HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Estadísticas del Registro Electrónico de Planes de Pensiones 2026

Septiembre 2026



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 **12**

II.1. Población cubierta 12

II.2. Edad, antigüedad y género de los participantes 15

II.3. Salario de los participantes 18

II.4. Características de las empresas patrocinadoras 22

III. Características específicas de los esquemas de CD **28**

III.1. Componentes del salario base de aportación (SBA) 28

III.2. Sistemas de aportación 29

III.2.a. Aportaciones incentivadas 29

III.2.b. Aportaciones fijas 31

III.2.c. Aportaciones voluntarias 32

III.3. Derechos adquiridos 33

IV. Características específicas de los esquemas de BD **34**

IV.1. Componentes del salario pensionable 34

IV.2. Beneficio mínimo 35

IV.3. Valuación Actuarial 36

IV.4. Suficiencia de recursos 40

IV.4.a. Administración de los recursos de BD del plan 40

IV.4.b. Pasivo laboral contingente 41

IV.4.c. Nivel de fondeo 42



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar



V. Requisitos de jubilación y tipo de beneficios 44
V.1. Jubilación normal 44
V.2. Jubilación anticipada 46
V.3. Beneficios adicionales 47
V.4. Beneficios respecto a la pensión otorgada por el IMSS 48
V.5. Beneficio puente 49
V.6. Modalidad de pago del beneficio 49
V.7. Nivel de los beneficios 51
V.8. Fondos, contribuciones y beneficios pagados 52
V.9. Contribuciones y salidas de los fondos 53
VI. Política de inversión 57
VI.1. Administrador y gobierno corporativo 57
VI.2. Política de inversión 59
VI.3. Objetivos de inversión 63
VI.4. Cartera 64
VI.5. Rendimientos 67
VI.6. Comisiones pagadas 69
VI. 7. Información al afiliado 70
VII. Observaciones finales 71
VIII. Índice de contenido gráfico 73
Anexo: Acrónimos utilizados 75





Introducción

Con el propósito de incentivar el ahorro de largo plazo complementario a la seguridad social, la Ley del Seguro Social (LSS) prevé beneficios fiscales e institucionales para los patrones que constituyen planes de pensiones para sus trabajadores. En particular, la fracción VIII del artículo 27 de la LSS establece que las aportaciones patronales destinadas a estos instrumentos pueden excluirse como integrantes del Salario Base de Cotización (SBC) —y, correlativamente, del Salario Base de Aportación para efectos del INFONAVIT—, siempre y cuando cumplan con los requisitos y disposiciones que al efecto emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).[1]

En este marco, las *Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones*[2] (en lo sucesivo, Disposiciones) definen formalmente a los Planes de Pensiones de Registro Electrónico como aquellos esquemas voluntarios —establecidos directamente por el patrón o derivados de contratos colectivos— que tienen como finalidad exclusiva complementar el ingreso en el retiro laboral definitivo de los trabajadores mediante una jubilación.

No obstante la finalidad previsional del beneficio legal, las autoridades fiscalizadoras identificaron esquemas orientados a simular la operación de planes de pensiones con el objetivo indebido de evadir el pago de contribuciones de seguridad social y cargas fiscales asociadas a la nómina.

Como respuesta a estas distorsiones, durante 2023 las autoridades emitieron directrices orientadoras de observancia transversal:

- El Servicio de Administración Tributaria (SAT) emitió el Criterio no vinculativo 48/ISR/NV[3], delimitando la deducibilidad y el tratamiento de los fondos de pensiones.
- El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) aprobó el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300523/128.P.DIR[4], precisando las causales de simulación e integración al salario base de cotización.

Ambos precedentes evidenciaron la necesidad de robustecer el andamiaje prudencial y consolidar la trazabilidad de los planes registrados.

En congruencia con los esfuerzos interinstitucionales de fiscalización, el 13 de noviembre de 2025 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación adiciones y reformas sustantivas a las Disposiciones emitidas por la CONSAR. Esta reforma tuvo como eje transversal robustecer la transparencia, la trazabilidad financiera y la coordinación interinstitucional.

Conforme al artículo 13 de las Disposiciones vigentes, para acceder al registro y conservar los beneficios de integración salarial, los planes deben apegarse rigurosamente a las siguientes directrices mínimas:

---

[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 13 de noviembre de 2025. Las Disposiciones se encuentran disponibles en:
https://www.gob.mx/consar/documentos/disposiciones-de-caracter-general-aplicables-a-los-planes-de-pensiones-428123

[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





1. Principio de generalidad: Los beneficios deben otorgarse de manera homogénea a todos los trabajadores de los registros patronales correspondientes (distinguiendo únicamente entre sindicalizados y no sindicalizados) al momento de su retiro y separación definitiva.
2. Trazabilidad y registro contable: Las aportaciones y saldos de los fondos deben estar debidamente reflejados en la contabilidad patronal, documentando la cartera de inversión y acreditando documentalmente la entrega efectiva de recursos al jubilado.
3. Entero directo de recursos: Las aportaciones deben ser enteradas de forma directa por el patrón, sujetando las aportaciones voluntarias del trabajador a las reglas formales del plan.
4. Prohibición de beneficios anticipados: Queda estrictamente prohibida la entrega de recursos, dinero o beneficios en especie a trabajadores en activo o a quienes no hayan cumplido los requisitos de jubilación estipulados.
5. Opinión de cumplimiento y coordinación interinstitucional: El patrón no debe tener observaciones, irregularidades, sanciones ni prevenciones pendientes de solventar ante las autoridades. Adicionalmente, se requiere contar con una opinión positiva de cumplimiento fiscal y de seguridad social.

Conforme al calendario de aplicación de las reformas de noviembre de 2025, el requisito vinculado a la opinión de cumplimiento fiscal y de seguridad social (artículo 13 Bis) entró en vigor el primer día hábil de junio de 2026. Por tanto, los datos y registros analizados en este informe reflejan la etapa de transición institucional hacia este estándar reforzado.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 16 de las Disposiciones, los patrones están obligados a registrar y actualizar anualmente la información técnica, actuarial y financiera de sus planes antes del 31 de mayo a través del Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP). Este sistema captura variables clave como estructura demográfica, tipos de planes, beneficios otorgados, modalidades de pago, esquemas de administración y composición de portafolios de inversión.

En estricta observancia del artículo 30 de las Disposiciones —el cual mandata a la CONSAR a publicar anualmente estudios estadísticos agregados del sector—, el presente informe pone a disposición del público y de los participantes del mercado el diagnóstico integral elaborado a partir del ciclo ordinario de registro correspondiente al periodo enero-mayo de 2026.



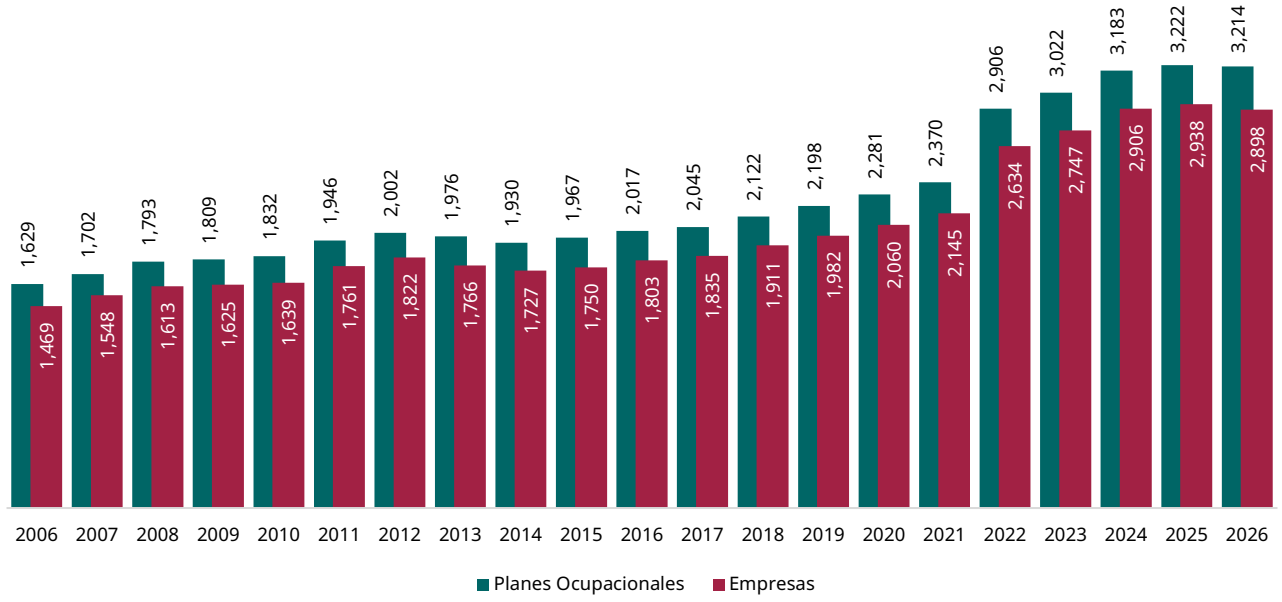
I. Características de los planes registrados

I.1. Número de planes y empresas patrocinadoras

Al cierre del periodo ordinario de registro, de enero a mayo de 2026, se registraron 3,214 planes en el SIREPP de la CONSAR, lo que representa un decremento del 0.25% en el número de planes con respecto al año anterior.

Los planes registrados son patrocinados por 2,898 empresas o razones sociales, derivado de que 275 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 97.3% en ambos casos, como lo muestra la Figura I.1.

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



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.

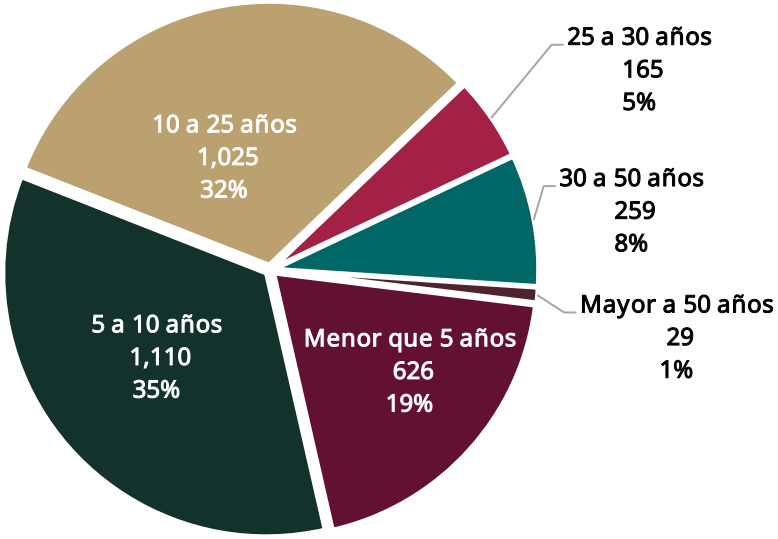
En México, el sistema de pensiones administrado por el IMSS fue reformado en 1997, migrando de un esquema de beneficio definido a uno de contribución definida basado en la capitalización de cuentas individuales. Como consecuencia, la tasa de reemplazo efectiva para cada trabajador depende únicamente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

En ese sentido, estos planes de pensiones ocupacionales 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.

Con la reforma de 1997, surgió una mayor preocupación por mejorar las condiciones de retiro, lo que probablemente incentivó a más empresas a ofrecer planes de pensiones complementarios a la seguridad social para sus empleados. Esto se refleja en que el 91.0% de los planes registrados fueron creados posterior a la reforma. La Figura I.2 muestra la cantidad de planes por años de antigüedad, donde se observa que hay 29 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[5]:

a. **Beneficio Definido (BD)**: planes cuyos beneficios de jubilación consisten en una cantidad definida. Esta se calcula generalmente en función del salario del empleado, su edad y los años de servicio, utilizando una fórmula para estimar el monto del beneficio de jubilación. El costo del plan es asumido en su totalidad por el patrocinador del mismo (la empresa).

b. **Contribución Definida (CD):** planes cuyos beneficios dependen únicamente del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador. El plan no otorga alguna garantía, ya sea sobre los rendimientos o sobre la pensión final otorgada (beneficio mínimo). Las aportaciones a la cuenta individual pueden ser realizadas por el patrocinador del plan, el trabajador o ambos.

