

## **INSERCIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS EN EL SISTEMA ECONOMICO ARGENTINO**

### **EFFECTOS MICROECONOMICOS**

La implementación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones plantea una serie de interrogantes que se irán resolviendo con el transcurso del tiempo.

Los efectos de su implementación se han estudiado previamente y podrán corroborarse en el mediano o largo plazo.

Los efectos microeconómicos esperados podrían sintetizarse en los siguientes fundamentos:

#### **1) ADICION DE COSTOS INTERNOS A LAS EMPRESAS**

El Sistema Unificado de Jubilaciones obliga a las empresas a asignar recursos humanos y materiales para la atención de nuevas tareas. Entre las más importantes cabe señalar:

- A) Control de las afiliaciones y del derecho de opción de sus trabajadores.
- B) Información sobre altas y bajas de su personal.
- C) Asesoramiento a sus empleados sobre el sistema previsional.
- D) Control de los traspasos de AFJP.
- E) Operación y control de las transferencias por aportes y contribuciones.
- F) Archivo de la información relevante.
- G) Seguimiento de todo el circuito previsional de cada empleado, porque la estructura del nuevo sistema es nominativa, es decir, los aportes tienen nombre y apellido. Las AFJP tienen nombre y apellido. Y los errores que se puedan producir en el circuito recaen primariamente en el empleador, el cual deberá demostrar que no es culpable.
- H) El empleador responde, en el tema de aportes y contribuciones, ante la Dirección General Impositiva.

#### **2) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

Las gerencias de recursos humanos enfrentan un conjunto de situaciones que no estaban acostumbradas a considerar:

- A) Un personal con mayor cultura previsional.
- B) Una mayor demanda de información previsional.
- C) Casos de jubilación anticipada o postergada.
- D) Administración de las imposiciones voluntarias o los beneficios adicionales para aquellos ejecutivos que superen los máximos imponibles.
- E) Atención de los casos de "jubilaciones por edad avanzada" y de "jubilados activos".
- F) Provisión de planes de pensión adicionales o de retiro complementarios, al menos para su personal superior.
- G) Implementación de planes de capacitación de corto, mediano y largo plazo, para modificar la base laboral de cada empresa.

## **LA AEJP Y LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS**

El primer problema que plantean el diseño, la construcción y la puesta en marcha de una AFJP es educativo.

Constituye un dato de la realidad que el insumo más importante para la actividad económica y empresarial, desde la década del sesenta, es el capital humano.

En el sector de los recursos humanos de las empresas se asiste, por lo tanto, a una dinámica de cambio muy acelerada. Al pasar a la "empresa-AFJP", las consideraciones anteriores alcanzan plenitud y urgencia.

De manera que el área dedicada a la administración de los recursos humanos en una AFJP, sin abandonar sus tareas propias de oficina de selección y evaluación del personal, centro de costos laborales, diseñadora de programas de estímulos y motivación, deberá priorizar su capacidad de agencia educativa, encargada de la política de inversión en capital humano por parte de la empresa de la que forma parte.

### **PRINCIPALES AREAS DE INVERSION EN CAPITAL HUMANO**

\* NIVELES GERENCIALES

(CASA CENTRAL Y SUCURSALES).

\* NIVELES DEPARTAMENTALES

(CASA CENTRAL Y SUCURSALES).

\* EJECUTIVOS DE CUENTAS CORPORATIVAS.

\* SUPERVISORES DE EQUIPOS DE VENTAS

\* EQUIPOS DE VENTAS.

\* EQUIPOS DE LOGISTICA PARA LA FUERZA DE VENTAS.

\* PERSONAL DE ATENCION AL PUBLICO, LOS AFILIADOS Y LOS BENEFICIARIOS.

\* PERSONAL DE LA GERENCIA DE OPERACIONES.

\* PERSONAL DE LA GERENCIA DE INVERSIONES.

### **3) CONSECUENCIAS SOBRE LA GERENCIA FINANCIERA**

Las AFJP, a la hora de establecer decisiones de inversión para sus Fondos de Jubilaciones y Pensiones, y el público, cuando recibe la información estadística que proporciona la Superintendencia, estarán sentando las bases para que los gerentes financieros de bancos y empresas encuentren de interés el seguimiento y la réplica de esas carteras de inversión.

El gerente financiero, por lo tanto, va a convertirse en lo que realmente debe ser: un administrador de carteras activas y pasivas. Y su referencia para la evaluación del desempeño y las utilidades será el universo de las AFJP.

Una clara consecuencia de las AFJP será la aplicación del benchmarking en las gerencias financieras de empresas y bancos.

### **4) RELACIONES LABORALES**

En este punto, hay que señalar tres acontecimientos nuevos, debidos al nuevo sistema previsional.

A) El empleado sabe si el empleador está depositándole el aporte retenido o no, porque puede averiguarlo en la AFJP en la cual revista como afiliado. Nace una relación de control del uno sobre el otro.

B) El empleador debe saber e informar acerca del status previsional de sus empleados, así como los traspasos, la invalidez y el fallecimiento.

C) El empleador puede llevar a cabo "depósitos convenidos en las cuentas de capitalización de algunos o todos sus empleados.

El depósito convenido será un instrumento tentador para arreglar aumentos de salarios o premios diversos, escondidos bajo su etiqueta previsional.

