto es importante considerar que el INEGI nace cuando en el país la Administración Pública se caracterizaba, por el emprendimiento de acciones públicas que respaldaban los derechos humanos, la lucha de género, la lucha contra la discriminación y la lucha contra la marginación (Uvalle, 2009, p.81). Sin embargo, inicia su vida, con esa deformación de su política salarial expresada en el uso del concepto de *compensación garantizada*, que ha afectado negativamente a varias generaciones de trabajadores, y ahora podría afectar el profesionalismo de la planta laboral que se niega a jubilarse, alterando los procesos normales de renovación de cuadros, que tiene que ver con el ingreso gradual de nuevos técnicos, técnicos superiores y directivos. En ese sentido, la compensación garantizada se define como:

Compensación Garantizada: remuneración complementaria al sueldo base tabular, que se cubre a las personas servidores públicos que corresponda y que se integra a los sueldos y salarios. Esta remuneración no forma parte de la base de cálculo para determinar las prestaciones básicas, así como las cuotas y aportaciones de seguridad social, salvo aquellas que en forma expresa determinen las disposiciones aplicables. (Acuerdo del 2021 por el que se autoriza el manual de percepciones de las personas servidores públicos del INEGI para el ejercicio fiscal 2022).

Uno de los propósitos iniciales de esta investigación fue conocer la institución y/o dependencia que había dispuesto la incorporación de ese concepto en la composición del sueldo de los trabajadores del Instituto, y averiguar los motivos que se esgrimieron para ello, dado que esta fuera de derecho. Lo único que pude averiguar a través del portal de transparencia, fue que la modificación se hizo en 1998 cuando el INEGI era un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría que emitía los tabuladores de sueldos y salarios para el INEGI.

Y, en cuanto al sueldo base tabular se define como:

Sueldo Base Tabular: importe que se consigna en los tabuladores de sueldos y salarios, que constituye la base de cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de las personas servidores públicos, así como las cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social” (Acuerdo del 2021 por el que se autoriza el manual de percepciones de las personas servidores públicos del INEGI para el ejercicio fiscal 2022).

Para ejemplificar el impacto de lo anterior, basta señalar que para el personal de enlace, que después del grupo de técnicos operativos, constituye el contingente más grande de trabajadores del INEGI, la compensación garantizada representa alrededor del 52-58 por ciento de sus percepciones brutas mensuales, dependiendo del nivel de tabulador en el que se encuentren. Al problema del cálculo de pensión en el Instituto se suma la falta de un sistema de estímulos que recompense el logro oportuno y eficiente de metas. Hasta este momento no se percibe un conflicto entre los trabajadores y las autoridades del Instituto que ponga en riesgo las metas institucionales establecidas. Lo que se percibe, es un sobreesfuerzo de los trabajadores por tener un desempeño exitoso que les permita conservar su empleo durante más tiempo. Sin embargo, el tiempo pasa y la edad de la planta laboral se incrementa año con año. Sin que los servidores públicos del Instituto tengamos plena conciencia de ello, los esfuerzos individuales por la competitividad que nos permita continuar en el mercado laboral corresponde fielmente a uno de los postulados del neoliberalismo.

La falta de una política salarial adecuada para el INEGI podría derivarse de una mala selección del gobierno en cuanto a los temas de la agenda pública que puede y debe atender, probablemente este atendiendo más programas estadísticos y geográficos con un presupuesto reducido, que le obligue a reducir costos de operación; sin embargo, dejar que la iniciativa privada continúe ganando terreno y/o en su defecto, dejar que se haga cargo en exclusiva de la producción de datos estadísticos y geográficos, podría ser un grave error, en términos del manejo político que pudiera darse a la generación de información nacional y al sostenimiento de la calidad, oportunidad y cobertura que se ha alcanzado en obtención de datos. Berumen y Asociados y Nielsen México, son ejemplos de empresas que producen información estadística similar a la de INEGI en algunos temas.

Probablemente plantear, en el contexto de la crisis de pensiones, la problemática del cálculo de la pensión de los empleados del INEGI, afectado por la utilización en la integración de sus sueldos de conceptos tales como la *compensación garantizada*, en paralelo al concepto de *sueldo base*, podría parecer irrelevante, pero no lo es para los miles de trabajadores que están afectados por esta situación, que finalmente es parte del problema por el que atraviesa el programa de seguridad social nacional. De hecho, Villareal & Macías (2020) definen con bastante claridad a este grupo, si no por la afectación de su pensión si por permanecer aun al sistema de pensiones de reparto frente a los seguros privados capitalizables:

El principal problema financiero del sistema de pensiones se llama Generación de transición, debido a que sus pensiones son más altas, comparadas con las pensiones de capitalización individual, y el gasto en conjunto de esta generación se distribuye de manera desigual entre los pensionados. (Villareal & Macías, 2020, p.45)

El sistema de Cuentas Individuales corresponde al tipo de seguros privados capitalizables, con los que el neoliberalismo privatizó la parte del gasto social que fue piedra angular del Estado de bienestar, es un sistema mucho más lesivo para los servidores públicos que la aplicación del Décimo Transitorio, con todo y la problemática de la compensación garantizada, porque bajo las directrices de ese sistema se entregan al sector financiero los ahorros de los trabajadores y el Estado se exime de toda responsabilidad del pago de las pensiones en adelante. Al gasto de la “generación de transición” como la definen Villareal & Macías (2020) hay que sumarle el costo de toda la población no contributiva, en términos del programa de seguridad social completo.

Podríamos seguir listando complicaciones para el financiamiento en los próximos años del sistema de pensiones actualmente vigente en el país, que cada vez exigirá mayor análisis y recursos para su atención, pero lo que no se puede soslayar es la búsqueda de opciones para subsanar la inequidad actual en el pago de pensiones.

Del sindicalismo

Entre las opciones para tratar de resolver la problemática laboral descrita, no se podrá contar con un sindicalismo fuerte como el impulsado en el Estado de bienestar, en el Instituto no ha existido un sindicalismo combativo e incluyente al menos durante los últimos 35 años. Lo cual también corresponde a los resultados de la aplicación de las políticas neoliberales que han estado orillando al Estado a abandonar su papel de mediador entre el capital y el trabajo, con el consecute debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores que permitan la flexibilidad del trabajo.

El INEGI se clasifica en el sector servicios de la economía, en tanto generador de datos estadísticos y geográficos de una multiplicidad de temas, muchos de ellos clasificados como de interés nacional, tales como los indicadores de empleo, los Índices Nacionales de Precios al Consumidor y al Productor a partir de los cuales se mide la inflación, los indicadores del Producto Interno Bruto (PIB), etcétera. Así, en contraposición con el sector fabril, y en paralelo al sector comercio, es uno de los sectores económicos que menos trabajadores sindicalizados tiene.

El Instituto, en la actualidad tiene afiliados porcentajes ínfimos de trabajadores en cada uno de los dos Sindicatos con credenciales para operar, el Sindicato Nacional de Trabajadores del INEGI y el Sindicato Único Nacional de trabajadores del INEGI, además de que son muy pocos los empleados sindicalizados corresponden también a los niveles del tabulador más bajos. Por otra parte, no existen posibilidades de afiliación para todos los empleados del Instituto. Las plazas sindicales existentes corresponden a un número determinado y se asignan al libre arbitrio del líder sindical en turno. Según Giddens (2014) Tal situación corresponde a la tendencia mundial de declive del sindicalismo asociado a los cambios de la estructura económica de las sociedades occidentales (p.945).

Capítulo 2. INEGI. Principales características de su planta laboral

En las siguientes páginas se pretende una aproximación a la compleja estructura del INEGI revisando algunas cifras de su planta laboral, con la finalidad de conocer el tipo y tamaño de la organización, con el objeto de dar contexto a la problemática que se está abordando en el presente trabajo. En principio, conviene señalar que toda la información que se presentará a continuación fue proporcionada por el propio Instituto en bases de datos en formato Excel a través de la Plataforma Nacional de Transparencia. Las gráficas y tabulados que se mostrarán en las siguientes páginas son de elaboración propia y el manejo de los datos es total responsabilidad de la autora.

