



Estadísticas del Registro Electrónico de Planes de Pensiones 2023

Octubre 2023



Contenido

Introducción	4
I. Características de los planes registrados	6
I.1. Número de planes y empresas patrocinadoras.....	6
I.2. Antigüedad de los planes.....	6
I.3. Tipos de planes.....	7
I.4. Planes cerrados.....	9
II. Características de la población cubierta y de las empresas patrocinadoras	11
II.1. Población cubierta.....	11
II.2. Edad, antigüedad y género de los participantes.....	14
II.3. Salario de los participantes	16
II.4. Características de las empresas patrocinadoras	20
III. Características específicas de los esquemas de CD.....	25
III.1. Componentes del salario base de aportación (SBA).....	25
III.2. Sistemas de aportación.....	26
III.2.a. Aportaciones incentivadas.....	27
III.2.b. Aportaciones fijas.....	28
III.2.c. Aportaciones voluntarias.....	29
III.3. Derechos adquiridos.....	30
IV. Características específicas de los esquemas de BD.....	31
IV.1. Componentes del salario pensionable	31
IV.2. Beneficio mínimo	32
IV.3. Valuación Actuarial.....	33
IV.4. Suficiencia de recursos.....	38
IV.4.a. Administración de los recursos de BD del plan.....	38
IV.4.b. Pasivo laboral contingente	39
IV.4.c. Nivel de fondeo	40
V. Requisitos de jubilación y tipo de beneficios	41
V.1. Jubilación normal	41
V.2. Jubilación anticipada.....	42
V.3. Beneficios adicionales.....	44





V.4. Beneficios respecto a la pensión otorgada por el IMSS.....	45
V.5. Beneficio puente	46
V.6. Modalidad de pago del beneficio.....	46
V.7. Nivel de los beneficios.....	47
V.8. Fondos, contribuciones y beneficios pagados.....	48
V.9. Contribuciones y salidas de los fondos.....	49
VI. Política de Inversión	53
VI.1. Administrador y gobierno corporativo	53
VI.2. Política de inversión	55
VI.3. Objetivos de inversión	59
VI.4. Cartera	60
VI.5. Rendimientos.....	63
VI.6. Comisiones pagadas.....	64
VI. 7. Información al Afiliado	65
VII. Observaciones finales	67
VIII. Índice de contenido gráfico.....	69
Anexo: Acrónimos utilizados.....	71





Introducción

Con el objetivo de incrementar el ahorro pensionario, la Ley del Seguro Social (LSS) ofrece incentivos a las empresas para que constituyan y brinden a sus trabajadores planes privados de pensiones adicionales al régimen obligatorio del Seguro Social. Específicamente, la fracción VIII del artículo 27 de la LSS contempla la posibilidad de que el patrón realice aportaciones a algún plan constituido por la empresa, sin que dichas aportaciones se consideren parte del salario base de cotización, lo que disminuye el costo que le representa a la empresa otorgar esta prestación. No obstante, la propia LSS otorga a la CONSAR la facultad de establecer los requisitos que deben cumplir los planes para poder gozar del beneficio señalado.¹

En este sentido, las Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones (en adelante, Disposiciones) emitidas por la CONSAR,² en la fracción XI de su artículo 2, definen a los Planes de Pensiones de Registro Electrónico como aquellos que constituyan un esquema voluntario establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva, que: a) tengan como fin complementar el ingreso en el retiro de las personas que mantengan una relación laboral con la persona moral que financia dicho plan de pensiones, otorgándoles una jubilación al momento de separarse definitivamente de dicha entidad después de haber laborado por varios años en ella; y b) cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR para que sus aportaciones se puedan excluir como integrantes del salario base de cotización de los trabajadores en términos de la fracción VIII del artículo 27 de la LSS.

Dichos requisitos se establecen en el artículo 13 de las Disposiciones, el cual requiere que los Planes de Pensiones de Registro Electrónico cumplan con las siguientes características:

- Sus beneficios deben otorgarse en forma general, es decir, deberán ser los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;
- Las sumas de dinero destinadas a los planes deben estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;
- Las sumas de dinero destinadas al fondo deben ser enteradas directamente por el patrón; y
- El patrón, o quién este contrate como administrador del plan, no podrá hacer entrega a los trabajadores de ningún beneficio directo, en especie o en dinero, con cargo al fondo, durante el tiempo que estos presten sus servicios a la empresa, ni tampoco a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación establecidos en los propios planes.

Es importante mencionar que, tanto Servicio de Administración Tributaria (SAT) como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) han detectado la existencia de planes con esquemas que pretenden simular ser Planes de Pensiones, con la intención de evadir el pago de contribuciones por las nóminas de sus trabajadores. Es por ello que, el pasado 25 de abril del 2023, el SAT publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el Criterio 48/ISR/NV³ con el fin de informar sobre estas malas prácticas y exhortar a los patrones a no contratar estos esquemas y a los trabajadores a cuidar sus derechos y denunciar cualquier anomalía. Asimismo, el 08 de junio de 2023, el IMSS publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300523/128.P.DIR⁴ con el objetivo de

¹ La fracción VIII del artículo 27 de la LSS señala "...Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza: ... VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro".

² Publicadas el 21 de enero de 2016 en el Diario Oficial de la Federación y modificadas por última vez el 2 de mayo de 2018. Las Disposiciones se encuentran disponibles en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/322715/COMPILADA_Disposiciones_Planes_de_Pensiones_20180502.pdf

³ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5686530&fecha=25/04/2023#gsc.tab=0

⁴ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691515&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0





orientar a patrones o sujetos obligados sobre la exclusión del concepto de aportaciones a fondos de planes de pensiones en la integración del salario base de cotización, exhortando a patrones o sujetos obligados a no incurrir en prácticas indebidas en materia de seguridad social.

Por su parte, el artículo 16 de las Disposiciones señala que, para efectos de su registro electrónico, los patrones deben completar un formulario electrónico, puesto a disposición por la CONSAR en su página de internet, antes del 31 de mayo de cada año.⁵ Este último requisito es el fundamento del Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP), el cual permite recabar información sobre los tipos de planes establecidos, la cobertura y los diferentes beneficios que otorgan, así como los requisitos para la obtención de dichos beneficios, la estructura de las aportaciones, las modalidades de pago, la forma como se administran los recursos financieros y la composición de sus carteras.

Las mismas Disposiciones, en su artículo 30, señalan que es obligación de la CONSAR publicar una vez al año en su página de internet estudios estadísticos de la información recopilada a través del SIREPP.⁶ El presente documento cumple con tal objetivo, al mostrar diversas estadísticas agregadas generadas con la información recabada en el periodo ordinario de registro, de enero a mayo de 2023.

⁵ Además, el artículo 22 de las Disposiciones señala que los planes que realicen su registro después del 31 de mayo y que cumplan con los requisitos establecidos, gozarán de los beneficios fiscales aplicables a partir del bimestre siguiente al que reciban su número de identificación por parte de la CONSAR.

⁶ Cabe señalar que el art. 30 de las Disposiciones establece que: "Los estudios publicados podrán segregar, excluir o dar tratamiento diferenciado a la información que reportan los Planes, considerando todos o alguno de los criterios de consistencia, fiabilidad y trascendencia, propios en este tipo de análisis."



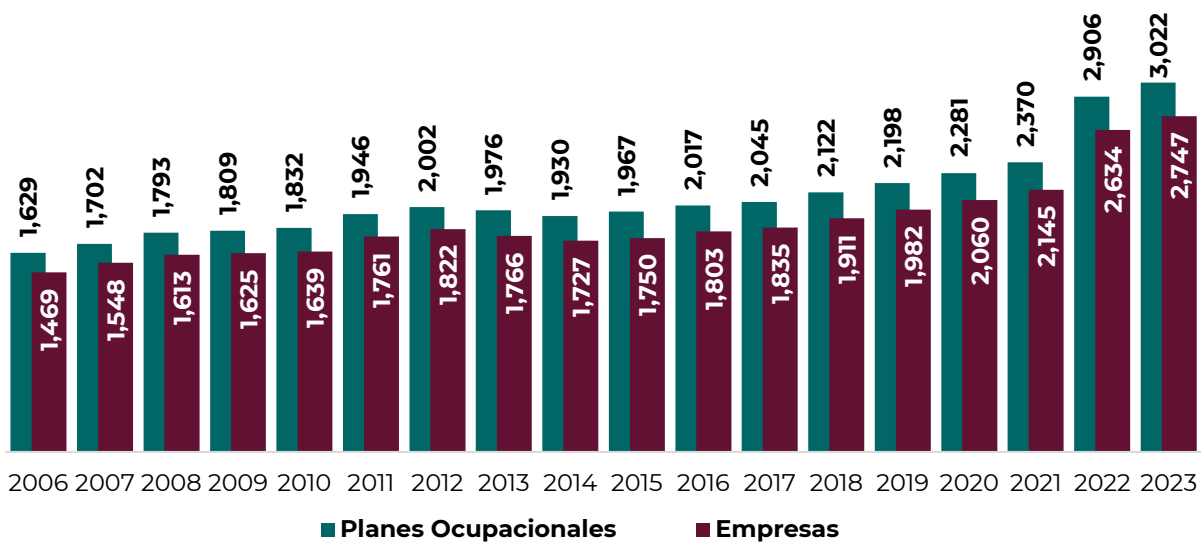
I. Características de los planes registrados

I.1. Número de planes y empresas patrocinadoras

Al cierre del periodo ordinario de registro, de enero a mayo de 2023, se registraron 3,022 planes en el SIREPP de la CONSAR, lo que representa un incremento del 3.99% en el número de planes con respecto al año anterior.

Los planes registrados son patrocinados por 2,747 empresas o razones sociales, derivado de que 243 de estas cuentan con más de un plan. Desde que inició el registro electrónico de planes en 2006, el número de empresas y planes se ha incrementado poco más del 87.0% y 85.5%, respectivamente, como lo muestra la Figura I.1.

Figura I.1. Evolución del número de planes y empresas registrados



I.2. Antigüedad de los planes

Si se considera el año en que se instauró cada uno de los planes en las empresas que los patrocinan, se observa una aceleración en la creación de los mismos a finales de la década de los noventa, coincidiendo con el periodo de reformas estructurales a los sistemas de pensiones en el mundo.

En México, el sistema de pensiones administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fue reformado en 1997, migrando de un esquema de beneficio definido a uno de contribución definida basado en la capitalización de cuentas individuales. Con esto, la tasa de reemplazo efectiva para cada trabajador depende únicamente de su capacidad de ahorro, la cual está determinada por su nivel salarial y su densidad de cotización (periodo en afiliación activa al sistema).

En ese sentido, los planes de pensiones privados representan una aportación complementaria para el ingreso de los trabajadores en el retiro y, por ende, una herramienta de recursos humanos que ayuda a retener el talento y mejorar la productividad de la empresa. Destaca que dichos planes existen desde hace mucho tiempo como

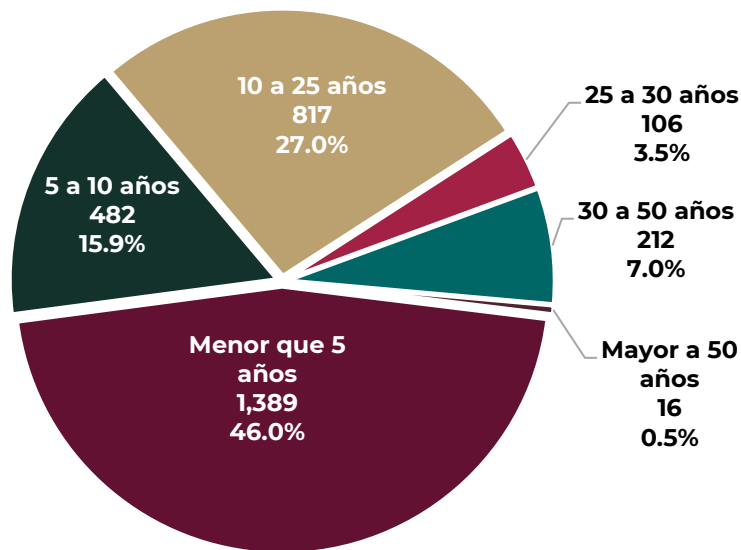




parte de una retribución adicional a los trabajadores, ejemplo de esto es que, de los planes registrados, el plan vigente más antiguo en nuestro país fue instalado en 1938, incluso antes de la creación del IMSS.

Por otro lado, la preocupación por mejorar las condiciones de retiro se incrementó a partir de la reforma, lo que podría haber incentivado a un mayor número de empresas a ofrecer planes de pensiones complementarios a la seguridad social para sus trabajadores, lo que se ve reflejado en el hecho de que el 88.9% de los planes registrados fueron creados posterior a la reforma de 1997. La Figura I.2 muestra la cantidad de planes por años de antigüedad, donde se observa que hay 16 planes instalados hace más de 50 años.

Figura I.2 Antigüedad de los planes registrados



I.3. Tipos de planes

Con base en la clasificación utilizada por la OCDE, el SIREPP contempla cuatro tipos de planes ocupacionales:⁷

- Beneficio Definido (BD):** los beneficios se determinan en función del salario y/o años de servicio; el costo del plan es asumido en su totalidad por el patrocinador de este.
- Contribución Definida (CD):** los beneficios dependen únicamente del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador. El plan no otorga ninguna garantía, ya sea sobre los rendimientos o sobre la pensión final otorgada. Las aportaciones a la cuenta individual pueden ser realizadas por el patrocinador del plan, el trabajador o ambos.
- Híbrido:** los beneficios están ligados a una tasa de rendimiento acreditada a las contribuciones, la cual puede estar definida en las reglas del plan de forma independiente del rendimiento real de los activos, o bien, ser calculada con referencia al rendimiento real de los activos y la garantía de rentabilidad mínima especificadas en las reglas del plan.
- Mixto:** se componen por ambos esquemas, BD y CD.

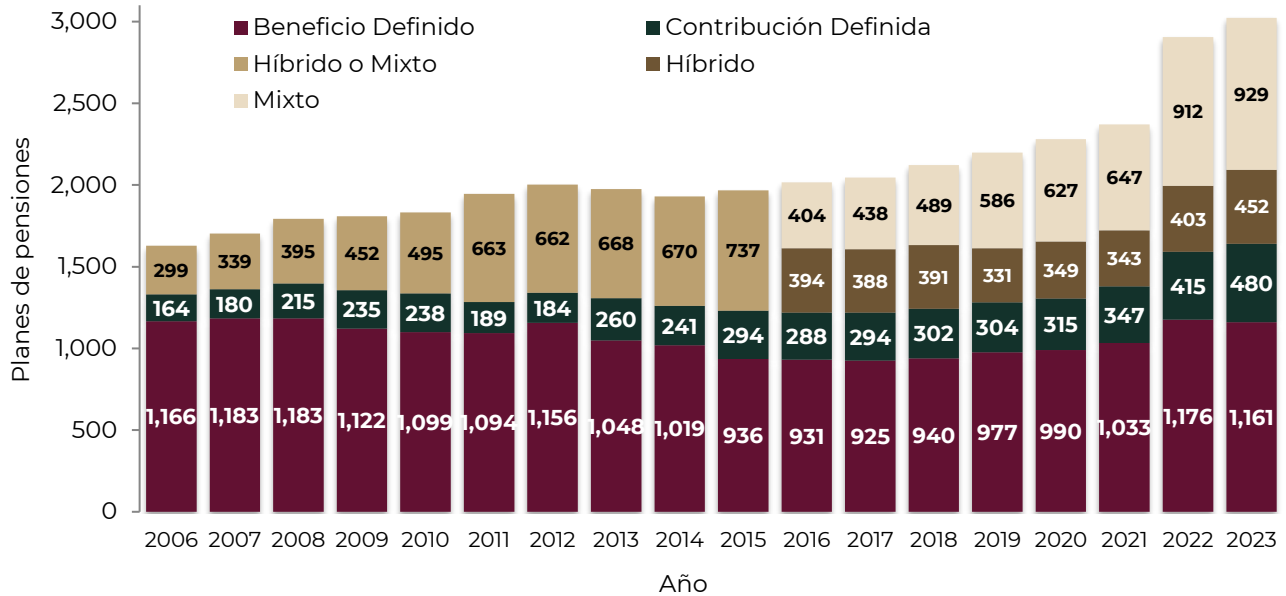
⁷ Hasta el 2015, el SIREPP contemplaba como una sola categoría a los planes Híbridos y Mixtos.





La Figura I.3 muestra el comportamiento histórico del número de planes por cada uno de estos tipos. Los planes BD han representado la mayor proporción del total de planes, seguidos en importancia por los planes Mixtos.

Figura I.3. Evolución del número de planes de pensiones por tipo de plan



Como lo muestra la Tabla I.1, a la fecha, cuatro de cada diez planes registrados ante la CONSAR se basa en un esquema de BD puro, estos a su vez representan la mayor proporción del tipo de planes vigentes. Además, el componente de BD sigue siendo utilizado en combinación con esquemas de CD.

Tabla I.1 Distribución vigente de planes por tipo

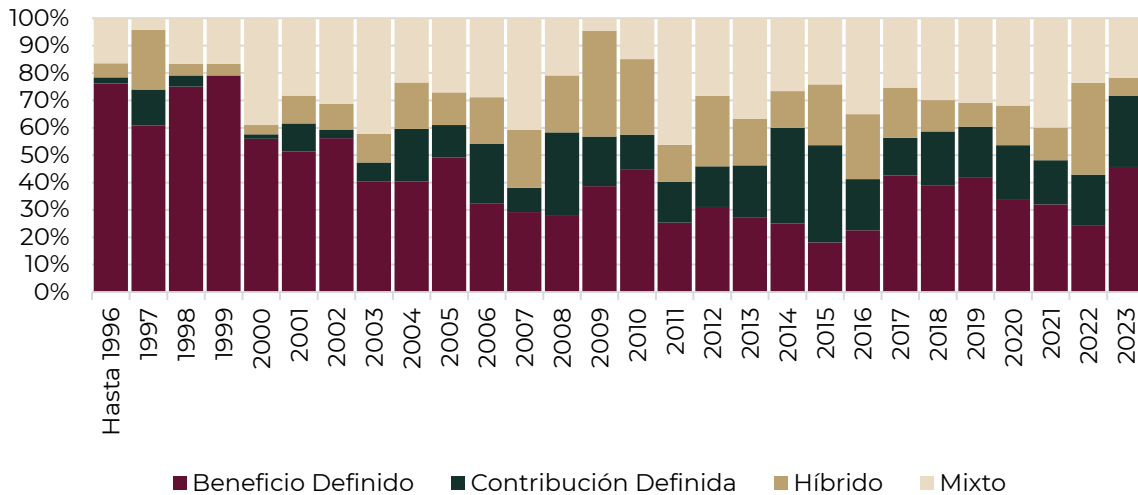
Tipo de plan	Número	Porcentaje
Beneficio Definido	1,161	38%
Contribución Definida	480	16%
Híbrido	452	15%
Mixto	929	31%
Total	3,022	100%

Si se comparan distintos periodos de instalación, se observa una tendencia a la implementación de planes no tradicionales. Asimismo, a pesar de que se ha observado una notable reducción de los esquemas de BD puros entre 1997 y 2016, la preferencia por la creación de planes tradicionales ha aumentado en los últimos años, tal como se ve en la Figura I.4.





Figura I.4. Esquema bajo el cual se crean los nuevos planes

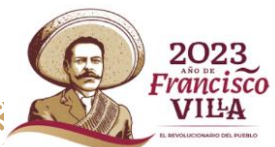
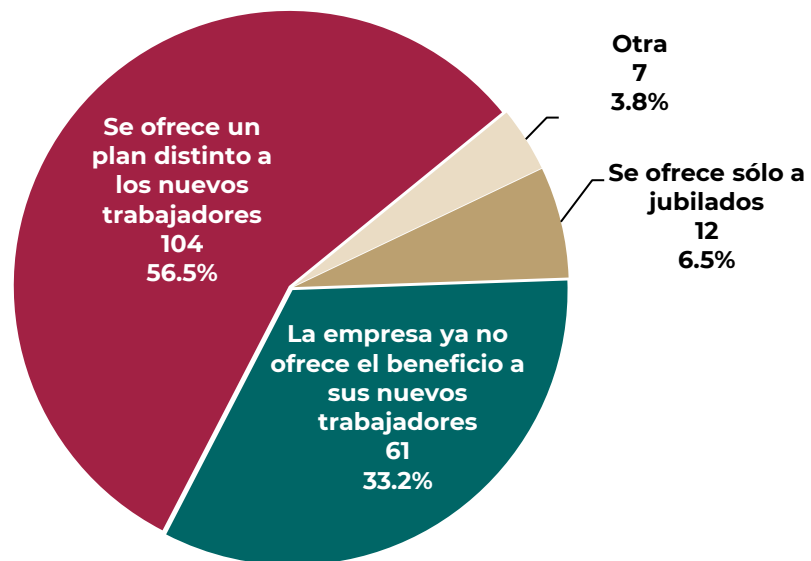


I.4. Planes cerrados

El 93.9% (2,838) de los planes registrados se encuentran abiertos, es decir, además de cubrir a los trabajadores que ya laboran en la empresa, también se ofrecen a los trabajadores que recién ingresan. Por el contrario, los planes cerrados sólo cubren a un grupo acotado de trabajadores o ex trabajadores, comúnmente ya pensionados.

La Figura I.5 muestra la distribución de los distintos motivos por los cuales los planes registrados en el SIREPP han sido cerrados. El principal motivo para cerrar un plan es que la empresa ha implementado un plan distinto para sus nuevos trabajadores (56.5%), seguido en importancia por el hecho de que la empresa ha decidido dejar de ofrecer esa prestación a sus nuevos trabajadores (33.2%).

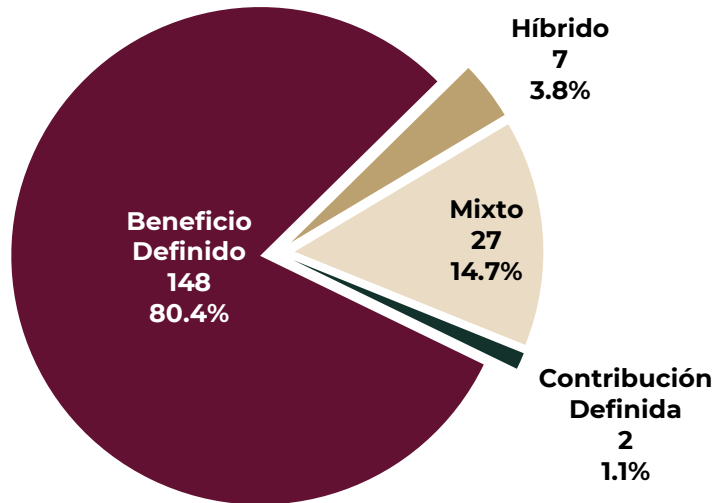
Figura I.5. Causas por las cuales fueron cerrados los planes





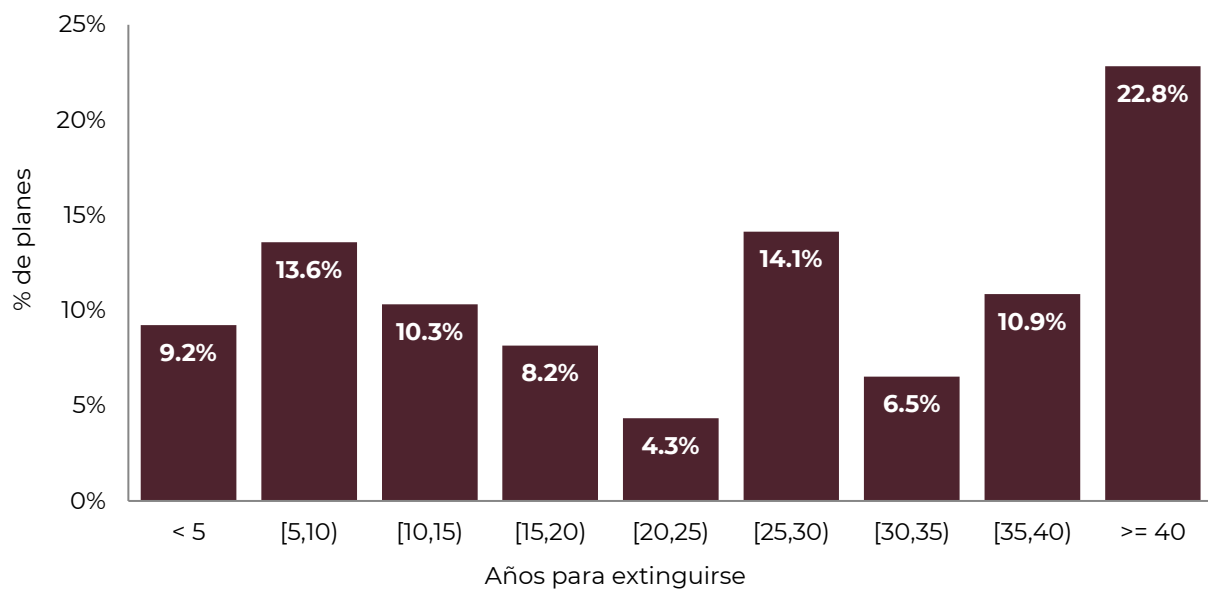
Además, como lo muestra la Figura I.6, el 80.4% de los planes que se encuentran cerrados corresponden a esquemas de BD puro, lo que es resultado, en parte, de la preferencia por migrar hacia esquemas distintos (esto es, cerrar un plan de BD y abrir otro Híbrido o Mixto).

Figura I.6. Tipo de esquema de los planes que se encuentran cerrados



Dado que los planes cerrados cubren a una población que no recibe nuevos participantes, en algún momento llegarán a extinguirse. Al respecto, se anticipa que 22.8% de los planes cerrados se extingan en un periodo menor a 10 años, mientras que se espera que el 40.2% sigan operando por más de 30 años, como se ve en la Figura I.7.

Figura I.7. Años que se espera tardarán en extinguirse los planes cerrados



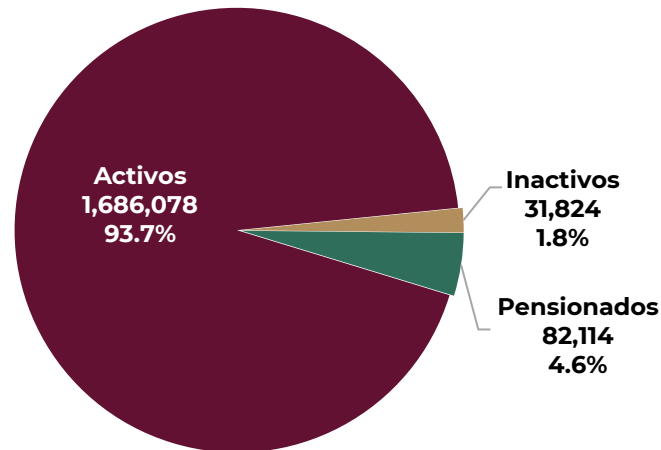


II. Características de la población cubierta y de las empresas patrocinadoras

II.1. Población cubierta

Los planes registrados cubren a 1,686,078 afiliados activos (2.7% más que en 2022), 82,114 pensionados (1.3% menos que en 2022) y 31,824 ex trabajadores con derechos adquiridos (1.3% menos que en 2022).⁸ La composición de la población cubierta por los planes puede observarse en la Figura II.1.