## **LAS NUEVAS CATEGORIAS LABORALES EN LA ECONOMIA GLOBAL**

Es de gran interés para los temas que tratamos en esta obra que dediquemos un apartado a un novedoso abordaje al trabajo humano, debido a ROBERT REICH, para los marcos de economía global que se están afirmando en nuestro planeta.

Esta incorporación viene a cuento porque en nuestro país se asiste al comienzo de un gran cambio en las relaciones laborales. Además, el Mercosur va a establecer un régimen muy dinámico de traslados y transferencias que repercutirán en el nuevo sistema previsional argentino, el cual deberá modificarse a tal efecto. Finalmente, el incremento aplastante de la categoría laboral denominada "analistas simbólicos" tiene una ilustración perfecta en la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

Para el Profesor REICH, las tres grandes categorías ocupacionales de los próximos años son las siguientes:

### **A) SERVICIOS RUTINARIOS PARA LA PRODUCCION**

Son todas aquellas tareas repetitivas que caracterizaron al capitalismo industrial. Se realizan paso a paso, con el objetivo de producir o elaborar productos que deben colocarse en el mercado. No se incluyen solamente las ocupaciones de "obreros" y de "operarios", sino todas las que abarcan ciclos operativos de control con elevada proporción de rutina, tal como los roles de capataces, supervisores, jefes de sección, empleados, jefes de grupos.

Es decir, pertenecen a esta categoría todos los que llevan a cabo tareas programables, repetitivas, y también los encargados de controlarlos y dirigirlos. Además, se deben incluir empleados de "cuello blanco", como aquellos que, a pesar de desempeñarse en centro de cómputos, bancos, agencias de publicidad, tarjetas de crédito, supermercados, por citar tan sólo algunos ejemplos, repiten todos los días un conjunto de procedimientos mecánicos, previsibles, pautados. La característica de esta categoría laboral es "hacer siempre lo mismo que muchas otras personas, y dentro de grandes espacios físicos".

### **B) SERVICIOS QUE SE PROVEEN EN PERSONA**

Estos servicios se llevan a cabo "persona a persona". Ejemplos abundan: Servicios de seguridad industriales y de viviendas, operarios que limpian oficinas, vendedores en comercios minoristas, servicios de enfermeras, peluqueros, taxistas, secretarías, agentes inmobiliarios y de propaganda médica, servicios mecánicos, guarderías infantiles.

Esta categoría laboral tiene, en algunos ejemplos, componentes rutinarios muy intensos. Pero hay características diferenciadoras para dichos servicios: se prestan individualmente, y deben observarse códigos de comportamiento muy precisos (con respecto a la atención al público, los buenos modales, la puntualidad, la presencia, por citar algunas formas de "presentación en sociedad" deseables.

### **C) SERVICIOS DE ANALISIS SIMBOLICO**

Entre los numerosos ejemplos de esta categoría laboral, REICH cita los siguientes: científicos, ingenieros, ejecutivos de empresa, abogados, arquitectos, contadores, creativos.

Y agrega, también, a todos aquellos que se comprometen con tareas de consultoría y asesoramiento profesionales, como analistas

## INTRODUCCION

### TRABAJO DE CAMPO

Es característica de toda investigación su vocación de universalidad, es decir, tender a presentar una información que refleje determinadas totalidades que pertenecen a un grupo, definido con precisión.

En nuestra investigación distinguimos una primera etapa donde definimos en forma precisa las entidades y observaciones sobre los que estudiaremos determinadas características.

En nuestro caso, el número de entidades por estudiar es muy numeroso, para obtener información se requiere la movilización de una gran cantidad de dinero, de colaboradores, de tiempo y además, se complica la mecánica del proceso de información.

Bajo estas circunstancias debimos definir una muestra. Debemos aclarar, sin embargo, que para realizar inferencias estadísticas, la muestra debe ser representativa. Lo mejor que puede lograrse es evitar sesgos consistentes o sistemáticos utilizando el muestreo aleatorio (probabilístico) aunque una muestra aleatoria no siempre es representativa de la población objeto de la cual se obtiene, el uso de este procedimiento garantiza que la diferencia entre la muestra y la población se deben solo al azar.

El esquema sobre el cual nosotros definimos la muestra presenta dos niveles de muestreo.

El primero se definió como muestreo al azar simple; para ello con una lista de los componentes de la población y su enumeración, obtuvimos su cardinal.