Se obtuvieron tres bases de datos. La primera de ellas contiene las siguientes variables: número de identificación, sexo, edad, fecha de ingreso, nivel y tipo de contratación; la segunda contiene información sobre el número de identificación, puesto, unidad administrativa de adscripción, nivel de tabulador, y una tercera hoja de trabajo que contiene datos sobre el número de personas separadas de la organización en los últimos cinco años, por motivo de separación.

Argumentando razones de confidencialidad, de las dos primeras bases de datos no se puede cruzar información porque los números de identificación de los sujetos no están relacionados, son series aleatorias distintas. Se han interpuesto recursos de corrección que están aún en curso. La imposibilidad de cruzar las bases impacta algunas de las áreas de revisión originalmente planeadas para este trabajo.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, se considera que el análisis de las variables disponibles nos permitirá elaborar un diagnóstico inicial de los recursos humanos del INEGI bastante aceptable, en términos de su tamaño, división entre hombres y mujeres, tipo de contratación, edad promedio, antigüedad en el trabajo y el tamaño de las áreas técnicas de Geografía y Estadística. Pero, fundamentalmente, nos permitirá conocer, con datos duros, cuántos servidores públicos ya rebasaron la fecha de su jubilación y cuántos más lo harán en fechas próximas. Lo que no podremos saber es si trabajan en áreas sustantivas, si son directivos técnicos o enlaces.

Por otra parte, y también con relación a matices metodológicos, es conveniente señalar que la selección de la fecha de corte obedece a que es el cierre del año inmediato anterior a la elaboración de este trabajo, y a que no involucra la plantilla -regularmente cuantiosa- de ningún evento censal. También, se consideró el hecho de que las plazas eventuales que se cuenten al cierre del año, corresponden, en su gran mayoría, a plazas eventuales de contratación recurrente.

A manera de organización básica del capítulo se presentarán primero los datos por sexo, edad, puesto y tipo de contratación. En segundo lugar, se presentarán por nivel de tabulador y lugar de adscripción, en tercer lugar se mostrará la información relativa al número de personas con posibilidades de jubilarse actualmente y de los que podrán hacerlo en los próximos años, para cerrar con los datos de la

cantidad de servidores públicos que se han separado de la Institución los últimos cuatro años y los que han ingresado para dar cuenta de la dinámica de renovación de cuadros técnicos y directivos actualmente existente.

2.1 Datos estadísticos de la planta laboral del Instituto

Los trabajadores del INEGI del Instituto se distribuyen de la siguiente forma en grupos: quinquenales de edad

Tabla 1

INEGI. Total de servidores públicos, por grupos quinquenales de edad y sexo						
Grupos quinquenales de edad	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje2	Total General	Porcentaje3
18-22	12	0.13%	20	0.20%	32	0.16%
23-27	274	2.86%	382	3.87%	656	3.37%
28-32	681	7.11%	923	9.35%	1604	8.25%
33-37	922	9.63%	1210	12.26%	2132	10.96%
38-42	1072	11.19%	1243	12.59%	2315	11.90%
43-47	1203	12.56%	1531	15.51%	2734	14.06%
48-52	1765	18.43%	2115	21.42%	3880	19.95%
53-57	1936	20.21%	1511	15.30%	3447	17.72%
58-62	1188	12.40%	658	6.66%	1846	9.49%
63-67	395	4.12%	208	2.11%	603	3.10%
68-72	103	1.08%	56	0.57%	159	0.82%
73-77	27	0.28%	12	0.12%	39	0.20%
78-82		0.00%	4	0.04%	4	0.02%
Total general	9578	100.00%	9873	100.00%	19451	100.00%

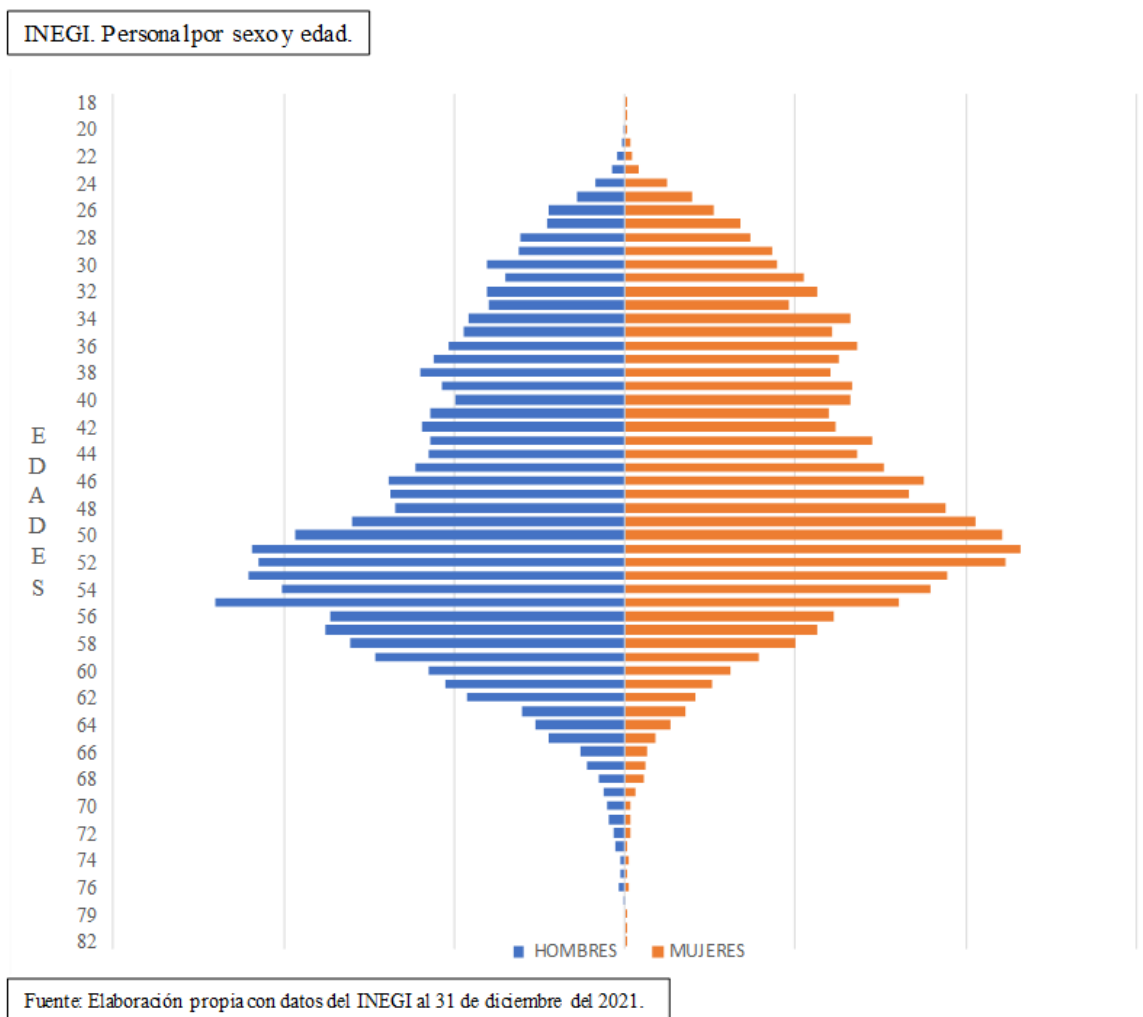
Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, con corte al 31 de diciembre del 2021

La Tabla 1 muestra a los casi 20,000 servidores públicos que trabajaban en el INEGI a la fecha de referencia, distribuidos en grupos quinquenales de edad. Se observa que hay empleados de 18 a 82 años. No se ve una presencia significativa de adultos jóvenes, considerando en esta categoría a los que tienen hasta 32 años de edad, los recién egresados de las carreras profesionales y posgrados. Por sexo: la proporción entre hombres y mujeres estaba equilibrada. Los primeros representaban el 49% y las segundas, el 51%.

Por otra parte, se puede observar que son mayoritariamente mujeres las que están ingresando a formar parte de la organización, los siete primeros quinquenios así lo demuestran la tendencia se invierte hasta el quinquenio que inicia a los 52 años.

La concentración de empleados alrededor de los 48- 50 años se podrá identificar con mayor facilidad en el gráfico siguiente.

Gráfico 1.