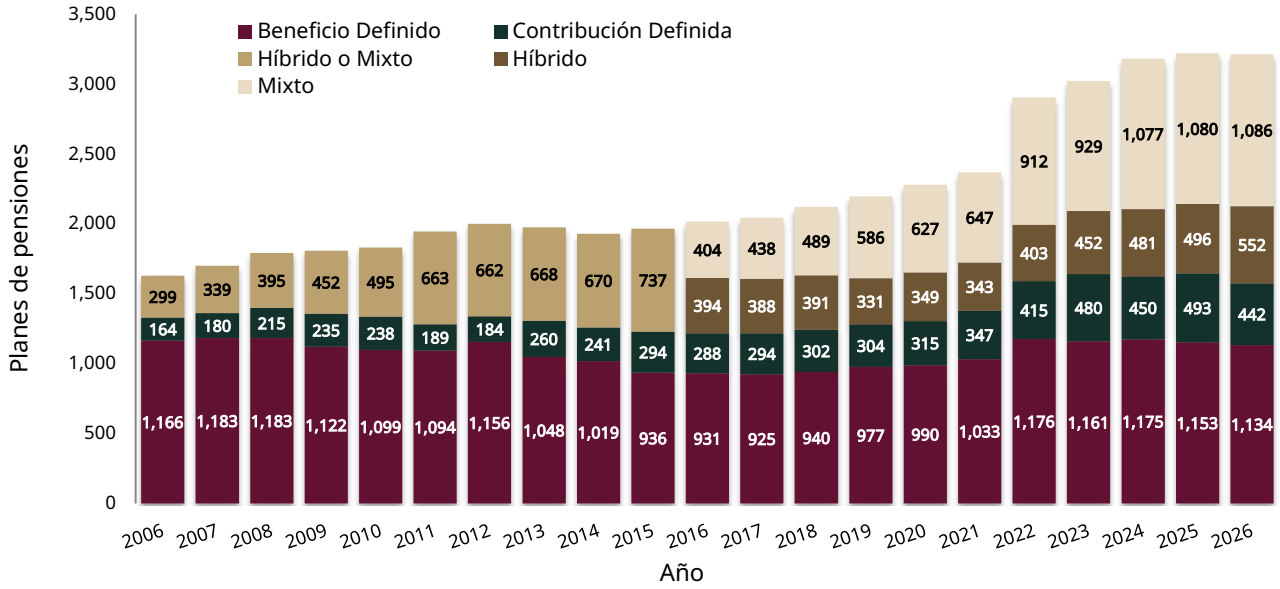
c. **Híbrido**: planes en los cuales los componentes de Beneficio Definido (BD) y Contribución Definida (CD) se complementan, con el compromiso de otorgar un beneficio mínimo, teniendo en consideración lo acumulado en la cuenta individual.

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

d. **Mixto**: planes compuestos por ambos esquemas, donde el beneficio resulta de la suma del Beneficio Definido (BD) y la Contribución Definida (CD).

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, casi cuatro de cada diez planes registrados ante la CONSAR se basan en un esquema de BD puro y, 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.

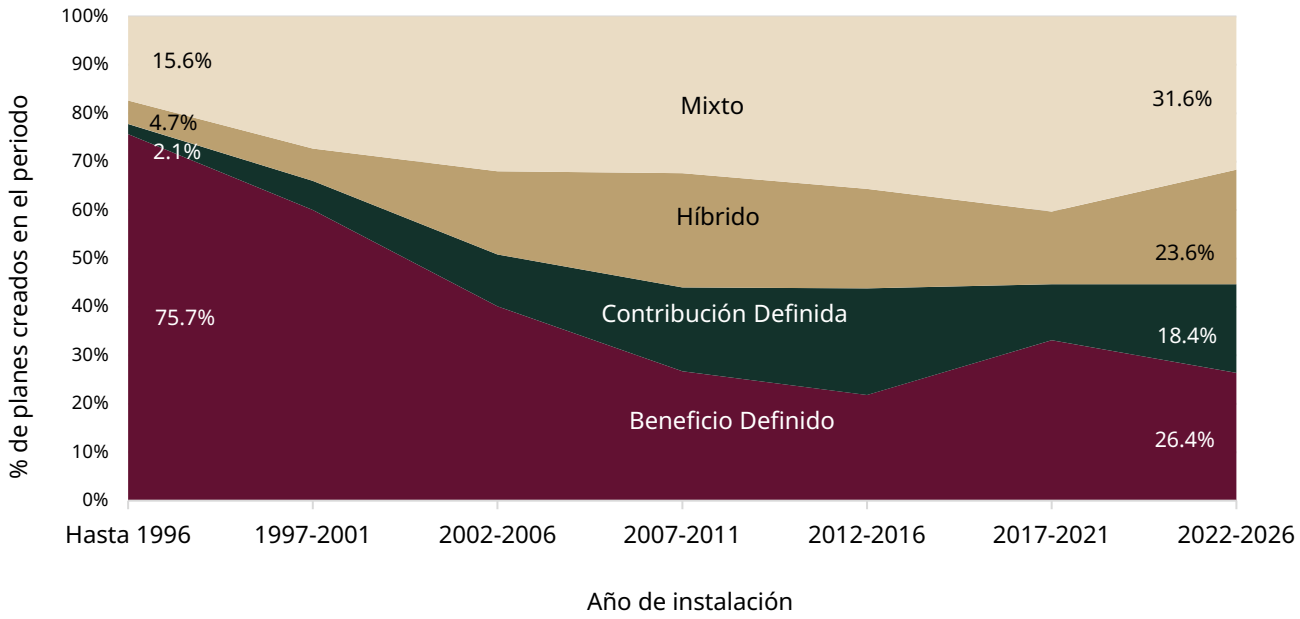
Tabla I.1 Distribución vigente de planes por tipo

Tipo de plan	Número	Porcentaje
Beneficio Definido	1,134	35%
Contribución Definida	442	14%
Híbrido	552	17%
Mixto	1,086	34%
Total	**3,214**	**100%**

Si se comparan distintos periodos de instalación de los planes, se observa una tendencia a la implementación de planes no tradicionales. Asimismo, a pesar de que se ha observado una reducción de los esquemas de BD puros entre 1997 y 2017, la preferencia por la creación de planes tradicionales ha aumentado ligeramente en los últimos años, tal como se ve en la Figura I.4.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

Figura I.4 Evolución del número de planes de pensiones por tipo de plan y por fecha de instalación

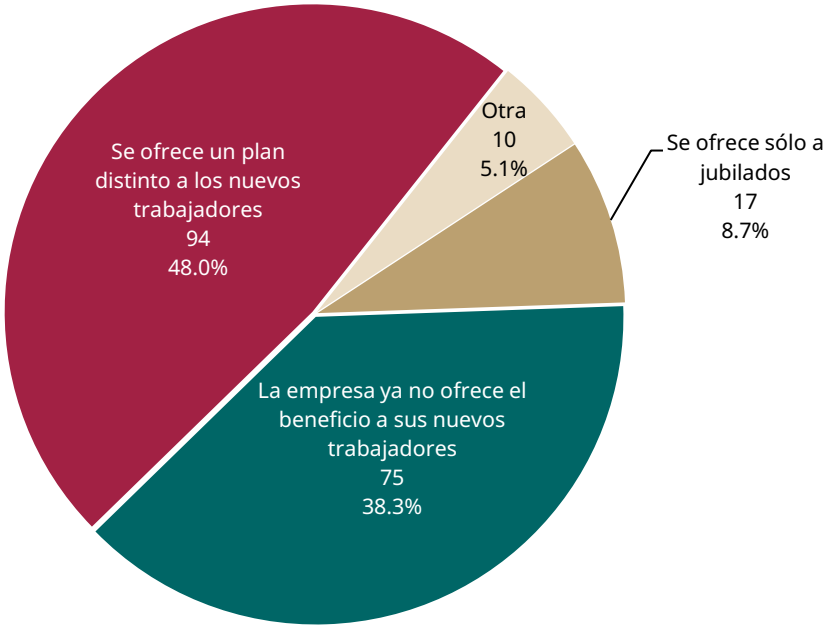


I.4. Planes cerrados

El 93.9% (3,018) 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.

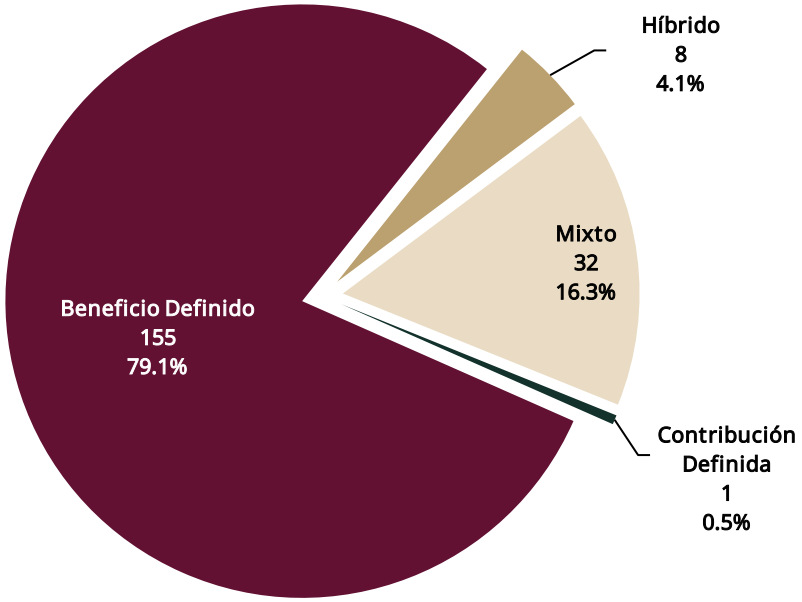
La Figura I.5 muestra la distribución de los distintos motivos por los cuales los planes registrados en el SIREPP han sido cerrados. El principal motivo para cerrar un plan es que la empresa ha implementado un plan distinto para sus nuevos trabajadores (48.0%), seguido en importancia por el hecho de que la empresa ha decidido dejar de ofrecer esa prestación a sus nuevos trabajadores (38.3%).

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



Además, como lo muestra la Figura I.6, el 79.1% de los planes que se encuentran cerrados corresponden a esquemas de BD puro, lo que es resultado, en parte, por la preferencia a migrar hacia esquemas distintos, es decir, cerrar un plan de BD y abrir otro Híbrido o Mixto.

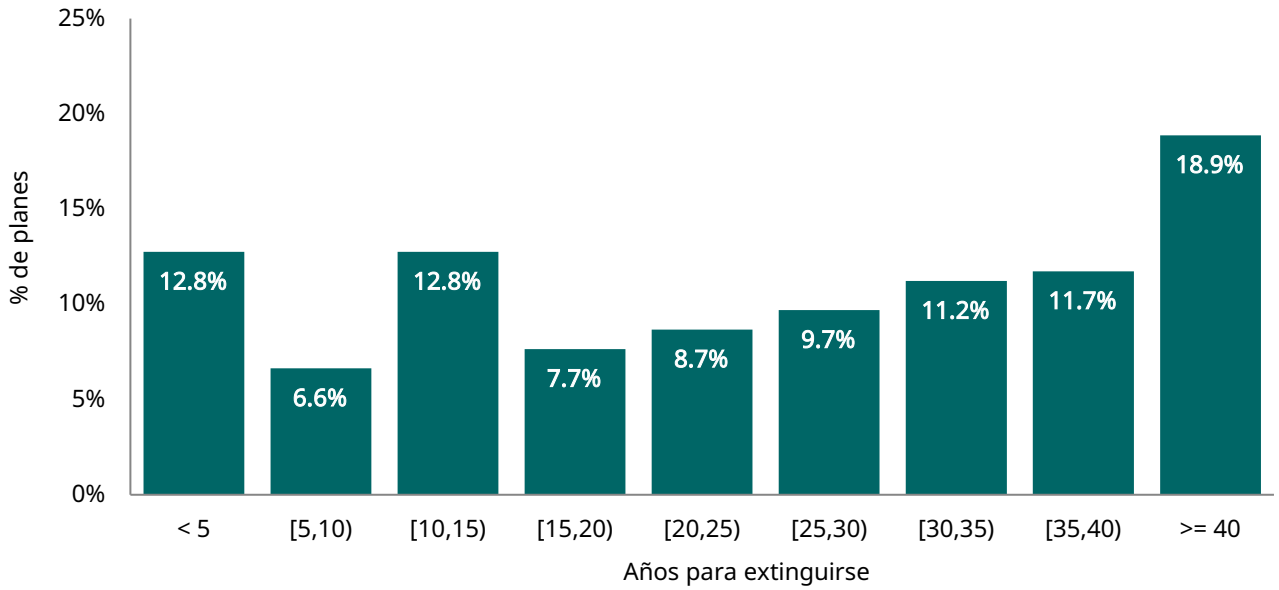
Figura I.6 Tipo de esquema de los planes que se encuentran cerrados



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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 19.4% de los planes cerrados se extingan en un periodo menor a 10 años, mientras que se espera que el 41.8% 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



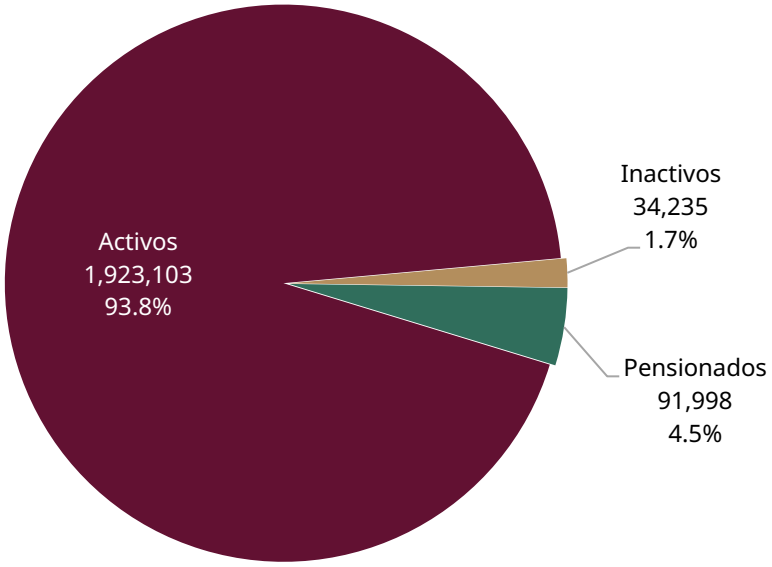
Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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

II.1. Población cubierta

Los planes registrados cubren a 1,923,103 afiliados activos (0.5% más que en 2025), 91,998 pensionados (6.6% más que en 2025) y 34,235 ex trabajadores con derechos adquiridos (-1.0% menos que en 2025)[6]. La composición de la población cubierta por los planes puede observarse en la Figura II.1.