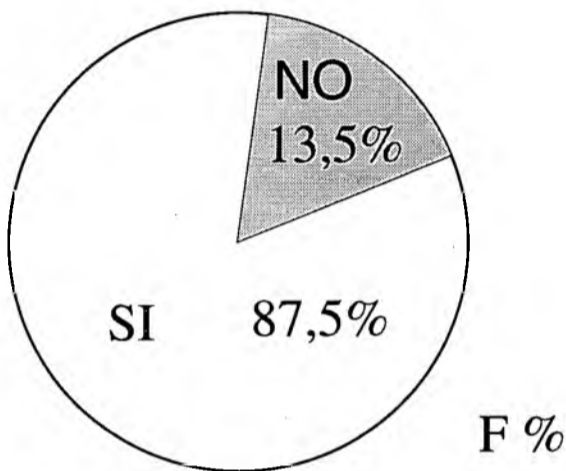
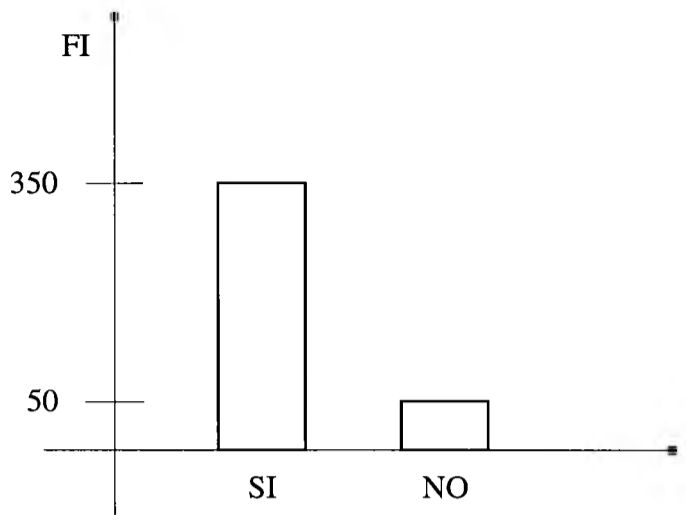
En una segunda etapa decidimos la cantidad de personas que iban a ser encuestadas dentro de cada empresa, quienes a su vez fueron elegidos al azar entre los empleados por esa empresa.

Finalmente la muestra quedo conformada por 400 personas elegidas en 40 empresas del Partido de La Matanza. Cabe destacar que los encuestadores fueron elegidos entre alumnos de la U.N.L.M, quienes cursaban en ese momento.

## Análisis de las distintas variables

a) Usted ejerció la opción de elegir un sistema jubilatorio?

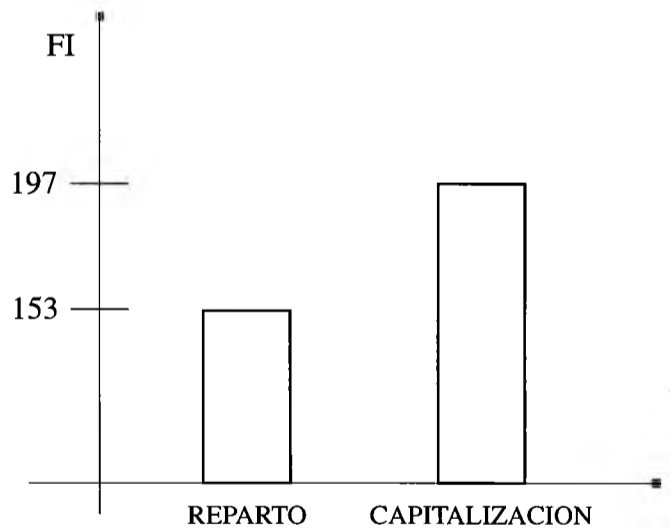
	FI	FR	F%
SI	350	0,875	87,5
NO	50	0,125	12,5
	400	1	100



**MO = SI**

a) Si usted ejerció la opción, por cuál sistema se decidió?

	FI	FR	F%
Reparto	153	0,44	44
Capitalización	197	0,66	56
	350	1	100

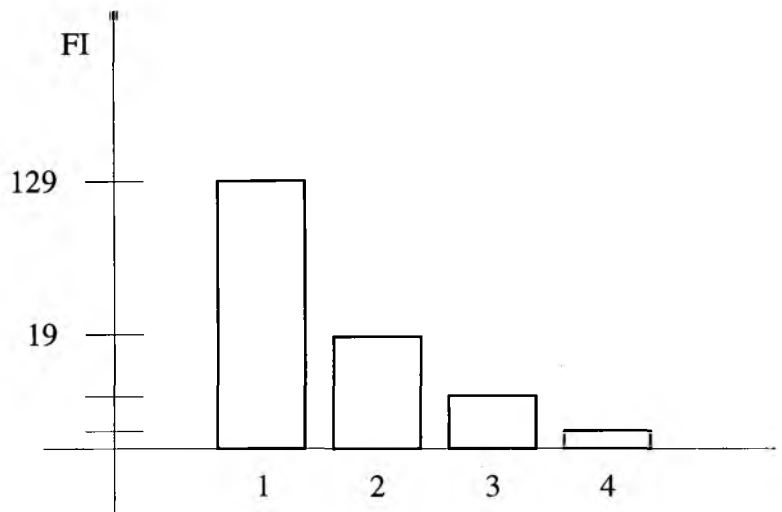


**MO = CAPITALIZACION**

c) A que tipo de sistema usted pertenece?

i) Los que optaron por reparto opinan:

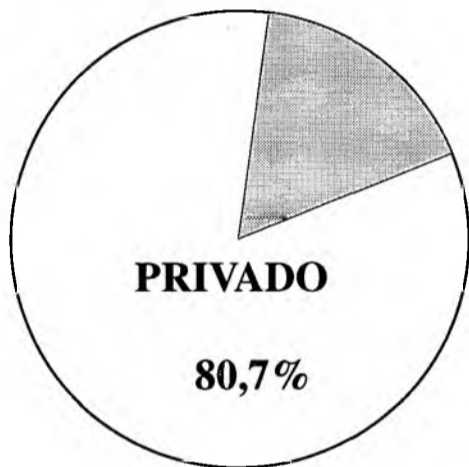
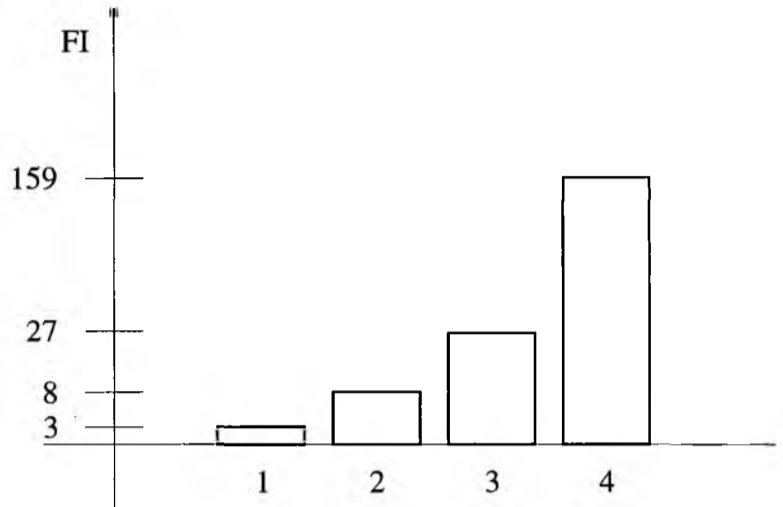
		FI	FR	F%
1	ESTATAL	129	0,843	84,3
2	PRIVADO	19	0,124	12,4
3	MIXTO	1	0,007	0,7
4	OTROS	4	0,026	2,6
		153	1	100



**MO = ESTATAL**

ii) Los que optaron por Capitalización opinan:

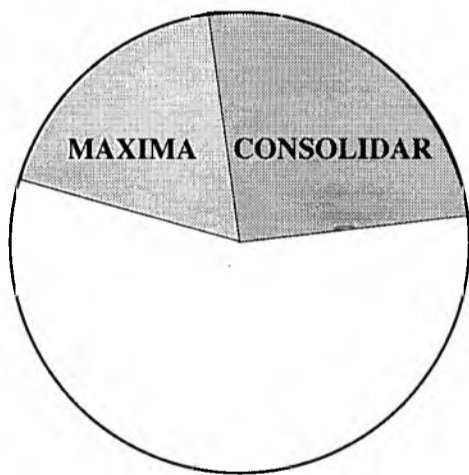
		FI	FR	F%
1	ESTATAL	3	0,015	1,5
2	PRIVADO	159	0,807	80,7
3	MIXTO	27	0,137	13,7
4	OTROS	8	0,04	4
		197	1	100



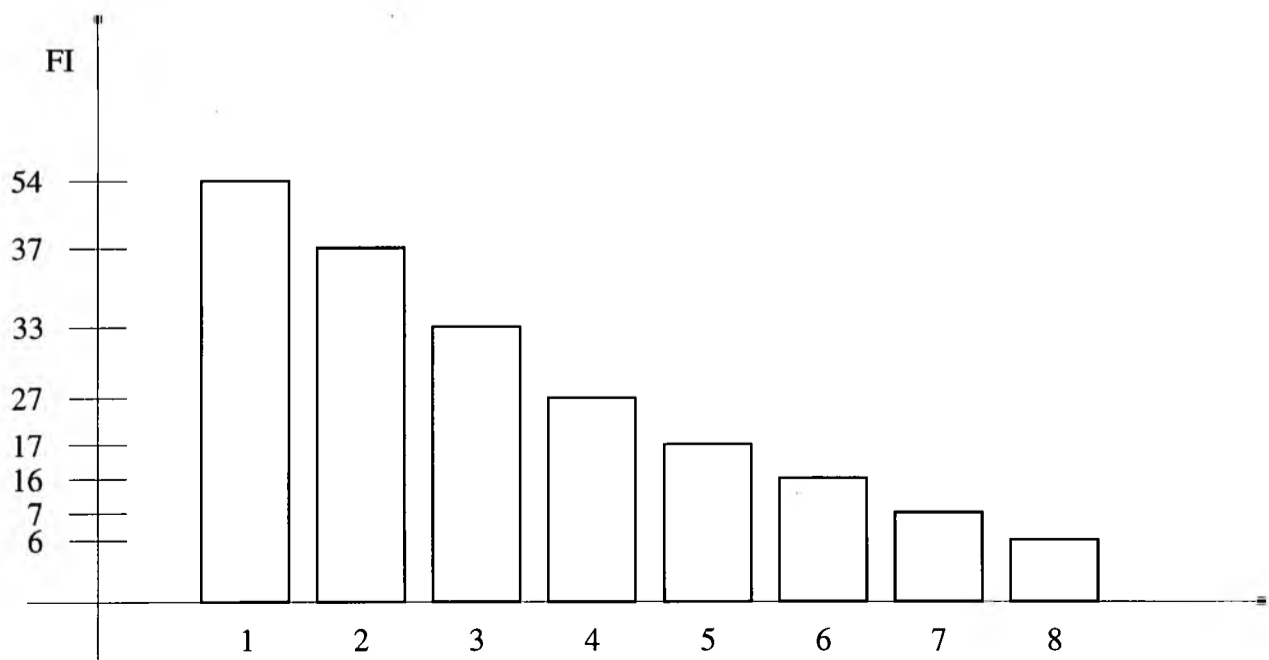
**MO = PRIVADO**

o) Si Usted se decidió por el régimen de capitalización; cuál es el nombre de su A.F.J.P. elegido?