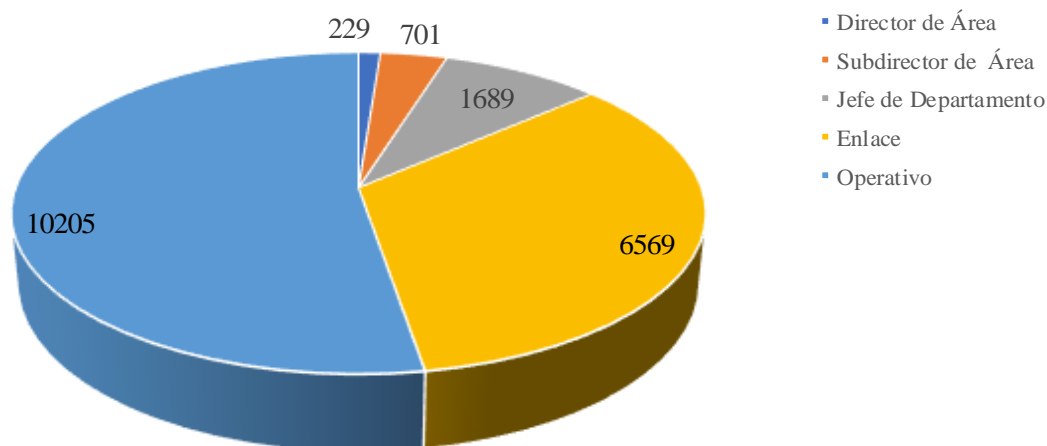
La pirámide del Gráfico 1 muestra que la cantidad de personas se incrementa a partir de los 50 años de edad. La mayor cantidad de mujeres se centra en los 51 años y en el caso de los hombres a los 55 años. De 60 años y más, había 585 mujeres y el triple de hombres, 1123. Ambas cantidades representan 9%.

Las personas de 60 años y más representaban, el año pasado, en el INEGI 9%, del total de la planta laboral; las personas de 55 años y más, representaban el 23% y las personas de 50 años y más representaban el 44%. Estos tres últimos datos tienen un incremento exponencial de 9, al 23 y al 44 por ciento y se constituyen en la expresión estadística de la preocupación que impulsa esta investigación.

Recordemos que el interés por conocer las razones que tienen para no jubilarse los empleados del INEGI que pueden hacerlo, estriba, entre otras, en la hipótesis de que es un fenómeno creciente.

Gráfico 2

INEGI. Personal según puesto.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Al 31 de diciembre del 2021.

Nota: El gráfico no incluye 58 plazas de "Titulares de Área" los que representan un 0.30% del total del personal..

La caracterización de la planta laboral, pasa por el conocimiento de la distribución del personal por el puesto que ocupa en la estructura organizacional. A través del Gráfico 2 se identifica que el personal operativo representa más del 50% del total; son las personas que se desempeñan mayoritariamente como entrevistadores, validadores y críticos codificadores de las encuestas permanentes, además de estar distribuidos por todas las áreas de servicio y son los que tiene los menores sueldos. Debido al entorno inmediato se conoce que muchos entrevistadores de más de 60 años aún recorren las calles; era interés de esta investigación saber cómo se distribuía por puesto la población objeto de estudio, lo que se vio obstaculizado por la imposibilidad de vincular las bases de datos con el argumento de la confidencialidad, como ya habíamos señalado antes.

Sin embargo, aun así la información es relevante, el grupo de enlaces y mandos medios (jefes de departamento y subdirectores de área) dedicados a las actividades de planeación operativa análisis, supervisión y apoyo, constituyen el 42%. Enlaces y mandos medios, respectivamente, son los participantes de los dos Grupos Focales en los que se trabajó el componente empírico de este trabajo.

De la organización en áreas de trabajo (unidades de adscripción)

La Tabla 2, situada líneas abajo, nos permite identificar todas las áreas que conforman al INEGI y la cantidad de personas que trabajan en ellas. Conocer el tamaño de las diferentes unidades de adscripción del INEGI ayudará a evaluar el impacto que puede tener en su operación, en el mediano plazo, el hecho de contar entre sus filas con muchas personas con posibilidades de jubilarse actualmente, considerando que si no lo hacen gradualmente, pueden concentrarse en un periodo posterior, causando un desequilibrio en la operación de las áreas.

Tabla 2

INEGI. Personal por Unidad de Adscripción y Puesto.								
Unidad de Adscripción	Director de Área	Enlace	Jefe de Departamento	Operativo	Subdirector de Área	*Titulares de Área	Total	Porcentaje
JUNTA DE GOBIERNO Y PRESIDENCIA	14	28	29	3	11	6	91	0.47%
DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y GEOGRÁFICA	6	26	26	20	16	2	96	0.49%
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS ECONÓMICAS	20	909	252	402	105	6	1694	8.71%
DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	16	467	152	223	57	5	920	4.73%
DIRECCIÓN GENERAL DE GEOGRAFÍA Y MEDIO AMBIENTE	13	590	106	226	45	5	985	5.06%
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS DE GOBIERNO, SEGURIDAD PÚBLICA Y JUSTICIA	7	159	59	4	22	4	255	1.31%
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN, ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN	19	43	49	47	40	4	202	1.04%
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	21	426	168	492	70	5	1182	6.08%
DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN, SERVICIO PÚBLICO DE INFORMACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	16	146	59	149	34	4	408	2.10%
COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS	4	15	30	23	11	1	84	0.43%
COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMÁTICA	8	382	85	150	34	1	660	3.39%
COORDINACIÓN GENERAL DE OPERACIÓN REGIONAL	6	12	14	10	17	1	60	0.31%
ORGANO INTERNO DE CONTROL	9	68	27	18	20	4	146	0.75%
Subtotal **Ámbito Central	159	3271	1056	1767	482	48	6783	34.87%
DIRECCIÓN REGIONAL CENTRO	6	159	43	733	14	1	956	4.91%
DIRECCIÓN REGIONAL CENTRO NORTE	7	385	69	890	24	1	1376	7.07%
DIRECCIÓN REGIONAL CENTRO SUR	8	370	69	852	23	1	1323	6.80%
DIRECCIÓN REGIONAL NORESTE	6	370	62	969	22	1	1430	7.35%
DIRECCIÓN REGIONAL NORTE	7	308	59	782	20	1	1177	6.05%
DIRECCIÓN REGIONAL NOROESTE	8	339	69	883	24	1	1324	6.81%
DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE	8	383	72	979	26	1	1469	7.55%
DIRECCIÓN REGIONAL ORIENTE	7	435	73	996	24	1	1536	7.90%
DIRECCIÓN REGIONAL SUR	6	287	56	680	21	1	1051	5.40%
DIRECCIÓN REGIONAL SURESTE	7	262	61	674	21	1	1026	5.27%
Subtotal **Ámbito Territorial	70	3298	633	8438	219	10	12668	65.13%
Total general	229	6569	1689	10205	701	58	19451	100.00%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, al 31 de diciembre del 2021

Nota: La columna *Titulares de Área incluye todos los puestos superiores a Director de Área.

Nota: **Ámbito Central corresponden las UA con sede en Aguascalientes, Ags. y la CDMX. **Ámbito Territorial corresponden las Direcciones Regionales.

Las Direcciones Regionales, que se pueden ver enumeradas casi al final de la tabla, son 10, y en ellas se agrupan todas las Coordinaciones Estatales, que representan, una a una, las entidades federativas del país, con contadas excepciones, como en el caso del Estado de México, que dada su extensión y densidad poblacional, está dividido en dos Coordinaciones. Por su parte, Jalisco, por ejemplo, está integrado en la Dirección Regional Occidente, misma que integra también a Colima, Nayarit y Michoacán.

Las Coordinaciones Estatales ejecutan todo los proyectos estadísticos y geográficos que las Direcciones Generales dictaminan con autorización de la Junta de Gobierno.

La Dirección General de Coordinación del SNIEG y las Direcciones Generales de Estadísticas Económicas, Sociodemográficas, de Gobierno, Seguridad Pública y Gobierno, de Integración y Análisis de Información y de Geografía, responden, casi en todos los casos, a cada uno de los Subsistemas de Información del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica y Ambiente (SNIEG).