Figura II.1. Distribución de la población cubierta por los planes por estado de actividad



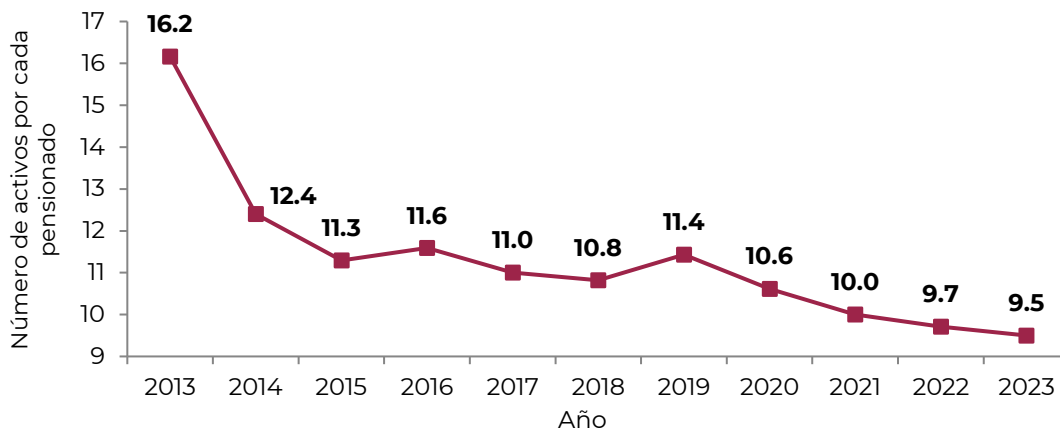
Como se ve en la Figura II.2, al considerar solamente el conjunto de planes que reportan al menos un pensionado, la proporción entre trabajadores activos y pensionados se ha reducido en los últimos años: en 2013, se reportaron 16 trabajadores activos por cada pensionado, mientras que, en este año, dicha relación se redujo a 9.5 trabajadores activos por cada pensionado.

⁸ Los trabajadores con derechos adquiridos (o inactivos) son aquellos ex-empleados que durante el periodo en que laboraron para la empresa estuvieron afiliados al plan y cumplieron con los requisitos para adquirir ciertos beneficios, los cuales representan obligaciones para la empresa.



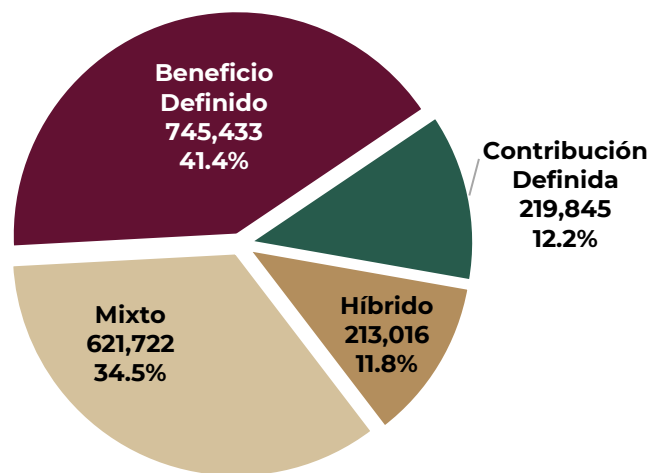


Figura II.2. Relación de trabajadores activos y pensionados



La Figura II.3 muestra la distribución de los trabajadores afiliados por tipo de plan, donde se observa que el 41.4% de los trabajadores cubiertos se encuentra afiliado a un plan de BD, seguido en magnitud por los afiliados a los planes Mixtos. Es importante notar que, comparado con el año anterior, los trabajadores de planes Híbridos han tenido mayor participación, pues muestran un incremento de 36.2%.

Figura II.3. Distribución del total de trabajadores por tipo de plan

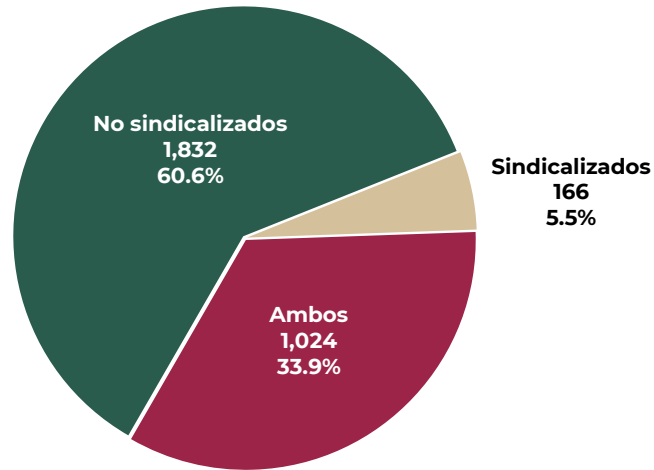


En caso de instaurar un plan ocupacional en la empresa, el patrón debe ofrecerlo de forma general, lo que significa que sólo puede hacer tres distinciones: (i) ofrecerlo sólo a los trabajadores sindicalizados, (ii) ofrecerlo sólo a los no sindicalizados, u (iii) ofrecerlo a todos los trabajadores, sin distinción. La Figura II.4 muestra la composición de los planes según el estado de sindicalización de los trabajadores cubiertos.



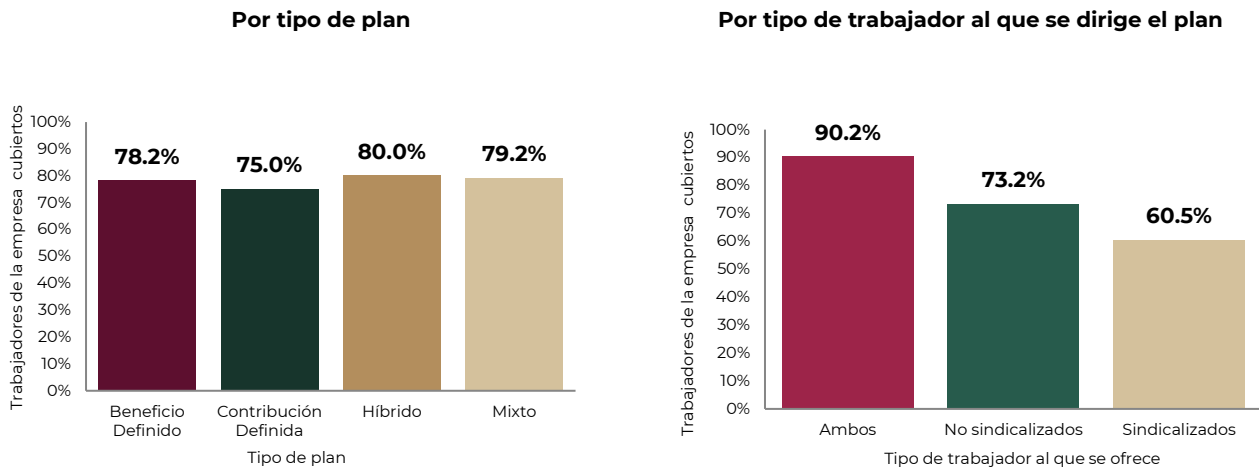


Figura II.4. Porcentaje de planes por cobertura de sindicalización



Sin importar qué tipo de plan instaure la empresa o a qué tipo de trabajadores está dirigido el esquema, la afiliación a los planes ocupacionales es voluntaria por parte del trabajador, es decir, el trabajador siempre tiene la opción de no participar. No obstante, como se observa en la Figura II.5, un alto porcentaje de los trabajadores que laboran en la empresa suele estar afiliado al plan que esta ofrece.

Figura II.5. Porcentaje de trabajadores de la empresa que se afilian al plan



Las empresas que instauran planes contratan trabajadores con distintos tipos de profesiones, por lo que existe una heterogeneidad importante en las ocupaciones que gozan de la cobertura de estos. El SIREPP recaba información sobre las distintas ocupaciones que cubre cada plan, basado en la clasificación utilizada por INEGI en el Sistema Nacional de Ocupaciones (SINCO), la cual es resumida en la Figura II.6. Se observa que más de la mitad de los planes reporta cubrir, entre otras clases de ocupaciones, a directores y gerentes (67.7%), así como a coordinadores y jefes de área (61.7%) y auxiliares administrativos (59.1%). Por contraparte, son pocos los planes que cubren a trabajadores de la salud, profesores o trabajadores de actividades primarias.



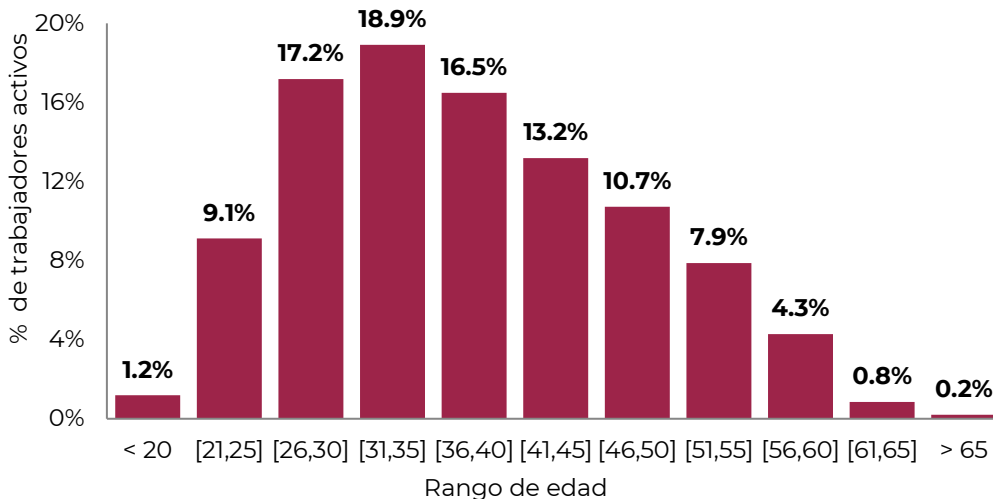
Figura II.6. Cobertura de los planes por tipo de ocupación del trabajador



II.2. Edad, antigüedad y género de los participantes

La distribución por edad de los trabajadores activos afiliados a un plan refleja una población joven, donde el 46.4% de los trabajadores presenta una edad menor a 36 años y la edad promedio se ubica en 37.6 años. También es destacable la escasa ponderación que presentan los trabajadores mayores a 65 años, apenas 0.2% del total (Figura II.7).

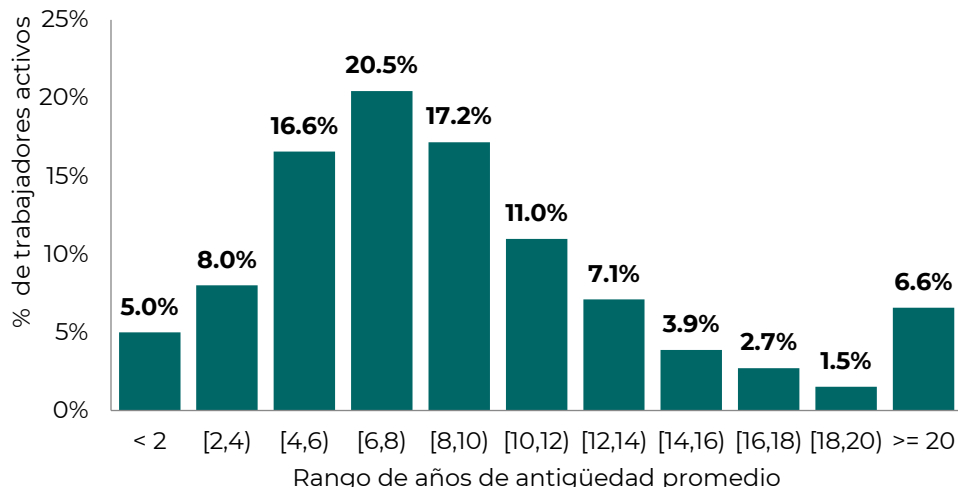
Figura II.7. Distribución por edad de los trabajadores activos en los planes



Los trabajadores activos afiliados a planes ocupacionales suelen poseer una escasa antigüedad en la empresa, lo cual es consistente con que la población afiliada es predominantemente joven. Como lo muestra la Figura II.8, poco más de dos terceras partes de los participantes activos posee una antigüedad menor a 10 años, mientras que la antigüedad promedio es de 7.7 años.

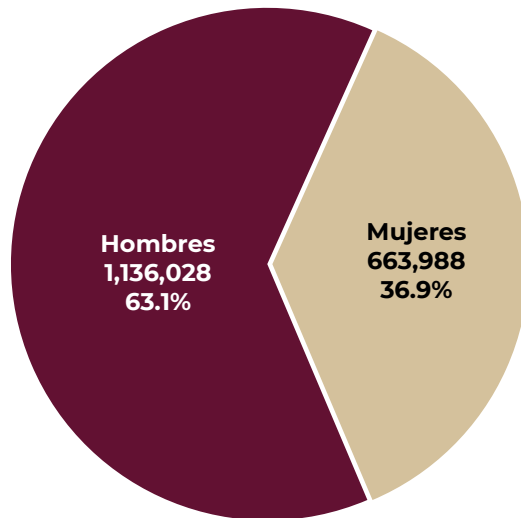


Figura II.8. Distribución por antigüedad promedio de los trabajadores activos en los planes



Al interior de la población afiliada sobresale la participación de los hombres por encima de la de las mujeres, las cuales representan apenas el 36.8% del total de afiliados (Figura II.9).

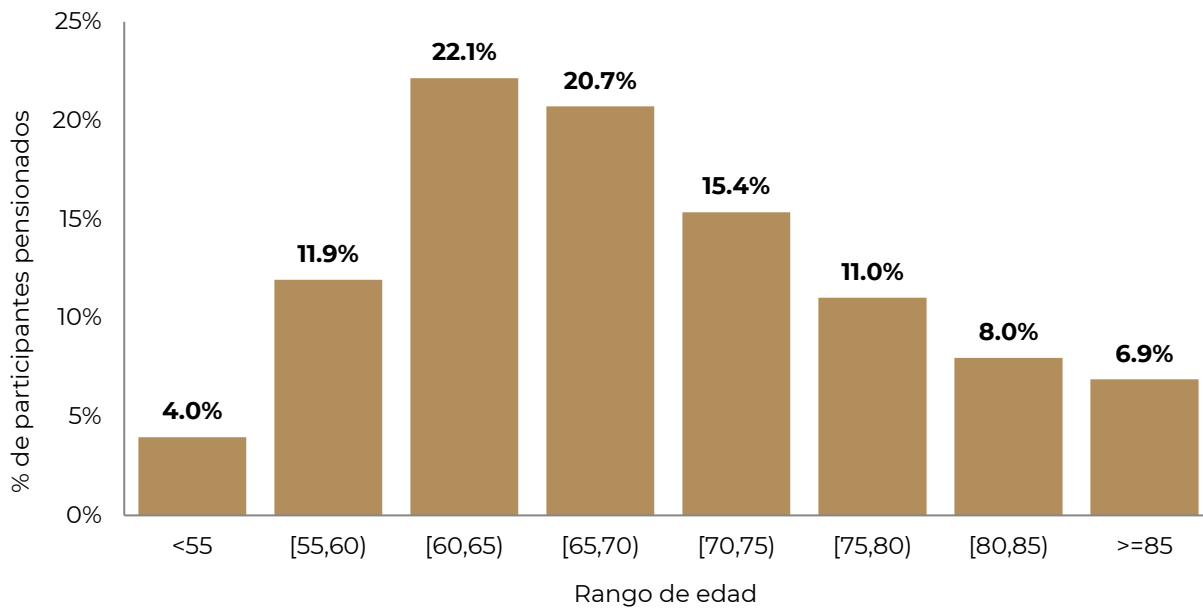
Figura II.9. Distribución del total de participantes activos por género



Por último, los pensionados que reciben beneficios de estos planes reportan una edad promedio de 68.4 años. Es notable que más de una cuarta parte de esta población (25.9%) rebasa los 75 años (Figura II.10).



Figura II.10. Distribución por edad de los pensionados por los planes



II.3. Salario de los participantes

La reforma al sistema de pensiones de 1997 migró el antiguo esquema de beneficio definido a uno de contribución definida, abandonando el antiguo sistema de reparto en el que las contribuciones de los trabajadores activos financiaban el pago de los beneficios de los pensionados, sustituyéndolo por uno basado en cuentas individuales, administrado por empresas privadas especializadas en la gestión de fondos para el retiro (AFORE).

Para determinar el esquema aplicable a cada trabajador en lo particular, la Ley reconoció dos tipos de trabajadores:

- **Generación de transición:** aquellos trabajadores cuyo registro ante el IMSS corresponde a una fecha anterior a la reforma del sistema de pensiones, por lo que, llegado el momento de su jubilación, en el caso de cumplir con los requisitos aplicables, podrán escoger entre los beneficios que le otorgan la Ley derogada (1973) y la nueva Ley (1997).
- **Generación AFORE:** aquellos trabajadores cuyo registro ante el IMSS corresponde a una fecha posterior a julio de 1997, por lo que, llegado el momento de su jubilación, en caso de cumplir con los requisitos aplicables, sólo podrán pensionarse bajo los supuestos de la nueva Ley.

Si bien la reforma de 1997 generó importantes avances en el ámbito de las pensiones en México, se identificaron aspectos críticos que requerían atención. Entre estos desafíos se encontraban la dinámica laboral del país, las insuficientes contribuciones y los elevados costos del sistema. Por esta razón, en el año 2020 se impulsaron reformas significativas en el campo de la seguridad social, diseñadas para abordar estos problemas y fortalecer el sistema de pensiones.

Dentro de las modificaciones implementadas en 2020, se incluyeron varios cambios fundamentales. En primer lugar, se redujeron los requisitos de semanas cotizadas necesarias para acceder a una pensión, lo que permitió que un mayor número de trabajadores tuviera acceso a este beneficio. También, se **incrementó la aportación**

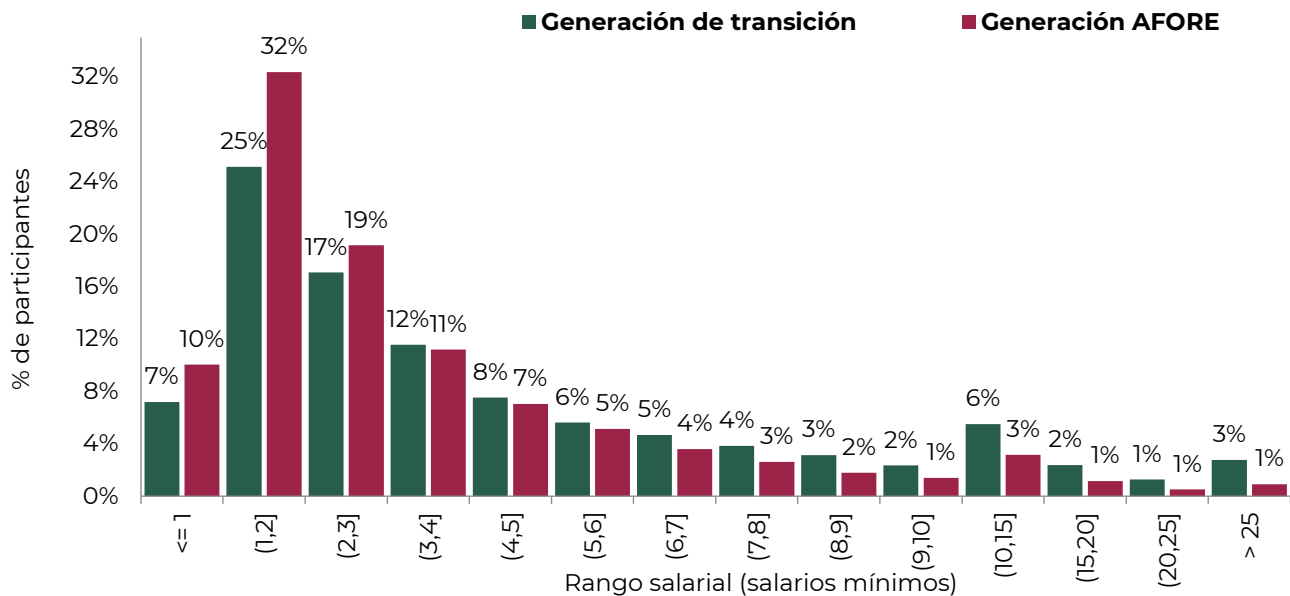




del patrón por concepto de cesantía en edad avanzada y vejez, a fin de incrementar la tasa de reemplazo. Otro aspecto clave de estas reformas fue la reducción de las comisiones cobradas por las AFORES, alineándolas con estándares internacionales. Un cambio igualmente relevante fue la definición de la pensión mínima como una variable que se ajusta en función de la edad de retiro, el salario y las semanas cotizadas del trabajador de manera que los trabajadores estén mejores condiciones para cuando llegue su retiro.

Dado que los trabajadores de la generación de transición suelen presentar una mayor edad y experiencia laboral que los de la generación AFORE, es común observar un diferencial salarial entre generaciones en los trabajadores afiliados al IMSS. De manera similar, entre la población afiliada a los planes ocupacionales existen notables diferencias entre generaciones, sobre todo a nivel salarial, como se ve en la Figura II.11. En concreto, la mediana del salario de los trabajadores activos pertenecientes a la generación AFORE (2.4 salarios mínimos) es menor en comparación con la de los trabajadores pertenecientes a la generación de transición (3.1 salarios mínimos).

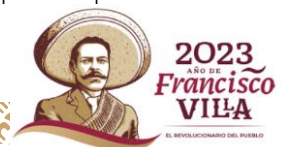
Figura II.11. Distribución por salario y por generación de los participantes activos



Asimismo, debido a los cambios aprobados en las aportaciones patronales a las cuentas individuales de los trabajadores en la reforma de 2020, se espera que las aportaciones totales, incluyendo la cuota social, alcancen el 15% del salario para el año 2030. Este incremento en las aportaciones tiene el potencial de duplicar los ahorros para el retiro de los trabajadores para el año 2035, lo que representa un avance significativo en el fortalecimiento de la seguridad financiera de la población en su etapa de jubilación.

La información que remiten los planes sobre sus trabajadores afiliados posibilita identificarlos en la base de datos nacional del SAR (BDNSAR),⁹ lo que permite conocer el grado de cobertura de los planes entre los trabajadores formales del país. Tomando como referencia a todos los trabajadores “activos”, tanto en los planes

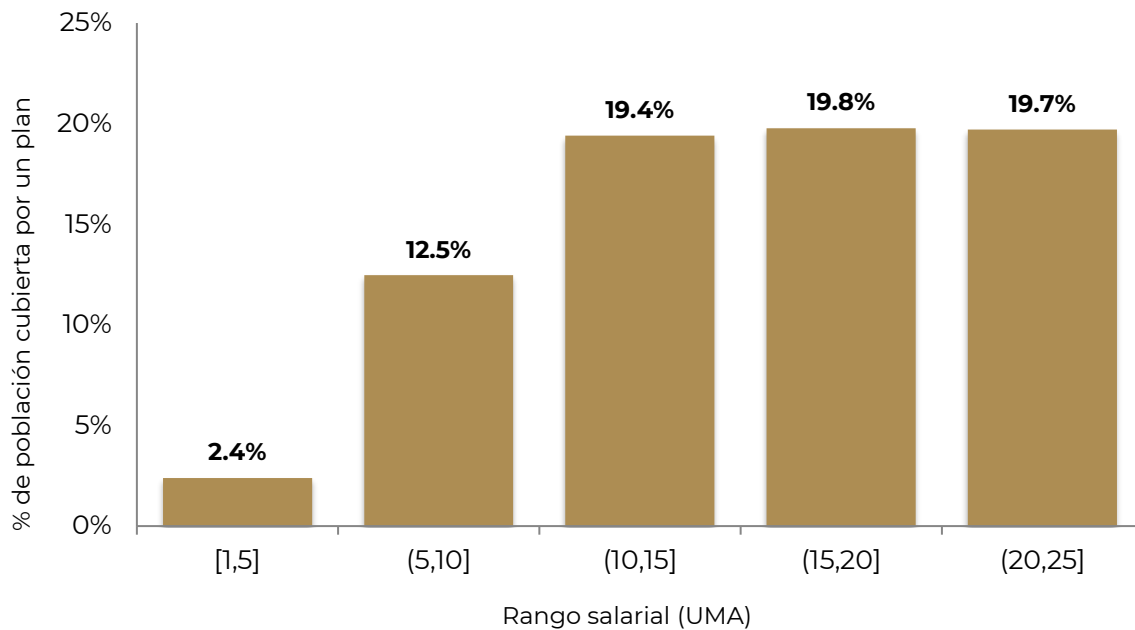
⁹ La BDNSAR disponible al cierre de 2021 cuenta con 68,358,685 de cuentas individuales, que se reducen a 30.6 millones cuando se consideran sólo a los participantes que realizaron al menos una aportación a su cuenta individual en el SAR en el último año. Entre estos, es posible ubicar a 1.57 millones de trabajadores activos afiliados a algún plan ocupacional.





de pensiones como en la BDNSAR, definidos estos últimos como aquellos que realizaron al menos una aportación a su cuenta individual en el SAR durante 2021 (30.6 millones), es notorio que los planes ocupacionales cubren en mayor medida a trabajadores de altos ingresos: casi uno de cada cinco trabajadores que reportan un salario base de cotización (SBC) mayor a 20 UMAs, se encuentra afiliado a algún plan ocupacional, como lo muestra la Figura II.12. Esta cobertura es ocho veces superior a la que experimentan los trabajadores con SBC de 5 UMAs o menos.

Figura II.12. Cobertura de los planes ocupacionales para los trabajadores activos (Porcentaje de afiliados a un plan con respecto al total de los trabajadores activos en el SAR por rango salarial)



Una forma de comparar las cuentas individuales entre los trabajadores afiliados a planes y los trabajadores en general, es mediante la densidad de cotización, la cual mide el tiempo que un trabajador cotiza durante su vida laboral respecto al tiempo total que estuvo en el mercado laboral. En el SAR, la densidad de cotización tiene una repercusión muy importante en el monto de la pensión, ya que entre más alta sea la densidad de cotización de un trabajador, mayor será el ahorro acumulado en su cuenta individual y mayor también la pensión que recibirá.

Al contrastar a la población activa del SIREPP con la activa en el SAR, es notorio que los trabajadores afiliados a los planes ocupacionales constituyen un subconjunto de altos salarios y alta densidad de cotización. En las Figuras II.14 y II.16 es posible observar cómo la distribución salarial de los trabajadores activos afiliados a planes de pensiones presenta un claro sesgo hacia los altos salarios: 31.2% gana más de 10 UMAs, en contraste con la población activa en el SAR, donde apenas el 8.2% de las cuentas individuales supera dicho umbral.

Al comparar la densidad de cotización, se puede inferir que los trabajadores afiliados a planes ocupacionales presentan un mayor grado de formalidad y estabilidad en el empleo. Las Figuras II.13 y II.15 presentan la densidad de cotización observada para los trabajadores ubicados en cada rango salarial de las dos muestras de información, donde se observa que son pocos los trabajadores afiliados a planes ocupacionales que presentan una densidad de cotización menor a 50%, incluso en los rangos bajos de salario, en contraste con la población





activa en el SAR. En concreto, la Figura II.17 muestra la densidad de cotización por rango salarial, lo que deriva que el promedio de los trabajadores afiliados a planes ocupacionales es de 83.8%, en comparación con el 62.7% observado entre la población activa en el SAR.