		FI	FR	F%
1	CONSOLIDAR	54	0,275	27,5
2	MAXIMA	37	0,188	18,8
3	ORIGENES	33	0,167	16,7
4	SIEMBRA	27	0,137	13,7
5	PREVINTER	17	0,086	8,6
6	BCO. NACION ARG.	16	0,081	8,1
7	PREVISOL	7	0,035	3,5
8	ACTIVA	6	0,030	3
		197	1	100



**MO = CONSOLIDAR**

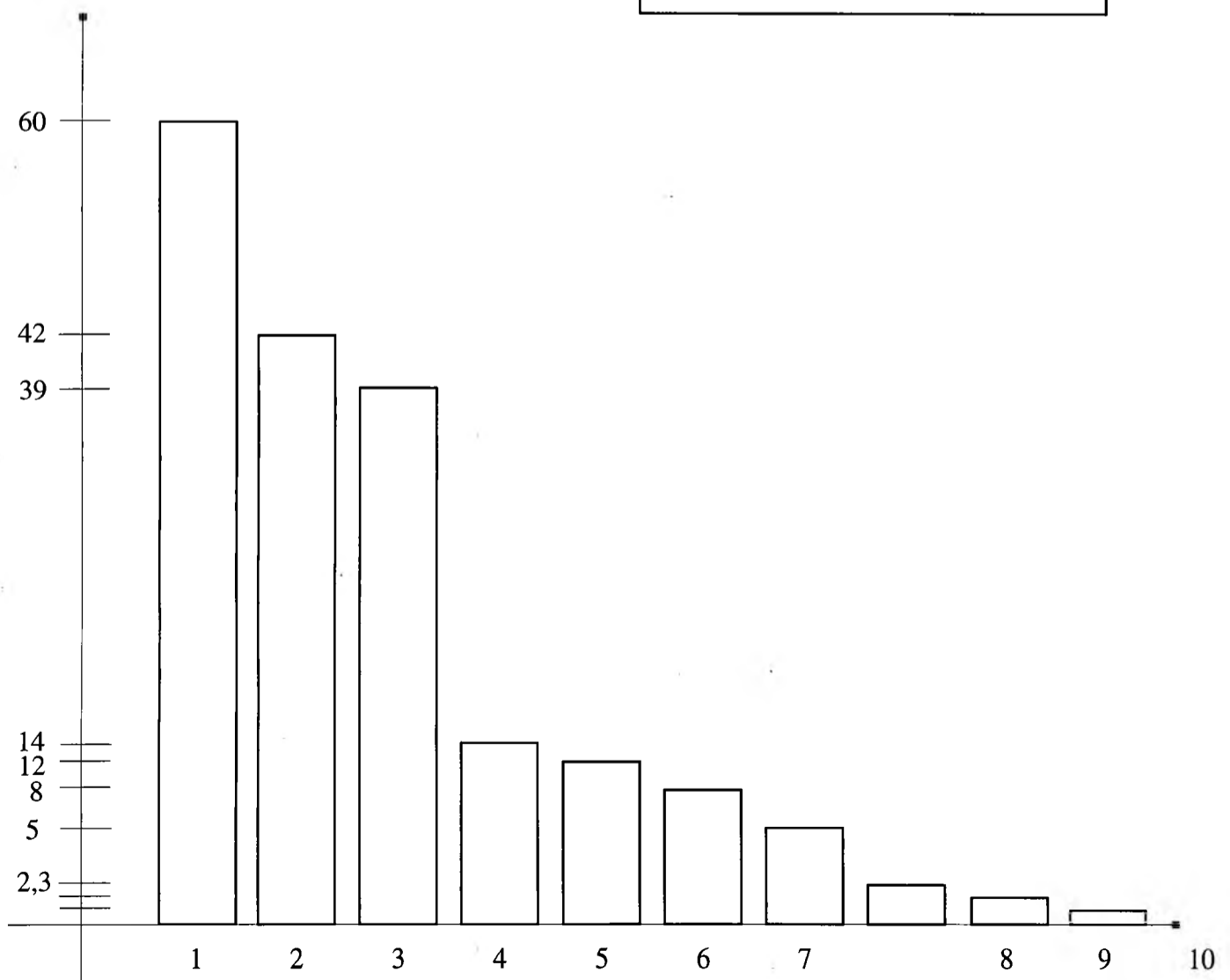




d) Qué determinó la elección de su A.F.J.P. ?

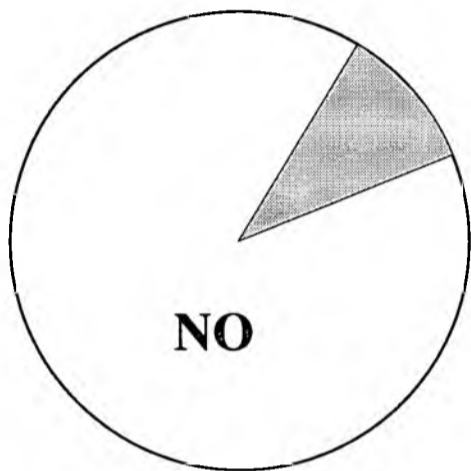
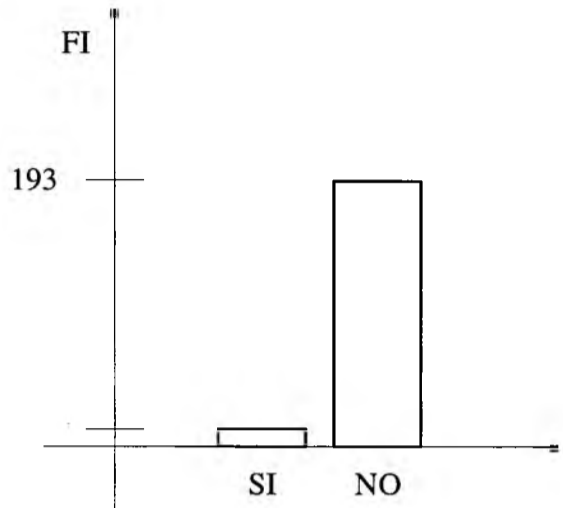
		FI	FR	F%
1	Convicción	60	0,305	30,5
2	Por desición conjunta del grupo de trabajo	39	0,198	19,8
3	Por que le daba lo mismo cualquiera	12	0,060	6,0
4	Por la publicidad que le precedía	12	0,060	6,0
5	No sabe	5	0,025	2,5
6	Porque se la recomendaron	42	0,214	21,4
7	Por que le daba algún beneficio extra	14	0,071	7,1
8	Por descarte	8	0,040	4,0
9	Otros motivos	2	0,010	1,0
10	No contesta	3	0,015	1,5
		197	1,0	