De este primer grupo de Direcciones Generales productoras de información, la de Estadísticas Económicas es la que registra el mayor porcentaje de personal con el 9%, frente al 5% que representan las de Geografía y Medio Ambiente y Sociodemográficas. La Dirección General de Gobierno y Seguridad Pública apenas representa el 1% porque es relativamente nueva.

En cuanto al grupo de las Direcciones Regionales, estas tienen un peso equilibrado, registran porcentajes de personal entre el cinco y el siete por ciento, cuya diferencia puede obedecer básicamente al hecho de que algunas de ellas están compuestas por tres entidades federativas y otras por cuatro. Salvo las áreas de alta dirección, como la Junta de Gobierno, y las fiscalizadoras, como el Órgano Interno de Control, el resto de las áreas no enumeradas antes, son de soporte para el desempeño de las actividades sustantivas del Instituto.

2.2 Acerca del proceso de jubilación

El artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE aplicable a la mayor parte de los trabajadores del INEGI, vigente desde el 2007, señala que a partir del 2020 se modifica la base de edad mínima necesaria para jubilarse, agregando un año más por cada bienio hasta 2028. Bajo ese supuesto, adicional a que la cantidad de años de servicio es una constante fija de 30 años para los hombres y de 28 para las mujeres, y de que todos esuvieran adscritos a ese régimen, la planta laboral del INEGI se distribuiría según la siguiente tabla:

Tabla 3

INEGI. Personal con opción de jubilación, según año calendario

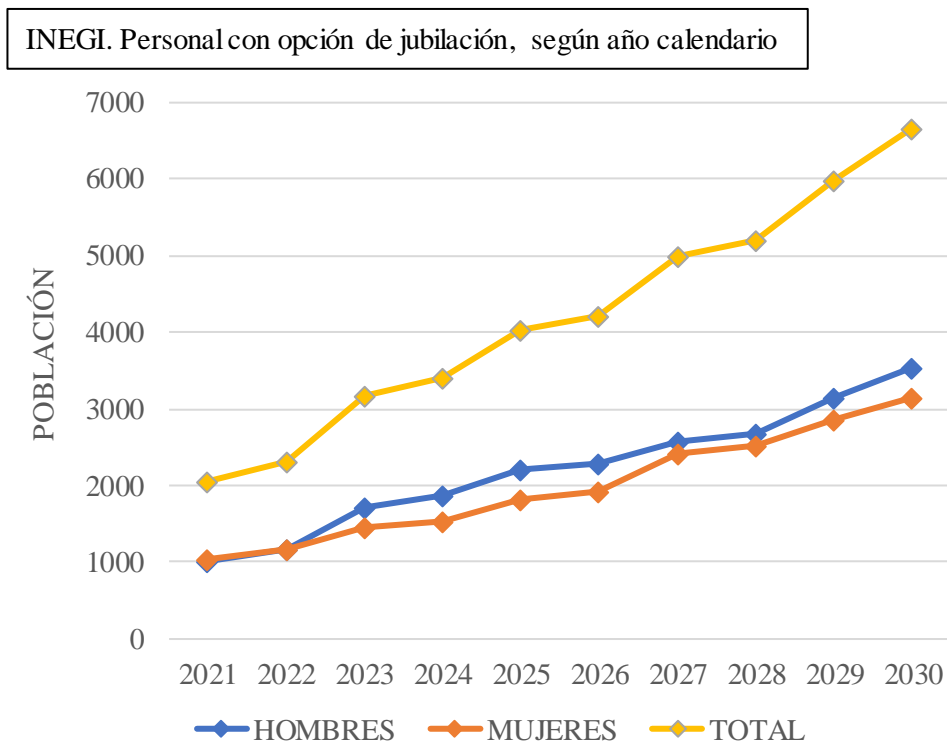
AÑO	SEXO			EDAD/COTIZA	
	H	M	TOTAL	H	M
2021	1001	1044	2045	56/30	54/28
2022	1154	1167	2321	57/30	55/28
2023	1702	1462	3164	57/30	55/28
2024	1880	1518	3398	58/30	56/28
2025	2217	1810	4027	58/30	56/28
2026	2272	1932	4204	59/30	57/28
2027	2576	2417	4993	59/30	57/28
2028	2678	2526	5204	60/30	58/28
2029	3141	2850	5991	60/30	58/28
2030	3522	3142	6664	60/30	58/28

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, al 31 de diciembre del 2021.

Así, los 6,664 trabajadores con opción a jubilarse dentro de ocho años representaría el 34% de la plantilla actual. Es un porcentaje importante para la Institución bajo cualquiera de las dos siguientes perspectivas con que se analice: la primera, es que efectivamente se jubilen ya que podrían hacerlo, y dependiendo de donde se encuentren adscritos, que lo más probable es que sea en las áreas sustantivas de estadística y geografía, afecten la operación con su salida debido a la experiencia profesional y técnica que poseen. La segunda posibilidad es que no se jubilen, lo que significaría los programas institucionales se estarían desarrollando con personas afectadas por las limitaciones que impone la edad.

La expresión gráfica de la población total del INEGI bajo el caso hipotético de que todos estuvieran adscritos al esquema de jubilación Décimo Tránsitorio se muestra a continuación:

Gráfico 3

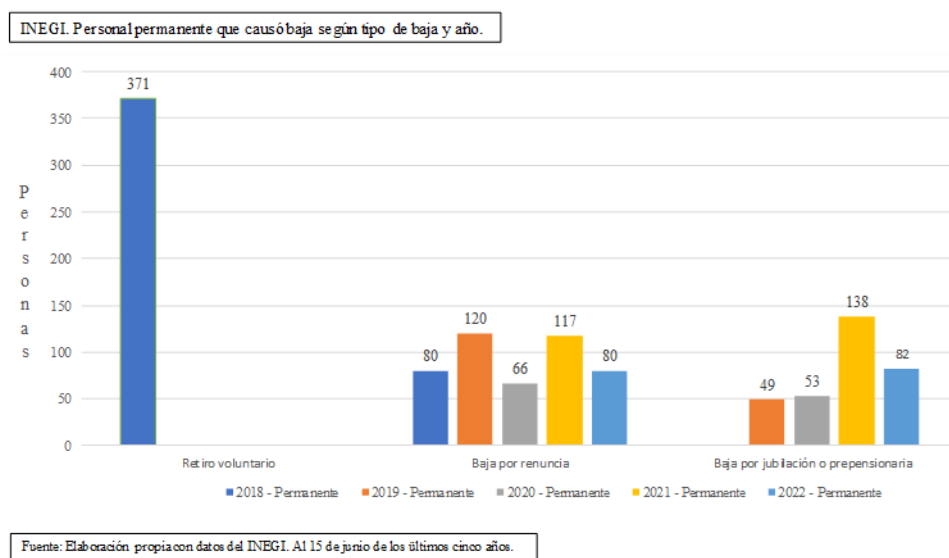


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, al 31 de diciembre del 2021.

El segundo aspecto que se quiere abordar es el relativo a la cantidad de personas que se han jubilado en los últimos años, destacando que representan un porcentaje poco significativo, menos del 1%, en el año que más separaciones por jubilación se registraron. Es importante señalar que solo se están considerando en los cálculos a los 14,737 trabajadores permanentes del Instituto. La opción de separación, bajo el programa de “retiro voluntario” dejó de aplicarse en el 2018. Por eso solamente hay datos de ese año.

En el gráfico siguiente se puede observar que aparentemente no se registró ninguna baja por ese concepto en el 2018, pero muy probablemente hay alguna confusión en la base de datos de origen con relación a la clasificación de retiro voluntario y jubilación para ese año en específico, por que generalmente los trabajadores que optaban por tomar el apoyo económico que representaba el programa de retiro voluntario eran los que podían jubilarse.