Figura II.13. Distribución por densidad de cotización al interior de cada rango salarial (Afiliados activos a planes)

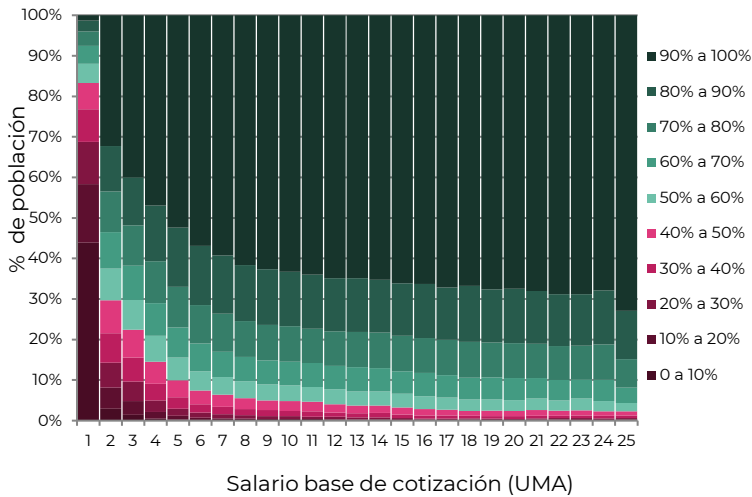


Figura II.14. Distribución por rango salarial (Afiliados activos a planes)

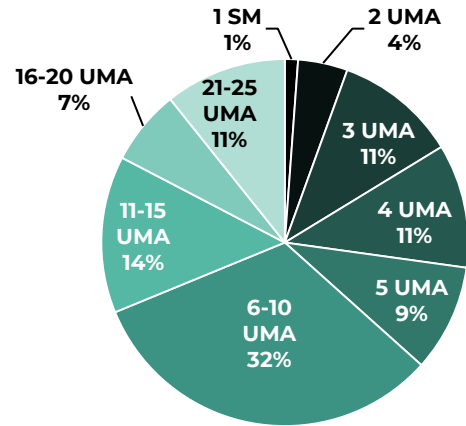


Figura II.15. Distribución por densidad de cotización al interior de cada rango salarial (Afiliados activos en el SAR durante 2021)

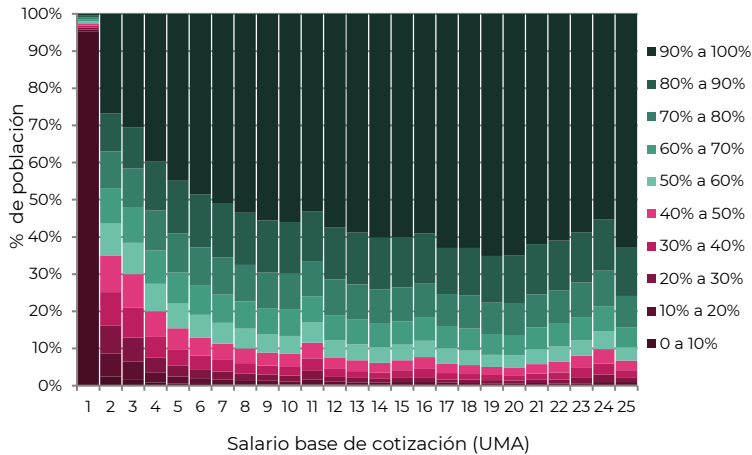


Figura II.16. Distribución por rango salarial (Afiliados activos en el SAR durante 2021)

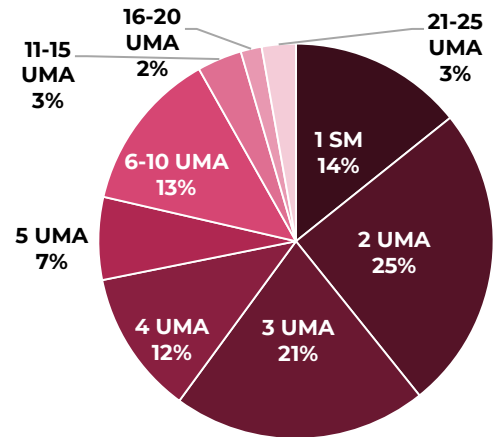
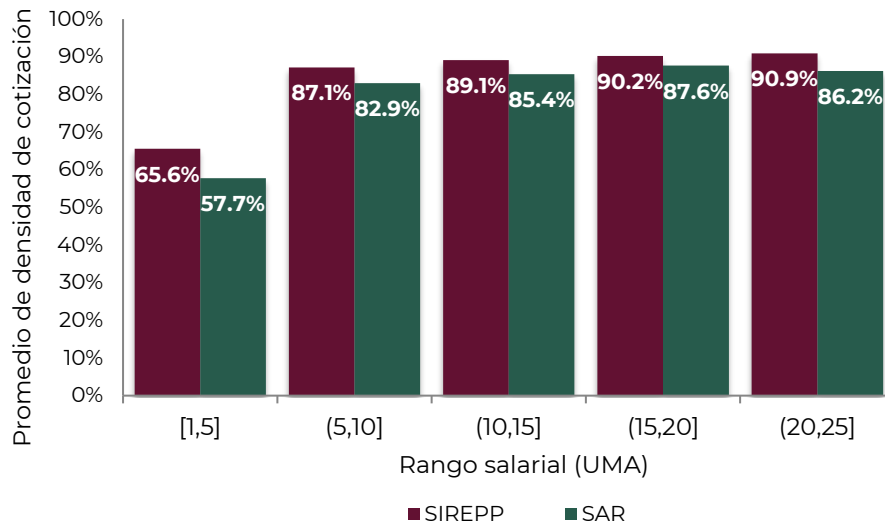




Figura II.17. Densidad de cotización por Rango Salarial



II.4. Características de las empresas patrocinadoras

Los estados que concentran el mayor número de planes de pensiones privados son la Ciudad de México (con 45.9% del total), Nuevo León (14.1%) y el Estado de México (9.4%). En términos de trabajadores afiliados activos, estas entidades concentran el 53.1%, el 20.0% y el 7.2%, respectivamente del total (Figuras II.18, II.19 y Tabla II.1). En contraste, hay varios estados con muy pocos planes de pensiones, como Guerrero, Nayarit y Zacatecas, e incluso hay un estado que cuenta con solo un plan como lo es Chiapas.¹⁰

¹⁰ El hecho de que la empresa que registra el plan reporte como domicilio cierta entidad federativa no significa necesariamente que los participantes se encuentren laborando en dicha entidad.





Figura II.18. Distribución de planes en la República

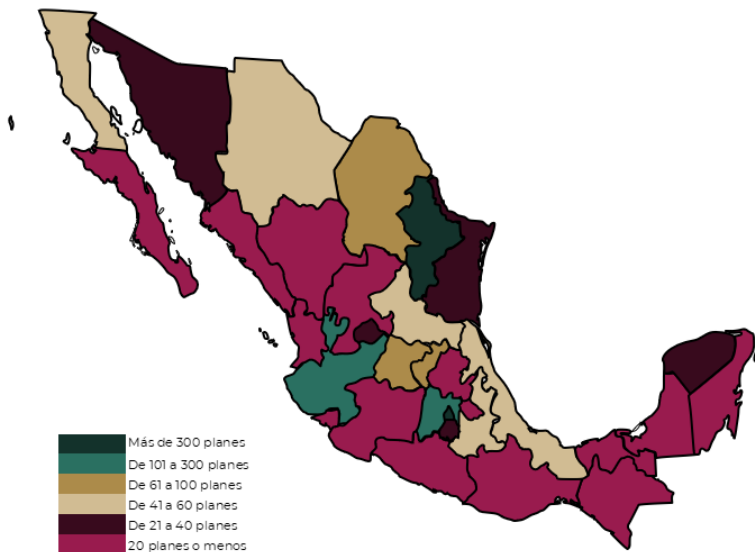


Figura II.19. Distribución de participantes activos en la República





Tabla II.1 Participantes activos y planes por entidad federativa

Entidad Federativa	Participantes activos	Planes	Entidad Federativa	Participantes activos	Planes
Aguascalientes	21,911	30	Morelos	6,132	21
Baja California	17,822	47	Nayarit	574	5
Baja California Sur	1,389	6	Nuevo León	337,207	425
Campeche	2,539	10	Oaxaca	1,415	11
Chiapas	71	1	Puebla	17,511	41
Chihuahua	27,998	52	Querétaro	24,745	94
Coahuila de Zaragoza	18,316	99	Quintana Roo	1,314	11
Colima	1,352	9	San Luis Potosí	14,079	52
Ciudad de México	894,485	1,388	Sinaloa	32,862	19
Durango	9,643	10	Sonora	5,774	28
Guanajuato	29,507	61	Tabasco	2,641	7
Guerrero	74	4	Tamaulipas	11,202	40
Hidalgo	10,187	14	Tlaxcala	1,146	12
Jalisco	47,865	136	Veracruz	7,085	43
México	120,923	285	Yucatán	11,879	38
Michoacán de Ocampo	3,827	19	Zacatecas	2,603	4
			Total	1,686,078	3,022

La Tabla II.2 muestra la distribución del número de planes de acuerdo con la cifra de población de trabajadores que cubren. Como se puede observar, tan solo el 17% de los planes registrados otorga una cobertura a 500 empleados o más, mientras que el 39% de los planes cubre a 50 empleados o menos.

Tabla II.2 Distribución del tamaño de los planes medido por total de participantes

Población cubierta	Número de planes	% del total	
10 o menos	529	18%	83%
De 11 a 50	640	21%	
De 51 a 100	401	13%	
De 101 a 200	460	15%	
De 201 a 500	486	16%	
De 501 a 1,000	216	7%	17%
De 1,001 a 5,000	234	8%	
Más de 5,000	56	2%	
Total	3022	100%	100%

Al analizar el sector al que reportan pertenecer las empresas que registraron planes en este periodo, se observa que poco menos de la mitad (49%) pertenecen al sector de servicios, seguidas en importancia por las del sector industrial, con el 38%. Al analizar las actividades económicas al interior de cada sector, destaca la industria





manufacturera, los servicios financieros y de seguros, los servicios profesionales y el comercio al por mayor, como se observa en la Tabla II.3.

Tabla II.3 Principal actividad de las empresas patrocinadoras de planes de pensiones

Sector	Tipo de actividad	% de empresas	% de participantes
Servicios		49%	45%
	Financieros y de seguros	25%	35%
	Profesionales, científicos y técnicos	26%	15%
	Otros servicios	49%	50%
Industria		38%	39%
	Industrias manufactureras	76%	94%
	Construcción	5%	2%
	Otras	18%	4%
Comercio		13%	17%
	Comercio al por mayor	81%	78%
	Comercio al por menor	19%	22%

Nota: los porcentajes de cada tipo de actividad se calculan con respecto al total del sector.

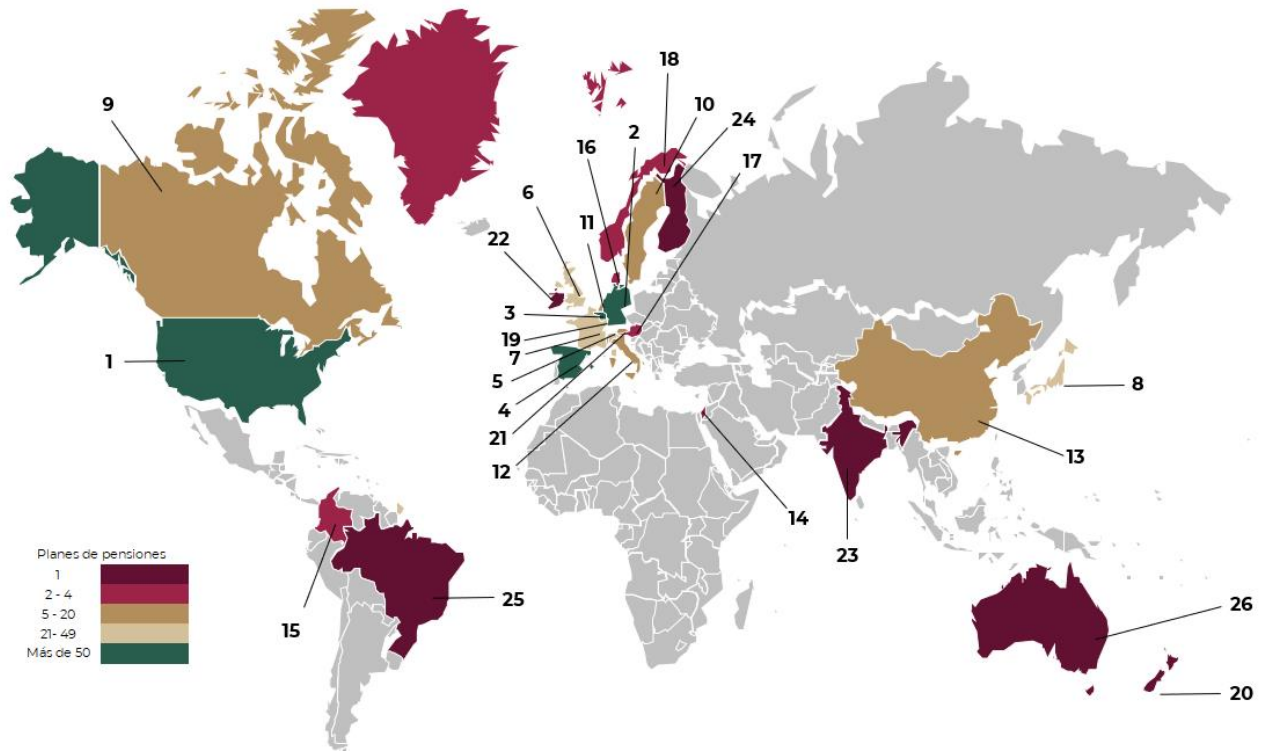
Una tercera parte de las empresas que ofrece planes de pensiones lo hace como una prestación derivada de una cultura corporativa internacional; es decir, al ser filiales de compañías extranjeras, hacen uso de una política de recursos humanos establecida por su casa matriz.

El país de origen más comúnmente reportado por los planes vigentes es Estados Unidos, ya que 451 empresas manifestaron ser filiales de una empresa norteamericana. Empresas provenientes de países europeos también tienen una considerable presencia en los planes vigentes, como lo son Alemania (87), Bélgica (61), España (56), Suiza (46), Reino Unido (35) y Francia (30). La distribución geográfica de los planes de pensiones puede verse en la Figura II.20.





Figura II.20. Planes patrocinados por empresas con una cultura corporativa internacional



#	País	Planes
1	Estados Unidos	451
2	Alemania	87
3	Bélgica	61
4	España	56
5	Suiza	46
6	Reino Unido	35
7	Francia	30
8	Japón	25
9	Canadá	17

#	País	Planes
10	Suecia	14
11	Países Bajos	12
12	Italia	5
13	China	5
14	Israel	4
15	Colombia	4
16	Dinamarca	4
17	Austria	3
18	Noruega	2

#	País	Planes
19	Luxemburgo	2
20	Nueva Zelanda	1
21	Liechtenstein	1
22	Irlanda	1
23	India	1
24	Finlandia	1
25	Brasil	1
26	Australia	1





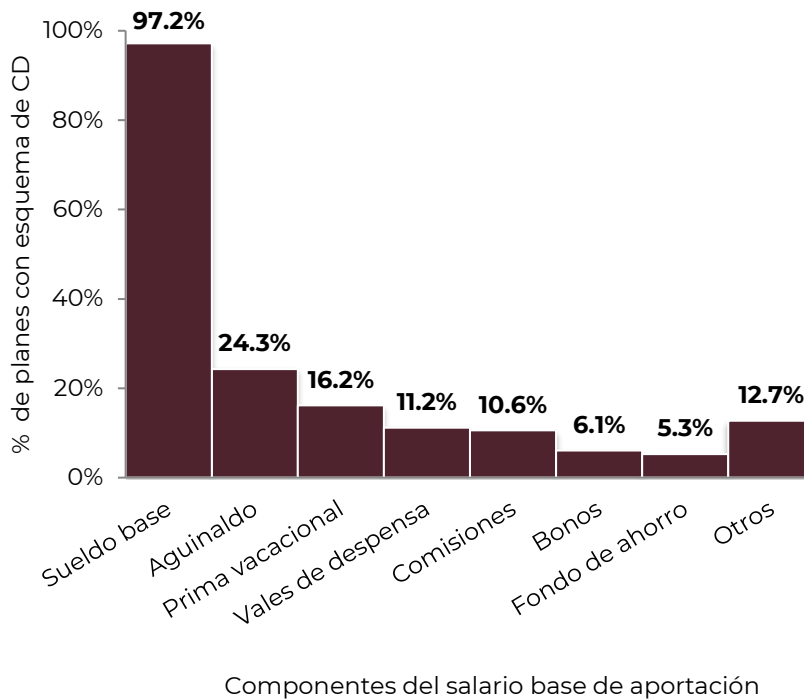
III. Características específicas de los esquemas de CD

Existen 1,861 planes de pensiones registrados que contemplan un esquema de CD como parte de su diseño, ya sea que se ofrezca de forma pura o en combinación con un esquema de BD, en cuyo caso se considera un plan Híbrido o Mixto.

III.1. Componentes del salario base de aportación (SBA)

La mayoría de los esquemas de CD (el 97.2%) incluye como componente del SBA al sueldo bruto; mientras que conceptos como aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, comisiones, entre otros, presentan una recurrencia mucho menor. La Figura III.1 muestra la distribución de cada uno de estos componentes.

Figura III.1. Variables que contempla el esquema de CD como base de las aportaciones



Sólo 56 esquemas de CD consideran un tope al salario base de aportación, los cuales declaran referirlo a algún monto específico (que puede ser en pesos o en salarios mínimos) o en porcentaje del salario pensionable. La Tabla III.1 muestra la distribución de los topes salariales establecidos por los planes de acuerdo al tipo de plan.



Tabla III.1 Tope al salario base de aportación

Tipo de Plan	Ninguno	Con algún tope	Total
Contribución Definida	462	18	480
Híbrido	444	8	452
Mixto	899	30	929
Total general	1,805	56	1,861

III.2. Sistemas de aportación

En el registro de un esquema de CD, el SIREPP contempla tres sistemas posibles de aportaciones, sin que sean excluyentes entre estos:

- Aportaciones incentivadas o “Matching Contributions”:** cuando se contempla una aportación de la empresa condicionada a la aportación del trabajador. Este sistema de aportación es utilizado por el 86.0% de los esquemas de CD, representado por el conjunto verde de la Figura III.2.
- Aportaciones fijas:** cuando se contempla una aportación sistemática de la empresa, por ejemplo, quincenal, sin condicionarla a la aportación del trabajador. Este sistema de aportación es utilizado por el 34.3% de los esquemas de CD, representado por el conjunto rojo de la Figura III.2.
- Aportaciones voluntarias:** cuando el plan contempla la posibilidad de que el trabajador realice aportaciones voluntarias adicionales a su cuenta, sin que la empresa complemente dichas aportaciones. Este sistema de aportación es utilizado por el 2.6% de los esquemas de CD, representado por el conjunto café de la Figura III.2.

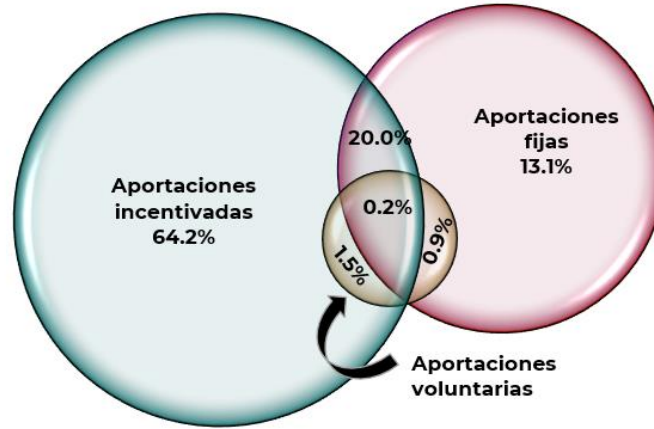
Si se consideran todos los esquemas de aportación posibles, el trabajador contribuye en el 86.9% de los esquemas existentes (esto es, la unión de los conjuntos verde y café). Sólo en el 13.1% restante, el esquema CD es financiado totalmente por el patrón. Esta evidencia, junto con la alta participación de los trabajadores al interior de las empresas que instalan planes de CD, Híbridos y Mixtos, revela que es factible desarrollar esquemas que incentiven la participación activa de los trabajadores en el esfuerzo de construcción de su patrimonio para el retiro.

En línea con lo anterior, de acuerdo con el estudio “México, ¿Cómo vamos con el ahorro para el retiro?” realizado por la Organización no gubernamental: México ¿cómo vamos?, la población mexicana sí ahorra, siendo que el 67.8% de la población mexicana cuenta con un producto financiero formal. De modo que en este análisis se concluye que esquemas de ahorro para el retiro voluntario con posibilidades de retiro del ahorro previo a la edad de retiro pueden funcionar como un mecanismo que incentive la participación del ahorro voluntario.¹¹

¹¹ Estudio: México ¿Cómo vamos con el ahorro para el retiro?, una colaboración de Vanguard y México ¿cómo vamos? 2022. Disponible en: <https://mexicocomovamos.mx/mexico-como-vamos-con-el-ahorro-para-el-retiro/#ahorro-retiro>



Figura III.2. Esquemas de aportación de CD



III.2.a. Aportaciones incentivadas

El sistema de aportaciones incentivadas es el más utilizado por los planes de pensiones registrados con componentes de CD, ya que más del 86% de dichos planes lo utiliza, sea de forma única (64.2%) o en combinación con otros sistemas de aportación. En dos terceras partes de los esquemas incentivados, el *match* de la empresa suele ser idéntico a la aportación del trabajador (es decir, la empresa aporta un peso por cada peso que aporta el trabajador). En contraste, más de una cuarta parte de las empresas cuenta con *matching contributions* menores a 1 (Tabla III.2).

Tabla III.2 Rangos del incentivo

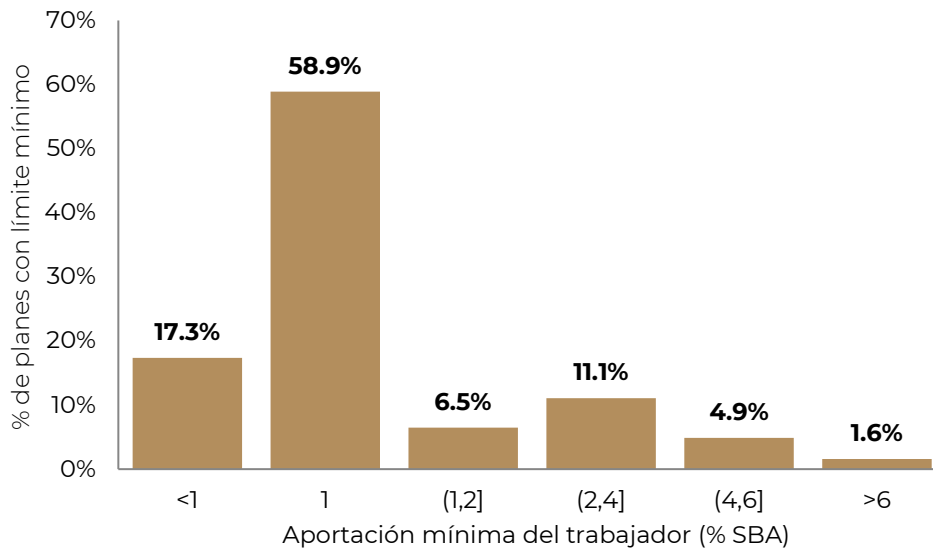
Por cada peso que aporta el trabajador, la empresa aporta:	Porcentaje
Menos de 1 peso	27.6%
1 peso	65.3%
Más de 1 y hasta 2 pesos	6.4%
Más de 2 pesos	0.6%

Algunos de estos esquemas contienen reglas específicas sobre aportaciones mínimas o máximas que pueden realizar los participantes del plan o la empresa (en monto anual o en porcentaje del salario base). Por ejemplo, una empresa puede aportar \$2 por cada \$1 que aporte el trabajador, estableciendo un límite a la aportación del trabajador de 5% de su salario base y, por consiguiente, de 10% para la empresa.

De los 1,600 esquemas de CD que poseen un sistema de aportación incentivada, 513 no contemplan límite mínimo de aportación para el trabajador, 38 reportan contar con un límite mínimo, pero definido como un monto, uno reporta tener ambos límites (porcentaje y monto) y 1,049 reportan contar con un límite mínimo definido como un porcentaje de su salario, en la mayoría de los cuales, dicho límite se ubica en 1% de su salario, como se muestra en la Figura III.3.

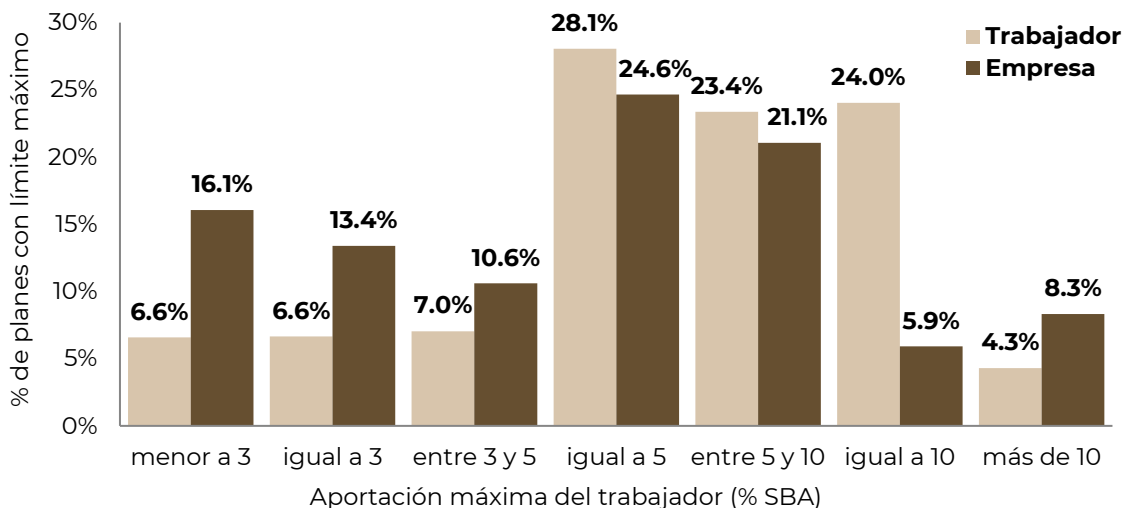


Figura III.3. Límites mínimos en las aportaciones incentivadas del trabajador
(Esquemas de CD con límite expresado como porcentaje del SBA)



En contraparte, hay 1,490 esquemas de CD que reportan contar con un límite máximo de aportación del trabajador y 1,538 que reportan un límite máximo de aportación de la empresa. La Figura III.4 muestra la distribución de esos límites máximos por rangos porcentuales.

Figura III.4. Límites máximos de aportaciones incentivadas patrón – trabajador



III.2.b. Aportaciones fijas

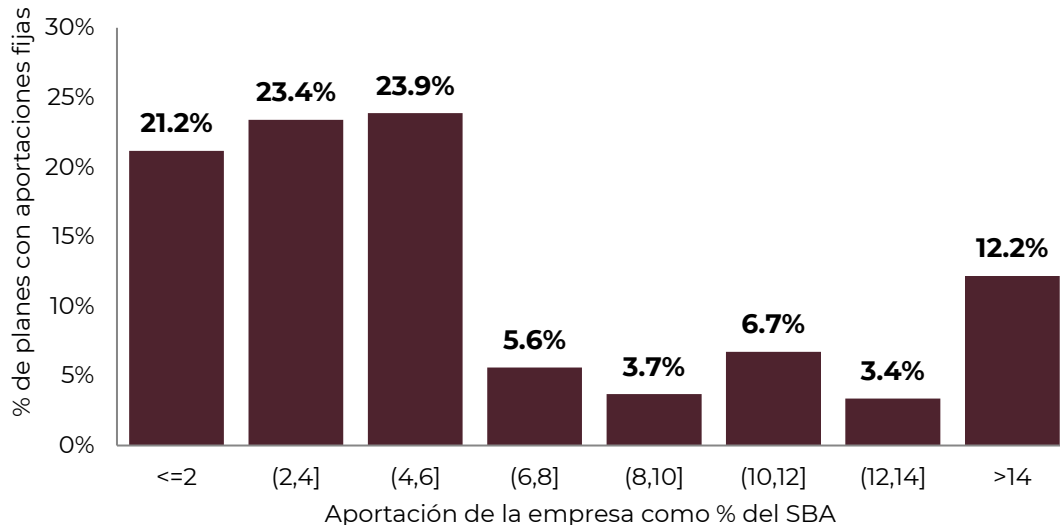
El 34.3% de los esquemas de CD hacen uso de un sistema de aportaciones fijas, ya sea de forma única (13.1%) o en combinación con otros sistemas de aportación. Casi la totalidad (97.6%) de los esquemas de CD que contemplan aportaciones fijas las realizan como porcentaje del salario base de aportación del trabajador; el





resto declara realizar aportaciones fijas relacionadas con un monto específico o con una combinación de ambos. El 68.4% de los esquemas que realizan aportaciones fijas en función del salario, aportan un máximo de 6% del salario. La distribución completa de estos planes se muestra en la Figura III.5, la cual muestra un comportamiento particular debido a que existen 76 esquemas de CD que reportan aportaciones fijas superiores al 14% del salario del trabajador.