**MO = CONVICCION**



e) Cambió Usted de A.F.J.P.?

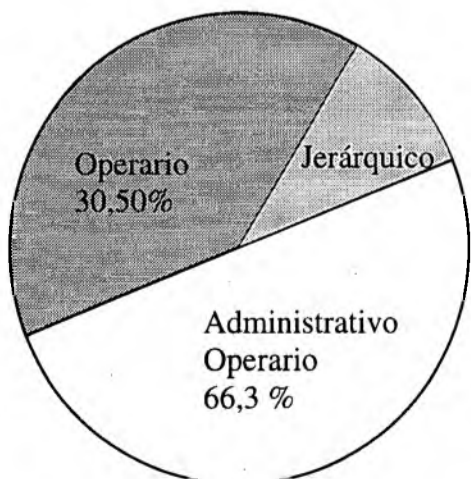
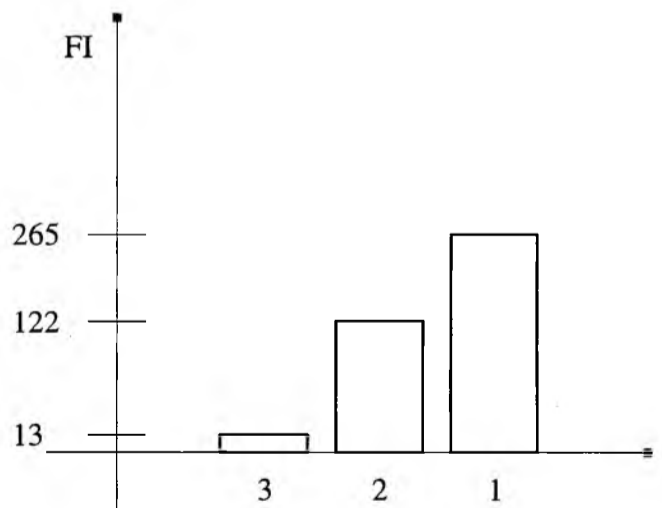
	FI	FR	F%
SI	4	0,02	2
NO	193	0,98	98
	197	1	100



MO = NO

f) Que tipo de tarea realiza Usted en la empresa donde trabaja?

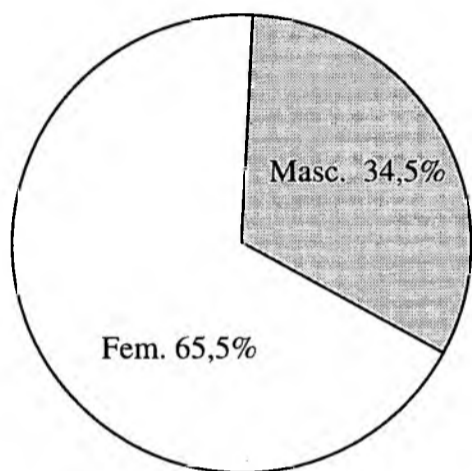
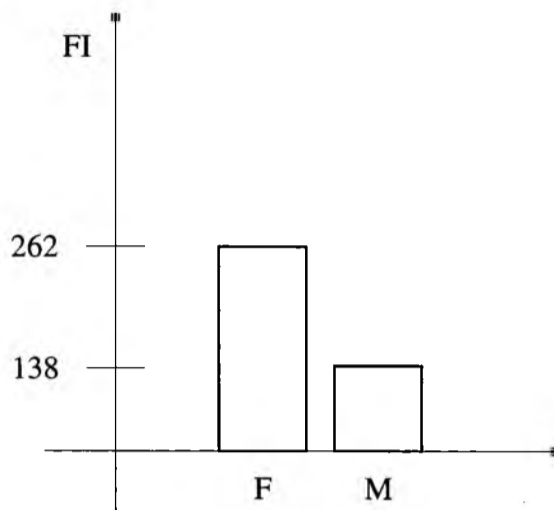
		FI	FR	F%
1	Operario	122	0,305	30,5
2	Administrativo	265	0,663	66,3
3	Jerárquico	13	0,032	3,2
		400	1	100