Gráfico 4

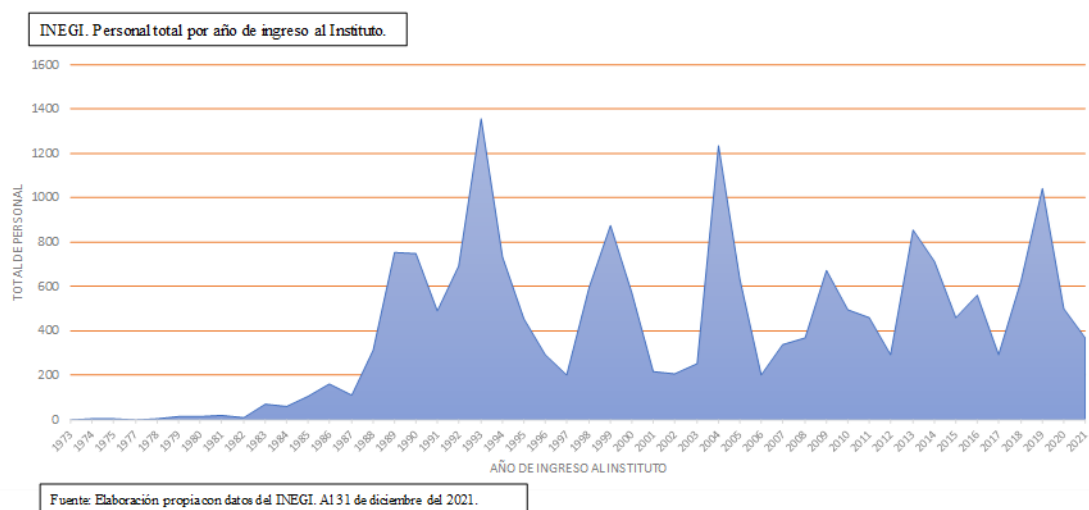


Por último, y en relación a la variable fecha de ingreso al Instituto, señalar que por lo contrario respecto a las bajas, los ingresos de personal al Instituto durante los últimos cinco años por ejemplo, suman 2,537 personas, aunque este dato se considera a la población total y no solo al personal con contrato de tipo permanente.

Desde la perspectiva del análisis que nos ocupa se debe considerar que las personas que se incorporan, muchas veces llegan a áreas y/o programas estadísticos y geográficos nuevos. No significan necesariamente refuerzos para las áreas tradicionales en el Instituto.

A continuación se muestra como se ha ido conformando el INEGI a través de los años.

Gráfico 5



Uno de los hallazgos más importantes del presente capítulo fue conocer que la cantidad de servidores públicos del INEGI que tenían ya la opción de jubilarse al cierre del año pasado bajo el régimen de retiro conocido como el Décimo Transitorio, era de 2,045 personas, el 10% de su planta laboral. Esa es la población objeto de estudio de este trabajo de investigación. De ese conjunto de personas deseamos saber cuáles son los motivos que les hace permanecer en el Instituto, a fin de obtener elementos que nos permitan identificar los posibles impactos que tal decisión tiene para los propios trabajadores y para la Institución.

Paralelamente, rescatamos que alrededor de la mitad de las 20,000 personas que trabajaban en el Instituto a esa fecha tenían más de 50 de edad, que los primeros quinquenios de la pirámide de edades tienen un tamaño reducido, indicando que no están ingresando al Instituto todos los adultos jóvenes, recién egresados de las carreras profesionales y posgrados, que se desearía para una organización de alta especialización técnica. En contraparte, ahora conocemos que la cantidad de personas que se han separado durante los últimos cinco años, por retiro voluntario fueron 371, por renuncia, 463 y por pensión o jubilación 322.

Desafortunadamente, con los datos disponibles, no logramos saber con certeza en qué áreas de las organizaciones se encuentran ni qué puestos ocupan, pero sí logramos un acercamiento a la estructura general de INEGI que nos permita dar contexto a las conclusiones generales de este trabajo.

Capítulo 3. Los motivos para no jubilarse

Previamente, en el apartado metodológico, señalamos que este trabajo se sustentaba en un componente empírico, que consistía en la realización de una entrevista cualitativa semiestructurada a una compañera ya jubilada, que al momento de la separación tenía nivel de mando, y en la realización de dos grupos focales con servidores públicos activos pero que reúnen las condiciones necesarias para jubilarse. En cuanto al análisis de la información obtenida, se optó por comparar e interpretar la información obtenida e ir haciendo resúmenes, síntesis y transcripciones de los pasajes que se consideraron más relevantes para el estudio.

Antes de abordar los resultados de la discusión abundaré un poco en la presentación de los participantes, respecto a la que se ofreció en la parte metodológica, a fin de familiarizarnos un poco más con ellos. Del grupo correspondiente a los mandos medios, el participante uno, es un subdirector de 62 años de edad, con 36 años de servicio que se desempeña en el área de estadística y está a cargo del levantamiento de encuestas, censos y registros administrativos. Entre sus funciones está viajar por todo el estado que tiene bajo su responsabilidad en labores de coordinación y supervisión. La participante dos, es subdirectora del área de concertación y promoción, con 29 años de servicio y 63 años de edad, entre sus actividades principales se encuentra atender usuarios e informantes. El participante tres, es subdirector, se dedica al procesamiento y análisis de información estadística de censos y encuestas, tiene 61 años de edad y 37 de servicio, y por último, el participante cuatro es jefe de departamento y se dedica a la elaboración de boletines, infografías y otros documentos de corte sociodemográfico; tiene 33 años de servicio y 61 de edad.

En el segundo grupo, en el que participaron compañeros enlaces, la participante cinco es analista de información sociodemográfica, tiene 55 años de edad y 30 años de servicio. La participante seis también es analista, pero ella de información económica, tiene 64 años y 30 de servicio, ha ocupado varios puestos durante su carrera. El participante siete tiene 61 años y 37 de servicios es analista de información derivada de registros administrativos, igual que el participante ocho, quien tiene 67 años de edad y 28 de servicios.

Para tratar de entender mejor los motivos de los servidores públicos para permanecer en el Instituto, durante las charlas colectivas e individual que sostuve, además de la pregunta detonante fundamental de ¿cuáles son las razones que tienen para no jubilarse?, abordamos temas relativos a las circunstancias en que ingresaron, ¿cómo fueron desarrollando sus carreras profesionales a lo largo de más de tres décadas en todos los casos?, y en ese sentido, los invité a reflexionar acerca de la experiencia de enfrentar la necesidad de obtener nuevas capacidades profesionales y técnicas, ante las nuevas exigencias que les implica el desempeño de su función pública en los diferentes momentos de su carrera profesional. También los invité a compartir sus planes profesionales y de vida, tratando de imaginar cuáles serían las condiciones idóneas

para que optarán por el retiro. Por otra parte, también reflexionamos acerca de las implicaciones que esta situación tiene para el INEGI.

Los ejes temáticos definidos a partir de la información obtenida a través de las preguntas detonadoras son los siguientes:

- Identificar los motivos que condujeron a los servidores públicos entrevistados a realizar una carrera profesional en el instituto.
- Indagar como adquirieron las competencias técnicas y/o, profesionales que su carrera en el Instituto les fue exigiendo y como enfrentaron el proceso
- Conocer las razones que tienen para no jubilarse a pesar de poder hacerlo
- Investigar las ventajas y desventajas que consideran tiene para el Instituto el hecho de que muchos de nosotros no nos hayamos jubilado a pesar de ya poder hacerlo

3.1 Motivos para hacer una carrera profesional en el INEGI

En cuanto a la identificación de los motivos que los impulsaron a desarrollarse en el INEGI durante 33 años en promedio, aproximadamente, se puede concluir que en un principio fueron la libertad de horario que el Instituto brindaba, permitiéndoles tener más de un empleo o concluir satisfactoriamente los estudios, ya que algunos de los entrevistados ingresaron al mismo siendo aun estudiantes de la carrera profesional.

También fueron determinantes para permanecer en el empleo, los mejores ingresos que podían obtenerse en el Instituto frente al promedio que ofrecía el mercado laboral en ese entonces. La siguiente frase de nuestra participante de la entrevista individual es bastante ilustrativa: “ganaba muy bien, porque era un dineral, había meses en que yo no cambiaba mis cheques... en ese tiempo yo era la rica de mi casa”. (compañera jubilada, comunicación personal, 16 de septiembre de 2022). En este sentido coinciden el participante uno y cuatro al señalar respectivamente: “aquí, en el INEGI, había sueldos más competitivos ” y “tuve un trabajo a la par en la Universidad... (y) en ese tiempo estaban los sueldos más bajos que aquí” (comunicación personal, 30 de septiembre de 2022).