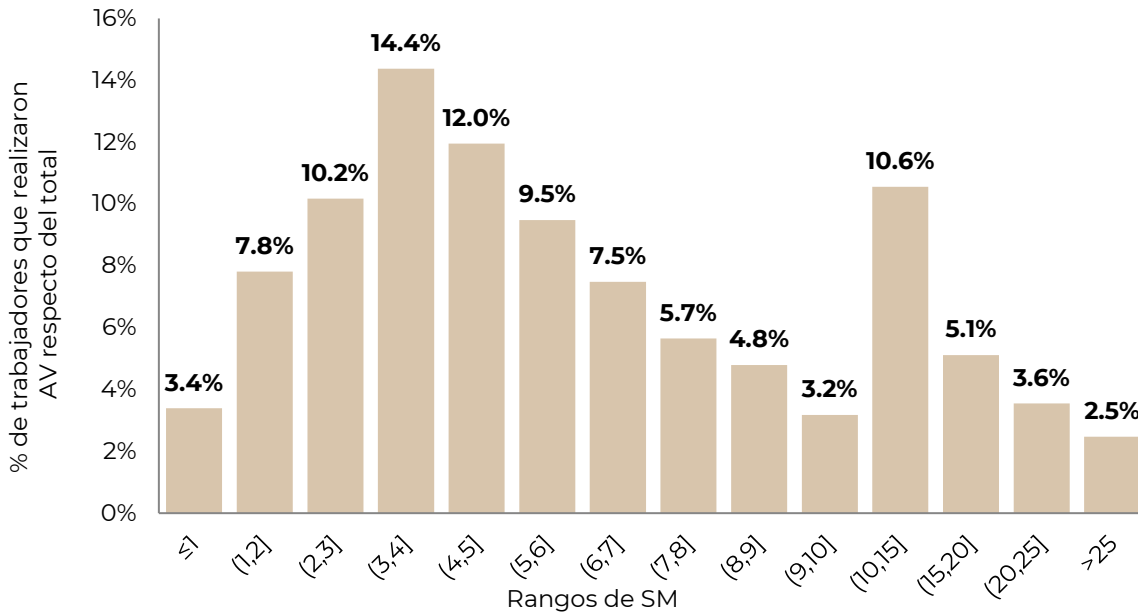
Figura III.5. Sistema de aportaciones fijas



III.2.c. Aportaciones voluntarias

De los planes con esquemas de CD, sólo 49 (2.63% del total) otorgan a los trabajadores la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias (AV); dichos planes suman 15,560 participantes activos, de los cuales sólo 1,857 efectivamente realizaron una aportación voluntaria. Como lo muestra la Figura III.6, esta baja participación parece ser independiente del rango salarial de los trabajadores.

Figura III.6. Trabajadores que realizaron AV en esquemas de CD por rangos de SM

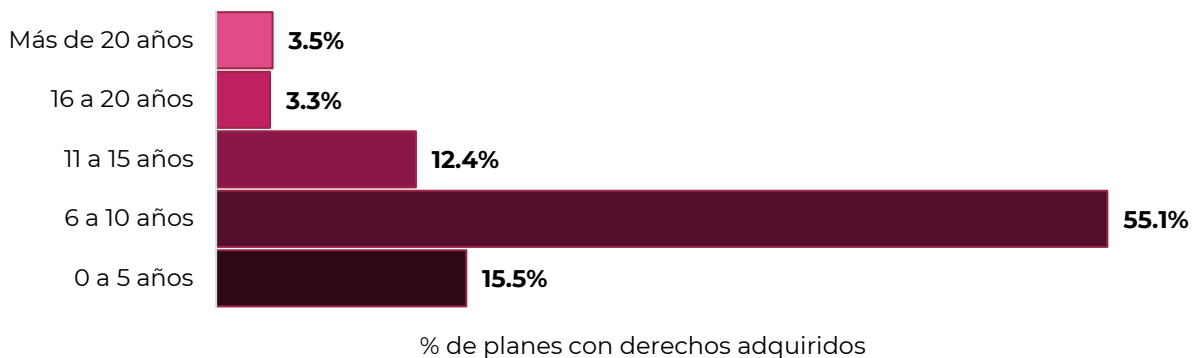


III.3. Derechos adquiridos

De los planes de CD, Híbridos y Mixtos, el 89.8% establece requisitos para que, en caso de que el trabajador deje la empresa antes de cumplir los requisitos de jubilación, este tenga derecho a retirar las aportaciones que realizó el patrón a su cuenta individual, lo que se conoce como derechos adquiridos.¹²

De los planes que cuentan con derechos adquiridos, 10.2% no establece algún requisito de antigüedad en la empresa, mientras que el 89.8% restante sí lo establece. La distribución de los distintos requisitos de antigüedad que establecen los planes registrados puede verse en la Figura III.7, donde destaca que la mayoría de los planes (70.6%) establece una antigüedad menor o igual a 10 años.

Figura III.7. Distribución de los requisitos de antigüedad en los planes que otorgan derechos adquiridos



¹² En todos los casos, las aportaciones que realiza el trabajador se consideran como parte de su propiedad.



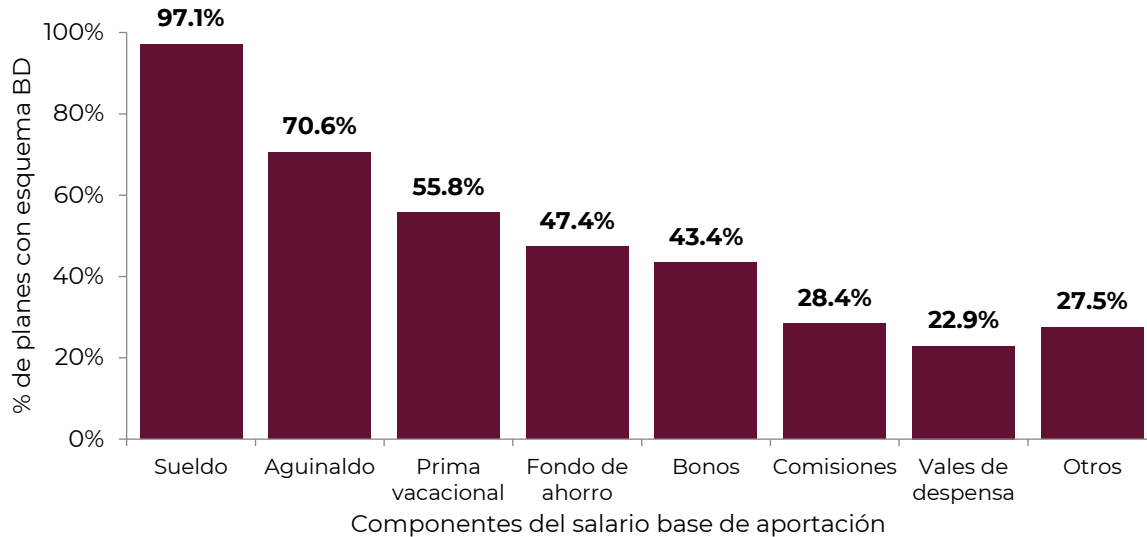
IV. Características específicas de los esquemas de BD

Existen 2,542 planes de pensiones registrados que contemplan un esquema de BD como parte de su diseño. Este esquema puede ofrecerse de forma pura, complementaria (en cuyo caso se considera un plan Híbrido) o independiente (en cuyo caso se considera un plan Mixto) de un esquema de CD.

IV.1. Componentes del salario pensionable

El concepto de salario pensionable se utiliza para referirse al salario que se toma como base para calcular los beneficios del esquema de BD. La mayoría de los esquemas de BD incluyen como componentes del salario pensionable el sueldo bruto y el aguinaldo, mientras que conceptos como prima vacacional, fondo de ahorro, bonos, entre otros, presentan una recurrencia menor, la Figura IV.1 muestra la frecuencia de cada uno de estos componentes.

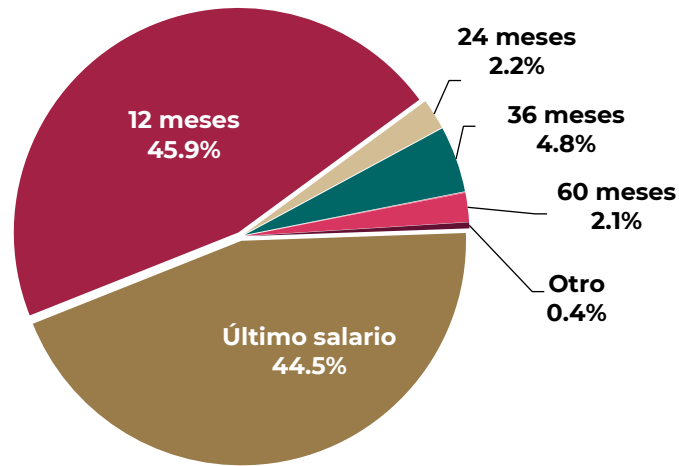
Figura IV.1. Variables que contempla el plan como base del salario pensionable



Sólo el 1.5% de los esquemas de BD establece un tope al salario pensionable. Por otro lado, el 55.5% de los esquemas de BD señalan que utilizan el salario promedio de los últimos meses para calcular el beneficio de jubilación, mientras que el 44.5% restante de los esquemas de BD utilizan el último salario. La Figura IV.2 muestra la distribución de los planes con esquemas de BD según el salario utilizado en la fórmula para determinar el salario pensionable.



Figura IV.2. Fórmula para determinar el salario pensionable (Porcentaje del total de planes con esquemas de BD)



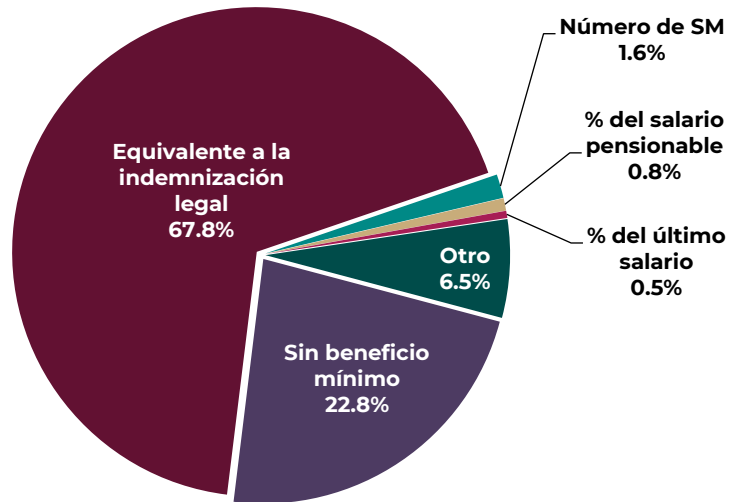
IV.2. Beneficio mínimo

Si bien los planes constituyen una herramienta para retener al personal de las empresas, también representan una forma de crear paulatinamente una reserva que permita cumplir con la obligación de otorgar una indemnización legal a los trabajadores que se separen de la empresa, una vez que cumplan con ciertos requisitos de edad y antigüedad. Cuando un trabajador alcanza la edad de retiro, dado que la jubilación no le es obligatoria, la empresa se enfrenta a dos opciones: (i) seguir empleándolo, o (ii) separarlo de la empresa, otorgándole una indemnización legal, dado que la vejez no es causa de despido justificado.

Los planes ocupacionales representan una opción intermedia, al otorgar ventajas fiscales tanto al patrón, como al trabajador, pudiendo asimilar el pago de una pensión con la indemnización legal.¹³ Es decir, el patrón puede realizar aportaciones deducibles al fondo del plan, obteniendo rendimientos por la inversión de estos recursos, los cuales se encuentran exentos de impuestos. Por su parte, al llegar a la edad de retiro, el trabajador puede recibir una pensión, equivalente al menos a la indemnización legal, pero con mayores beneficios fiscales (el umbral de exención de impuestos es mayor). Por ello, el 77.2% de los planes con esquemas de BD considera un beneficio mínimo a la jubilación, cuya distribución por componentes se muestra en la Figura IV.3, donde se observa que la mayoría opta por que sea equivalente a la indemnización legal.

¹³ Cabe recordar que la regulación fiscal permite convertir la pensión en un pago único, siempre y cuando sea actuarialmente equivalente.

Figura IV.3. Tipo de beneficio mínimo de los planes con esquemas de BD



IV.3. Valuación Actuarial

Las empresas patrocinadoras de planes que contemplan esquemas de BD deben realizar periódicamente valuaciones actuariales de su pasivo laboral contingente con el fin de conocer su tamaño y valorar el nivel ideal de fondeo. De los 2,542 planes con esquemas de BD, sólo el 1.8% (45 planes) aún no realiza su primera valuación actuarial, mientras que el 98.2% restante sí lo ha hecho, la mayoría de estos reporta hacerlo de forma anual (99.4%).

Existen varios métodos para valorar actuarialmente el pasivo contingente de las empresas; sin embargo, el método más utilizado es el del crédito unitario proyectado, el cual es sugerido por las Normas de Información Financiera referente al beneficio a los empleados (NIF-D3). La Tabla IV.1 muestra la distribución de planes con esquemas de BD según el método de costeo utilizado en la valuación actuarial.

Tabla IV.1. Método de costeo utilizado en la valuación actuarial

Método de costeo utilizado	Planes	% del total de planes con esquemas de BD
Crédito unitario proyectado	2,418	96.8%
Otro	19	0.8%
Agregado	49	2.0%
Crédito unitario	6	0.2%
Edad alcanzada	4	0.2%
Edad de entrada	1	0.0%



La Tabla IV.2 presenta los despachos y consultorías actuariales que participaron en la valuación del pasivo contingente de los planes y el registro de los mismos.

Tabla IV.2. Despachos y consultorías actuariales que registraron planes en el periodo ordinario

Despachos y Consultorías		
Actua Actuarios, S.C.	Consulta Actuarios, S.C.	KPMG Cárdenas Dosal, S.C.
Actuarial Solutions, S.C.	Consultores Asociados de México, S.A.	Lockton México, Agente de Seguros y de Fianzas, S.A. de C.V.
Actuarios y Consultores Estratégicos, S.C.	Consultores en Beneficios S.C.	Macoth Consultores, S.C.
Actuaris Servicios Totales, S.C.	Dafel Consulting Services	Mercer Human Resource Consulting, S.A. de C.V.
Administración de Riesgos, Agente de Seguros y de Fianzas, S.A. (ADRISA)	Decisions at Risk, S.A. DE C.V.	Nathal Actuarios y Consultores, S.A. de C.V.
ARD Consultores, S.C.	Deloitte	OSM Consultores
Aon México Business Support S.A de C.V.	EMACO	Professional Businesses Partnership
Asesores Facts, S.C.	Ernst & Young (EY)	PricewaterhouseCoopers (PwC) S.C.
Asesoría Actuarial Rom	Estrategias y Soluciones Actuariales, S.C.	TSP Actuarial Consulting
Barba y Fernández Actuarios, S.C.	Farell Grupo de Consultoría, S.C.	Valuación y Soporte Actuarial, S.C.
BENEFICIA-T Consulting	GBS Consulta Actuarial, S.C.	Valuaciones Actuariales del Norte, S.C.
BI México Consultoría Actuarial, S.C.	Global Actuarial Services, S.C.	Valuaciones Actuariales del Sur, S.C.
Bufete Matemático Actuarial, S.C.	Grupo Beneficios actuariales y pensiones	Vanguardia Asesores Profesionales en Eficiencia y Productividad, S.C. de R.L. de C.V.
CIA Consultores, S.A. de C.V.	Grupo de Sistemas y Proyectos Actuariales, S.C.	Vitalis Expertos en Pensiones, S.A. de C.V.
CISA Consultores, S.A. de C.V.	Intercam, Agente de Seguros y de Fianzas, S.A. de C.V.	Willis Towers Watson Consultores México, S. de R.L. de C.V.
Cloud Human Capital 4u, S.A.P.I. de C.V.		

En la valuación actuarial se utiliza una tasa técnica de descuento para calcular el monto de la Obligación por Beneficios Definidos (OBD), es decir, el valor presente de los beneficios ya devengados. Los datos reportados permiten observar que la tasa utilizada en las valuaciones de este año se ubicó preferentemente superior al 9% nominal, en consecuencia, y de acuerdo con la tasa de inflación utilizada, el 74% del análisis consideró una tasa de descuento real entre 5% y 6%. Esto se ilustra en las Figuras IV.4 y IV.5.



Figura IV.4. Tasa técnica de descuento nominal utilizada

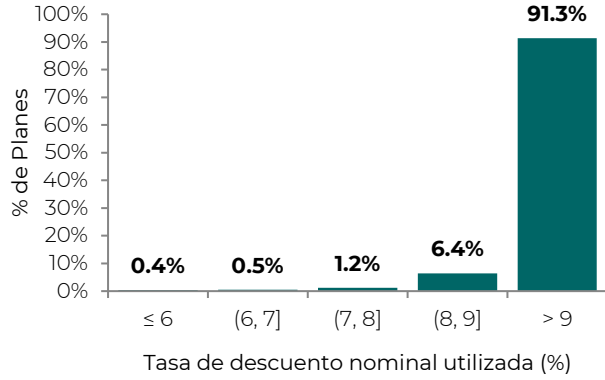
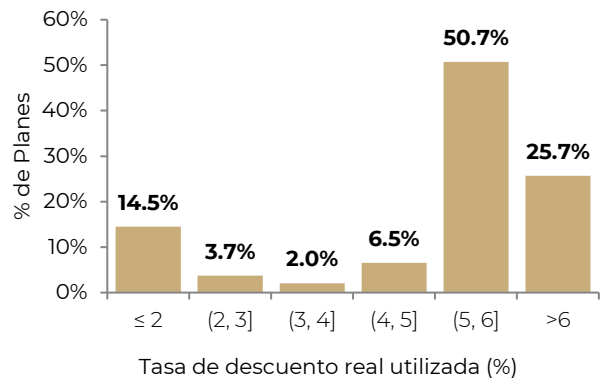


Figura IV.5. Tasa técnica de descuento real utilizada



Históricamente, las distribuciones de las tasas de descuento utilizadas por los actuarios consultores para valorar el pasivo contingente de los planes se han desplazado en conjunto, reflejando los cambios en las perspectivas que tiene la industria sobre el comportamiento futuro de estas variables financieras. La mayoría de los planes (96.4%) manifiesta haber definido la tasa técnica de descuento en función de las tasas de mercado vigentes. En este sentido, debido al repunte inflacionario observado en casi todo el mundo en los últimos años, acompañado por aumentos considerables de las tasas de interés de referencia para tratar de contenerlo, las distribuciones de las tasas nominales y reales registradas por las empresas en el SIREPP presentaron aumentos promedio de 150 y 107 puntos base en comparación con el año anterior, como lo muestran las Figuras IV.6 y IV.7, respectivamente.

Figura IV.6. Evolución de la distribución de la tasa de descuento nominal (Percentiles)

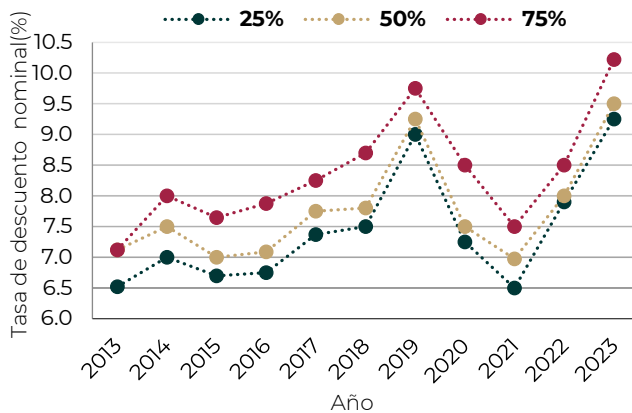
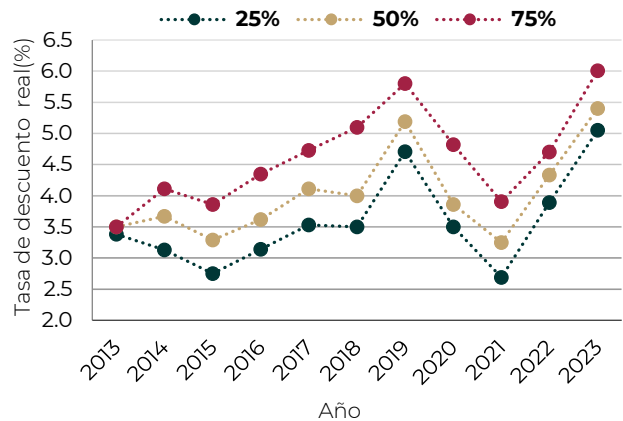


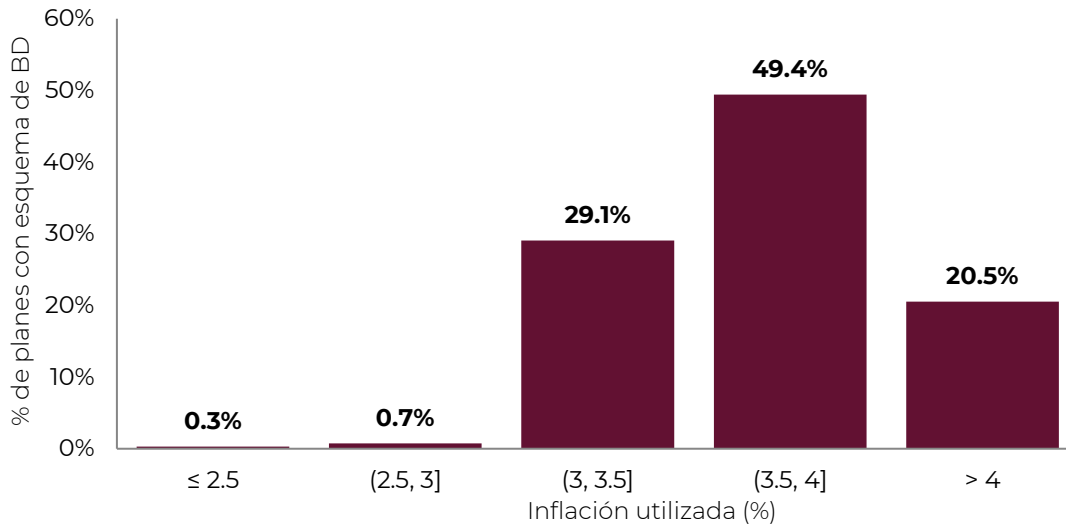
Figura IV.7. Evolución de la distribución de la tasa de descuento real (Percentiles)





Asimismo, el 78.5% de los planes registrados que reportaron haber realizado al menos su primera valuación actuarial consideraron una tasa de inflación entre 3% y 4%, como lo muestra la Figura IV.8, en concordancia con la meta de inflación de largo plazo del Banco de México.¹⁴

Figura IV.8. Inflación utilizada en la valuación actuarial de los planes vigentes registrados

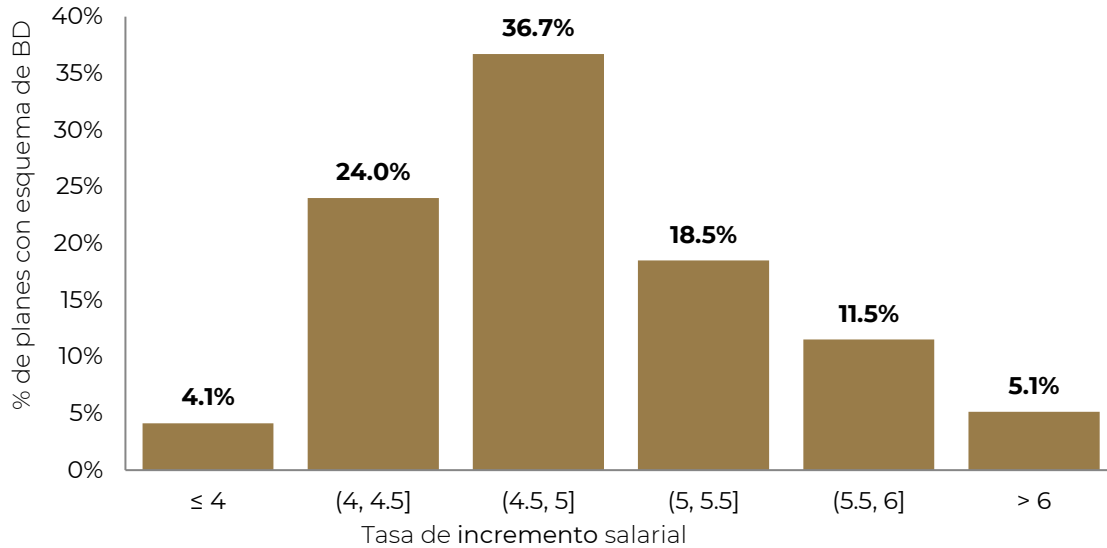


Otro supuesto importante para la valuación actuarial del pasivo contingente de un plan ocupacional es la tasa de incremento salarial proyectada para los trabajadores. El 60.7% de los planes considera un incremento salarial nominal de entre 4% y 5% anual, como se ve en la Figura IV.9.

¹⁴ Minuta número 102. Reunión de la Junta de Gobierno del Banco de México, con motivo de la decisión de política monetaria anunciada el 10 de agosto de 2023. Disponible en: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/minutas-de-las-decisiones-de-politica-monetaria/%7B7C9B1EB3-C147-14B5-6C5C-0D2E24A675BE%7D.pdf>



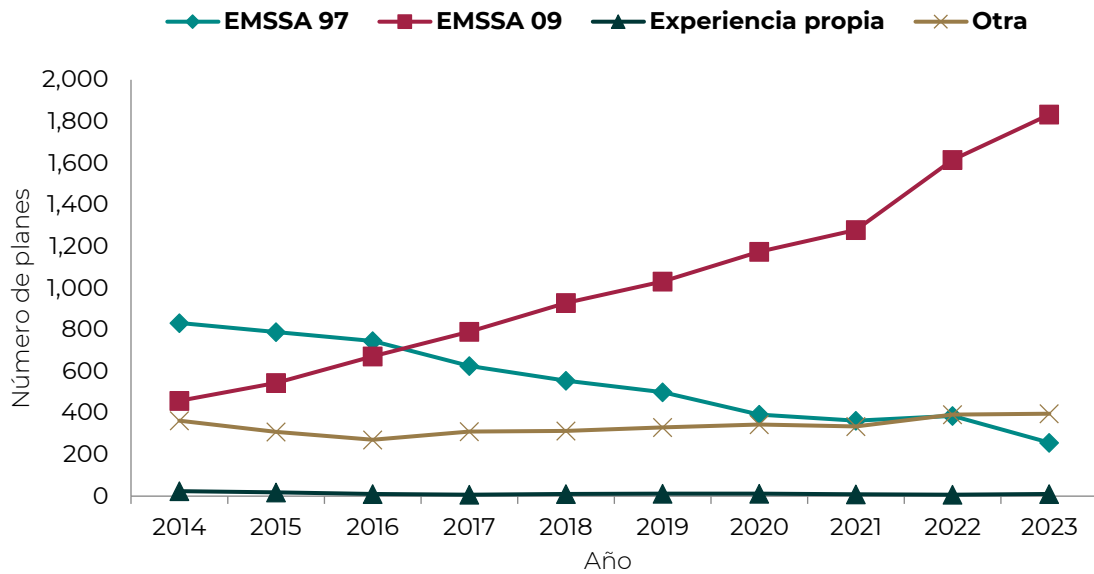
Figura IV.9. Tasa de incremento salarial utilizada en la valuación actuarial de los planes vigentes registrados



Si bien las NIF-D3 no especifican qué tabla de mortalidad se debe utilizar para las valuaciones actuariales, se sugiere el uso de supuestos biométricos coherentes en la expectativa de longevidad de la población. En los últimos años, el uso de hipótesis más actualizadas (es decir, EMSSA 09) se ha incrementado, sustituyendo poco a poco a tablas anteriores (EMSSA 97). No obstante, 396 planes reportaron utilizar una tabla de mortalidad diferente, por ejemplo, una combinación de las dos anteriores. La Figura IV.10 presenta la evolución del uso de las distintas tablas de mortalidad en la valuación actuarial de los planes de pensiones ocupacionales con esquema de BD registrados.