### Característica de los encuestados:

#### a) Sexo

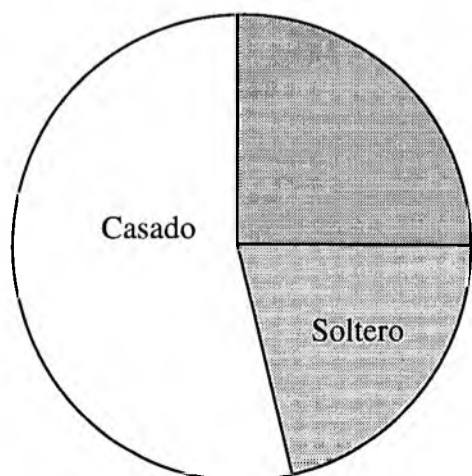
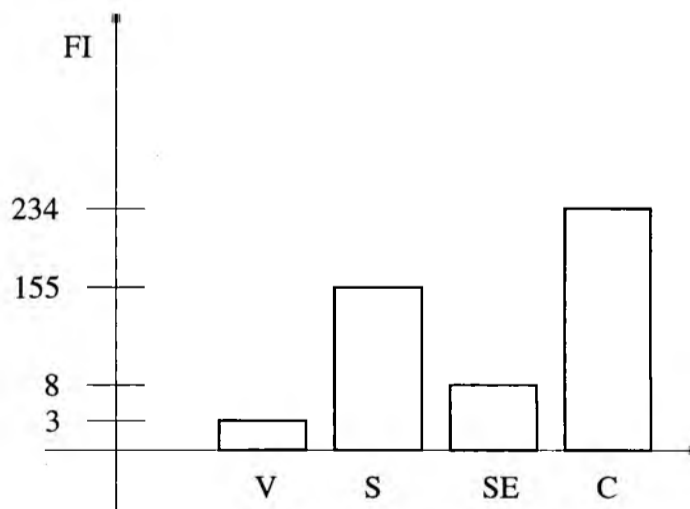
	FI	FR	F%
Masculino	138	0,345	34,5
Femenino	262	0,655	65,5
	400	1	100



**MO = FEMENINO**

#### a) Estado Civil

	FI	FR	F%
Casado	234	0,585	58,5
Separado	8	0,02	2
Soltero	155	0,387	38,7
Viudo	3	0,008	0,8
	400	1	100



**MO = CASADO**

c) Edad

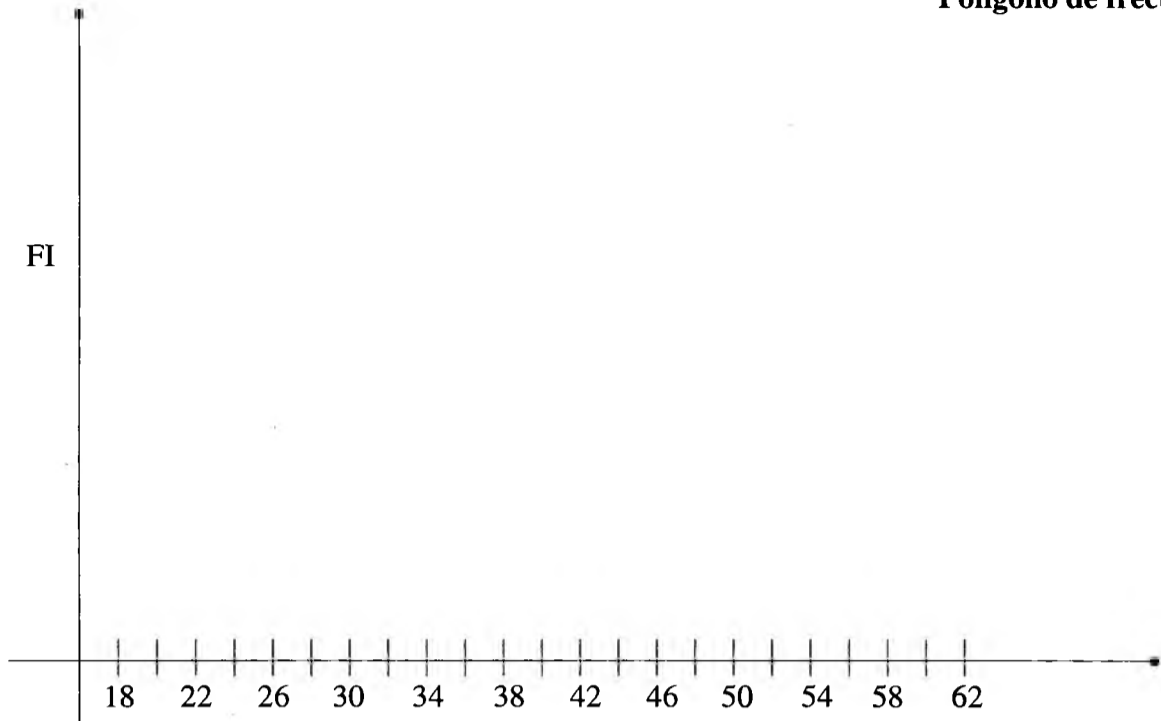
Mínima  
Máxima

Rango = 42

Intervalos de clase: 12  
de 4 elementos c/u.