Mi compañera jubilada se separó del Instituto hace cuatros años. Los últimos 22 años de su carrera profesional en el INEGI ocupó diferentes puestos como mando medio, siempre en el área de estadística. Ingresó al Instituto como entrevistadora, y recorrió varios puestos del grupo de los técnicos operativos y enlaces.

Las oportunidades de promoción y/o cambio de actividad en el mismo Instituto, aunque fueran empleos temporales en muchos casos, siempre eran llamativas y generaban un cambio de opinión respecto a abandonar el empleo. Los entrevistados señalaron que muchas veces cuando estaban planeando renunciar,

aparecían en el horizonte nuevas oportunidades que finalmente, ya por motivos monetarios, ya por ser nuevas actividades que representaban un reto, los hacían cambiar de opinión.

El sentimiento de pertenencia y orgullo por trabajar en INEGI por su profesionalismo también permeó durante las entrevistas, en ese sentido se expresó, por ejemplo, la participante cinco señalando que siempre la impresionó la técnica de procesamiento y análisis de datos que se aplicaban (comunicación personal, 30 de septiembre de 2022).

Por otra parte, todos los participantes expresaron enfáticamente su gusto por las actividades que realizan. En el caso de los mandos medios se manifestó con más contundencia la satisfacción con las actividades que han desarrollado para ser parte aún del Instituto, coincidieron en ello todos participantes del grupo, además de lo ya señalado relativo a la posibilidad de desempeñarse en diferentes puestos y programas, también cuenta que han podido alternar entre actividades de gabinete y campo, y que dado que todos los programas estadísticos y geográficos tienen carácter nacional y calendarios muy definidos, se despierta un cierto espíritu competitivo y retador entre los equipos de trabajo que los mandos medios coordinan. Evidencia de lo anterior es lo que el participante uno comenta respecto a que él se decidió por el INEGI, frente a otras oportunidades de trabajo, porque era “más apasionante... (se)... sentía con más libertad... porque es una actividad que no lo obliga a estar en un solo lugar, hay mucha movilidad... siempre estás con adrenalina positiva” (comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

Otro argumento señalado en el discurso de los participantes es que se han quedado en el Instituto por sentirse útiles y que aportan al país (participantes dos, seis y siete comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

En otro tipo de situaciones que propiciaron largas carreras profesionales de servidores públicos fueron los concursos de plazas, como el caso del participante ocho que entró en enero de 1994, y en septiembre de ese mismo año, pudo concursar por una plaza de Jefe de Departamento que ganó, ya que atendía asuntos en los que él era experto.

Adicionalmente, señalar que en los casos de las participantes cinco y seis les dieron contratos definitivos aproximadamente desde 1990 lo que también pesó bastante en su decisión de hacer una carrera profesional en el INEGI. En este sentido se puede anotar, como contexto, que la firma de contratos definitivos no era muy común, y que el personal eventual podía serlo por más de 15 años.

En relación a estos largos periodos de contratos eventuales, solo recordar que corresponden a una de las políticas de la corriente de Administración Pública vigente en el país en esa época, la denominada Nueva Gestión Pública que, entre otras cosas, recomendaba el adelgazamiento del aparato estatal a través de la contratación eventual de trabajadores.

3.2 Acerca de la adquisición de nuevas competencias profesionales

Las tendencias de la Administración Pública cuando el Instituto se estaba consolidando, incluía la de gestión pública y la responsabilidad y la de implementación de capacidades públicas, que en términos generales señalaban la importancia de la profesionalización de los recursos humanos de las instituciones encargadas de la operativización de las políticas públicas, y en el caso del INEGI, encargado de proveer de datos para la definición de las mismas. En este marco, es que se analizan e interpretan algunas de las consideraciones siguientes.

En las diversas entrevistas que realizamos, rescatamos que en INEGI se brinda capacitación para el desempeño de las actividades asignadas, lo que se afianza a través de la práctica. Dice el participante uno: “cuando entramos al INEGI, muy jóvenes, nadie sabía manejar un Volkswagen sedán, y en el INEGI había ese tipo de vehículos para realizar el trabajo de campo, ir a campo era una de mis funciones, así es que aquí aprendí, es un poco lo mismo con las tecnologías de información” (comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

Sucedía también que luego enviaban a capacitar a otros compañeros en diferentes partes de la República, e incluso ocurría que al llegar a una determinada área, los instruían personas que ya estaban trabajando ahí, y luego se convertían en sus subalternos. La compañera jubilada señaló que “con una persona de México visitamos varios estados y capacitamos gente para hacer el Marco (estadístico de viviendas). Para crear las áreas porque no existían”.

Paralelamente había cursos formales, totalmente estructurados y de larga duración, según el proyecto de que se tratara, que te habilitaban para actividades específicas. Las participantes cinco y seis también tuvieron procesos de capacitación de aproximadamente un año en la ciudad de Aguascalientes, donde se encuentran las oficinas centrales del INEGI, capacitándose para ser instructoras en un Censo de Población. De hecho, la capacitación para el trabajo existía para cada programa de información, con una duración de al menos dos semanas.

En cuanto al conocimiento transversal, como el manejo de las tecnologías de la información asociado a los temas objeto del trabajo de cada servidor público, como la estadística, se pudo conocer que tenían la posibilidad de cursar diplomados de larga duración –como el de nuestra compañera jubilada, que tomó uno denominado Estadística para Informáticos, que duró ocho meses, todo pagado institucionalmente, en la ciudad de Aguascalientes.

Sin embargo, el participante cuatro señala que muchos de los cursos de la plataforma de capacitación institucional que actualmente existe, solo sirven para cumplir las horas reglamentarias exigidas por el Servicio Profesional de Carrera, y que las habilidades necesarias para realizar su trabajo las ha obtenido por iniciativa propia a través del autoestudio, adentrándose en la metodología del proyecto en

turno. Señala: “nos hace falta aterrizar un poquito más estos programas de capacitación, dirigirlos más a formar gente, en nuestro caso, con más conocimientos sobre temas y tópicos económicos y sobre temas y tópicos sociodemográficos que tanta falta nos hace” (comunicación personal).

Después que hemos descrito las distintas formas en que declararon que iban adquiriendo las competencias necesarias para su desempeño profesional, también se reconoció el hecho de que a pesar de ir a sumando nuevas habilidades a lo largo del tiempo, no siempre fue suficiente. El participante uno lo declara de la siguiente manera: “yo tengo una gran experiencia operativa pero con las tecnologías de información... siento que compañeros míos, como yo mismo, sí, estamos un poco rebasados... (a pesar de mi experiencia, a veces tengo que recurrir) ... al joven que este más cerca de mi alcance... (por ejemplo para enlazarme a ZOOM rápidamente)”.

El participante uno agrega a la discusión un punto interesante, relativo a la complementariedad que se observa actualmente, al menos en las áreas de estadísticas, entre los servidores públicos de mayor experiencia laboral, que son a los que se les ha dado voz en este ejercicio, y quienes, afirma el participante uno, han podido sostener un liderazgo frente los adultos jóvenes que se incorporan a las tareas institucionales, regularmente a través de plazas eventuales, aportando, en principio, todo el soporte técnico. Resalta pues que se ha logrado integrar equipos de trabajo eficaces.

La participante cinco señaló algo que necesariamente tiene que ver con el liderazgo comprometido del que se habló en el punto anterior, ella señalaba que en su caso, su formación estuvo determinada por la responsabilidad y profesionalismo que observó en sus jefes inmediatos: “yo aprendí a ser responsable en mi trabajo, viendo a la jefa o al jefe cómo trabajaban, la responsabilidad y compromiso del jefe inmediato y del equipo a mí me formaron y entonces crecí con ese pues con esa entrega” (comunicación personal. 30 de septiembre del 2022).

El participante ocho aporta un elemento importante para considerar que el personal esté permanentemente al día, relativo a las estrategias a distancia que la emergencia sanitaria por COVID nos obligó a implementar; en INEGI los cursos técnicos de esa naturaleza han proliferado, con sus ventajas y limitaciones. Entre las ventajas se cuenta la reducción de costos de la capacitación y las posibilidades de que más personas se sumen a estas y entre las limitaciones está que no todos los instructores cuentan con las técnicas y recursos didácticos necesarios para la capacitación en línea.