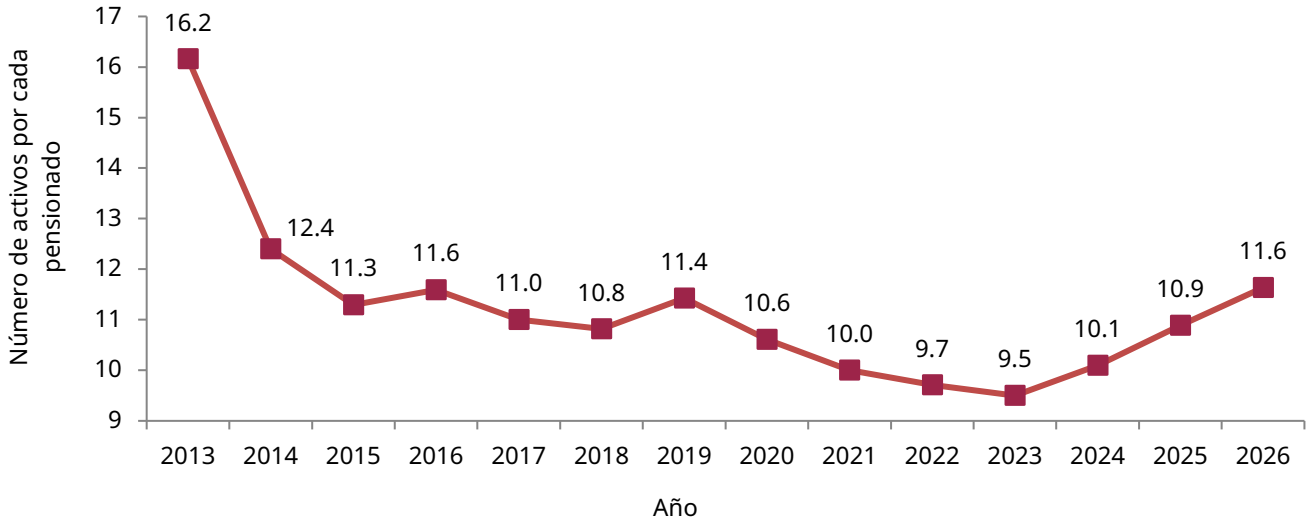
Figura II.1. Distribución de la población cubierta por los planes por estado de actividad



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 es de 11.6 trabajadores activos por cada pensionado.

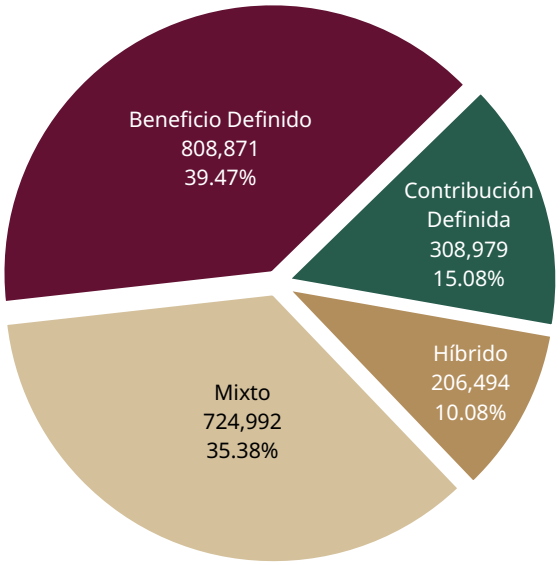
[6] Los trabajadores con derechos adquiridos (o inactivos) son aquellos ex-empleados que durante el periodo en que laboraron para la empresa estuvieron afiliados al plan y cumplieron con los requisitos para adquirir ciertos beneficios, los cuales representan obligaciones para la empresa.

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 39.5% de los trabajadores cubiertos se encuentra afiliado a un plan de BD, seguido en magnitud por los afiliados a los planes Mixtos.

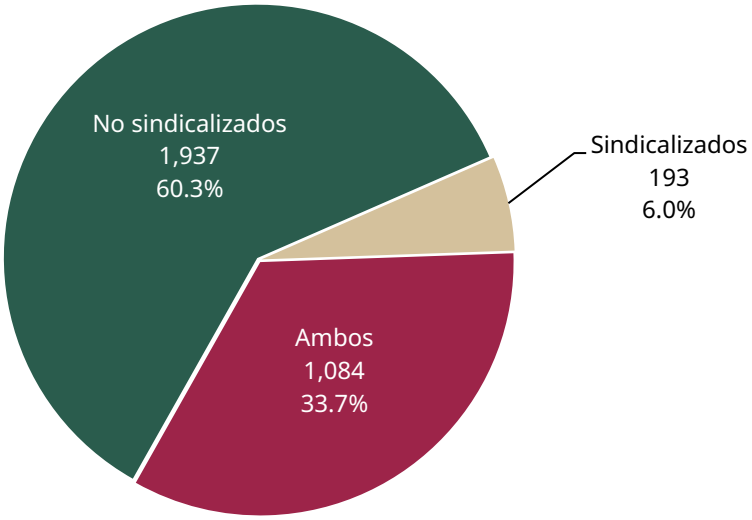
Figura II.3. Distribución del total de trabajadores por tipo de plan



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.

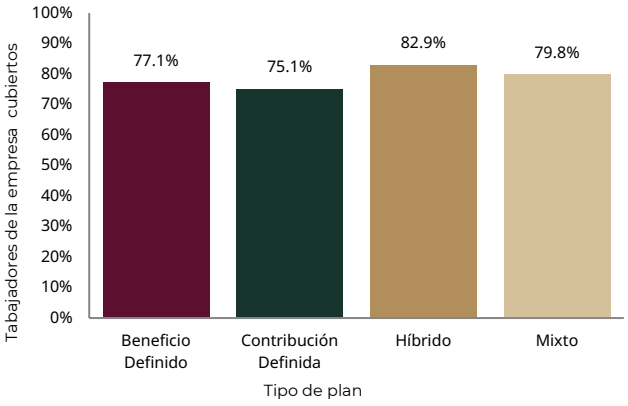
Figura II.4. Porcentaje de planes por cobertura de sindicalización



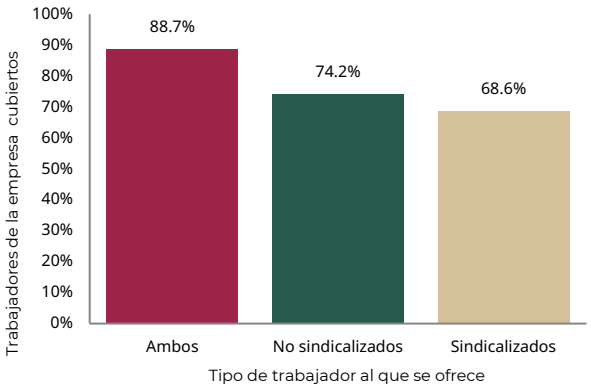
Sin importar qué tipo de plan instaure la empresa o a qué tipo de trabajadores está dirigido el esquema, la afiliación a los planes ocupacionales es voluntaria por parte del trabajador, es decir, el trabajador siempre tiene la opción de no participar. No obstante, como se observa en la Figura II.5, un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

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

Por tipo de plan



Por tipo de trabajador al que se dirige el plan



Las empresas que implementan planes contratan trabajadores de diversas profesiones, lo que genera una marcada heterogeneidad en las ocupaciones que cuentan con dicha cobertura. 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 poco menos de tres cuartas partes de los planes reporta cubrir, entre otras clases de ocupaciones, a directores y gerentes (71.6%), así como a coordinadores y jefes de área (67.2%), y auxiliares administrativos (60.9%).

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

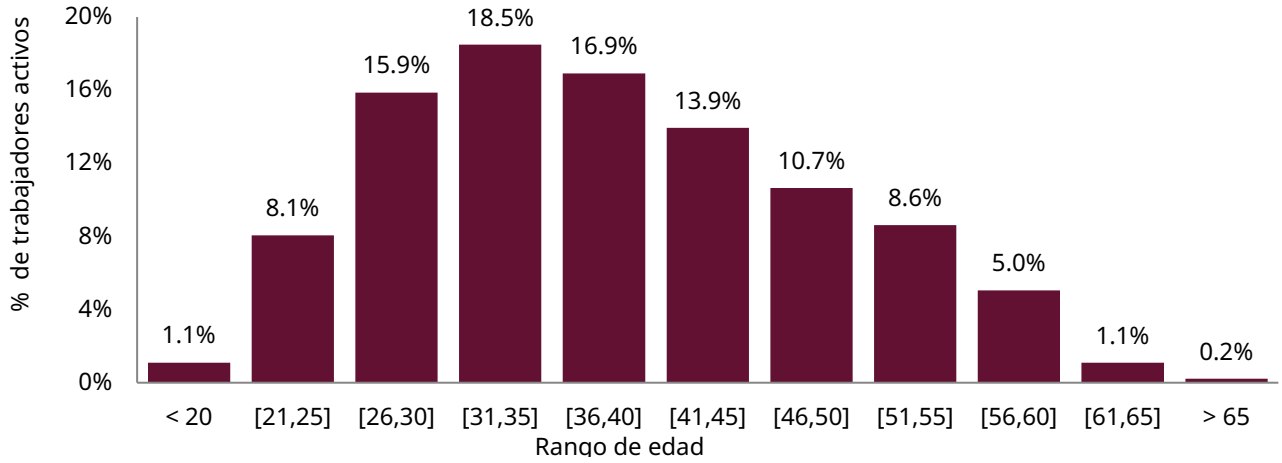


II.2. Edad, antigüedad y género de los participantes

La distribución por edad de los trabajadores activos afiliados a un plan refleja una población joven, donde el 43.5% de los trabajadores presenta una edad menor a 36 años y la edad promedio se ubica en 38.1 años. También es destacable la escasa ponderación que presentan los trabajadores mayores de 65 años, apenas 0.2% del total (Figura II.7).

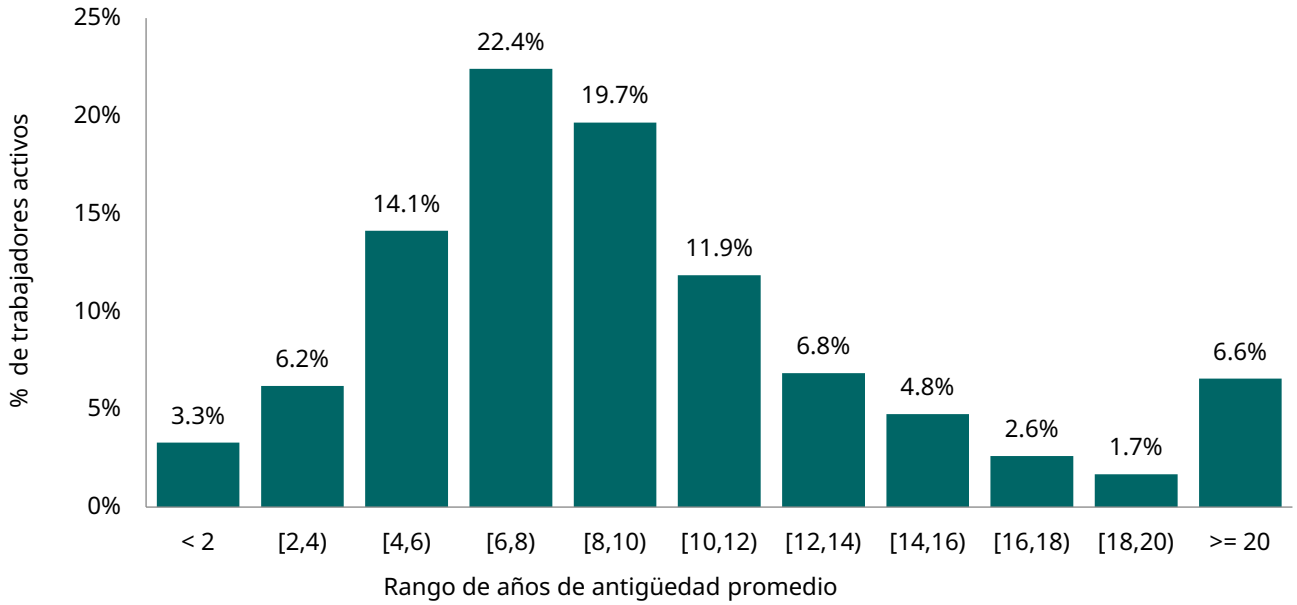
Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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, dos terceras partes de los participantes activos posee una antigüedad menor a 10 años, mientras que la antigüedad promedio es de 7.9 años.

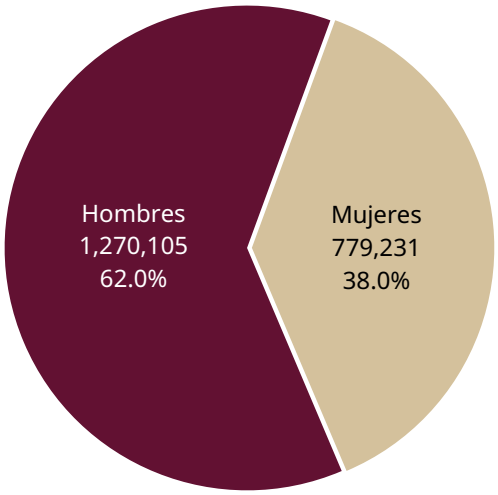
Figura II.8. Distribución por antigüedad promedio de los trabajadores activos en los planes



Al interior de la población afiliada sobresale la participación de los hombres por encima de la de las mujeres, las cuales representan apenas el 38.0% del total de afiliados (Figura II.9).