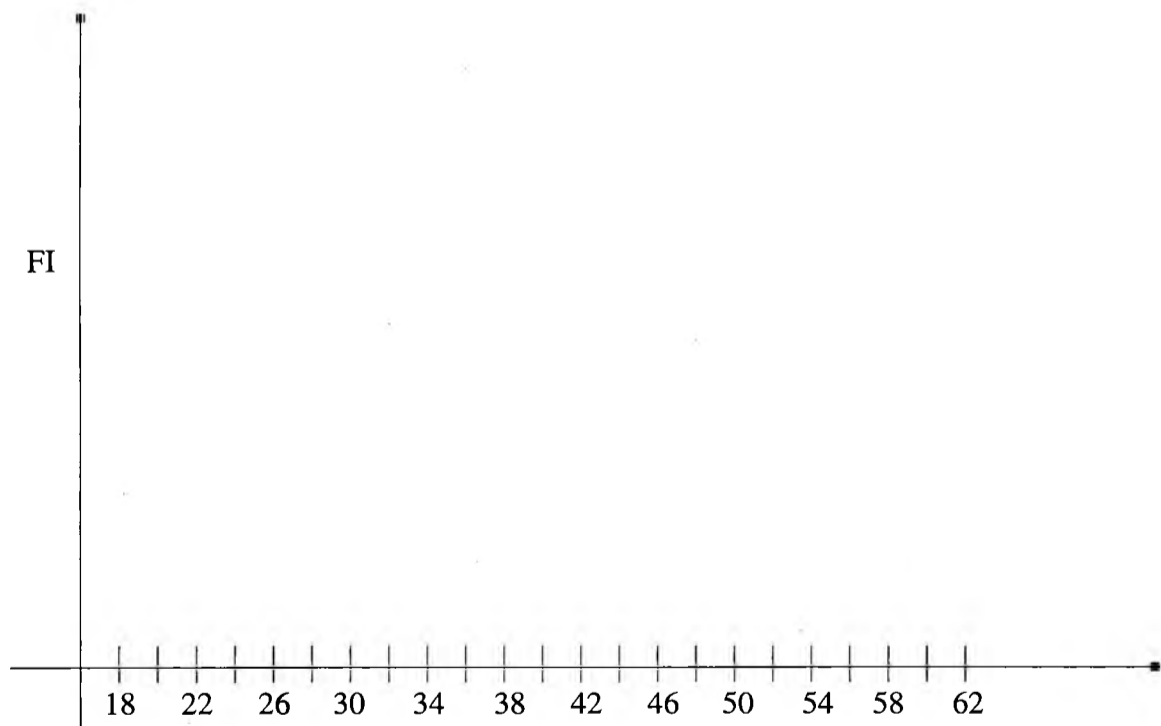
	EDAD	X I	FI	FRI	FI	FRI	F%	F%
1	18-22	20	31	0,0776	31	0,075	7,76	7,76
2	22-26	24	76	0,18	107	0,27	19	26,76
3	26-30	28	55	0,138	162	0,40	13,8	40,56
4	30-34	32	54	0,136	216	0,54	13,6	54,16
5	34-38	36	33	0,08	249	0,63	8,2	62,36
6	38-42	40	26	0,064	275	0,69	6,5	68,86
7	42-46	44	44	0,14	319	0,80	11	79,86
8	45-50	48	31	0,0744	350	0,875	7,76	87,62
9	50-54	52	28	0,07	378	0,945	7	94,62
10	54-58	56	18	0,04	396	0,99	4,5	99,12
11	58-62	60	4	0,01	400	1	1	100
			400					

## Polígono de frecuencias



La edad más frecuente es de 24,72 años:  $MO = 24,72$

$Me = 32,814$



El 50% de los encuestados tiene una edad inferior o igual a 32,8 años y el 50% restante una edad superior

## CONCLUSIONES

- 1) La encuesta se realizó en 40 empresas del Partido de La Matanza y el total de encuestados fue de 400 personas.
- 2) Una vez definida la población se formó una muestra.
- 3) Es mayor el número de personas **SI** ejercieron la opción de elegir un sistema jubilatorio.
- 4) La mayoría de los encuestados optó por el Sistema de Capitalización. Por cada persona que eligió el Régimen de Reparto, 1,28 % de personas eligen el Sistema de Capitalización.
- 5) Dentro del número de personas que optó por el Régimen de Reparto: el 84,3 % opina que el sistema al que pertenecen es estatal; el 12,4 % que es privado y el 2,6 % desconoce sus características. Sólo el 0,7 % opina que el Sistema es Mixto.  
En consecuencia predomina la idea del Sistema Privado.  
En ambos casos la mayoría del 80 % de los encuestadores desconoce el tipo de sistema al cual pertenecen.
- 6) La A.F.J.P. más elegida es Consolidar, la menos elegida es Activa.
- 7) La elección de las A.F.J.P. fué determinada por 3 motivos fundamentales en orden decreciente:
  - A) Convicción.
  - B) Por recomendación.
  - C) Por decisión conjunta del grupo de trabajo.
- 8) De las personas que optaron por el Régimen de Capitalización y eligieron A.F.J.P. sólo 2 (dos) cambiaron de **ella**.
- 9) Predominan los encuestados que realizan tareas administrativas.
- 10) Por cada encuestado del sexo masculino hay 1,8 encuestados del sexo femenino.
- 11) Es mayor la cantidad de encuestados casados, que solteros, separados y viudos. (58,5 %).
- 12) La edad mínima de los encuestados es de 18 años y la máxima de 60 años; la edad más frecuente es de 24 - 72 años.  
El 50 % de los encuestados tiene una edad inferior o igual a 32,8 años y el 50 % restante una edad superior.
- 13) Ver pirámides si permiten conclusiones económicas.