A través de la participante seis se retoma el discurso que gira en torno al posicionamiento del INEGI por sobre otras instituciones en relación a la calidad de los productos finales que ofrece, debido principalmente, según señala, a la conjunción de capacitación teórica y práctica permanente que caracteriza que se práctica en el Instituto.

El balance final de este apartado pone sobre la mesa de discusión el hecho de que a pesar de las distintas formas en que se han ido adquiriendo nuevas habilidades por parte de lo servidores públicos, estas

no son suficientes para estar a nivel de las nuevas generaciones en el uso de las tecnologías y las comunicaciones y otras habilidades técnicas necesarias para el desempeño, lo que necesariamente se traduce en impactos negativos para la Institución.

3.3 Razones por las que no se jubilan a pesar de poder hacerlo

Es importante recordar que en el INEGI actualmente existen dos regímenes de pensiones aplicables, el de Cuentas Individuales y el Décimo Transitorio, ambos amparados en la Ley del ISSSTE que entró en vigencia el 1 de abril del 2007. En el artículo Décimo Transitorio se estipula la edad mínima de jubilación para este derecho, por el que se conoce generalmente a este tipo de régimen de pensión por jubilación, como Décimo Transitorio. Este último era eligible para los servidores públicos que hubieran empezado a cotizar antes del 2007 y el de Cuentas Individuales es obligatorio para quienes empezaron a cotizar en ese año.

Como contexto inicial quiero señalar que en el caso de nuestros nueve entrevistados, dos de ellos eligieron cambiarse al régimen de Cuentas Individuales, cosa de la que ahora están arrepentidos, e incluso, uno de ellos tiene en curso una demanda contra el ISSSTE solicitando que le restituyan sus derechos del régimen anterior. El participante siete nos cuenta que: “cuando nos dieron las opciones de aceptar el Décimo Transitorio o Cuentas Individuales, pues nos la contaron muy bonito, lo de Cuentas Individuales, y pues vamos, viendo que no, que no, es cierto” (comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

En cuanto a los motivos para permanecer en el Instituto, la razón fundamental por la que no se jubilan los servidores públicos que pueden optar por hacerlo tiene carácter económico. No lo hacen, porque, como señalamos en la hipótesis inicial de este trabajo, perderían una parte importante de su ingreso actual al momento de jubilarse. Siete de los nueve participantes en este ejercicio lo manifestaron así, unos más enfáticamente que otros, algunos como razón única, otros como parte de un conjunto de razones, pero al final, el argumento fue el mismo. Como ejemplo, comparto lo señalado por el participante ocho que es uno de los que entra directo a la cuestión económica: “en mi caso, ha sido más por cuestión económica que, por otra cosa, porque yo hace más de siete años me pude haber jubilado, pero al saber que cuando uno se jubila pierdes lo que es la compensación garantizada, que es casi un 50% de la percepción, este, cómo, qué dije, permítame un segundito” (comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

Un segundo ejemplo, y último, pero ahora de quienes esgrimen un conjunto de razones, inclusive la económica, es el de la participante dos, quien nos comparte que se siente muy a gusto trabajando, se siente útil, como no tiene un plan para después de jubilarse prefiere no hacerlo, además de que señala también que, sin que sea un problema serio para ella, la disminución económica que sufriría al jubilarse. Por lo tanto dice que mientras se sienta bien de salud prefiere seguir aportando a la sociedad:

... me siento con ánimos de seguir trabajando, pues puedo seguir percibiendo mi sueldo y aportando a la sociedad, entonces, esa es la razón por la que estoy aquí, me siento valorada en el instituto, siento que he crecido, hay muchas oportunidades de capacitarse, entonces estoy feliz, estoy feliz en el instituto y pues aquí seguiré otro ratito, no tengo los planes de dos, tres años... mientras pueda seguir aportando lo haré... (comunicación abierta, 30 de septiembre de 2022).

Por otra parte, señalar que las dos participantes que no esgrimieron razones económicas forman parte del grupo de personal de enlace, quienes tienen una afectación económica menor que los mandos medios. El personal de enlace representa el 34% del total de la plantilla del Instituto y desempeñan actividades de jefes de grupo, supervisores, responsables de proyecto, analistas entre otros puestos. Ellas argumentaron que aún no están listas para jubilarse, no han cerrado todos los ciclos necesarios dijeron.

Finalmente, se observa por un lado el discurso de la satisfacción por el trabajo, el sentido de pertenencia e incluso el orgullo de trabajar para la Institución, el deseo de seguir siendo útiles y aportando al país, pero por otra parte, se observa el hecho de que si las condiciones de jubilación fueran otras ya hubieran optado por esa posibilidad, lo que significa que su deseo es pasar a las siguientes etapas de sus vidas, lo que deja en evidencia que permanecer en la Institución en esta situación afecta su calidad de vida.

3.4 Ventajas y desventajas para el Instituto por el hecho de que no se jubilen quienes pueden hacerlo

Considero que reflexionar acerca de las ventajas y desventajas que tiene para el Instituto el hecho de que no se jubilen los compañeros con opción a hacerlo, nos permitiría evaluar el impacto que tiene la aplicación de un régimen de pensiones deficiente en la Institución.

El Participante tres nos comparte que la experiencia que han adquirido es una de las ventajas para el Instituto de que las personas en edad y tiempo de jubilarse no lo hagan, y las desventajas probables es que alguna enfermedad comprometiera el rendimiento de los servidores públicos al 100% y que queremos al Instituto.

El participante cuatro coincide con la participante tres que la principal ventaja del Instituto es la experiencia acumulada de todas esas personas, entre las desventajas cuenta la edad avanzada y las enfermedades que puedan estar asociadas a ellas.

El participante uno se suma a la consideración de que la experiencia es el mejor activo de los servidores públicos aún activos con posibilidades de jubilarse, retoma como desventaja el probable mayor ausentismo a consecuencia de enfermedades más propias de la edad avanzada y agrega una más, que tiene que ver con la posible obstrucción del ingreso de las nuevas generaciones.

El participante tres hace suyas todas las opiniones anteriores y agrega una ventaja, desde mi punto de vista importante:

que lo que hacemos, lo hacemos con ganas, con dedicación, con empeño, yo diría que hasta con cariño, quizá amor a la institución, a las actividades que realizamos, porque le tenemos aprecio, por supuesto al instituto. Creo que seguimos haciendo las cosas con la misma pasión que las empezamos a hacer hace más de 35 años o 30 años, según procedan nada más que ahora las hacemos más lenta. (comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

Una desventaja adicional que señala el participante tres es que probablemente estos servidores públicos se aferren a procedimientos ya obsoletos, es decir, a las mismas formas de trabajar de hace años.

El participante ocho señala un asunto nuevo del lado de las ventajas, que consiste en, que dado, que no se jubilan las personas, no se generan vacantes, y los equipos de trabajo no tienen que padecer el largo lapso que transcurre hasta que las pueden volver a contratar debido a los procedimientos del Sistema Profesional de Carrera, que son tortuosos. Señala que se requiere un procedimiento administrativo más ágil de incorporación de plazas. Coincide con todos los demás, en que el Instituto se queda más tiempo con personal experimentado y calificado.

El participante siete se suma a que la experiencia y amplia capacitación de los que se quedan es una de las ventajas para el Instituto, pero abona respecto a los nuevos ingresos de personal que muy probablemente los que se incorporen no traigan consigo la filosofía de trabajo calidad que existe en el Instituto. La participante cinco coincide con esta última opinión, relativa al profesionalismo de las personas de nuevo ingreso, señala que: “coincido con mis compañeros, es decir, pues venimos de una escuela de compromiso, y de que somos responsables de lo que nos van pidiendo, sentimos la satisfacción de cumplir de aprender y entregar resultados” (comunicación personal, 30 de septiembre del 2022).

En general, en el Grupo Focal B, compuesto por personas con nivel de enlace, manifestó una preocupación generalizada, con relación al perfil de los nuevos ingresos para llenar las posibles vacantes que se generaría a partir de la jubilación de las personas con posibilidades de hacerlo, en el sentido de que éstas no cumplieran con los valores de calidad a los que se está acostumbrado.