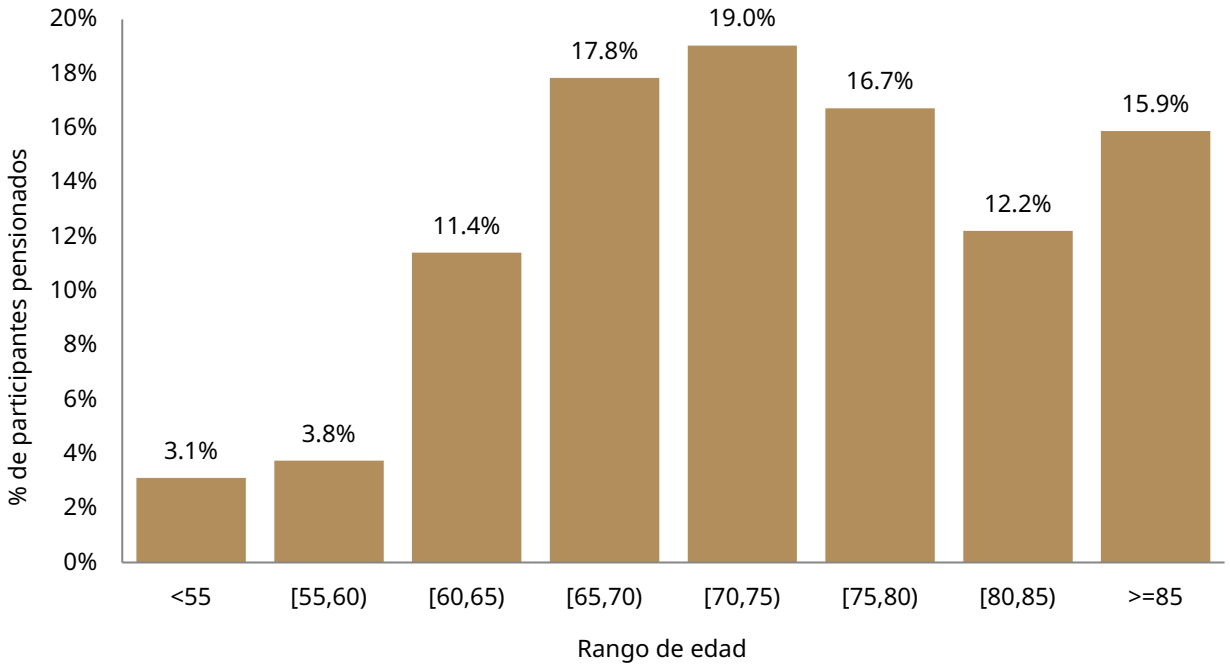
Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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 74.4 años. Destaca que más de una cuarta parte de esta población (44.84%) rebasa los 75 años (Figura II.10).

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



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

II.3. Salario de los participantes

La reforma al sistema de pensiones de 1997 sustiutyó el esquema de beneficio definido y reparto, donde las aportaciones de los trabajadores activos financiaban a los pensionados, por un modelo de contribución definida, basado en cuentas individuales administradas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

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

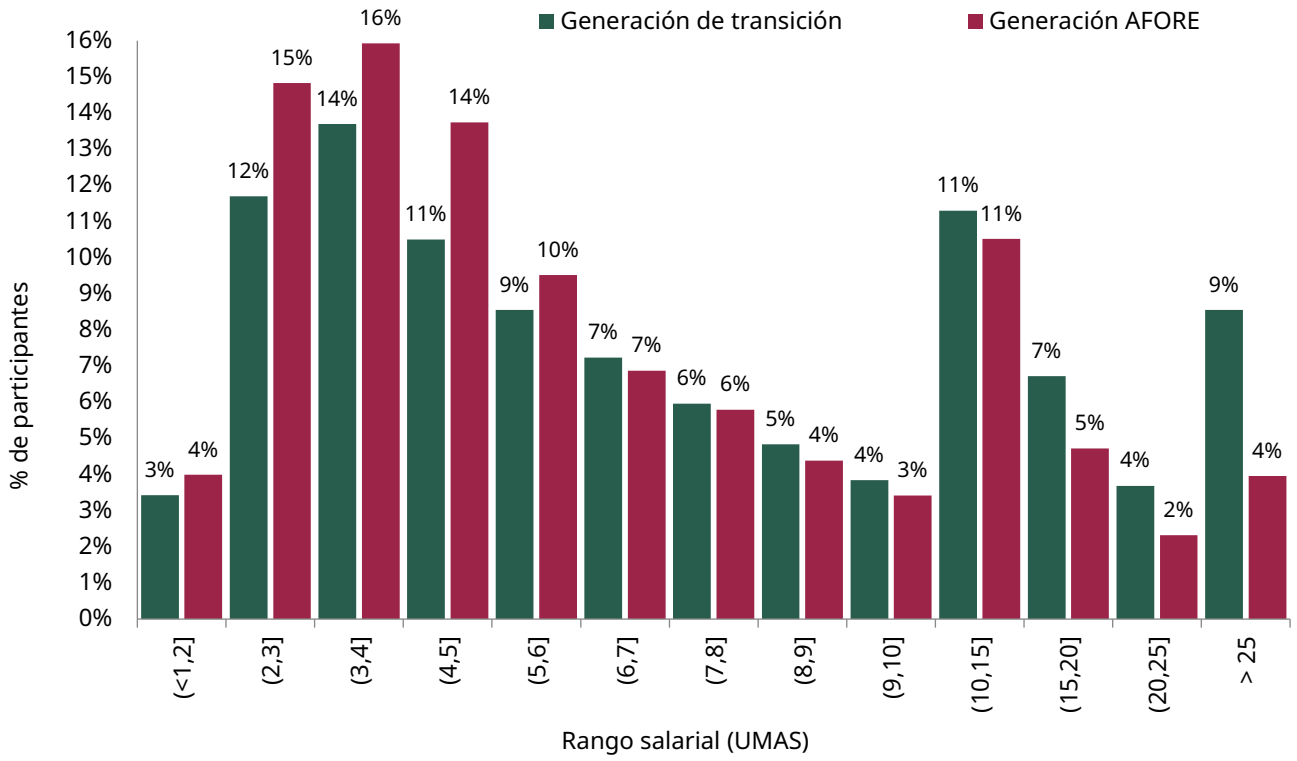
- **Generación de transición**: aquellos trabajadores cuyo registro ante el IMSS corresponde a una fecha anterior a la reforma del sistema de pensiones de 1997, por lo que, llegado el momento de su jubilación, en el caso de cumplir con los requisitos aplicables, podrán escoger entre los beneficios que 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, solo 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 garantizada como un monto variable que se ajusta en función de la edad de retiro, el salario y las semanas cotizadas, con el propósito de mejorar las condiciones de retiro de los trabajadores.

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 (5.2 salarios mínimos) es menor en comparación con la de los trabajadores pertenecientes a la generación de transición (6.3 salarios mínimos).

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

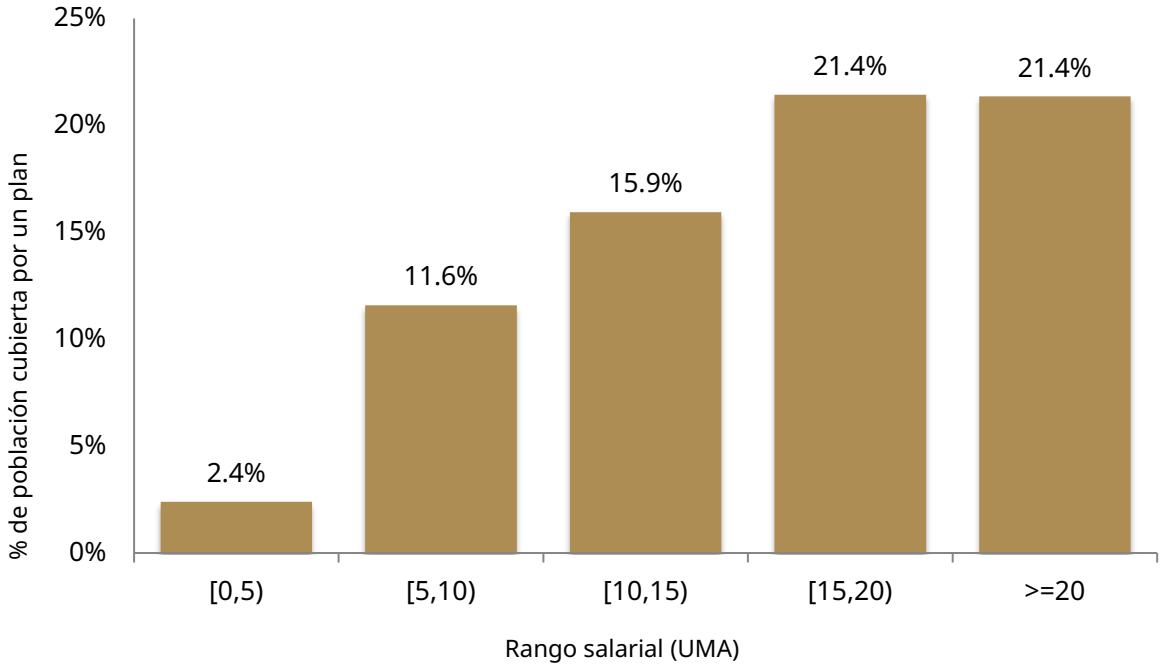


Asimismo, debido a los cambios aprobados en las aportaciones patronales a las cuentas individuales de los trabajadores en la reforma de 2020, se espera que las aportaciones totales, incluyendo la cuota social, alcancen el 15% del salario para el año 2030. Este incremento representa un avance significativo 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)[7], 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 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 2025 (28.5 millones), es notorio que los planes ocupacionales cubren en mayor medida a trabajadores de altos ingresos: 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 nueve veces superior a la que experimentan los trabajadores con SBC de 5 UMAs o menos.

[7] La BDNSAR disponible al cierre de 2025 cuenta con 75,479,020 de cuentas individuales, que se reducen a 28.5 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 1.7 millones de trabajadores activos afiliados a algún plan ocupacional.

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, por lo tanto, 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: 32.3% gana más de 10 UMAs, en contraste con la población activa en el SAR, donde apenas el 9.6% 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 85.6%, en comparación con el 72.5% observado entre la población activa en el SAR.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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

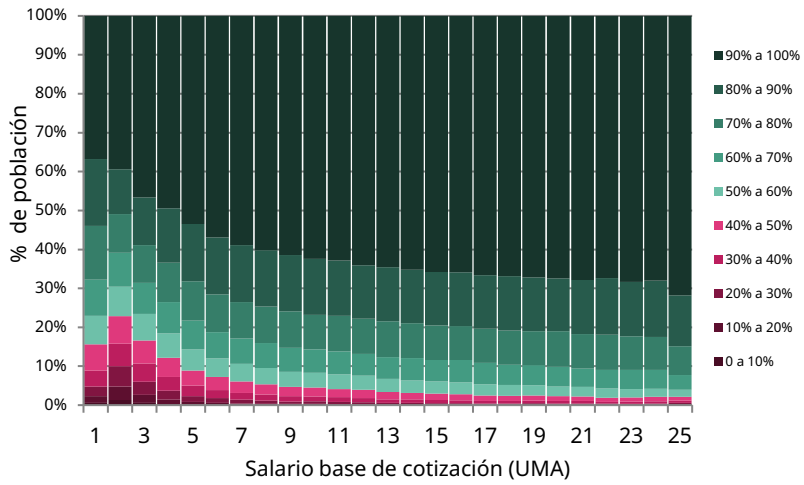


Figura II.14. Distribución por rango salarial
(Afiliados activos a planes de pensiones)

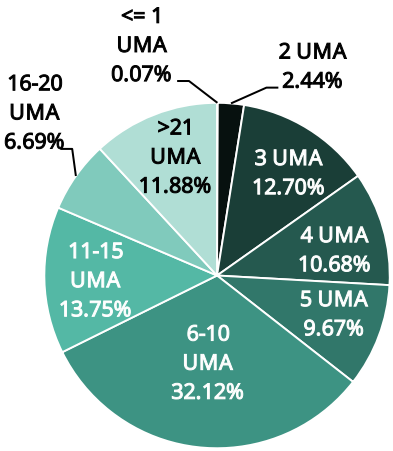


Figura II.15. Distribución por densidad de cotización al interior de cada rango salarial
(Afiliados activos en el SAR durante 2025)