Figura IV.10. Tabla de mortalidad utilizada en la valuación actuarial de los planes con esquema de BD vigentes registrados



IV.4. Suficiencia de recursos

IV.4.a. Administración de los recursos de BD del plan

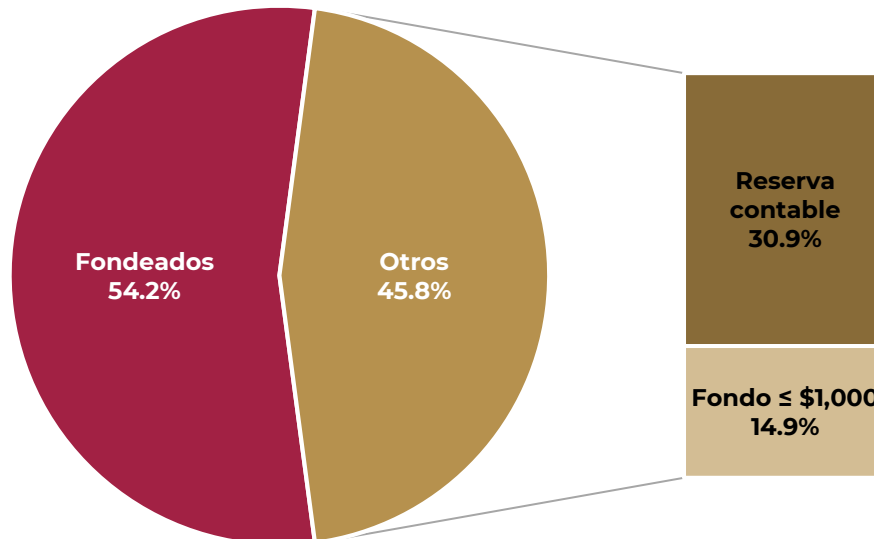
El 30.9% de los planes que contemplan un esquema de BD reconocen su pasivo laboral sólo a través de una reserva en libros. El resto (1,757 planes) reportan estar fondeados, al menos parcialmente. Sin embargo, 379 de estos planes declararon un fondo de BD con recursos prácticamente nulos,¹⁵ por lo que se puede considerar que el 54.2% de los planes con esquemas de BD se encuentra respaldado por un fondo de pensiones. La Figura IV.11 ilustra la composición de los tipos de administración de los recursos del fondo para los planes vigentes registrados.

¹⁵ Para los efectos de este reporte, se consideran fondos con recursos prácticamente nulos a aquellos con \$1,000 o menos.





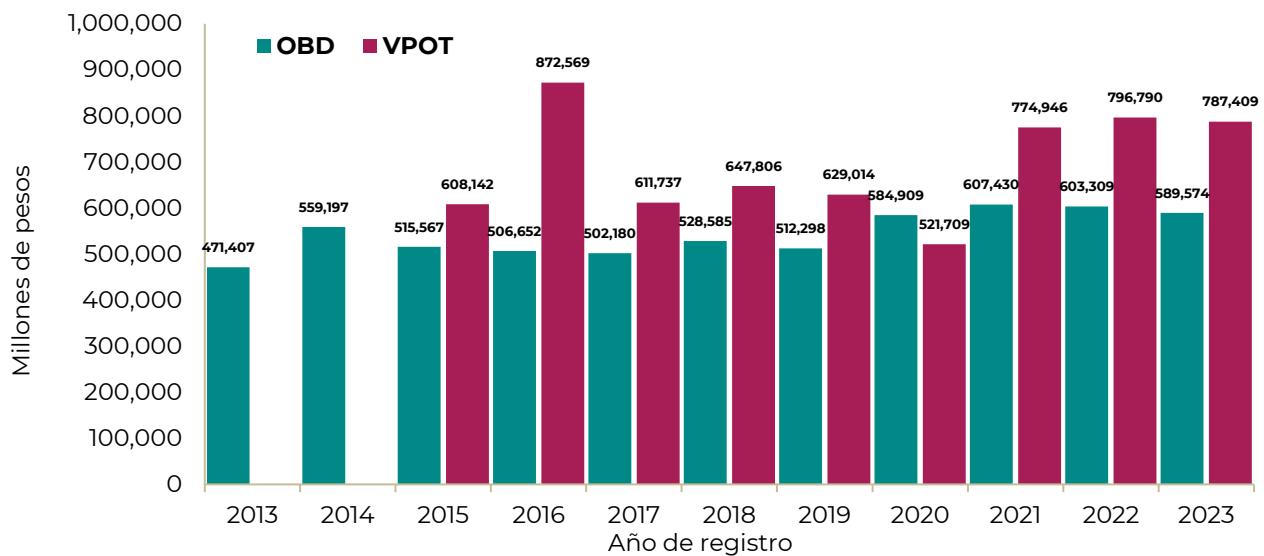
Figura IV.11. Tipos de administración de los recursos que respaldan los planes con esquemas de BD



IV.4.b. Pasivo laboral contingente

Al cierre de 2022, la Obligación por Beneficio Definido (OBD), que considera los beneficios por servicios prestados, reportada por todos los planes con esquemas BD, asciende a 589,574 millones de pesos. Por su parte, el Valor Presente de las Obligaciones Totales (VPOT), el cual considera también los servicios futuros, reportada por el 88.7% de los planes con esquemas BD (2,255), asciende a 787,409 millones de pesos. La Figura IV.12 muestra la evolución nominal de estas variables desde 2013, donde se observa que la OBD se ha mantenido relativamente constante, mientras que el VPOT ha ido creciendo en los últimos años.

Figura IV.12. Evolución del pasivo contingente de los planes con esquemas de BD



Nota: a partir de 2015 el SIREPP solicitó el valor de la VPOT.



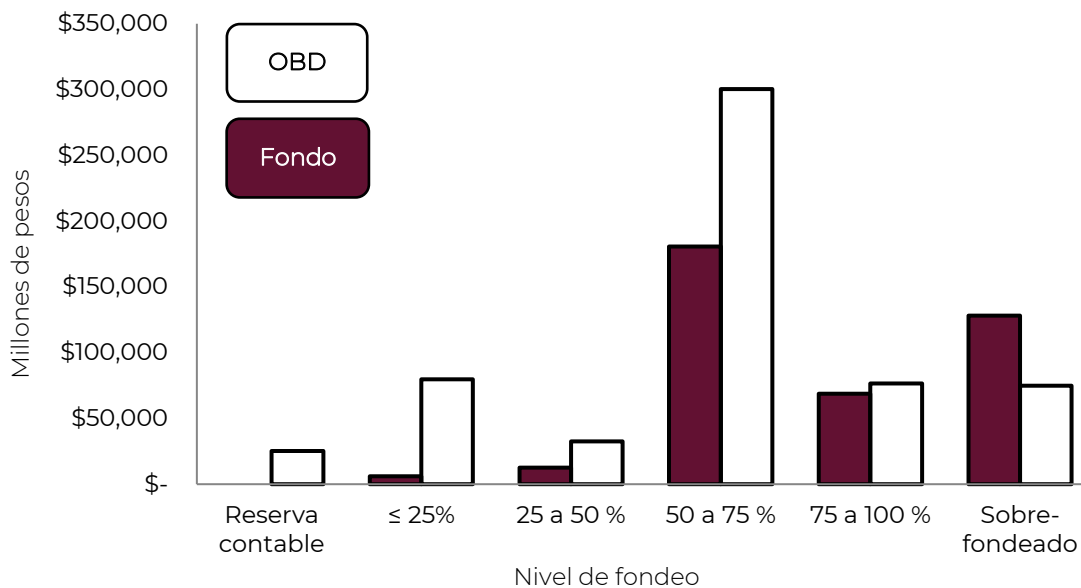


IV.4.c. Nivel de fondeo

Se define como “fondeo” al grado en que los activos del plan cubren el pasivo contingente valuado en determinado momento. La Figura IV.13 muestra el grado en que se encuentra respaldada la OBD de la industria con fondos, señalando distintos rangos del nivel de fondeo que poseen los planes y cuánta OBD acumula cada rango, donde se observa que la mayor parte de la OBD se encuentra fondeada entre el 50% y 75%.

Un 12.7% de la OBD se encuentra sobre-fondeada; en esta situación se encuentran 343 planes, los cuales mantienen un fondo igual o superior a su pasivo contingente. Poco más de la mitad (51.0%) de la OBD total de la industria se encuentra fondeada a más del 50% y hasta el 75%; en esta situación se encuentran 238 planes, quienes poseen un fondo equivalente a algo más de la mitad de su OBD. El 13.5% de la OBD total de la industria se encuentra fondeada al 25% o menos, situación en la que se encuentran 649 planes que poseen un fondo muy por debajo de su OBD.

Figura IV.13. OBD y nivel de fondeo de los planes con esquemas de BD



Nota: existen 24 esquemas de BD que aún no realizan su primera valuación actuarial, por lo que no se incluyen en los datos de la gráfica, así como tampoco se incluyen aquellos que reportaron un pasivo menor o igual a \$1,000.



V. Requisitos de jubilación y tipo de beneficios

V.1. Jubilación normal

Los planes registrados otorgan pensiones a sus beneficiarios una vez que estos cumplen ciertos requisitos de edad, antigüedad o una combinación de ambas variables; lo más usual es requerir que el trabajador alcance cierta edad y antigüedad, o que sólo supere cierta edad, como lo muestra la Figura V.1. Cabe destacar que sólo uno de los planes vigentes registrados diferencia la edad de jubilación entre hombres y mujeres (68 y 60 años, respectivamente).

Como se ve en la Figura V.2, de los 781 planes que reportan a la edad como único requisito para la jubilación normal del trabajador, el 25.4% considera una edad menor a los 65 años, mientras que el resto establece una edad mínima de 65 años, lo que parece consistente con los requisitos establecidos por las leyes de Seguridad Social vigentes.

Figura V.1. Requisitos de jubilación normal

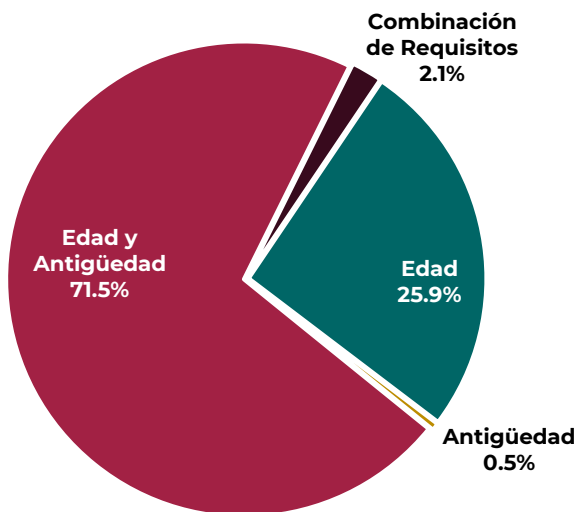
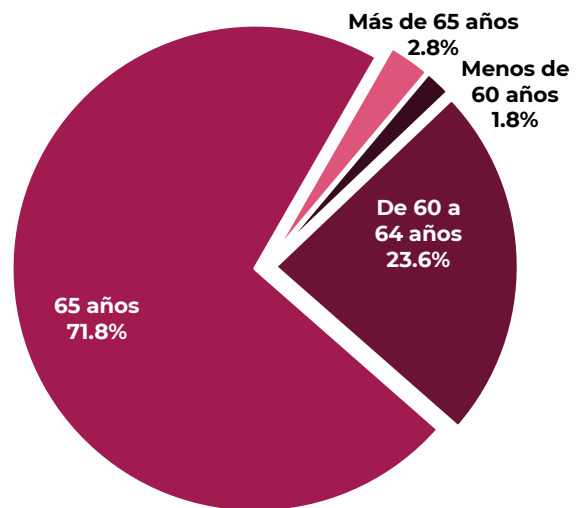


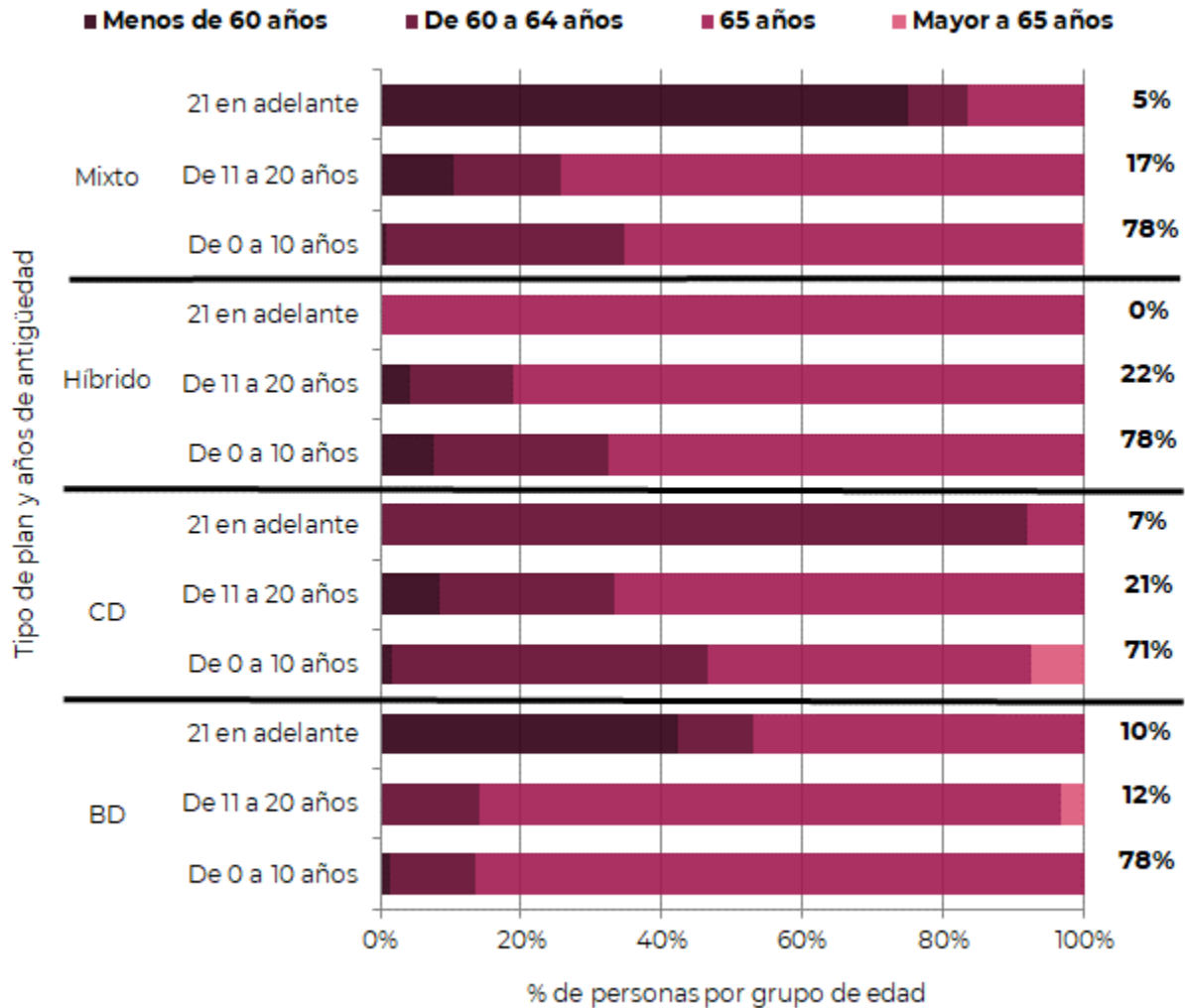
Figura V.2. Distribución del requisito único de edad para la jubilación normal



Por otro lado, existen diversas combinaciones de edad y antigüedad mínimas requeridas para la jubilación normal entre los 2,157 planes que reportan este doble requerimiento. Sin embargo, es observable una preferencia por periodos cortos de antigüedad (entre 0 y 10 años) en combinación con una edad de 65 años, como lo muestra la Figura V.3.



Figura V.3. Combinación de requisitos de edad y antigüedad (Jubilación normal)



V.2. Jubilación anticipada

La mayoría de los planes vigentes registrados (88.2%) cuentan con la opción de retiro anticipado, que permite a los participantes del plan adquirir algunos de los beneficios antes de alcanzar los requisitos de la jubilación normal. Al igual que el retiro normal, la jubilación anticipada suele requerir que el trabajador alcance cierta antigüedad y edad, o sólo supere cierta edad, etc. Cabe destacar que, del total de planes registrados, sólo tres poseen requisitos de edad diferenciados por género (45 años para los hombres y 50 para las mujeres).

La Figura V.4 muestra que, al igual que los requisitos para la jubilación normal, los de la jubilación anticipada se concentran en los rubros de edad con antigüedad y sólo la edad. Dentro de estos últimos se clasifican 417 planes, de los cuales el 32.6% exige 50 años o menos (incluso 45, en algunos casos), como se ve en la Figura V.5.

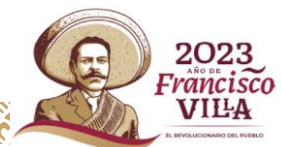




Figura V.4. Requisitos de jubilación anticipada
(Cuando existe)

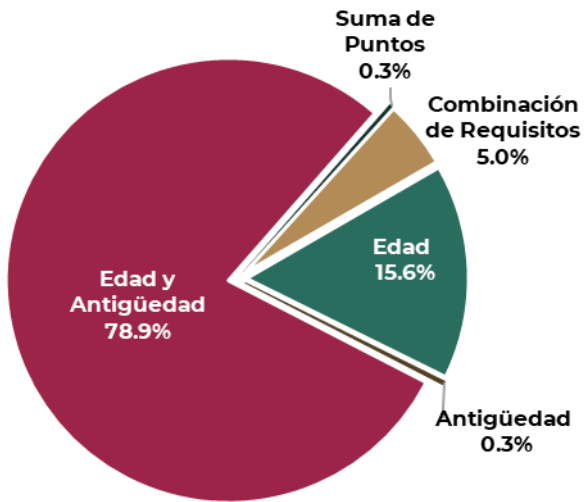
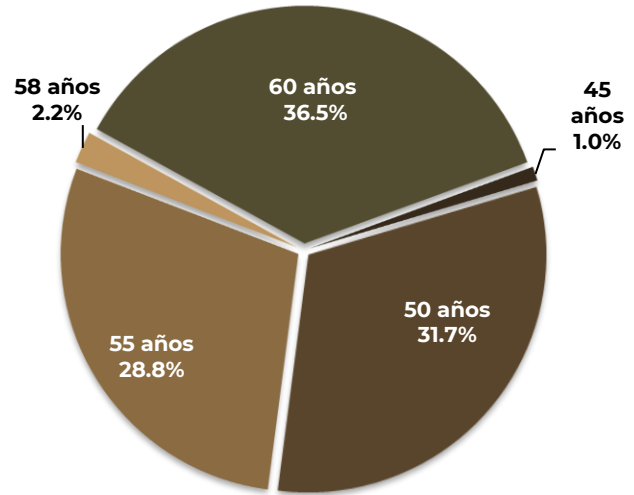


Figura V.5. Distribución del requisito único de edad
(Jubilación anticipada, cuando existe)

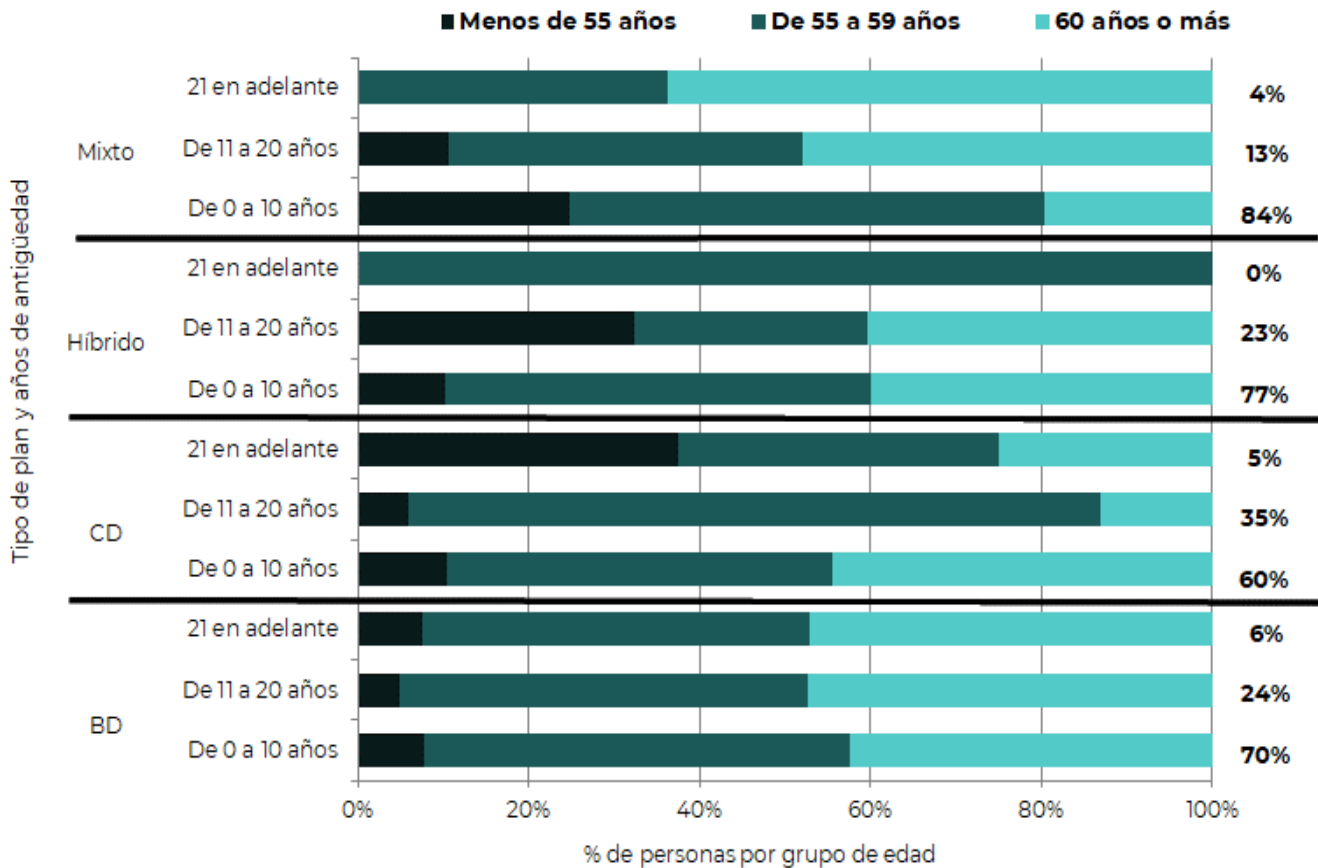


Asimismo, la Figura V.6 revela que existen diversas combinaciones de edad y antigüedad mínimas requeridas para la jubilación anticipada entre los 2,103 planes que reportan este doble requerimiento. Sin embargo, es observable una preferencia por exigir periodos cortos de antigüedad (0-10 años) en combinación con una edad de 55 años.





Figura V.6. Combinación de requisitos de edad y antigüedad (Jubilación anticipada)



V.3. Beneficios adicionales

Existen planes que otorgan beneficios adicionales a la jubilación, ya sea pensión por muerte (1,847 planes) o por invalidez (1,846 planes). Las Tablas V.1 y V.2 desagregan por tipo de esquema a los planes que otorgan beneficios por muerte e invalidez, respectivamente. En estas destaca que los planes de BD son los más reacios a establecer dichos beneficios adicionales. Por otro lado, la mayoría de los planes que decide otorgar estos beneficios adicionales lo hace sin establecer otros requisitos.





Tabla V.1. Planes que otorgan beneficio por muerte por tipo de plan

Beneficio por muerte	Beneficio Definido	Contribución Definida	Híbrido	Mixto
No otorga	73.3%	17.3%	23.2%	14.6%
Sí otorga	26.7%	82.7%	76.8%	85.4%
<i>a. Sin requisitos</i>	75.2%	87.4%	79.0%	82.8%
<i>b. Con requisitos</i>	24.8%	12.6%	21.0%	17.2%

Tabla V.2. Planes que otorgan beneficio por invalidez por tipo de plan

Beneficio por invalidez	Beneficio Definido	Contribución Definida	Híbrido	Mixto
No otorga	74.6%	17.3%	20.4%	14.5%
Sí otorga	25.4%	82.7%	79.6%	85.5%
<i>a. Sin requisitos</i>	60.0%	87.2%	78.6%	82.2%
<i>b. Con requisitos</i>	40.0%	12.8%	21.4%	17.8%

V.4. Beneficios respecto a la pensión otorgada por el IMSS

Existen dos formas de considerar la pensión que otorga un plan respecto a la pensión otorgada por el IMSS: i) adicional, donde el beneficio del plan es independiente al que otorga el IMSS, por lo que una persona podría tener más de una pensión al finalizar su vida laboral; ii) complementaria, donde el beneficio “complementa” la pensión del IMSS a fin de alcanzar determinado nivel de reemplazo, es decir, que el beneficio del plan, en conjunto con la pensión otorgada por el IMSS, servirá para que el retirado alcance cierto porcentaje de su último sueldo (o alguna fórmula dependiente del sueldo).

La Tabla V.3 muestra la distribución del número de planes por tipo de beneficio con respecto a la pensión del IMSS desagregado por tipo de plan, donde se observa que una amplia mayoría de los planes registrados (89% del total) ofrecen la pensión como una prestación adicional a la que otorga el IMSS; el resto ofrece una pensión complementaria a la pensión del IMSS.

Tabla V.3. Número de planes por tipo de beneficio con respecto a la pensión del IMSS

Tipo de plan	Complementario	Adicional	Total
Beneficio Definido	202	959	1,161
Contribución Definida	29	451	480
Híbrido	42	410	452
Mixto	54	875	929
Total	327	2,695	3,022



V.5. Beneficio puente

Se dice que un plan de pensiones tiene un “beneficio puente” cuando la empresa patrocinadora ofrece pagar las cuotas al IMSS (por hasta cierto tiempo) para aquellos trabajadores que se pensionan bajo el plan pero que no han cumplido con los requisitos de pensión establecidos por el Instituto, esto con el fin de que también puedan alcanzar una pensión por esta vía. Al respecto, sólo 139 de los planes vigentes registrados proporcionan este beneficio, la mayoría de los cuales realiza contribuciones adicionales hasta por un periodo de 5 años (71.9% del total de estos), como se ve en la Tabla V.4.

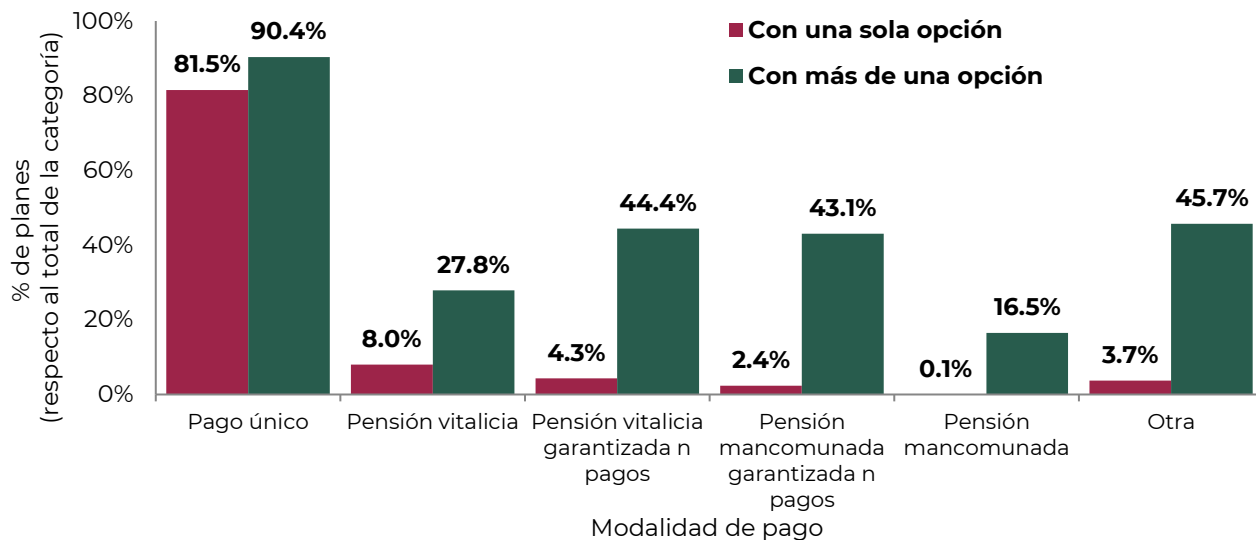
Tabla V.4. Periodo máximo que considera el beneficio puente

Años	Planes que lo ofrecen	%
1	21	15.1%
3	1	0.7%
5	78	56.1%
10	39	28.1%

V.6. Modalidad de pago del beneficio

Los beneficios que otorgan los planes pueden ser entregados mediante distintas modalidades de pago, tales como pago único, pensión vitalicia, etc., mismas que pueden ser usadas de manera conjunta. La Figura V.7 muestra la cantidad de planes que entrega cada una de las posibles modalidades de pago, desagregadas de acuerdo con el número de opciones con las que cuentan. El pago único es la modalidad de pago más común de los planes, ya sea de aquellos que sólo poseen una opción de pago (1,381 planes) o de los que reportan contar con más de una opción (1,641).