La conclusión de este apartado es que la hipótesis de que la disminución económica a la hora de jubilarse, es la causa principal, aunque no la única, por la que los servidores públicos del INEGI no se jubilen aun cuando reúnen las condiciones reglamentarias para hacerlo. Tal situación tiene diferentes impactos, tanto para los trabajadores como para la organización.

Conclusiones

Tras el desarrollo del presente trabajo de investigación puedo concluir que efectivamente el INEGI está frente un gran reto para los próximos años. El reto consistirá en sacar adelante todos los programas de información estadística y geográfica que tiene encomendados con los estándares de calidad y oportunidad acostumbrados, al tiempo que hace cambio de estafeta de sus equipos de trabajo de mayor calificación técnica y experiencia operativa a nuevas generaciones de trabajadores. En forma paralela, está la problemática de los trabajadores que están arribando al final de su vida productiva con condiciones económicas que afectan seriamente su calidad de vida y la de sus familias, que no corresponden a los años de esfuerzo y dedicación que han dedicado al Instituto.

La problemática radica, como hemos estudiado aquí, en que las pensiones a las que podemos aspirar al momento de jubilarnos, calculadas a partir de la Ley del ISSSTE 2007, representan montos muy inferiores respecto a los ingresos mensuales que se perciben como trabajadores activos. El régimen de retiro conocido como Décimo Transitorio, tiene la anomalía de considerar el cálculo de la pensión a partir del sueldo base, sin considerar el concepto de “compensación garantizada”, que incluye la parte del sueldo que se incrementa de forma directamente proporcional al nivel de obligaciones y responsabilidades que los servidores públicos van adquiriendo a lo largo de su carrera profesional.

Por otra parte, el régimen de separación de Cuentas Individuales es aún más lesivo por que el monto de la pensión a la que se puede acceder depende de las aportaciones que el trabajador haga a su cuenta individual, aportaciones que están limitadas, y al final redundan en que la pensión que se obtiene resulta inferior a la que habría obtenido con el régimen Décimo Transitorio.

He de reconocer que uno de los componentes más importantes en el planteamiento original de esta investigación, era conocer a mayor detalle la situación por la que atravesamos los servidores públicos del Instituto adscritos al artículo décimo transitorio. Sin embargo, cuando se fueron perfilando los primeros hallazgos, me dí cuenta que el problema era mayor en el caso de los trabajadores inscritos en el programa de Cuentas Individuales, ya que estos últimos representan aproximadamente el 75 % del total de la base trabajadora y la disminución de su ingreso regular al momento de jubilarse será mucho mayor que en el caso de los trabajadores inscritos en el décimo transitorio.

Muy probablemente, las legislaciones laborales de este tipo austeras, por decir lo menos, que generan la problemática laboral descrita en el INEGI, tienen su origen en las políticas de corte neoliberal que le fueron impuestas al país por los organismos financieros internacionales a finales del siglo pasado, que exigían, entre otras cosas una reducción o el abandono de las políticas sociales propias del Estado de bienestar que le antecedió. Cualquiera que sea el origen, y ante la certeza de que es un problemas existente en muchos ámbitos de la vida económica de México, la urgencia por la reestructuración del sistema de

pensiones del país con un alto sentido de solidaridad social y con la atención debida al necesario equilibrio entre el respeto a los derechos de los trabajadores y la viabilidad económica de su aplicación, es insoslayable.

Referencias Bibliográficas

- Añez, C. (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 10(1), 70-82. <https://flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1276183832.anez.pdf>
- Amatore (2019, 19 de marzo). Los sistemas de pensiones en México: pilar obligatorio de reparto. *El Economista* <https://www.economista.com.mx/opinion/Los-sistemas-de-pensiones-en-Mexico-pilar-obligatorio-de-reparto-20190319-0083.html>
- Castells, M. (2003). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura*. La sociedad red vol.II, Siglo XXI editores.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1983, 12 de diciembre). Decreta: Se reforma y adiciona la Ley de Estadística y Geografía. *Diario Oficial* 12/12/83. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4837205&fecha=12/12/1983
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2021, 21 de diciembre). Acuerdo por el que se autoriza el Manual que regula las percepciones de las personas servidores públicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía para el Ejercicio Fiscal 2022. *Diario Oficial* 29/12/21. https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/Mrh_29Dic21.pdf
- Congreso de la Estados Unidos Mexicanos. (2022, 18 de mayo). Decreto por el que se reforma el artículo Quinto Transitorio del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”. *Diario Oficial* 18/05/22. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- De la Garza Toledo, E. (2003). El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX. En De la Garza Toledo, E (coordinador) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp15-35). Fondo de Cultura Económica.
- Diego Bautista, O. (2008). Ideología neoliberal y política de globalización: medidas implementadas por los países globalizadores y cambios generados en los países globalizados. *Revista De Las Cortes Generales*, (73), 149-186. <https://doi.org/10.33426/rcg/2008/73/801>
<https://revista.cortesgenerales.es/rcg/article/view/801>
- Escobar, J. & Bonilla-Jiménez, F. I. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y método. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/957/1/Gupos%20focales%20una%20gu%20c3%ada%20conceptual%20y%20metodo%20c3%b3gica.pdf>
- Follari, R. (2010). Reflexiones sobre posmodernidad, multiculturalismo y movimientos sociales en la Latinoamérica actual. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 15(49), 53-68. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162010000200005&lng=es&tlng=es

- Giddens, A. 2014. *Sociología*, 6º edición, Alianza editorial.
- Guerrero Olvera, M. (2022). La utopía de la competencia y de la idealidad jurídica neoliberal desde el pensamiento de Michel Foucault. El caso de México. *Intersticios sociales*, (23), 9-36. Epub_04 de abril de 2022.
https://doi.org/10.55555/is.23.380https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642022000100009&script=sci_arttext
- Harvey, D. 2007. Breve historia del neoliberalismo. Ediciones AKAL, S.A.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=EMduN4ZDNAUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=historia+neoliberalismo&ots=cMASWnGY1O&sig=vTPHrwF19S15ZIYDaFmpgnprkT8#v=onepage&q=historia%20neoliberalismo&f=false>
- Inegi, 2018, 29 de agosto del 2018, Norma Técnica del Proceso de Producción Estadística y Geográfica. Normateca.
- Levy, Santiago, (2017). Seguridad social. En Aguilar Camín, H., De la Calle, L.; Casar, M.A.; Castañeda, J.; Cossío Díaz, J.R.; Guerrero Santiago Levy/ Woldenberg (eds), *¿Y ahora qué? México ante el 2018*. (pp. 297-308). Nexos
- Mazzucchelli, N. (2019). Envejecimiento positivo para Chile: ¿Una vejez sin Estado?. *Revista Kairós-Gerontología*, 22(3), 25-42.
<https://revistas.pucsp.br/kairos/article/view/46735>
- Nugent, R. (1997). Seguridad social: su historia y fuentes. En Buen Lozano, N. y Néstor de Morgado Valenzuela E. (coordinadores). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México, (pp. 603-622). UNAM.
<file://la%20seguridad%20social%20historia.pdf>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.
https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/O_05Sep18.pdf
- Rivadeneira, E. (2017). *El neoliberalismo en México*. Colección Finanzas y Cultura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, D. (2021, 16 de noviembre). El pago de las pensiones en México: una bola de nieve que arrasa con las pensiones en México. *El País*. <https://elpais.com/mexico/2021-11-16/el-pago-de-las-pensiones-en-mexico-una-bola-de-nieve-que-arrasa-con-el-presupuesto.html>
- Ruíz, J.F., (2017, julio-diciembre). Los órganos constitucionales autónomos en México: una visión integradora, *Cuest. Const. No. 37*,

<https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2017.37.11454>

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000200085_f

Tamez González, S. y Pedro Moreno Salazar (2003). La seguridad social en la América Latina. En De la Garza Toledo, E., (coordinador). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 471-505). Fondo de Cultura Económica.

Uvalle, O. (2009). Condiciones, procesos y tendencias de la administración pública contemporánea. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. 73-102.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v16n49/v16n49a4.pdf>

Vela, F., (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En Tarrés, M., (coordinadora). *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-93). Colegio de México, FLACSO.

Villareal, H. y A. Macías. (2020). El Sistema de Pensiones en México . *Macroeconomía del Desarrollo, serie 210*, 68. 1-74, <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45820>