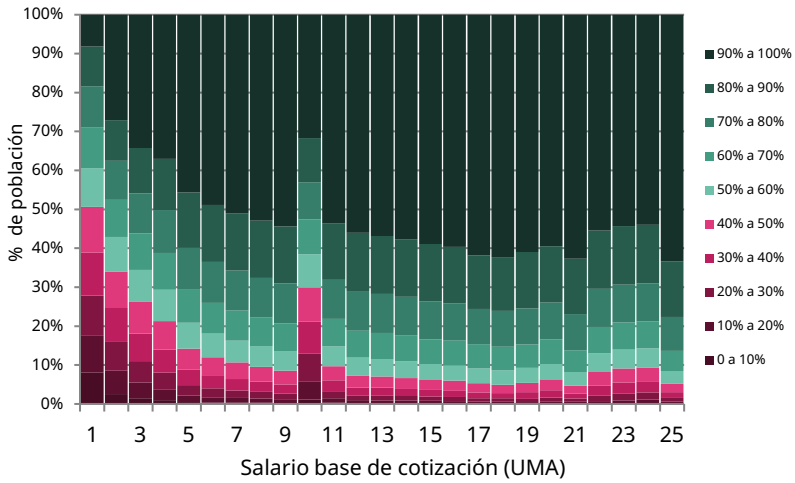


Figura II.16. Distribución por rango salarial
(Afiliados activos en el SAR durante 2025)

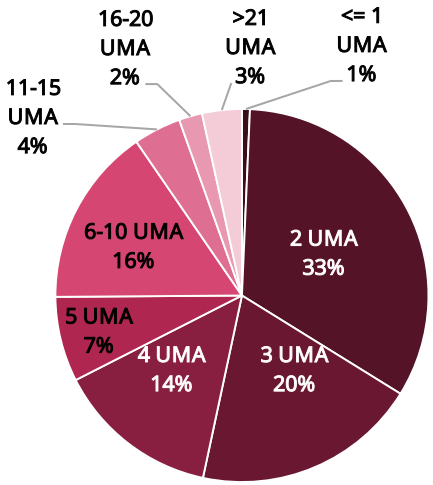
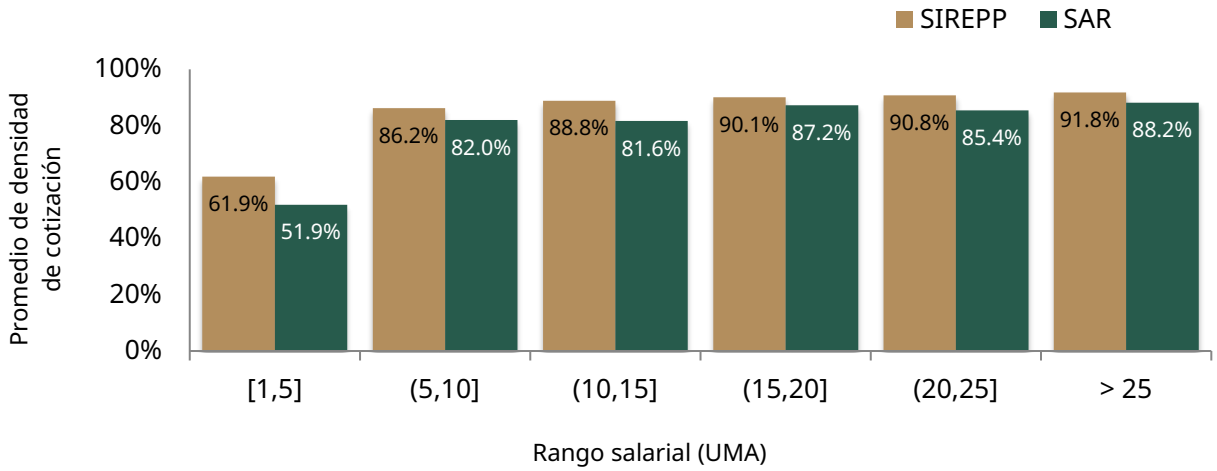


Figura II.17. Densidad de cotización por Rango Salarial



II.4. Características de las empresas patrocinadoras

Los estados que concentran el mayor número de planes de pensiones ocupacionales son la Ciudad de México (con 46.0% del total), Nuevo León (13.8%) y el Estado de México (9.7%). En términos de trabajadores afiliados activos, estas entidades concentran el 57.6%, el 17.2% y el 7.7%, respectivamente del total (Figuras II.18, II.19 y Tabla II.1). En contraste, hay varios estados con muy pocos planes de pensiones, como Chiapas, Guerrero, Nayarit y Zacatecas[8].

[8] 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

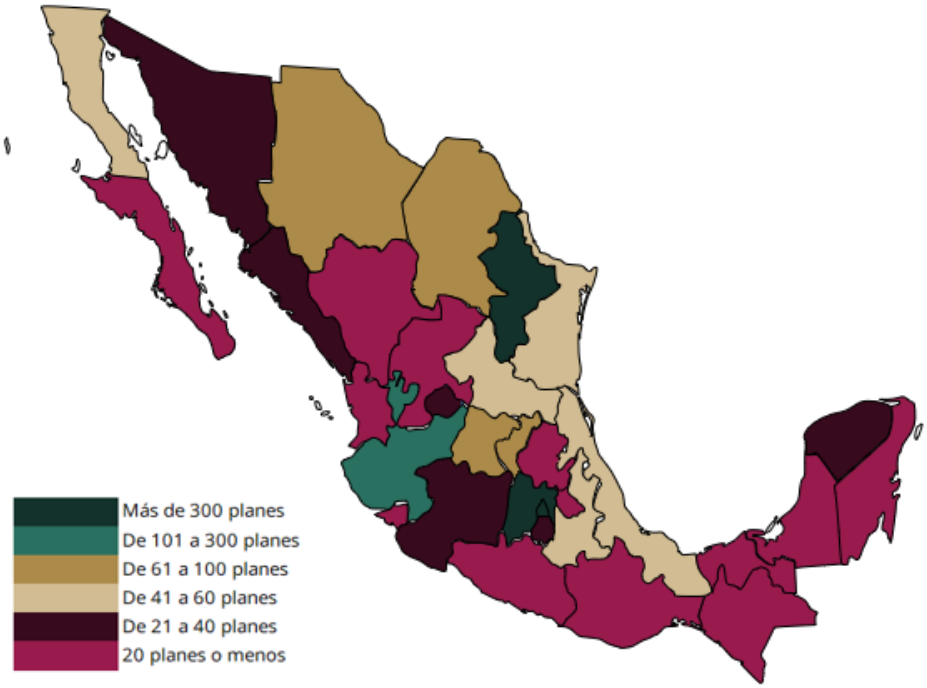
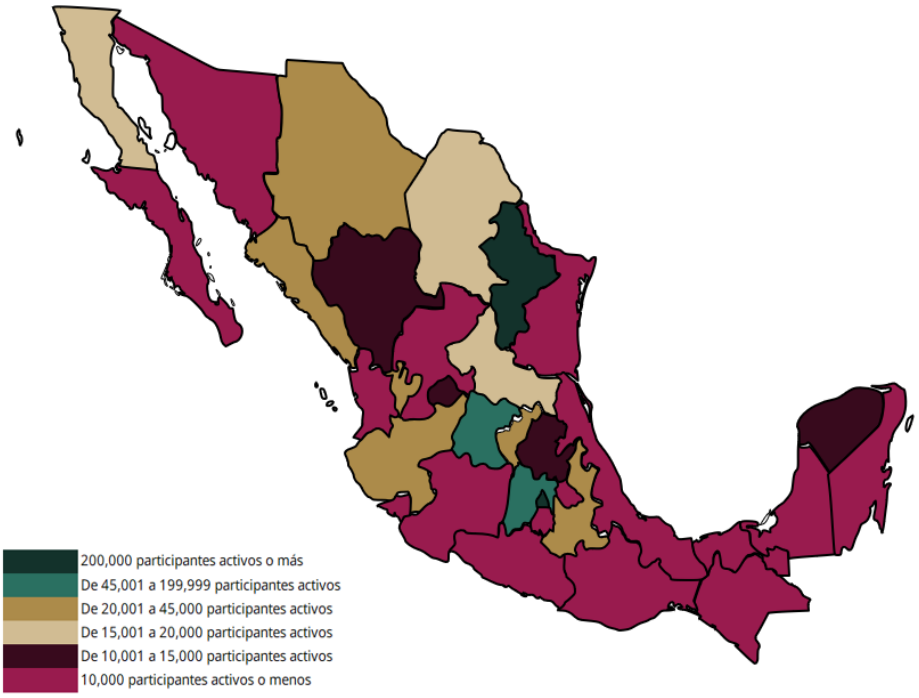


Figura II.19. Distribución de participantes activos en la República



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar



Tabla II.1 Participantes activos y planes por entidad federativa

Entidad Federativa	Participantes activos	Planes
Aguascalientes	13,668	28
Baja California	17,885	53
Baja California Sur	1,613	10
Campeche	2,414	9
Chiapas	228	3
Chihuahua	26,529	61
Coahuila de Zaragoza	18,349	88
Colima	1,439	11
Ciudad de México	1,107,978	1,480
Durango	10,012	11
Guanajuato	48,944	74
Guerrero	42	3
Hidalgo	11,635	19
Jalisco	37,736	150
México	148,733	311
Michoacán de Ocampo	5,048	27

Entidad Federativa	Participantes activos	Planes
Morelos	5,591	21
Nayarit	566	5
Nuevo León	331,304	443
Oaxaca	1,458	9
Puebla	22,090	44
Querétaro	23,800	91
Quintana Roo	914	8
San Luis Potosí	16,049	54
Sinaloa	25,629	24
Sonora	7,590	31
Tabasco	2,100	8
Tamaulipas	9,480	41
Tlaxcala	1,193	10
Veracruz	7,899	47
Yucatán	12,766	34
Zacatecas	2,421	6
Total	**1,923,103**	**3,214**

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, el 18% de los planes registrados otorga una cobertura a 500 empleados o más, mientras que el 82% de los planes cubre a 500 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	16%	82%
De 11 a 50	667	21%	
De 51 a 100	419	13%	
De 101 a 200	490	15%	
De 201 a 500	540	17%	
De 501 a 1,000	243	8%	18%
De 1,001 a 5,000	261	8%	
Más de 5,000	65	2%	
Total	**3,214**	**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 (48%) 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, destacan la industria manufacturera, otros servicios 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[9]

Sector	Tipo de actividad	% de planes	% de empresas	% de participantes
Servicios		**47%**	**48%**	**47%**
	Financieros y de seguros	25%	24%	36%
	Profesionales, científicos y técnicos	20%	21%	16%
	Otros servicios	54%	55%	48%
Industria		**40%**	**38%**	**36%**
	Industrias manufactureras	75%	77%	94%
	Construcción	4%	4%	1%
	Otras	21%	19%	5%
Comercio		**13%**	**14%**	**16%**
	Comercio al por mayor	83%	82%	81%
	Comercio al por menor	17%	18%	19%

Asimismo, en la clasificación de las empresas entre servicios, comercio e industria, se utiliza el porcentaje de trabajadores cubiertos en activo por el plan de pensiones para clasificar el tamaño de las empresas que registran un plan de pensiones privado, según la clasificación definida por la Secretaría de Economía, en conjunto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Esta clasificación se basa en la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Cabe destacar que, en las estadísticas, los planes solo indican un rango de porcentaje de los participantes del plan en relación con el total de empleados de la empresa, por lo que los resultados se presentan como un promedio.

Es notable que poco menos de la mitad de los planes son patrocinados por empresas que se clasifican como grandes, al superar los umbrales establecidos, mientras que apenas 13 de cada 100 se consideran microempresas. De acuerdo con la tabla II.3, se observa que el mayor número de estas empresas clasificadas como grandes se encuentra en el sector de servicios, con un total de 728 empresas, seguido por la industria con 676 empresas y el comercio con 204. En contraste, las microempresas representan una proporción mucho menor, con solo 414 en total, de las cuales la mayoría se encuentran también en el sector de servicios (232), seguidas por la industria (121) y el comercio (61).

Además, en la clasificación de empresas medianas y pequeñas, las cifras también reflejan una mayor concentración en los sectores de servicios e industria, con 301 y 177 pequeñas empresas en servicios e industria, respectivamente, y 223 y 286 medianas empresas en estos sectores.

[9] Los porcentajes de cada tipo de actividad se calculan con respecto al total del sector.