Figura V.7. Opciones de pago del beneficio que ofrecen los planes



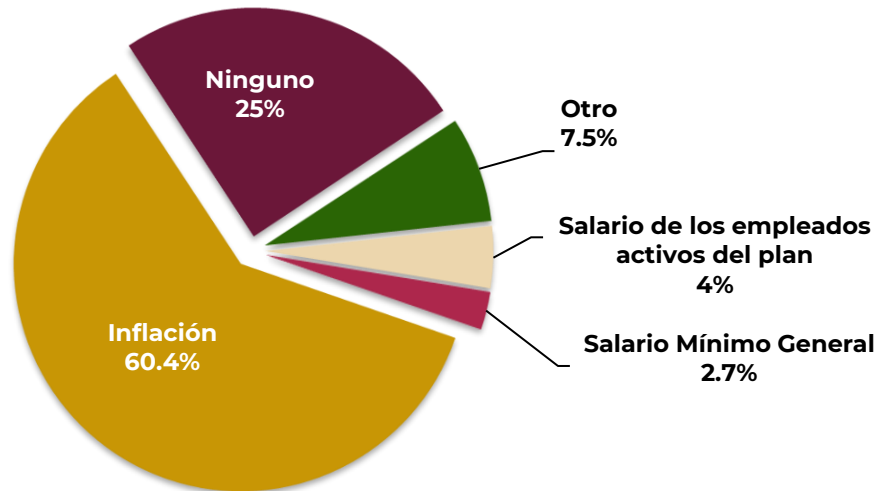
Nota: las pensiones con garantía de n pagos se refieren a la cobertura vitalicia del trabajador y, en caso de que fallezca antes de que se hayan realizado los n pagos, estos se efectuarán a los beneficiarios designados.





Los planes que tienen disponible como modalidad de pago algún tipo de pensión deben declarar si esta se ajusta por un factor periódico como la inflación o el salario mínimo. La Figura V.8 resume los factores de ajuste más utilizados, siendo la inflación el factor más común, aunque también destaca que uno de cada cuatro planes que tienen pensiones como modalidad de pago no ajustan los montos a entregar.

Figura V.8. Factor de ajuste en el pago del beneficio



V.7. Nivel de los beneficios

El nivel de beneficios (pensiones y pagos únicos) que otorgan los planes es muy variado. Los planes que se registran ante la CONSAR reportan el monto total pagado (durante 2022, en este caso) por jubilaciones y retiros anticipados, distinguiendo entre pensión mensual y pagos únicos; en el mismo sentido, reportan el número de casos que corresponden a cada concepto. Con estos datos, es posible aproximar los montos promedio pagados por cada plan.

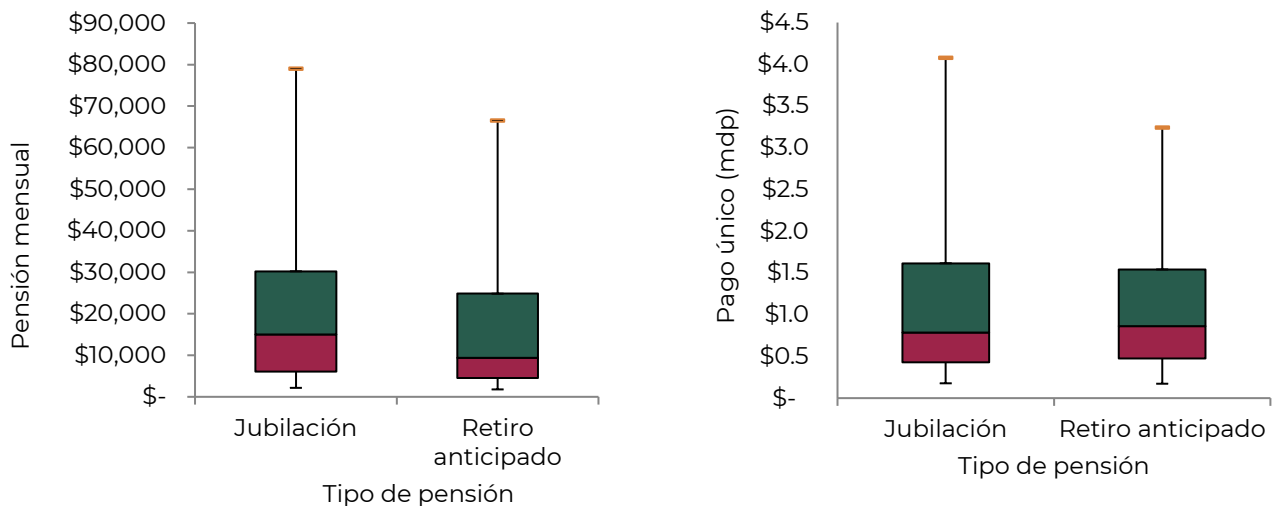
Por ejemplo, al dividir los montos pagados por pensión entre el número de pensiones pagadas que reporta cada empresa que cuenta con al menos un pensionado, se obtiene que la mediana para una pensión por jubilación es de \$15,028.98 mensuales, mientras que para retiro anticipado es de \$9,380.94. Por su parte, la mediana de un pago único (promedio) se ubica en \$787 mil para jubilación y en \$861 mil para retiro anticipado.¹⁶

¹⁶ Para tener una idea de lo que estos montos significan en términos de pensión, si se toma como supuesto un pago único de \$1,000,000, que recibe un hombre de 65 años (sin beneficiarios), que busque adquirir una renta vitalicia, a una tasa de descuento de 3% real, utilizando las tablas de mortalidad que utilizan las aseguradoras de pensiones, conocidas como Tablas de Capital Mínimo de Garantía (CMG) de la EMSSA 2009, recibiría una pensión mensual de \$4,650. Cabe señalar que el mercado de rentas vitalicias privadas (i.e. aquellas que no derivan de la seguridad social) no se encuentra desarrollado en México, por lo que es probable que su costo sea mayor al que se expone aquí (i.e. el trabajador recibiría una pensión menor a lo proyectado).





Figura V.9. Diagramas de caja del monto de los beneficios pagados (Montos promedio por plan)



Nota: se eliminaron valores atípicos para fines ilustrativos.

V.8. Fondos, contribuciones y beneficios pagados

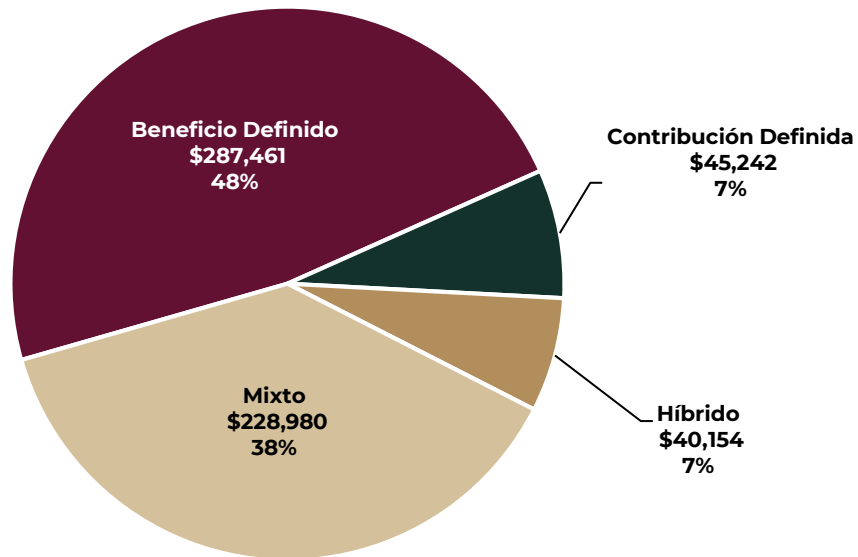
El total de recursos financieros que administran los planes registrados ante la CONSAR asciende a 601,836.57 millones de pesos, lo que representa aproximadamente 2.0% del Producto Interno Bruto.¹⁷ La Figura V.11 muestra el monto total de dichos recursos desagregados por tipo de plan, donde se observa que casi la mitad de los recursos (47.8%) pertenecen a planes de BD, seguidos en cantidad por los planes de tipo Mixto.

¹⁷ De acuerdo con el INEGI, el PIB anual para 2022 a precios corrientes fue de 29,503,758.30 millones de pesos. <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>





**Figura V.10. Recursos financieros administrados desagregados por tipo de plan
(Millones de pesos)**



Asimismo, se pueden desagregar los recursos por el tipo de fondo al que pertenecen, el cual puede ser de BD, de CD (ya sea aportado por la empresa o por los trabajadores) y de aportación voluntaria. La Tabla V.5 presenta esta distinción, en la cual se observa que 65.8% de los recursos pertenecen a fondos de esquemas de BD.

**Tabla V.5. Recursos acumulados por tipo de esquema y plan
(Millones de pesos)**

Tipo de Fondo	Tipo de Plan				Total
	Beneficio Definido	Contribución Definida	Híbrido	Mixto	
BD	\$287,461	\$0	\$14,867	\$93,714	\$396,042
CD (Empresa)	\$0	\$38,491	\$17,410	\$118,027	\$173,927
CD (Trabajador)	\$0	\$6,704	\$7,871	\$16,978	\$31,553
Aportación voluntaria (adicional del trabajador)	\$0	\$47	\$6	\$261	\$314
Total	\$287,461	\$45,242	\$40,154	\$228,980	\$601,837

V.9. Contribuciones y salidas de los fondos

Durante 2022 se realizaron aportaciones por 31,667 millones de pesos (la mayoría a esquemas de CD), de los cuales, las empresas aportaron el 75.3%. Por contraparte, en el mismo año, los fondos de pensiones erogaron 35,091 millones de pesos, la mayoría (71.4%) correspondiente a fondos de BD. La información relativa a contribuciones y salidas de los fondos para los planes vigentes registrados se resume en la Tabla V.6.



Tabla V.6. Contribuciones y pagos de los fondos por tipo de fondo durante 2022

Concepto	Fondo de BD		Fondo de CD		Total	
	Planes	Monto (\$)	Planes	Monto (\$)	Casos	Monto (\$)
Contribuciones de las empresas	544	\$9,203	1,420	\$14,652	1,964	\$23,855
Contribuciones de los trabajadores	-	-	1,212	\$7,813	1,212	\$7,813
Contribuciones totales	544	\$9,203	2,632	\$22,464	3,176	\$31,667
Pagos totales	761	\$25,040	926	\$10,051	1,687	\$35,091

Nota: se eliminaron los datos de contribuciones pequeñas o inconsistentes.

En las Figuras V.11 y V.12 se muestra el comportamiento de las aportaciones que han realizado los planes en los últimos años, distinguiendo por tipo de plan. En lo que respecta a los planes Híbridos y Mixtos, sólo se dispone de la desagregación por tipo de fondo, CD o BD, a partir de 2014 (dichos planes poseen ambos componentes). Cabe recordar también que la información recabada cada año en el SIREPP corresponde a las aportaciones realizadas por los planes durante el año inmediato anterior.

Figura V.11. Histórico de las contribuciones para planes de BD y CD

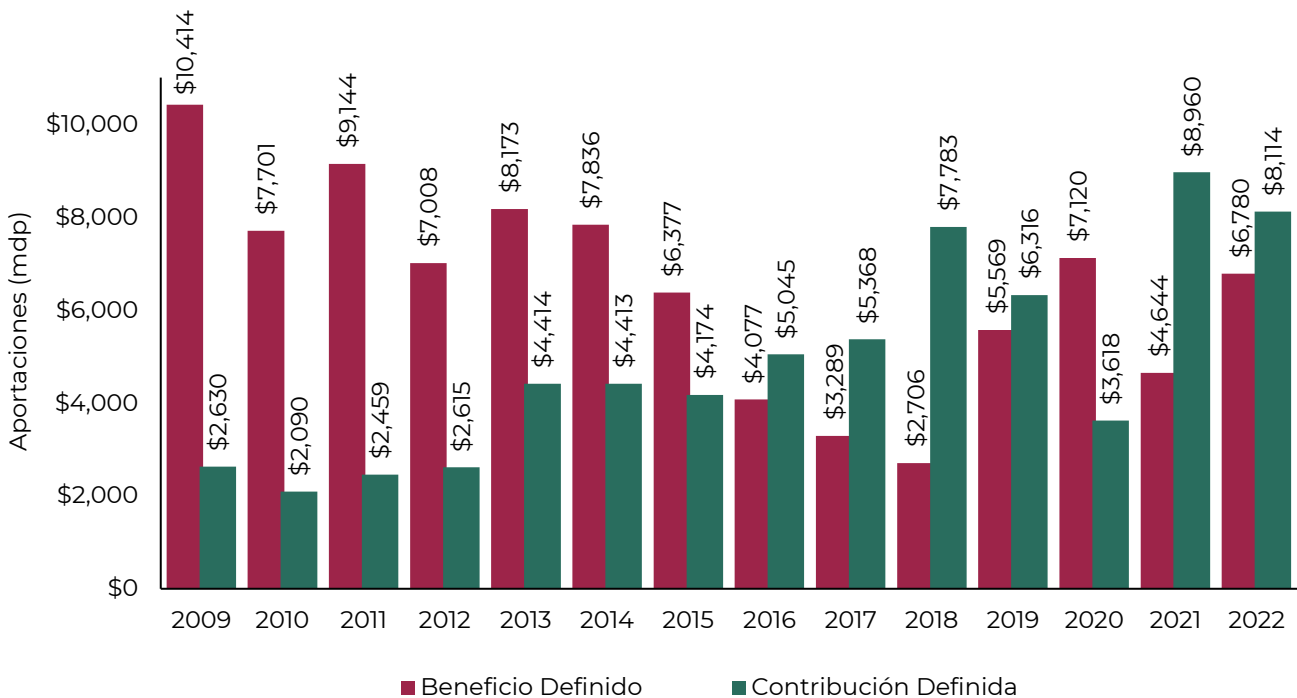
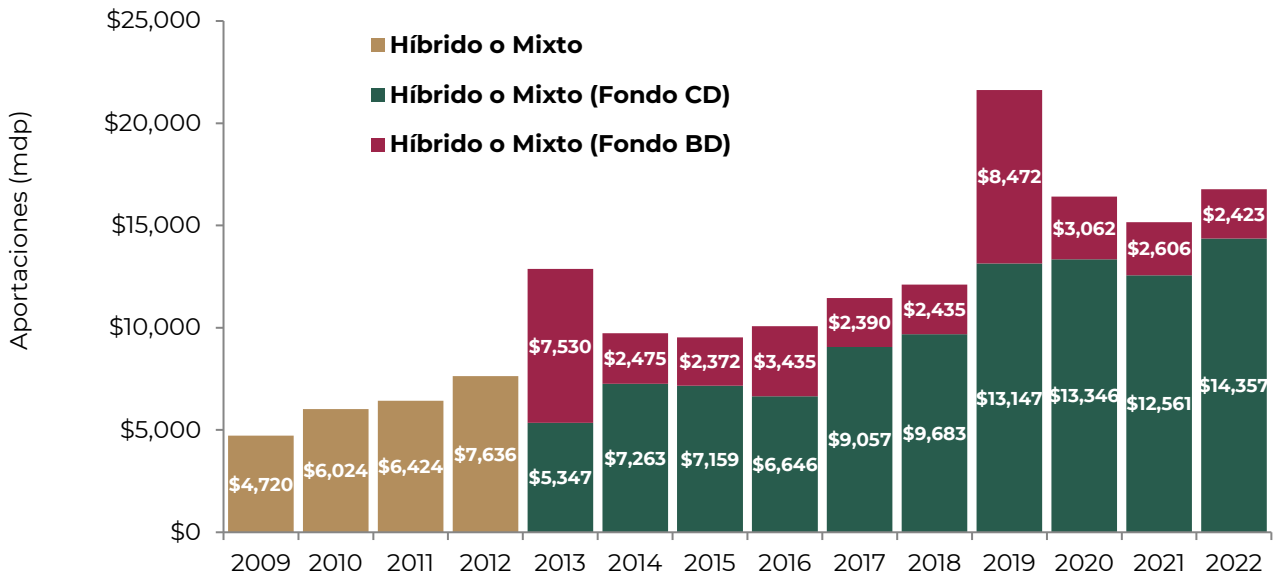




Figura V.12. Histórico de las contribuciones para planes Híbridos y Mixtos



Por contraparte, en las Figuras V.13 y V.14 se muestra el comportamiento de los pagos (salidas de los fondos) que han realizado los planes en los últimos años, distinguiendo por tipo de plan. Las mismas salvedades que se expresaron en el caso de las aportaciones aplican para los pagos.

Figura V.13. Histórico de los pagos de los planes de BD y CD

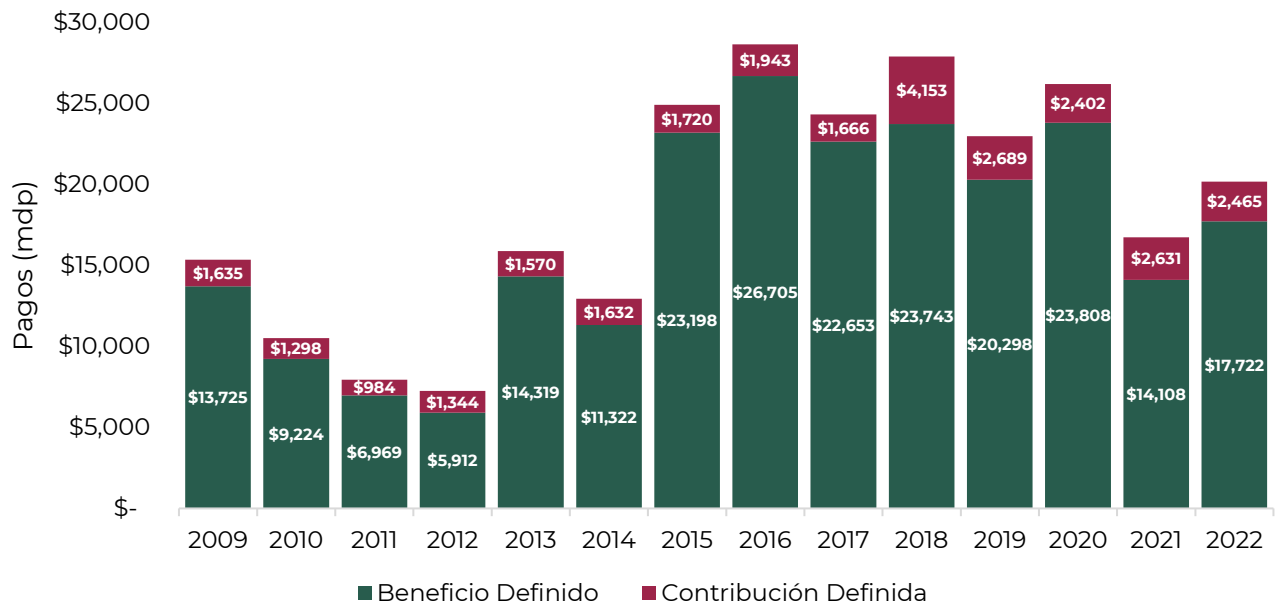
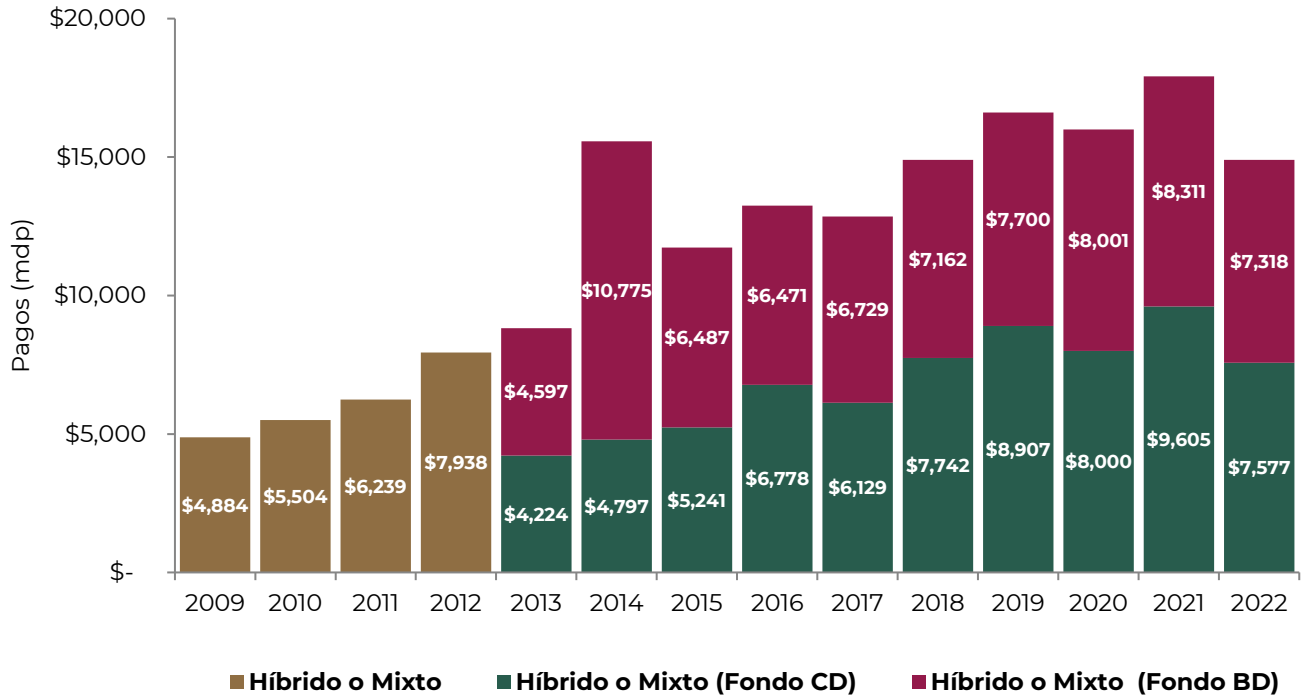




Figura V.14. Histórico de los pagos de los planes Híbridos y Mixtos





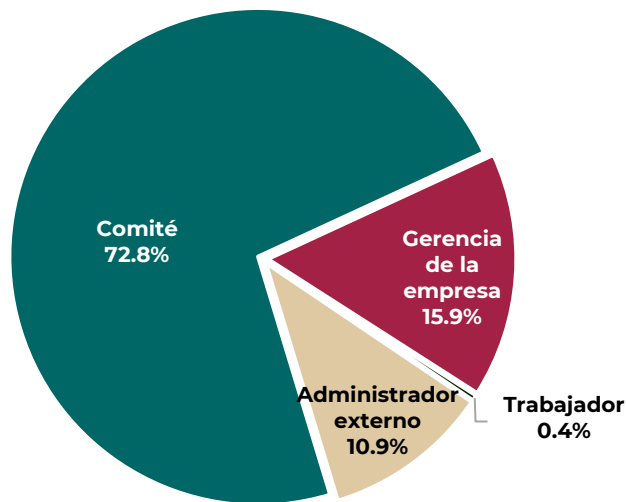
VI. Política de inversión

VI.1. Administrador y gobierno corporativo

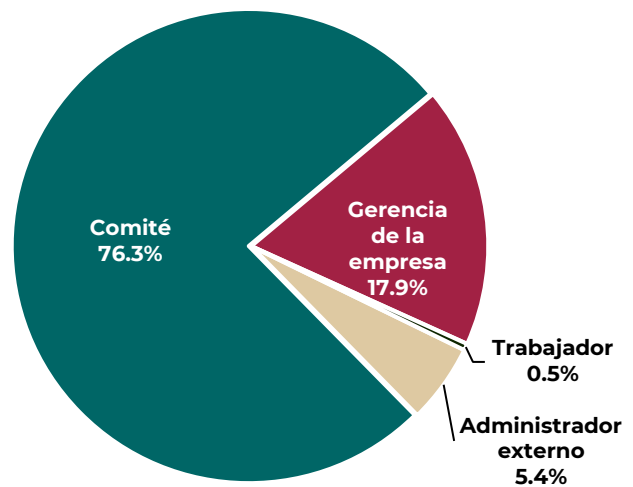
El 86.7% (3,022) de los planes declara poseer un fondo de pensiones, ya sea que constituya la reserva de un esquema de BD o que acumule las aportaciones de un esquema de CD. La política de inversión bajo la cual se rige el fondo suele ser definida y aprobada por algún comité u órgano colegiado, en el que pueden incluirse consejeros independientes y/o representantes de los participantes del plan.

Las Figuras VI.1 y VI.2 ilustran la composición de los distintos entes que definen y aprueban la política de inversión de los planes de pensiones vigentes registrados, donde se observa que en la mayoría de los casos existe un comité que decide y aprueba tal política. Por otro lado, destaca que los trabajadores tienen una participación casi nula en la definición y aprobación de la política de inversión.

**Figura VI.1. Ente que define la política de inversión
(Porcentaje del total de planes con fondo)**



**Figura VI.2. Ente que aprueba la política de inversión
(Porcentaje del total de planes con fondo)**



Otro aspecto relevante es quién administra los recursos financieros del plan, ya que existen una variedad de acuerdos diferentes. Las Figuras VI.3 y VI.4 muestran la participación de las distintas instituciones que administran los recursos, tanto en términos de cantidad de planes como de cantidad de recursos administrados, respectivamente. En cuanto al número de planes, las instituciones más requeridas, en orden de importancia, son las Operadoras de Sociedades de Inversión, las Casas de Bolsa y los Bancos. Sin embargo, en cuanto a la magnitud de los recursos administrados, las instituciones más relevantes son los Bancos y Otras, donde se incluyen asesores independientes, fiduciarios, etc.



Figura VI.3. Administrador del Plan

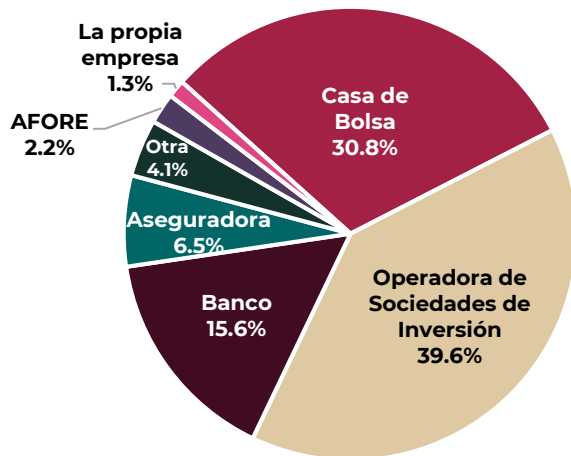
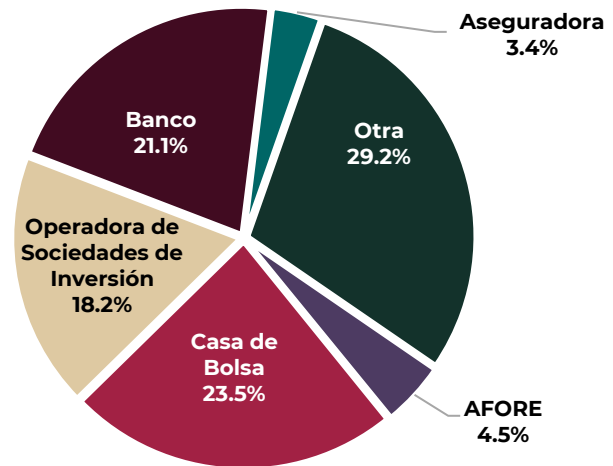


Figura VI.4. Recursos bajo cada tipo de administrador



Por otro lado, el 60.2% de los planes que declaran poseer un fondo de pensiones señala que los recursos se encuentran administrados bajo la figura de un fideicomiso irrevocable, y representan el 92.4% del total de los recursos acumulados por los planes. La Tabla VI.1 muestra los distintos vehículos de inversión de los recursos financieros elegidos por los planes de pensiones. Destaca que la mayoría de los planes (69.8%) y sus recursos (35.5%) se invierten mediante un Fondo de Inversión o un contrato de Intermediación Bursátil. También resalta el escaso uso de las AFORE y SIEFORE como administradores y vehículos de inversión, respectivamente.