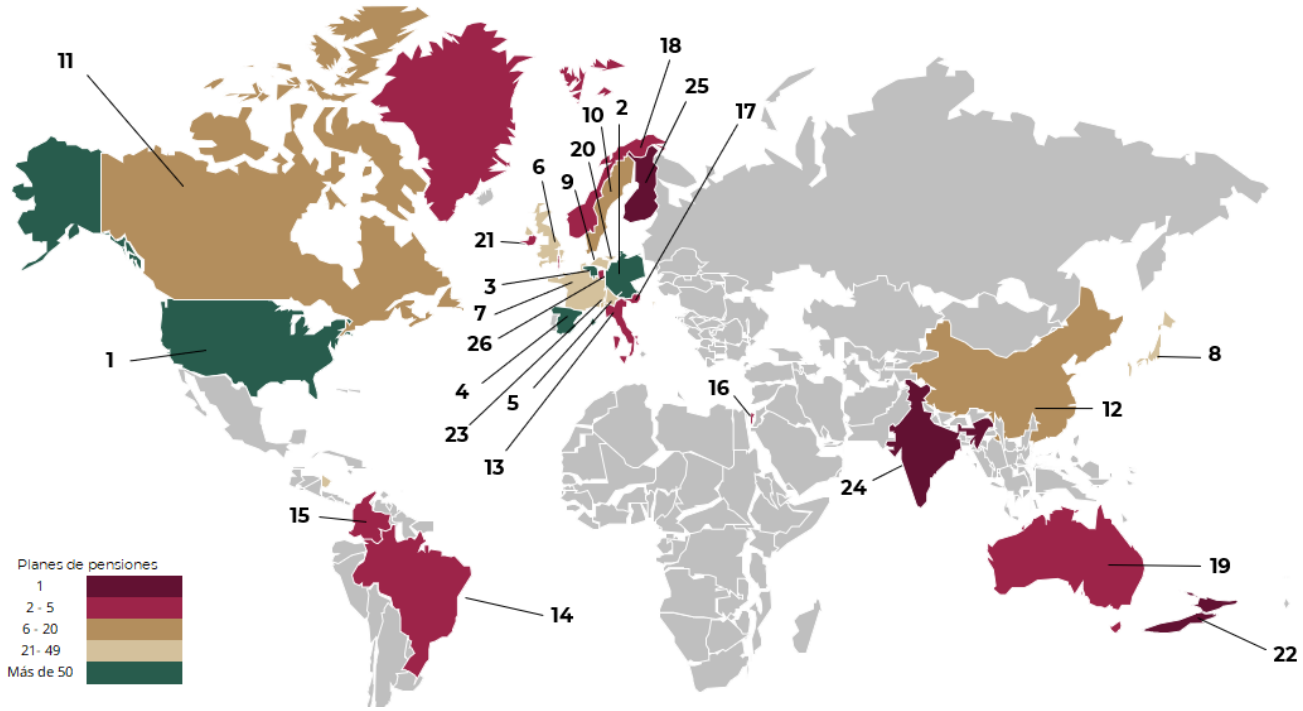
Tabla II.3 Número de Empresas por Estratificación de Número de Empleados (promedio)

Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios	Total
NA	24	2	29	**55**
Micro	121	61	232	**414**
Pequeña	177	63	301	**541**
Mediana	286	87	223	**596**
Grande	676	204	728	**1,608**
Total	**1,284**	**417**	**1,513**	**3,214**

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 511 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 (90), Bélgica (58), España (58), Suiza (48), Reino Unido (45) y Francia (33). 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	511
2	Alemania	90
3	Bélgica	58
4	España	58
5	Suiza	48
6	Reino Unido	45
7	Francia	33
8	Japón	25
9	Países Bajos	22

#	País	Planes
10	Suecia	17
11	Canadá	16
12	China	8
13	Italia	5
14	Brasil	5
15	Colombia	4
16	Israel	4
17	Austria	4
18	Noruega	3

#	País	Planes
19	Australia	3
20	Dinamarca	2
21	Irlanda	2
22	Nueva Zelanda	1
23	Liechtenstein	1
24	India	1
25	Finlandia	1
26	Luxemburgo	1

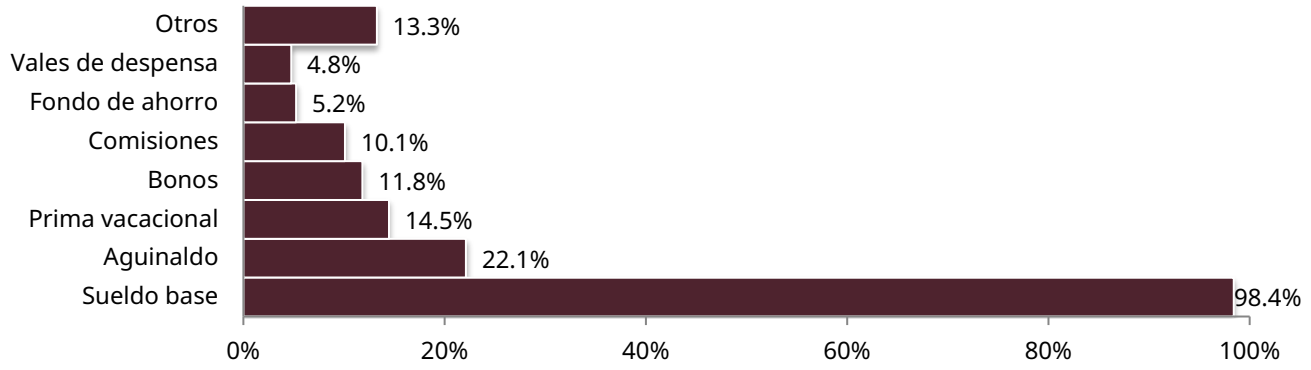
III. Características específicas de los esquemas de CD

Existen 2,080 planes de pensiones registrados que contemplan un esquema de Contribución Definida (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 como un plan Híbrido o Mixto.

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

La mayoría de los esquemas de CD (el 98.4%) incluyen como componente del salario base de aportación (SBA) al sueldo bruto, mientras que conceptos como aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, comisiones, entre otros, se presentan con menor recurrencia. 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



% de planes con esquema de CD

Sólo 47 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	433	9	442
Híbrido	547	5	552
Mixto	1,053	33	1,086
Total general	**2,033**	**47**	**2,080**

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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:

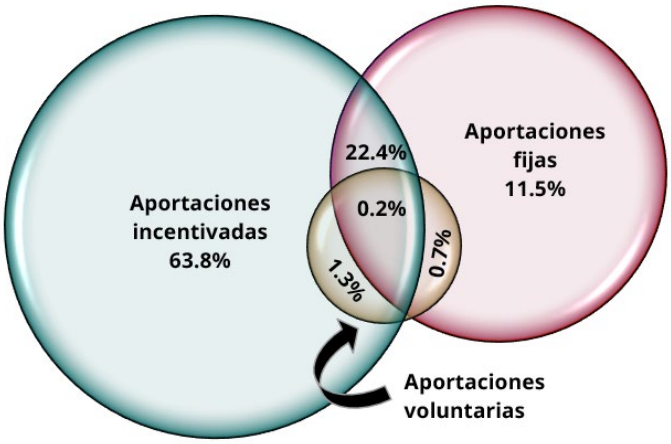
a) **Aportaciones incentivadas o "*Matching Contributions*"**: cuando se contempla una aportación de la empresa condicionada a la aportación del trabajador. Este sistema de aportación es utilizado por el 87.8% de los esquemas de CD, representado por el conjunto verde de la Figura III.2.

b) **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 34.8% de los esquemas de CD, representado por el conjunto rojo de la Figura III.2.

c) **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 2.3% 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 88.5% de los esquemas existentes (esto es, la unión de los conjuntos verde y café). Solo en el 11.5% restante, el esquema CD es financiado totalmente por el patrón. Esta evidencia, junto con la alta participación de los trabajadores en el 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.

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 87.8% de dichos planes lo utiliza, ya sea de forma única (63.8%) o en combinación con otros sistemas de aportación. En poco más de 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, la cuarta parte de las empresas cuenta con *matching contributions* menores a 1 (Tabla III.2).

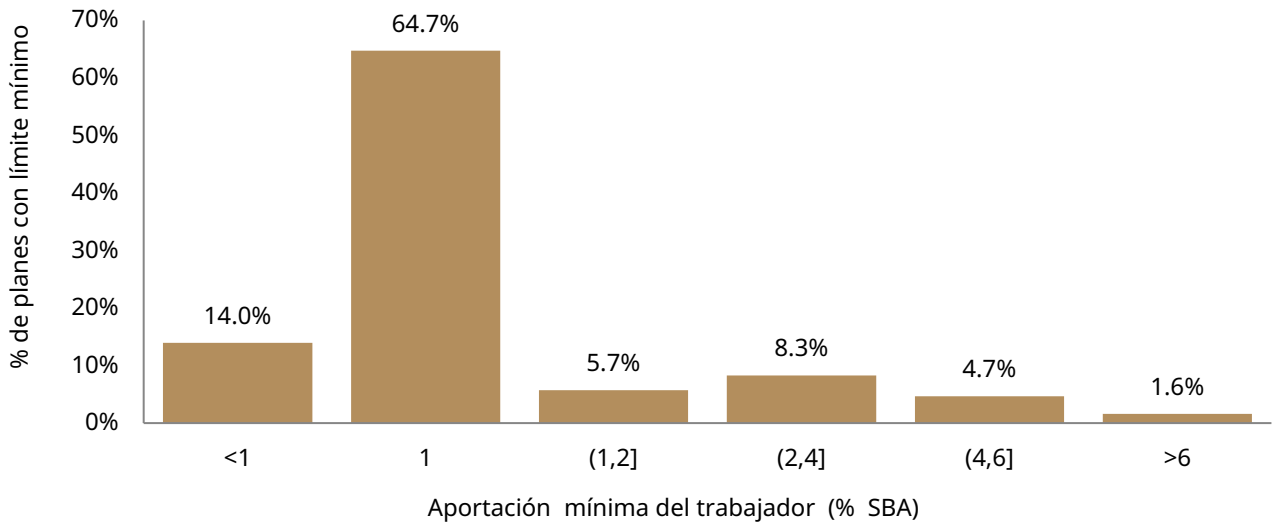
Tabla III.2 Rangos del incentivo

Por cada peso que aporta el trabajador, la empresa aporta:	Porcentaje de planes
Menos de 1 peso	25.6%
1 peso	67.0%
Más de 1 y hasta 2 pesos	6.8%
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.

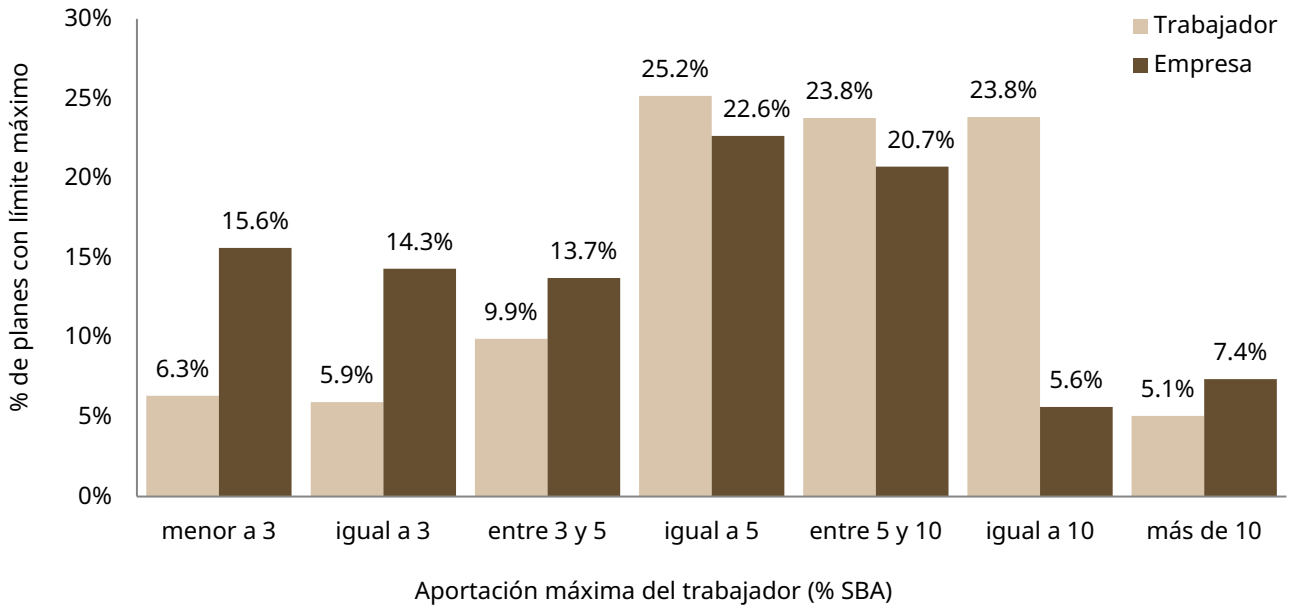
De los 1,826 esquemas de CD que poseen un sistema de aportación incentivada, 513 no contemplan un límite mínimo de aportación para el trabajador, 31 reportan contar con un límite mínimo definido por un monto y 1,281 reportan contar con un límite mínimo definido por un porcentaje del salario, en la mayoría de los cuales, el límite se ubica en 1% del 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 1,737 esquemas de CD que reportan contar con un límite máximo de aportación del trabajador y 1,762 que reportan un límite máximo de aportación de la empresa. La Figura III.4 muestra la distribución de esos límites máximos por rangos porcentuales.

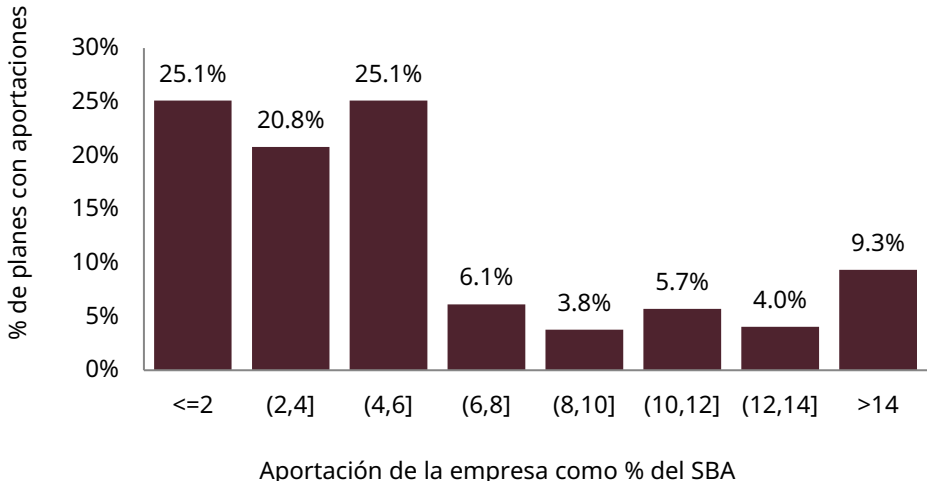
Figura III.4. Límites máximos de aportaciones incentivadas patrón – trabajador



III.2.b. Aportaciones fijas

El 34.8% de los esquemas de CD hacen uso de un sistema de aportaciones fijas, ya sea de forma única (11.5%) o en combinación con otros sistemas de aportación. Casi la totalidad (98.9%) 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 71.0% 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 67 esquemas de CD que reportan aportaciones fijas superiores al 14% del salario del trabajador.

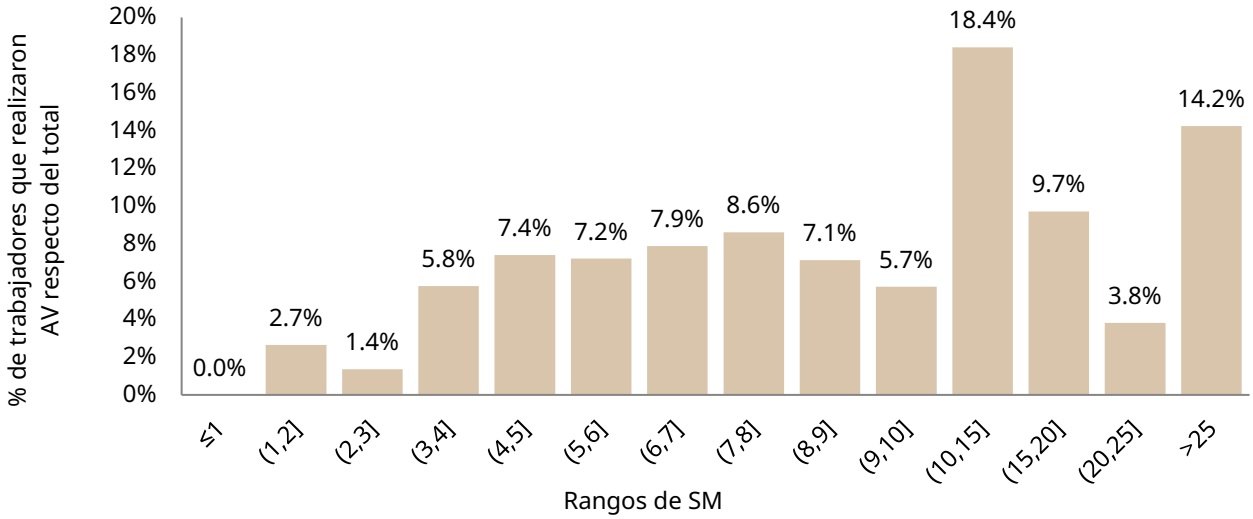
Figura III.5. Sistema de aportaciones fijas



III.2.c. Aportaciones voluntarias

De los planes con esquemas de CD, 48 (2.31% del total) otorgan a los trabajadores la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias (AV); dichos planes suman 41,739 participantes activos, de los cuales solo 2,563 (6.14%) 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 Salario Mínimo (SM)



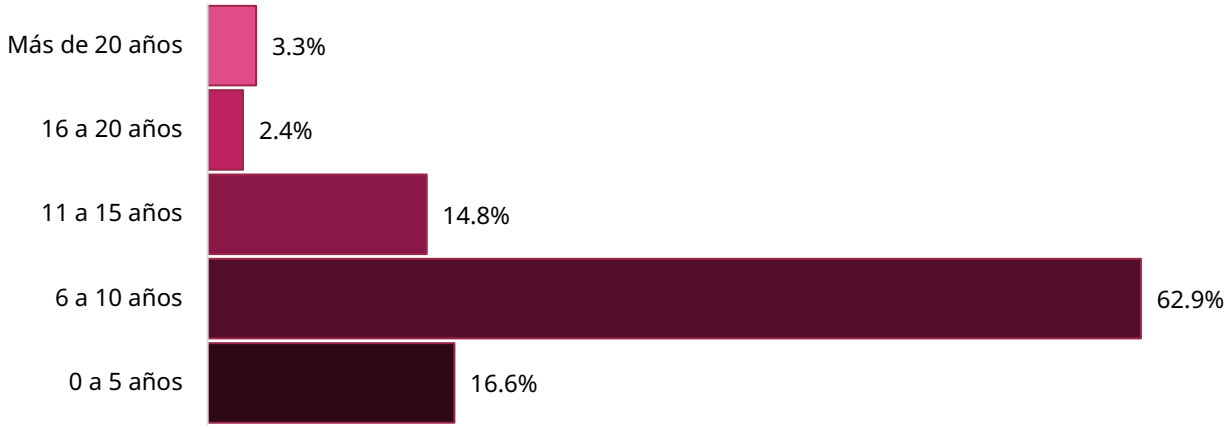
Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

III.3. Derechos adquiridos

De los planes de CD, Híbridos y Mixtos, el 92.7% 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[10].

De los planes que cuentan con derechos adquiridos, 5.1% no establece algún requisito de antigüedad en la empresa, mientras que el 94.9% 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 (79.6%) 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



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

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

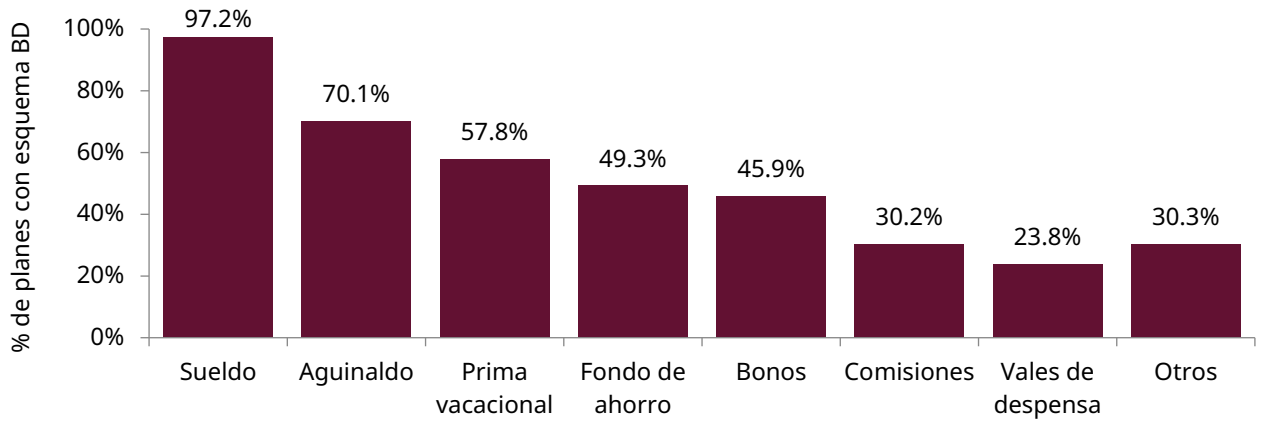
IV. Características específicas de los esquemas de BD

Existen 2,772 planes de pensiones registrados que contemplan un esquema de Beneficio Definido (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

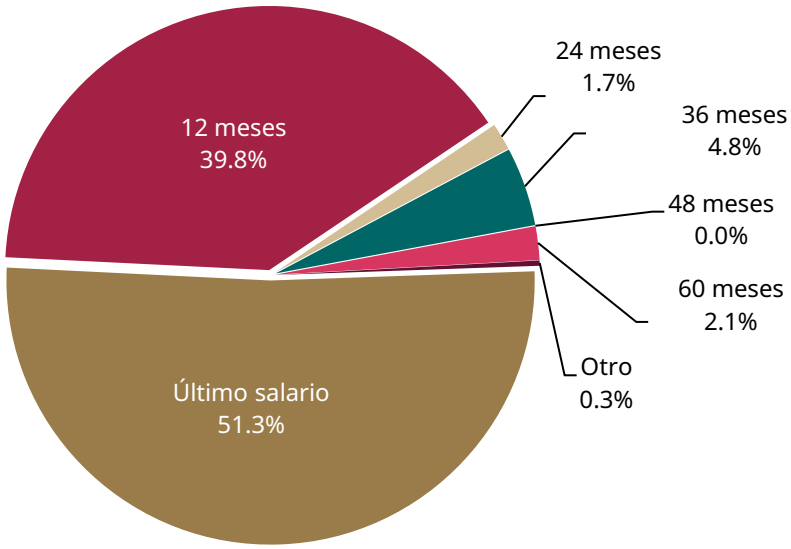
El concepto de salario pensionable se utiliza para referirse al salario que se toma como base para calcular los beneficios del esquema de BD. La mayoría de los esquemas de BD incluyen como componentes del salario pensionable el sueldo bruto y el aguinaldo, mientras que conceptos como prima vacacional, fondo de ahorro, bonos, entre otros, presentan una menor recurrencia; 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 1.3% de los esquemas de BD establece un tope al salario pensionable. Por otra parte, el 48.7% de los esquemas de BD señalan que utilizan el salario promedio de los últimos meses para calcular el beneficio de jubilación, mientras que el 51.3% 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)



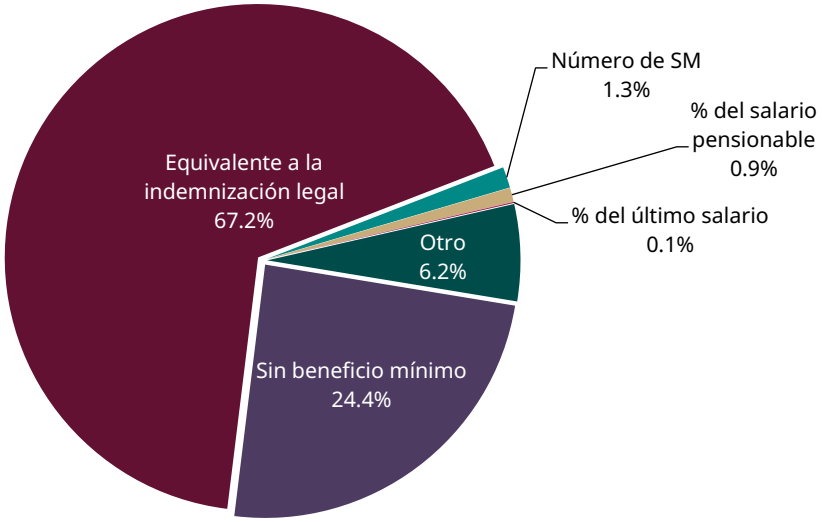
IV.2. Beneficio mínimo

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[11]. En otras palabras, 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 75.6% 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.

[11] 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 2,772 planes con esquemas de BD, sólo el 1.3% (37 planes) aún no realiza su primera valuación actuarial, mientras que el 98.7% restante sí lo ha hecho; la mayoría de estos últimos reporta hacerlo de forma anual (99.2%).

Existen varios métodos para valuar 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 referentes 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	2,681	98.0%
Agregado	14	0.5%
Otro	34	1.2%
Crédito unitario	3	0.1%
Edad alcanzada	3	0.1%
Edad de entrada	0	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.
Actuarius 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 Acturial Consulting
Barba y Fernández Actuarios, S.C.	Farell Grupo de Consultoría, S.C.	Valuación y Soporte Actuarial, S.C.
BENEFICIA-T Cnsulting	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 fue superior al 9% en términos nominales y, de acuerdo con la tasa de inflación utilizada, el 78% consideró una tasa de descuento real entre 5% y 6.2%. Esto se ilustra en las Figuras IV.4 y IV.5.