Tabla VI.1. Vehículos de inversión de los fondos

Vehículo de inversión	Monto administrado (mdp)	% del monto administrado	Planes administrados	% de planes
Fondo de Inversión o contrato de Intermediación Bursátil	\$ 213,578	35.5%	1,834	69.8%
Fondo propio del fideicomiso	\$ 352,301	58.5%	545	20.7%
Otro	\$ 15,965	2.7%	191	7.3%
SIEFORE	\$ 19,993	3.3%	57	2.2%
Total	\$ 601,837	100.0%	2,627	100.0%

La Tabla VI.2 resume los principales criterios mencionados por los planes como determinantes para elegir el tipo de fondo que administra los recursos. Poco más de la tercera parte de los planes reporta haber elegido el prestigio como principal factor de elección, seguido de los servicios ofrecidos. Otro criterio importante fueron los rendimientos obtenidos en el pasado, mientras que el criterio menos relevante fueron las comisiones y la pertenencia al mismo grupo empresarial o financiero, 2.9% y 5.8%, respectivamente, según reportan los planes.





**Tabla VI.2. Criterios para elegir administrador del fondo
(Porcentaje del total de planes)**

Concepto	1a opción	2a opción	Última opción	No la consideraron
Prestigio como administrador de fondos	39.9%	12.7%	6.2%	5.6%
Recomendación de un tercero	13.4%	11.1%	22.8%	22.2%
Rendimientos obtenidos en el pasado	13.3%	33.6%	2.3%	11.9%
Comisiones	2.9%	10.6%	11.7%	10.7%
Servicios ofrecidos	17.9%	17.6%	7.7%	9.8%
Pertenencia al mismo grupo empresarial/financiero de la empresa	5.8%	1.0%	34.7%	39.5%
Otros	2.1%	0.1%	2.1%	NA

VI.2. Política de inversión

Las Figuras VI.5 y VI.6 muestran la composición de los perfiles de riesgo reportados por los planes. Poco más de la mitad de los planes fondeados define su política de inversión como “moderada”, es decir, que buscan rentabilidad asumiendo riesgos acotados, con una política de inversión balanceada entre deuda gubernamental y corporativa, índices de renta variable, etc. Muy pocos planes declaran poseer una política de inversión “agresiva”, es decir, que aceptan alta rentabilidad a cambio de un alto nivel de riesgo.

Figura VI.5. Perfil del fondo, por número de planes

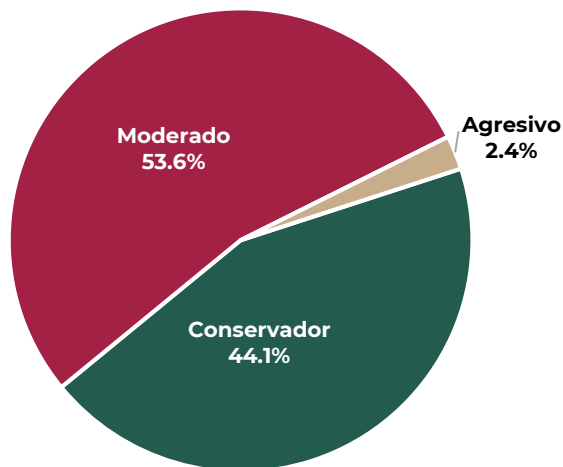
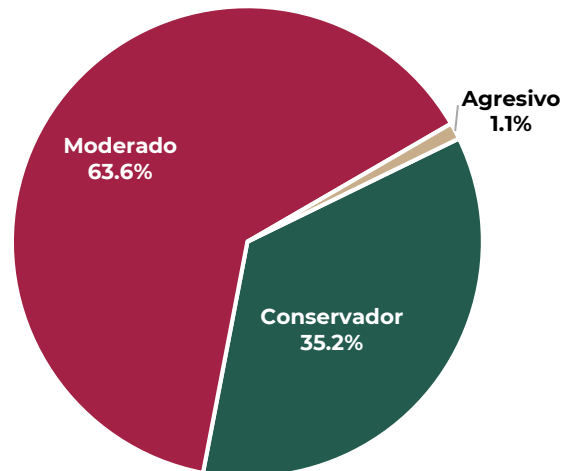


Figura VI.6. Perfil del fondo, por cantidad de recursos administrados



Como muestran las Figuras VI.7 y VI.8, el horizonte de inversión no supera los 10 años en la mayoría de los planes. No obstante, el 17.3% de los planes que declaran administrar sus activos con un horizonte temporal mayor a este umbral, gestionan un poco más de una tercera parte (34.7%) de los activos totales.



Figura VI.7. Horizonte de inversión, por número de planes

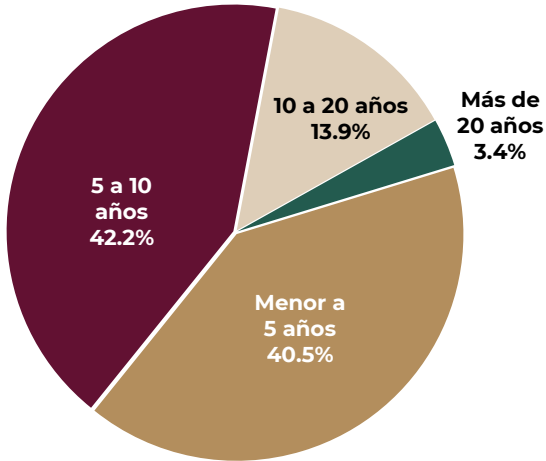
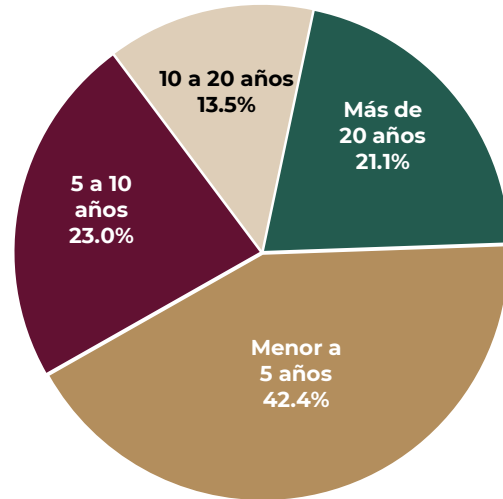
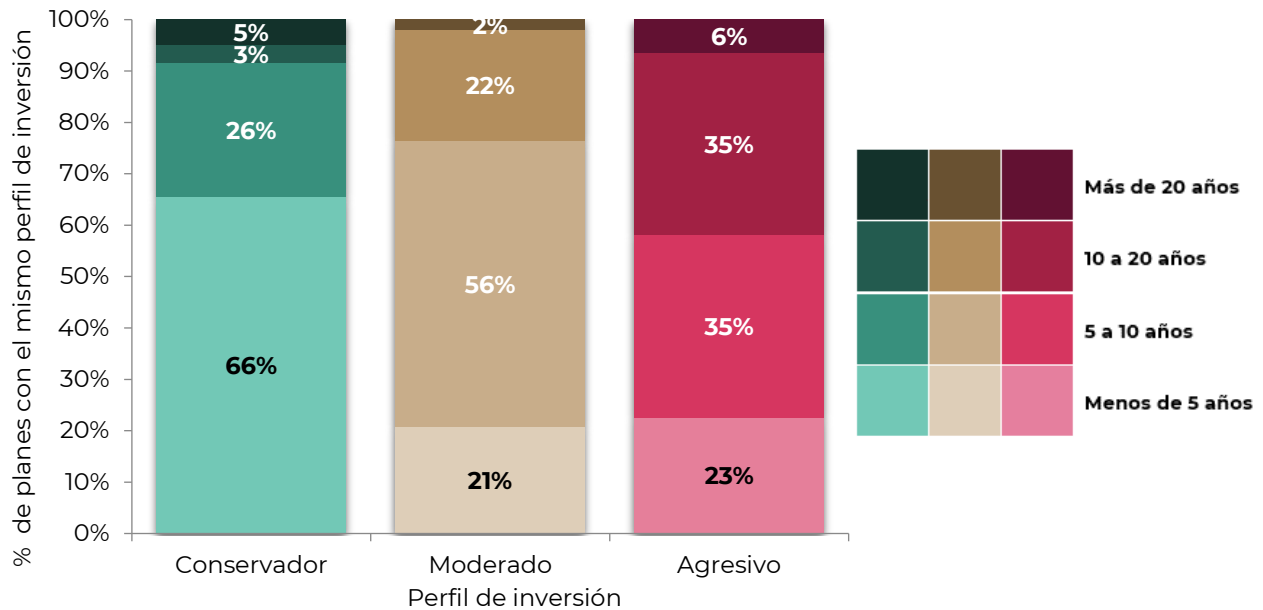


Figura VI.8. Horizonte de inversión, por cantidad de recursos administrados



Cabe destacar la notoria relación que existe entre los perfiles de mayor riesgo con los horizontes de inversión más amplios. En la Figura VI.9 se muestran los planes, catalogándolos por el perfil del fondo y el horizonte de inversión que reportan. Conforme el fondo se define de mayor agresividad, su horizonte de inversión suele ser mayor.

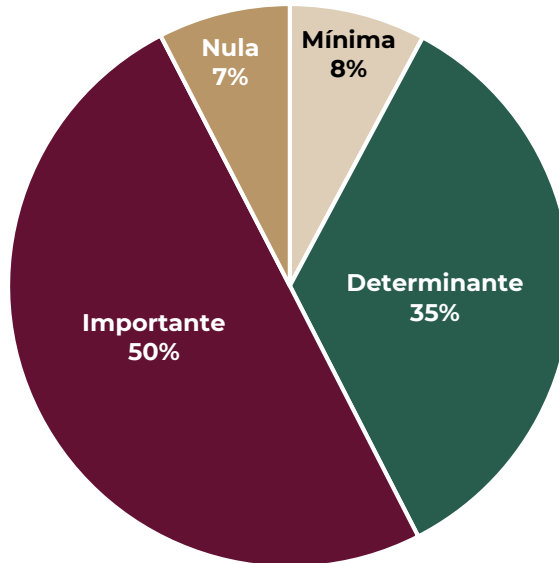
Figura VI.9. Relación entre el perfil y el horizonte de inversión





El 92.4% de los planes afirma que la empresa tiene una participación en la definición de la política de inversión. La Figura VI.10 muestra la distribución del grado de intervención en dicha política, en la cual se observa que la mayoría de las empresas se involucra de manera considerable.

Figura VI.10. Participación de la empresa en la definición de la política de inversión (Porcentaje de planes)



En más de la mitad de los casos, expertos en inversiones estuvieron involucrados en la definición de la política de inversión, como lo ilustra la Figura VI.11. En contraste, muy pocos planes incluyen a los trabajadores en estas decisiones. Asimismo, los datos de la Figura VI.12 muestran que los administradores de los fondos se encuentran sujetos a una política de inversión poco restrictiva, siendo la definición de la asignación de activos y límites de inversión las políticas establecidas más comunes.¹⁸

¹⁸ Cuando se establece una “asignación de activos”, los recursos del fondo se deben invertir, de acuerdo con proporciones preestablecidas, en una serie de clases de activos acordados con el administrador. Es decir, la política define los porcentajes de la cartera que deben destinarse a cada “cajón de inversión” (por ejemplo, 80% en deuda gubernamental y 20% en renta variable nacional). Cuando se establece un *benchmark*, el fondo debe replicar el portafolio de algún referente público. Es común que los administradores de fondos expresen esta intención en el prospecto del fondo, señalando que se busca invertir de forma muy parecida a como lo hace cierto índice (por ejemplo, MSCI Mexico Investable Market Index Fund), lo que equivale a ofrecer un rendimiento similar al que genere el índice replicado.



Figura VI.11. Participantes en la definición de la política de inversión (Porcentaje de planes)

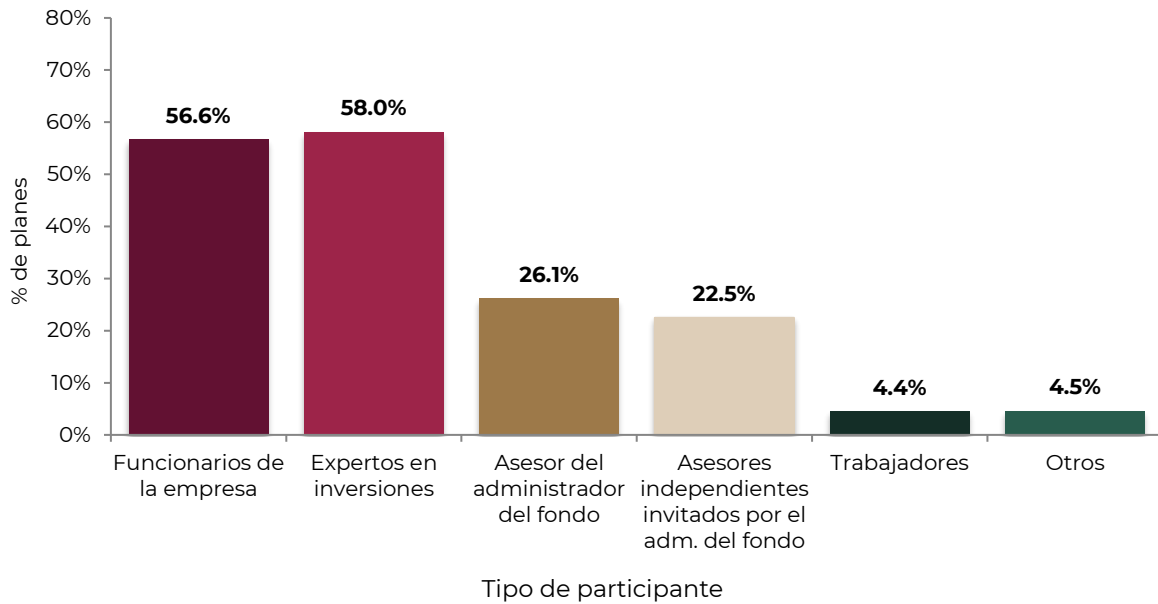
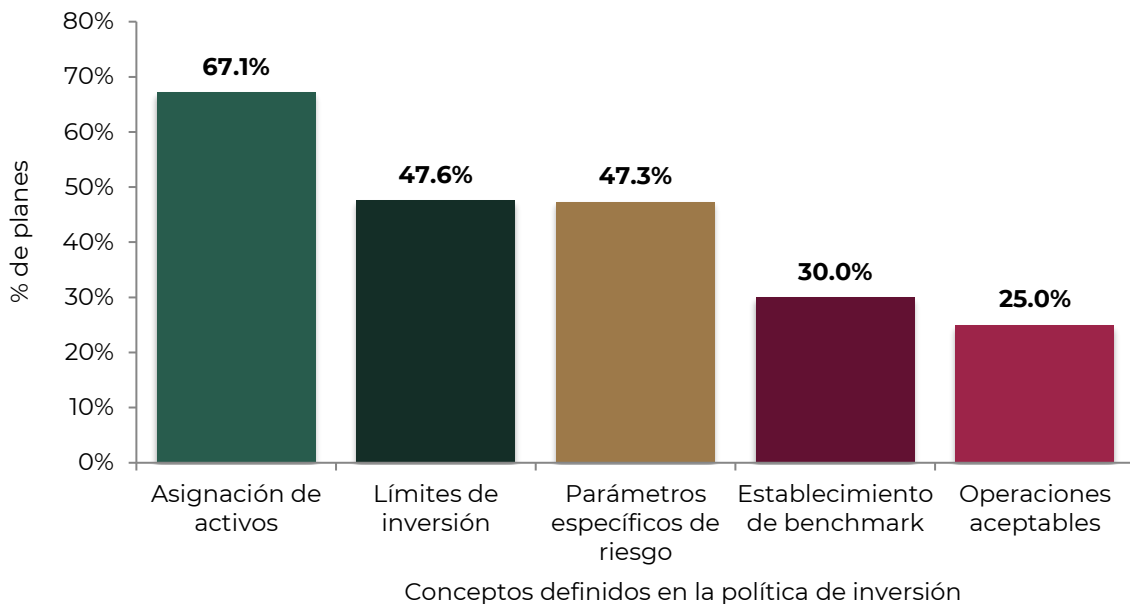


Figura VI.12. Elementos definidos por la política de inversión (Porcentaje de planes)



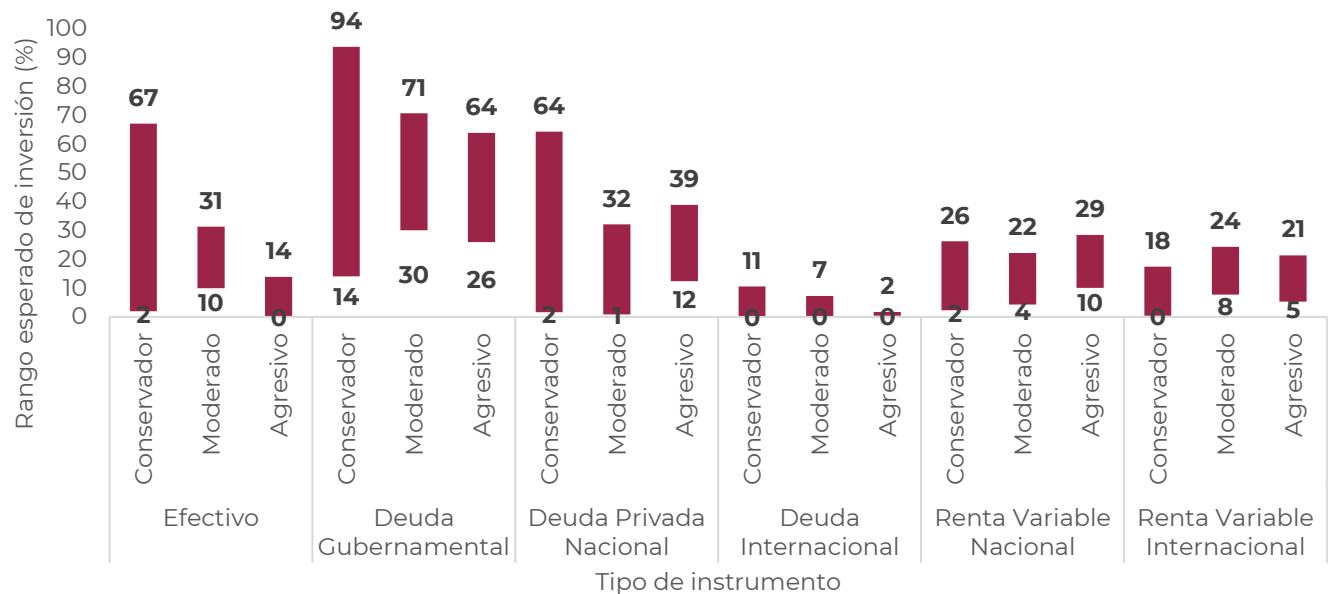


VI.3. Objetivos de inversión

El SIREPP permite obtener una visión de los rangos que se plantean como aceptables para las distintas clases de activos en que puede invertir el fondo del plan de pensiones. En la Figura VI.13 se muestran los promedios ponderados (de acuerdo con los activos administrados) de los rangos mínimos y máximos de inversión esperados para cada clase de activo. Dichos rangos son definidos por los patrocinadores del plan y conforman el “régimen de inversión” al que deben apegarse los administradores del fondo.

Como es de esperar, los planes definidos como conservadores poseen rangos limitados en activos como la renta variable nacional o extranjera y márgenes mayores en deuda gubernamental y deuda privada nacional. Por otro lado, los planes definidos como moderados o agresivos manifiestan rangos esperados superiores en la renta variable nacional o internacional, en comparación con los planes definidos como conservadores.

Figura VI.13. Rangos en los que se espera invertir cada clase de activo por perfil del plan (Promedio ponderado por recursos administrados)



La mayoría de los administradores del fondo consideran los riesgos de mercado, liquidez y/o crédito en la toma de decisiones de inversión. Además, el 10.4% de los planes que definen parámetros específicos de riesgo suelen utilizar otros tipos de riesgos como el operativo, tecnológico o legal. La Tabla VI.3 resume la composición de los distintos tipos de riesgo que consideran los planes vigentes.





Tabla VI.3 Riesgos considerados en la política de inversión

Tipo de riesgo	% del total de planes
Riesgo de mercado	95.0%
Riesgo de liquidez	66.4%
Riesgo de crédito	60.6%
Ninguno	7.3%
Otros	10.4%

Un pequeño conjunto de planes presenta un régimen de inversión más sofisticado. Por ejemplo, 308 planes tienen permitido invertir en el extranjero; entre las opciones más comunes se encuentran los fondos globales, los mercados desarrollados (como EE.UU., Europa, etc.) y los mercados emergentes; 192 planes tienen permitido invertir en divisas; el Dólar se incluye en las opciones de inversión del 97.9% de estos planes; 103 planes tienen permitido invertir en instrumentos derivados, sujetándose algunos de estos (28%) a límites específicos (con criterios como el VaR o CVaR).

Asimismo, 654 planes señalaron la existencia de operaciones aceptables en su política de inversión, con la finalidad de acotar posibles conflictos de interés. Los límites máximos más comunes son los relativos a la inversión en valores emitidos por la propia empresa y por el mismo grupo financiero. Al interior de dichos límites, suele establecerse un nivel máximo de 10% de inversión, aunque varios planes señalan que su límite se ubica por encima de este umbral, como se observa en la Tabla VI. 4.

Tabla VI.4. Límites relacionados con conflictos de interés

Rango del límite máximo	La propia empresa	Mismo grupo financiero	Partes relacionadas
0-1%	24%	20%	15%
1-5%	9%	9%	9%
5-10%	37%	41%	47%
10-50%	12%	11%	15%
50-100%	17%	20%	14%
Planes que establecen límite	533	521	445

VI.4. Cartera

Las políticas de inversión a las que se sujetan los planes registrados han permitido diversificar los portafolios de sus fondos. La información muestra que poco menos de la mitad de los recursos administrados (49.0%) está invertido en instrumentos del gobierno federal, a diversos plazos.

Existe un fuerte sesgo hacia la inversión en el mercado nacional, el 31.7% de la cartera se invierte en renta variable nacional y sólo 5.8% en renta variable extranjera; por su parte, el 10.1% se invierte en deuda privada nacional y apenas 0.7% en deuda internacional. Destaca la inversión del 19.0% en deuda gubernamental de muy largo plazo (más de 20 años), en línea con la naturaleza de los fondos de pensiones. La Figura VI.14 resume la información de la cartera agregada de los planes de pensiones.





Al analizar la composición de las carteras distinguiendo por el perfil del fondo, la diferenciación entre estas es notoria, tal como lo muestra la Figura VI.15. Los planes conservadores invierten el 78.1% en deuda gubernamental, predominantemente de largo plazo, mientras que moderados y agresivos invierten 32.7% y 61.5%, respectivamente. Los planes definidos como moderados, a diferencia de los conservadores, mantienen una elevada concentración de recursos en activos de renta variable nacional y una menor preferencia por instrumentos de deuda gubernamental y privada nacional, como consecuencia de una mayor aceptación de riesgo. Sin embargo, para este ejercicio, los planes definidos como agresivos reportaron tener una alta ponderación de sus inversiones en deuda gubernamental, aunque mantienen una mayor concentración en renta variable nacional y extranjera.

Figura VI.14. Composición de la cartera agregada de los planes

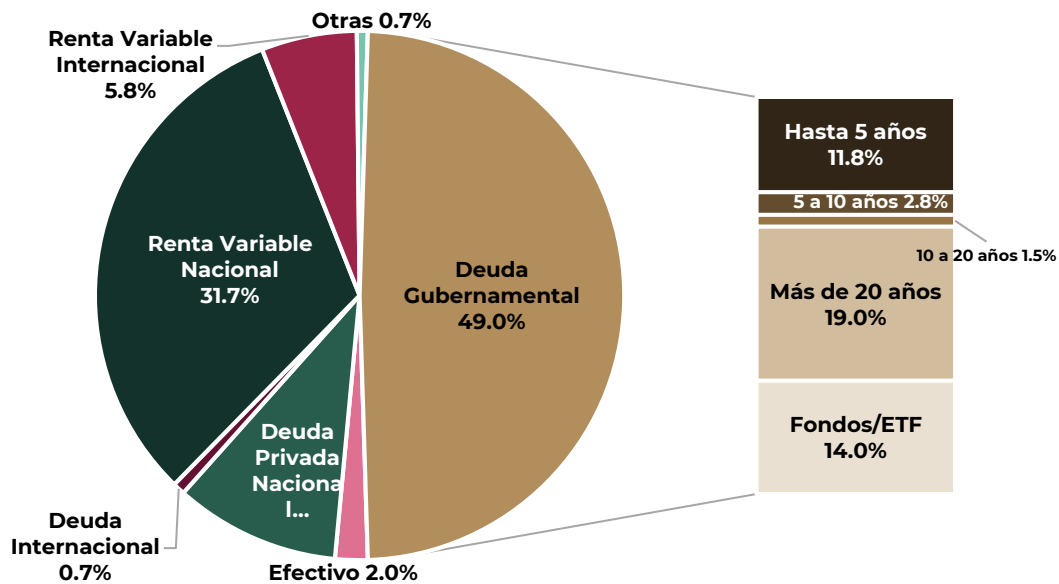
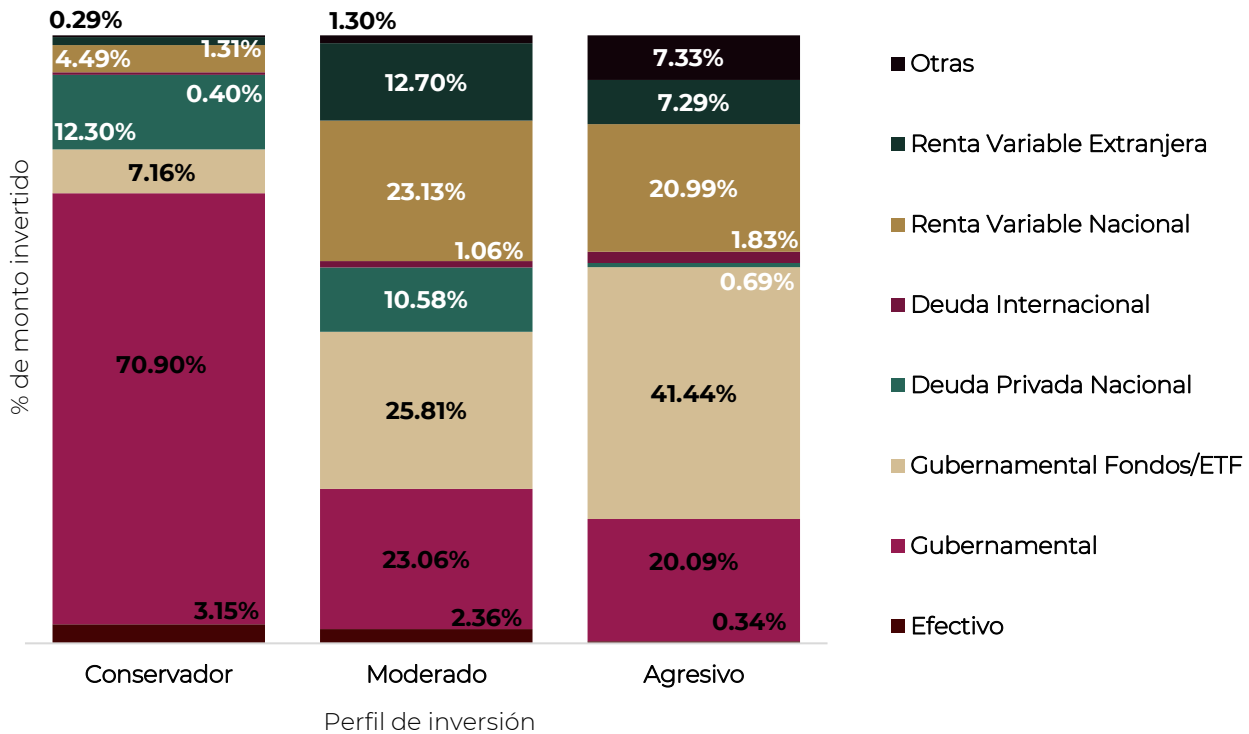




Figura VI.15. Composición de la cartera agregada de los planes por perfil de riesgo



La Tabla VI.5 resume la información de quiénes y cómo valúan las carteras de los planes. Destaca que es el fiduciario del fondo quien valúa la cartera en poco más de un tercio de los planes; también resalta la alta recurrencia de un agente independiente del fiduciario como valuador de la cartera. Por otro lado, la amplia mayoría de los planes manifiestan que la valuación de la cartera se realiza utilizando precios del mercado.

Tabla VI.5. Quiénes y cómo valúan las carteras de los planes

Valuador de la cartera	Planes	Porcentaje
El fiduciario	856	35.3%
Se desconoce	82	3.4%
Un agente independiente del fiduciario	686	28.3%
Un agente dependiente del fiduciario	323	13.3%
Otro	480	19.8%
Total	2,427	100%
Método de valuación	Planes	Porcentaje
A precios de mercado	2,281	94%
Precios teóricos	7	0%
Se desconoce	109	4%
Valor contable	10	0%
Otro	20	1%
Total	2,427	100%



VI.5. Rendimientos

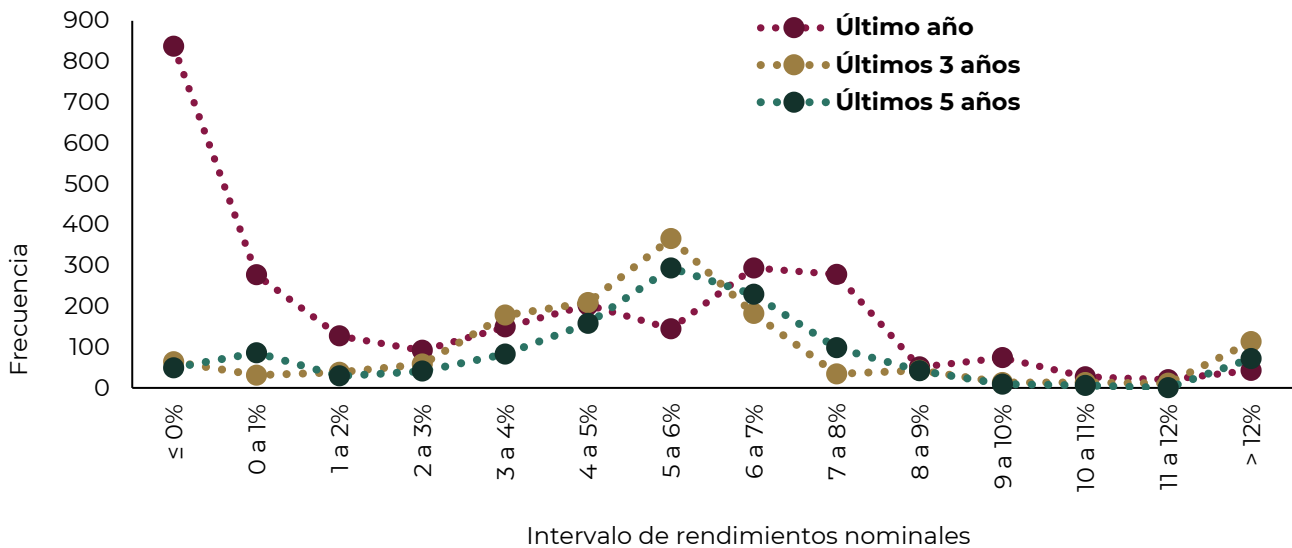
La mayoría de los planes declara poseer información sobre los rendimientos netos obtenidos por sus inversiones en distintos plazos (1, 3 y 5 años), la cual es resumida en la Tabla VI.6. El rendimiento nominal promedio, ponderado por montos administrados, obtenido por la inversión de activos de los planes vigentes durante el último año fue de 1.8%, que combinado con una alta inflación durante los últimos meses resultó perdida en los rendimientos reales (-4.6%).

Tabla VI.6. Promedio de los rendimientos obtenidos por los planes en distintos plazos

Periodo	Promedio simple		Promedio ponderado por recursos administrados	
	Nominal	Real	Nominal	Real
1 año	2.0%	-4.2%	1.8%	-4.6%
3 años	6.0%	0.0%	5.5%	0.0%
5 años	6.3%	0.9%	5.7%	0.7%

Sin embargo, no todos los fondos obtienen los mismos rendimientos. La distribución de los rendimientos nominales y reales, para los distintos plazos mencionados, se muestra en las Figuras VI.16 y VI.17. En estas destaca la heterogeneidad de rendimientos en el último año, donde un buen número de planes obtuvo rendimientos reales negativos. Asimismo, resalta que en períodos más largos de tiempo se reduce la heterogeneidad, ya que las distribuciones tienden a presentar una acumulación importante en torno a la media, pero con un grupo considerable que obtiene rendimientos muy por encima de los demás.

Figura VI.16. Distribución de los rendimientos nominales obtenidos por los planes, distintos periodos

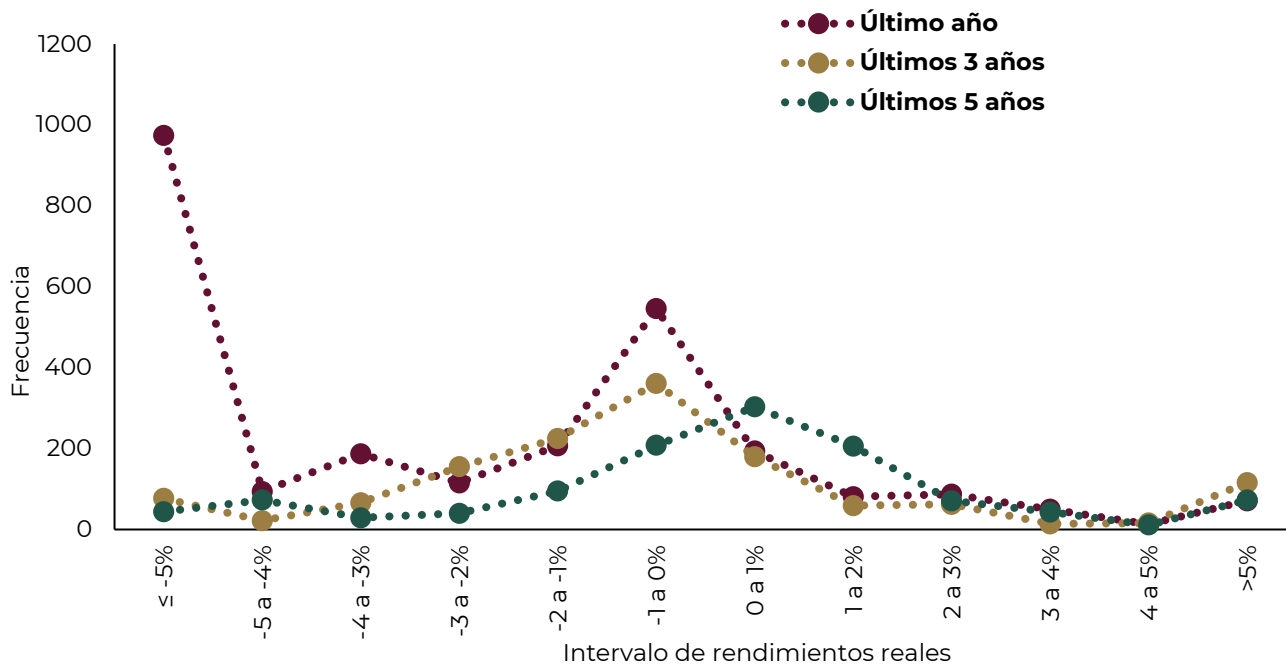


Nota: 2,617 planes reportaron rendimientos nominales del último año, 1,353 para los últimos 3 años y 1,196 para los últimos 5 años.





Figura VI.17. Distribución de los rendimientos reales obtenidos por los planes, distintos periodos



Nota: 2,619 planes reportaron rendimientos reales del último año, 1,353 para los últimos 3 años y ,1196 para los últimos 5 años.

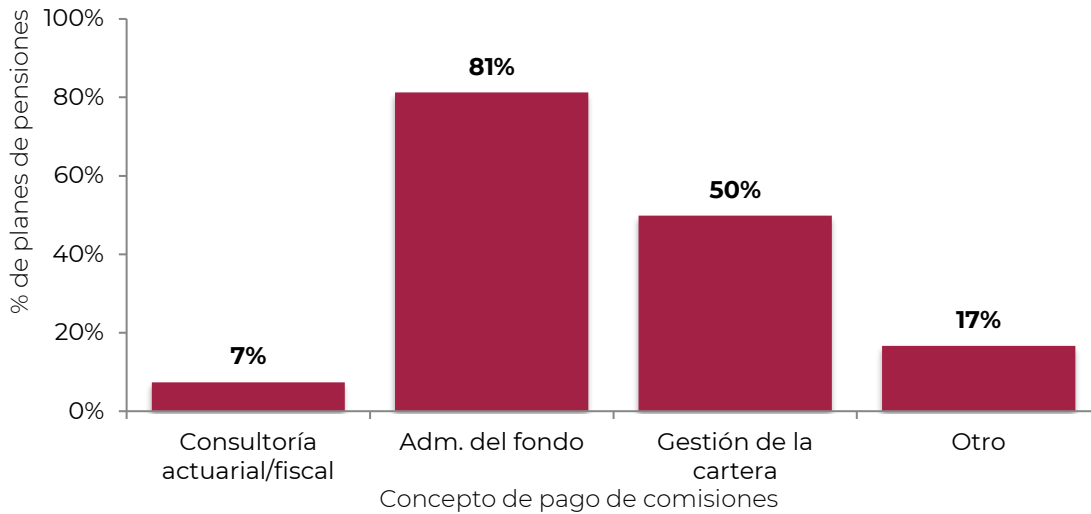
VI.6. Comisiones pagadas

Los planes deben pagar comisiones por distintos servicios necesarios para su operaciones, por conceptos tales como la administración del fondo, la gestión de la cartera, la consultoría actuarial, etc. Los planes registrados reportaron haber pagado un total de 922.13 millones de pesos en comisiones durante 2022. La Figura VI.18 muestra el porcentaje de planes (respecto al total de planes que reportaron pagar comisiones el año pasado) que indica haber gastado alguna cantidad de dinero por distintos conceptos de comisiones, donde destaca que el 81% de los planes hizo un desembolso asociado a la administración del fondo.



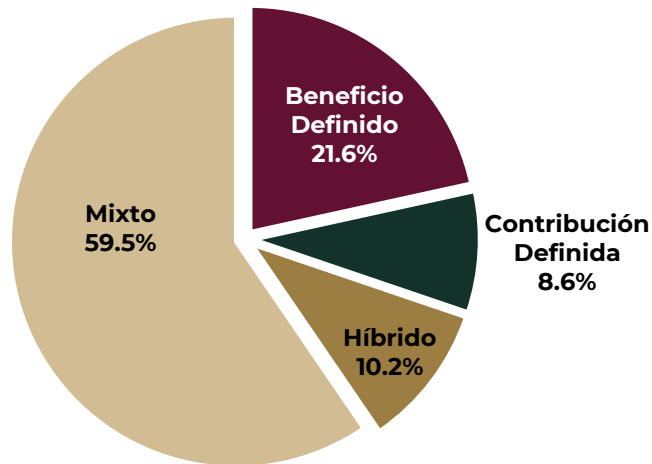


Figura VI.18. Conceptos por los que se pagaron las comisiones



Por otro lado, destaca que el 59.5% del pago total de comisiones fue realizado por los planes de tipo Mixto, seguido en magnitud por los planes de BD con el 21.6%, tal como lo ilustra la Figura VI.19.

Figura VI.19. Distribución del pago de comisiones por tipo de plan



VI. 7. Información al afiliado

La calidad y cantidad de información con la que cuenta el participante es trascendental para poder tomar decisiones respecto al ahorro previsional. Por ejemplo, un trabajador bien informado podría conocer la magnitud de las aportaciones de ahorro voluntario que debe realizar si desea mejorar su tasa de remplazo esperada. Sin embargo, relativamente pocos planes entregan información al afiliado, la Tabla VI.7 muestra que sólo el 45.6% de los planes proporcionan información relativa a los rendimientos del fondo y sólo el 39% de la posición de la cartera. Por otro lado, la Tabla VI.8 revela que, de los planes que entregan información, poco menos de la mitad de estos la entrega en línea, poco menos de un tercio de manera mensual, y el resto a distintos plazos.



Tabla VI.7. Información que se entrega al afiliado

Información financiera entregada al afiliado	Porcentaje del total de planes
Rendimiento del fondo	45.6%
Posición de la cartera	39.0%
Otra	20.5%
Ninguna	3.6%

Tabla VI.8. Frecuencia de la información entregada al afiliado

Frecuencia con la que recibe información	Porcentaje del total de planes que entregan información al afiliado
Mensual	31.1%
En línea	49.0%
Otra	7.1%
Anual	5.4%
Trimestral	5.4%
Semestral	2.1%



VII. Observaciones finales

Durante el año 2023, se observó un incremento anual de 4% en el número de planes de pensiones registrados. Destaca, en particular, el aumento en el número de planes de tipo Híbrido y de CD, que obtuvieron un crecimiento del 12.2% y 15.7%, respectivamente, en comparación con el año anterior. Sin embargo, este incremento en el número de planes de pensiones no significó un crecimiento significativo de la población afiliada, que ha aumentado en 2.5% en comparación con 2022.

A pesar de que los planes cubren a un número importante de trabajadores, con un total de poco más de 1.8 millones, esto representa el 8.4% de los 21.37 millones de trabajadores formales que existen en nuestro país hasta el 31 de julio de 2023 (número de empleos registrados ante el IMSS). Esto se debe a varias razones. En primer lugar, aproximadamente una tercera parte de los planes registrados son filiales de compañías extranjeras con una cultura corporativa intencional. Por otro lado, la población afiliada a planes ocupacionales representa mayoritariamente al sector de la fuerza laboral de altos salarios, con casi uno de cada cinco trabajadores que ganan más de 20 UMAs afiliados a algún plan ocupacional, alta densidad de cotización y estabilidad en el empleo en comparación con la población activa en el SAR. Estos factores están típicamente asociados al trabajo formal en empresas grandes. La relación entre salarios y tamaño de empresa está bien documentada por el IMSS, que en su último Informe anual¹⁹ señala que “[a] diciembre de 2022, las empresas con más de 250 puestos de trabajo registraron un salario promedio de 590.66 pesos, 127% mayor al promedio de 260.40 pesos que recibieron los micronegocios (1 a 5 puestos), 66% mayor al promedio de 355.14 pesos que recibieron las empresas pequeñas (6 a 50 puestos) y 25% mayor al promedio de 472.80 pesos asociado a las empresas medianas (51 a 250 puestos).”

Asimismo, la baja cobertura de los planes ocupacionales está asociada a otros factores estructurales del mercado laboral mexicano, como la alta informalidad o el estancamiento de los salarios. Un ejemplo de esto es la distribución geográfica del sistema productivo, que resulta en una alta concentración de planes de pensiones en la zona centro y norte del país, específicamente en la Ciudad de México, Nuevo León y el Estado de México. En contraste, algunos estados tienen una presencia limitada en este sistema, como se refleja en estados con menos de 5 planes, tales como Chiapas (1), Guerrero (4), Zacatecas (4) y Nayarit (5). La dimensión de género también juega un papel en la baja cobertura de los planes ocupacionales, ya que solo el 37% de los trabajadores activos afiliados a estos planes son mujeres. Esto puede ser un reflejo de la baja tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral o de la persistente brecha salarial de género. Un análisis exhaustivo de estas relaciones excede el alcance de este documento.

Dentro de los propios planes de pensiones, existe una amplia diversidad de arreglos diseñados para complementar los ingresos de los trabajadores y asegurarles una pensión adecuada al momento de su retiro. Algunos planes son de carácter adicional con respecto a los beneficios de la LSS, mientras otros son complementarios. Algunos establecen el pago de los derechos adquiridos de forma mensual, mientras que otros lo efectúan en una sola exhibición, e incluso hay una gran heterogeneidad entre los pagos realizados por planes. De igual manera, cada plan define, aprueba y ejecuta la política de inversión de acuerdo con diferentes criterios.

En cuanto a la administración de los recursos financieros, se observa que las instituciones más requeridas por los planes de pensiones son las Casas de Bolsa, las Operadoras de Sociedades de Inversión y los Bancos,

¹⁹ IMSS (2023) Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social, 13-22. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20222023/19-informe-completo.pdf>.





dinámica que contrasta con 2022, donde la mayor parte de recursos eran administrados por los Bancos. Los perfiles de riesgo y horizontes de inversión varían ampliamente entre los planes, donde los planes más agresivos tienden a tener horizontes de inversión más amplios. Además, se evidencia la participación de la empresa y expertos en inversiones en la definición de la política de inversión, con una baja participación de los trabajadores en estas decisiones. En cuanto a los rendimientos de los planes, se observa una diversidad de resultados, con un rendimiento nominal promedio del 1.8% en el último año y pérdidas en los rendimientos reales debido a la alta inflación. Además, en intervalos de tiempo más extensos, se observa que las distribuciones tienden a presentar una acumulación importante en torno a la media, con un grupo considerable que obtiene rendimientos por encima de los demás. En este sentido, el rendimiento promedio ponderado nominal en los últimos cinco años fue del 5.7%.

Esta radiografía de los planes ocupacionales registrados en el SIREPP muestra que existen retos y oportunidades para incrementar la cobertura de estos entre la población, que permita fortalecer el ingreso de los trabajadores en el retiro. Estos retos incluyen abordar la alta informalidad laboral y la estabilidad salarial, así como fomentar una mayor participación de las mujeres en estos planes y reducir las brechas de género. Además, resulta fundamental expandir la presencia de los planes ocupacionales en regiones geográficas con menor representación para asegurar un acceso equitativo en todo el país.

Más allá de los factores estructurales de la economía, se destaca la importancia de la gestión adecuada de los fondos y la supervisión constante de su salud financiera. Los promotores de los planes desempeñan un papel importante y deben ser incentivados a adoptar prácticas de administración que mitiguen los riesgos para los afiliados y promuevan la sostenibilidad a largo plazo del sistema. Asimismo, el monitoreo efectivo de estos planes es esencial para garantizar que cumplan con su objetivo de proporcionar una pensión digna a los trabajadores en su jubilación. Esto implica la evaluación regular de los rendimientos, los costos administrativos y la suficiencia de los activos para hacer frente a las obligaciones futuras.



VIII. Índice de contenido gráfico

FIGURA I.1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLANES Y EMPRESAS REGISTRADOS.....	6
FIGURA I.2 ANTIGÜEDAD DE LOS PLANES REGISTRADOS.....	7
FIGURA I.3. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLANES DE PENSIONES POR TIPO DE PLAN.....	8
FIGURA I.4. ESQUEMA BAJO EL CUAL SE CREAN LOS NUEVOS PLANES.....	9
FIGURA I.5. CAUSAS POR LAS CUALES FUERON CERRADOS LOS PLANES.....	9
FIGURA I.6. TIPO DE ESQUEMA DE LOS PLANES QUE SE ENCUENTRAN CERRADOS.....	10
FIGURA I.7. AÑOS QUE SE ESPERA TARDARÁN EN EXTINGUIRSE LOS PLANES CERRADOS.....	10
FIGURA II.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CUBIERTA POR LOS PLANES POR ESTADO DE ACTIVIDAD.....	11
FIGURA II.2. RELACIÓN DE TRABAJADORES ACTIVOS Y PENSIONADOS.....	12
FIGURA II.3. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE TRABAJADORES POR TIPO DE PLAN.....	12
FIGURA II.4. PORCENTAJE DE PLANES POR COBERTURA DE SINDICALIZACIÓN.....	13
FIGURA II.5. PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE SE AFILIAN AL PLAN.....	13
FIGURA II.6. COBERTURA DE LOS PLANES POR TIPO DE OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR.....	14
FIGURA II.7. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS EN LOS PLANES.....	14
FIGURA II.8. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS EN LOS PLANES.....	15
FIGURA II.9. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE PARTICIPANTES ACTIVOS POR GÉNERO.....	15
FIGURA II.10. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS PENSIONADOS POR LOS PLANES.....	16
FIGURA II.11. DISTRIBUCIÓN POR SALARIO Y POR GENERACIÓN DE LOS PARTICIPANTES ACTIVOS.....	17
FIGURA II.12. COBERTURA DE LOS PLANES OCUPACIONALES PARA LOS TRABAJADORES ACTIVOS.....	18
FIGURA II.13. DISTRIBUCIÓN POR DENSIDAD DE COTIZACIÓN AL INTERIOR DE CADA RANGO SALARIAL.....	19
FIGURA II.14. DISTRIBUCIÓN POR RANGO SALARIAL.....	19
FIGURA II.15. DISTRIBUCIÓN POR DENSIDAD DE COTIZACIÓN AL INTERIOR DE CADA RANGO SALARIAL.....	19
FIGURA II.16. DISTRIBUCIÓN POR RANGO SALARIAL.....	19
FIGURA II.17. DENSIDAD DE COTIZACIÓN POR RANGO SALARIAL.....	20
FIGURA II.18. DISTRIBUCIÓN DE PLANES EN LA REPÚBLICA.....	21
FIGURA II.19. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES ACTIVOS EN LA REPÚBLICA.....	21
FIGURA II.20. PLANES PATROCINADOS POR EMPRESAS CON UNA CULTURA CORPORATIVA INTERNACIONAL.....	24
FIGURA III.1. VARIABLES QUE CONTEMPLA EL ESQUEMA DE CD COMO BASE DE LAS APORTACIONES.....	25
FIGURA III.2. ESQUEMAS DE APORTACIÓN DE CD.....	27
FIGURA III.3. LÍMITES MÍNIMOS EN LAS APORTACIONES INCENTIVADAS DEL TRABAJADOR.....	28
FIGURA III.4. LÍMITES MÁXIMOS DE APORTACIONES INCENTIVADAS PATRÓN – TRABAJADOR.....	28
FIGURA III.5. SISTEMA DE APORTACIONES FIJAS.....	29
FIGURA III.6. TRABAJADORES QUE REALIZARON AV EN ESQUEMAS DE CD POR RANGOS DE SM.....	30
FIGURA III.7. DISTRIBUCIÓN DE LOS REQUISITOS DE ANTIGÜEDAD EN LOS PLANES QUE OTORGAN DERECHOS ADQUIRIDOS.....	30
FIGURA IV.1. VARIABLES QUE CONTEMPLA EL PLAN COMO BASE DEL SALARIO PENSIONABLE.....	31
FIGURA IV.2. FÓRMULA PARA DETERMINAR EL SALARIO PENSIONABLE.....	32
FIGURA IV.3. TIPO DE BENEFICIO MÍNIMO DE LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD.....	33
FIGURA IV.4. TASA TÉCNICA DE DESCUENTO.....	35
FIGURA IV.5. TASA TÉCNICA DE DESCUENTO REAL UTILIZADA.....	35
FIGURA IV.6. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA TASA DE DESCUENTO NOMINAL.....	35
FIGURA IV.7. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA TASA DE DESCUENTO REAL.....	35
FIGURA IV.8. INFLACIÓN UTILIZADA EN LA VALUACIÓN ACTUARIAL DE LOS PLANES VIGENTES REGISTRADOS.....	36
FIGURA IV.9. TASA DE INCREMENTO SALARIAL UTILIZADA EN LA VALUACIÓN ACTUARIAL.....	37
FIGURA IV.10. TABLA DE MORTALIDAD UTILIZADA EN LA VALUACIÓN ACTUARIAL DE LOS PLANES CON ESQUEMA DE BD VIGENTES REGISTRADOS.....	38
FIGURA IV.11. TIPOS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS QUE RESPALDAN LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD.....	39





FIGURA IV.12. EVOLUCIÓN DEL PASIVO CONTINGENTE DE LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD.....	39
FIGURA IV.13. OBD Y NIVEL DE FONDEO DE LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD	40
FIGURA V.1. REQUISITOS DE JUBILACIÓN NORMAL	41
FIGURA V.2. DISTRIBUCIÓN DEL REQUISITO ÚNICO DE EDAD PARA LA JUBILACIÓN NORMAL	41
FIGURA V.3. COMBINACIÓN DE REQUISITOS DE EDAD Y ANTIGÜEDAD	42
FIGURA V.4. REQUISITOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	43
FIGURA V.5. DISTRIBUCIÓN DEL REQUISITO ÚNICO DE EDAD	43
FIGURA V.6. COMBINACIÓN DE REQUISITOS DE EDAD Y ANTIGÜEDAD	44
FIGURA V.7. OPCIONES DE PAGO DEL BENEFICIO QUE OFRECEN LOS PLANES.....	46
FIGURA V.8. FACTOR DE AJUSTE EN EL PAGO DEL BENEFICIO	47
FIGURA V.9. DIAGRAMAS DE CAJA DEL MONTO DE LOS BENEFICIOS PAGADOS	48
FIGURA V.10. RECURSOS FINANCIEROS ADMINISTRADOS DESAGREGADOS POR TIPO DE PLAN.....	49
FIGURA V.11. HISTÓRICO DE LAS CONTRIBUCIONES PARA PLANES DE BD Y CD.....	50
FIGURA V.12. HISTÓRICO DE LAS CONTRIBUCIONES PARA PLANES HÍBRIDOS Y MIXTOS.....	51
FIGURA V.13. HISTÓRICO DE LOS PAGOS DE LOS PLANES DE BD Y CD.....	51
FIGURA V.14. HISTÓRICO DE LOS PAGOS DE LOS PLANES HÍBRIDOS Y MIXTOS.....	52
FIGURA VI.1. ENTE QUE DEFINE LA POLÍTICA DE INVERSIÓN.....	53
FIGURA VI.2. ENTE QUE APRUEBA LA POLÍTICA DE INVERSIÓN.....	53
FIGURA VI.3. ADMINISTRADOR DEL PLAN	54
FIGURA VI.4. RECURSOS BAJO CADA TIPO DE ADMINISTRADOR.....	54
FIGURA VI.5. PERFIL DEL FONDO, POR NÚMERO DE PLANES.....	55
FIGURA VI.6. PERFIL DEL FONDO, POR CANTIDAD DE RECURSOS ADMINISTRADOS	55
FIGURA VI.7. HORIZONTE DE INVERSIÓN,	56
FIGURA VI.8. HORIZONTE DE INVERSIÓN,.....	56
FIGURA VI.9. RELACIÓN ENTRE EL PERFIL Y EL HORIZONTE DE INVERSIÓN.....	56
FIGURA VI.10. PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE INVERSIÓN	57
FIGURA VI.11. PARTICIPANTES EN LA DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE INVERSIÓN	58
FIGURA VI.12. ELEMENTOS DEFINIDOS POR LA POLÍTICA DE INVERSIÓN.....	58
FIGURA VI.13. RANGOS EN LOS QUE SE ESPERA INVERTIR CADA CLASE DE ACTIVO POR PERFIL DEL PLAN.....	59
FIGURA VI.14. COMPOSICIÓN DE LA CARTERA AGREGADA DE LOS PLANES	61
FIGURA VI.15. COMPOSICIÓN DE LA CARTERA AGREGADA DE LOS PLANES POR PERFIL DE RIESGO	62
FIGURA VI.16. DISTRIBUCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS NOMINALES OBTENIDOS POR LOS PLANES, DISTINTOS PERIODOS	63
FIGURA VI.17. DISTRIBUCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS REALES OBTENIDOS POR LOS PLANES, DISTINTOS PERIODOS	64
FIGURA VI.18. CONCEPTOS POR LOS QUE SE PAGARON LAS COMISIONES.....	65
FIGURA VI.19. DISTRIBUCIÓN DEL PAGO DE COMISIONES POR TIPO DE PLAN.....	65





Anexo: Acrónimos utilizados

- AV Aportaciones Voluntarias
- BD Beneficio Definido
- CD Contribución Definida
- CONSAR Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro
- CVaR *Conditional Value At Risk*
- EMSSA Experiencia Mexicana Demográfica de Mortalidad para Activos
- IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social
- ISR Impuesto Sobre la Renta
- LSS Ley del Seguro Social
- NIF Normas de Información Financiera
- OBD Obligación por Beneficios Definidos
- PIB Producto Interno Bruto
- SAR Sistema del Ahorro para el Retiro
- SBA Salario Base de Aportación
- SIEFORE Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro
- SIREPP Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones
- SM Salario Mínimo
- VaR *Value at Risk*
- VPOT Valor Presente de las Obligaciones Totales