Figura IV.4. Tasa técnica de descuento nominal utilizada

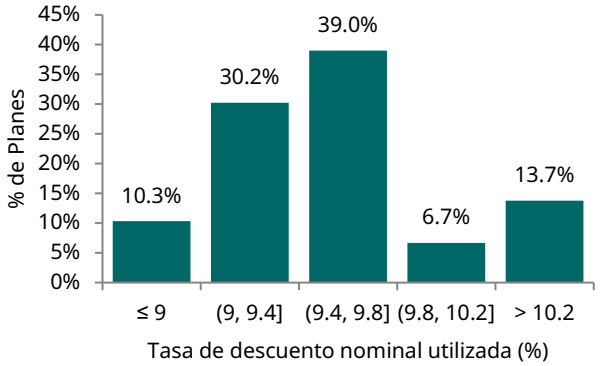
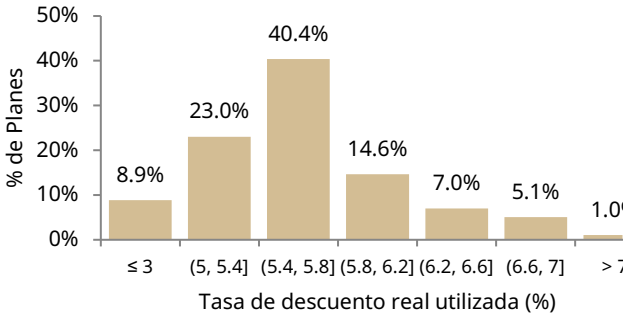


Figura IV.5. Tasa técnica de descuento real utilizada



Históricamente, las distribuciones de las tasas de descuento utilizadas por los actuarios consultores para valuar 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 (96.7%) 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 un decremento promedio de 119 y 98 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)

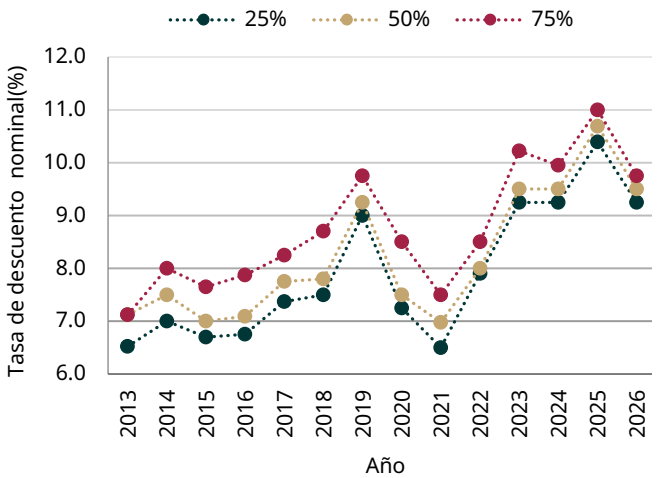
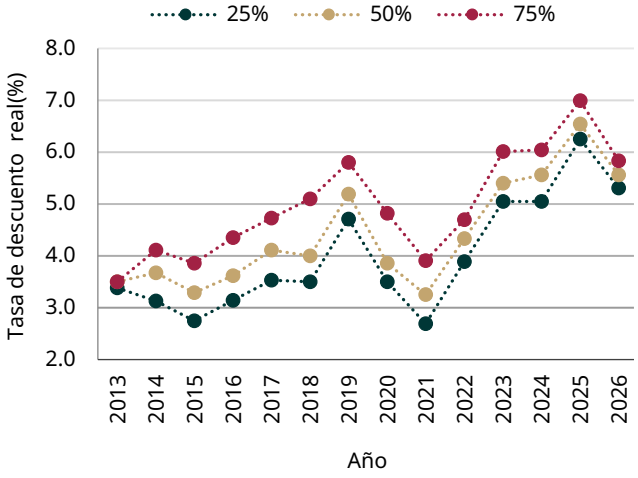
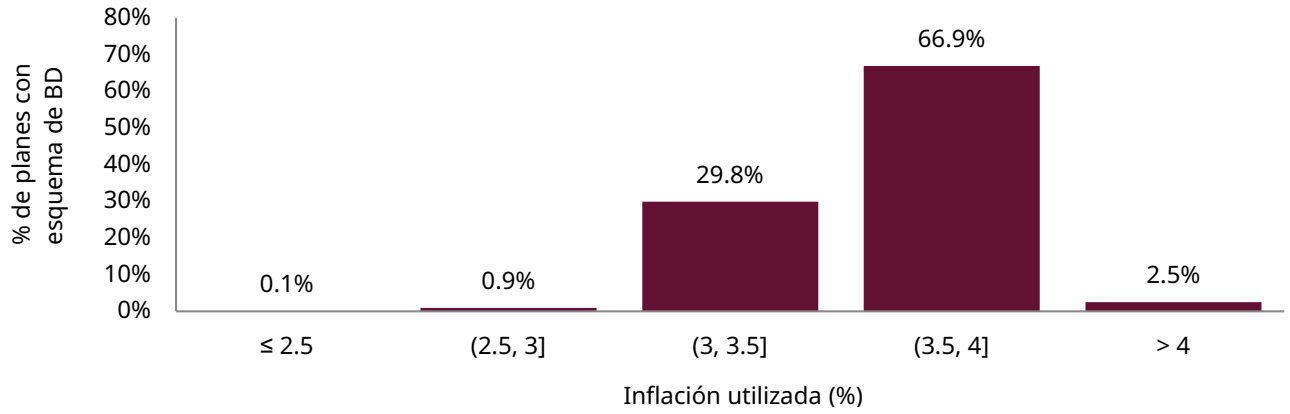


Figura IV.7. Evolución de la distribución de la tasa de descuento real (Percentiles)



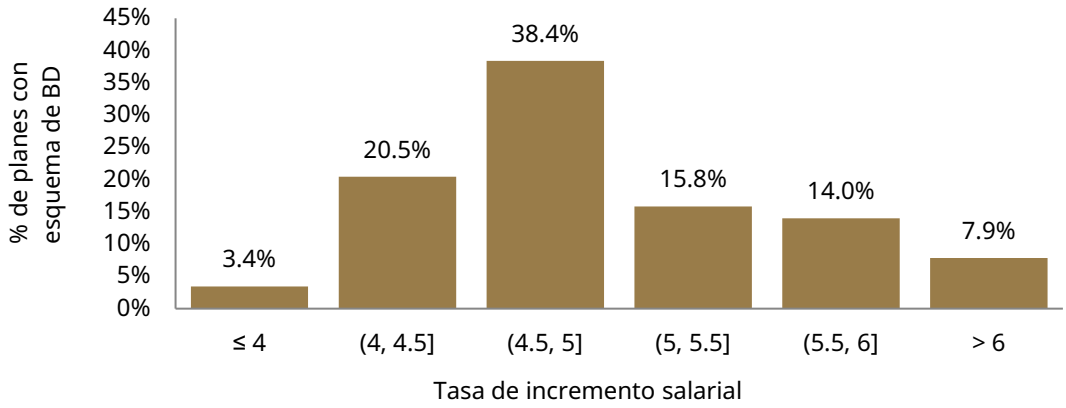
Asimismo, el 96.7% de los planes registrados que reportaron haber realizado al menos su primera valuación actuarial consideraron una tasa de inflación entre 3% y 4%, como lo muestra la Figura IV.8, en concordancia con la meta de inflación de largo plazo del Banco de México[12].

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 58.9% de los planes considera un incremento salarial nominal de entre 4% y 5% anual, como se ve en la Figura IV.9.

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

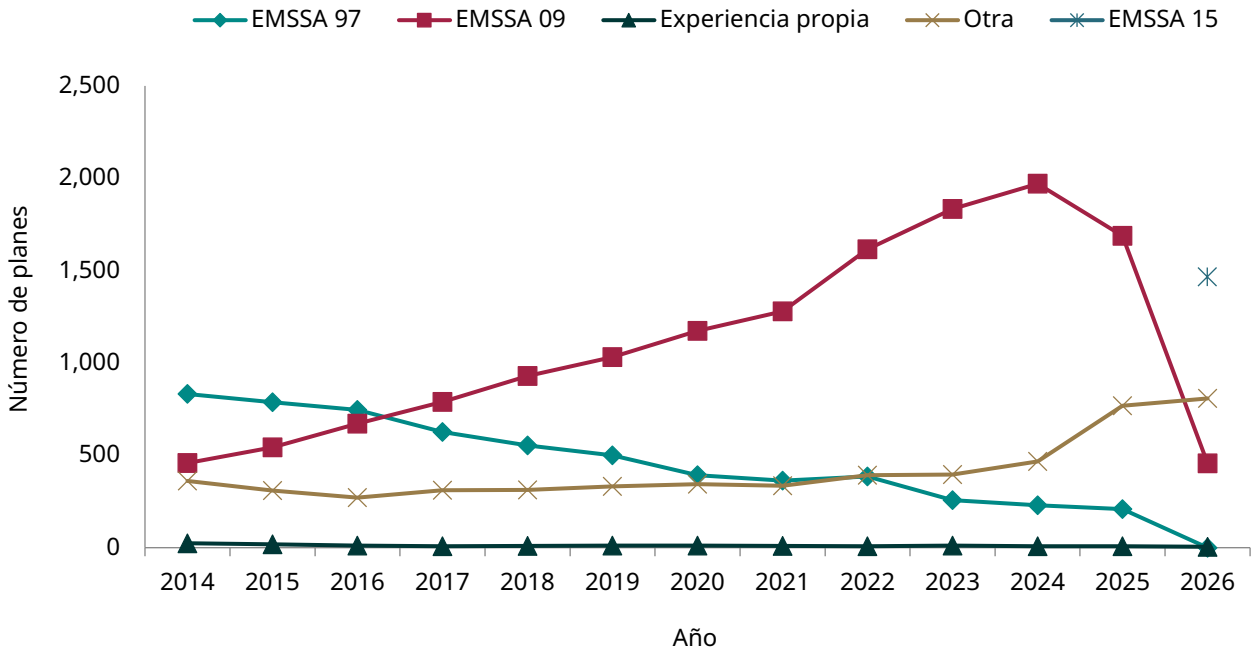


Si bien las NIF-D3 no especifican qué tabla de mortalidad se debe utilizar para las valuaciones actuariales, se sugiere el uso de supuestos biométricos coherentes con la expectativa de vida de la población. El 53.6% utiliza EMSSA 15, sustituyendo poco a poco la tabla (EMSSA 09). No obstante, 808 planes 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

[12] En el programa monetario para 2003, el Banco de México estableció la meta de inflación de 3% junto con el intervalo de variabilidad de más/menos un punto porcentual: Informe sobre la inflación Octubre - Diciembre 2002 y Programa monetario para 2003.

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



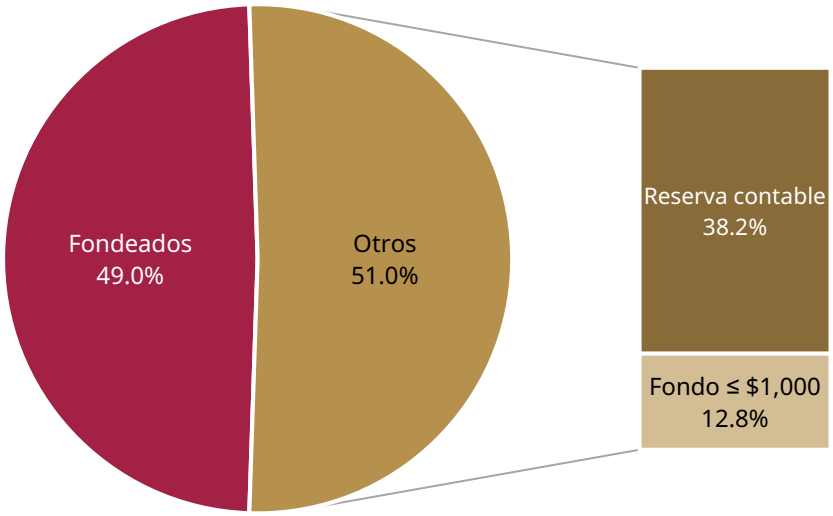
IV.4. Suficiencia de recursos

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

El 38.2% de los planes que contemplan un esquema de BD reconocen su pasivo laboral sólo a través de una reserva en libros. El resto (1,713 planes) reportan estar fondeados, al menos parcialmente. Sin embargo, 356 de estos planes declararon un fondo de BD con recursos prácticamente nulos[13], por lo que se puede considerar que el 49.0% 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.

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

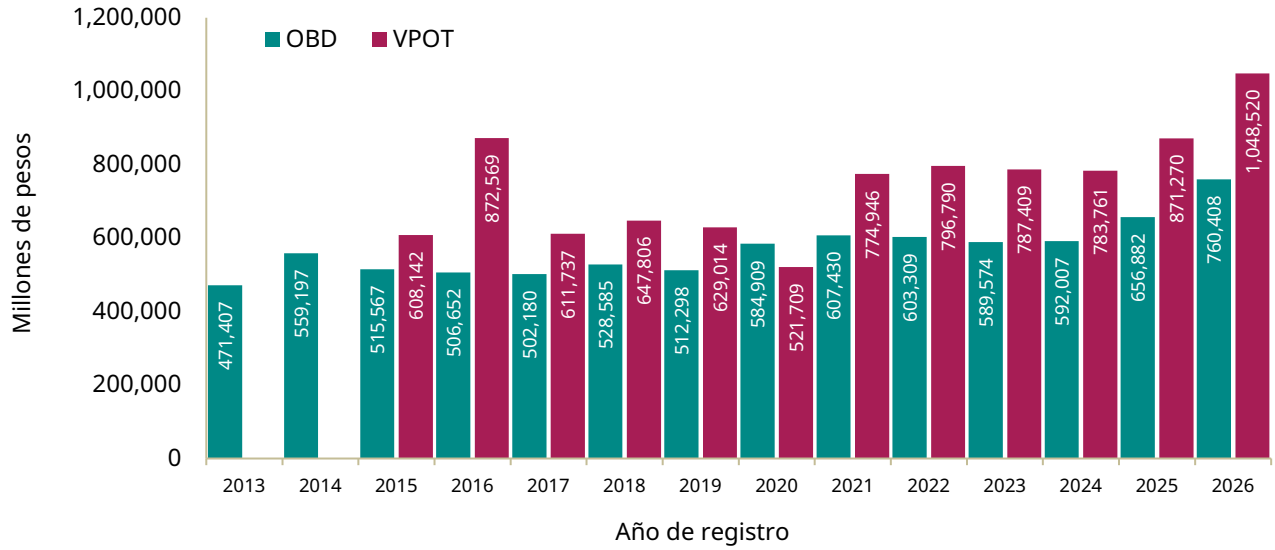
Figura IV.11. Tipos de administración de los recursos que respaldan los planes con esquemas de BD



IV.4.b. Pasivo laboral contingente

Al cierre de 2025, la Obligación por Beneficio Definido (OBD), que considera los beneficios por servicios prestados, reportada por todos los planes con esquemas BD, asciende a 760,408 millones de pesos. Por su parte, el Valor Presente de las Obligaciones Totales (VPOT), el cual considera también los servicios futuros, reportada por el 86.4% de los planes con esquemas BD (2,395), asciende a 1,048,520 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[14]



IV.4.c. Nivel de fondeo

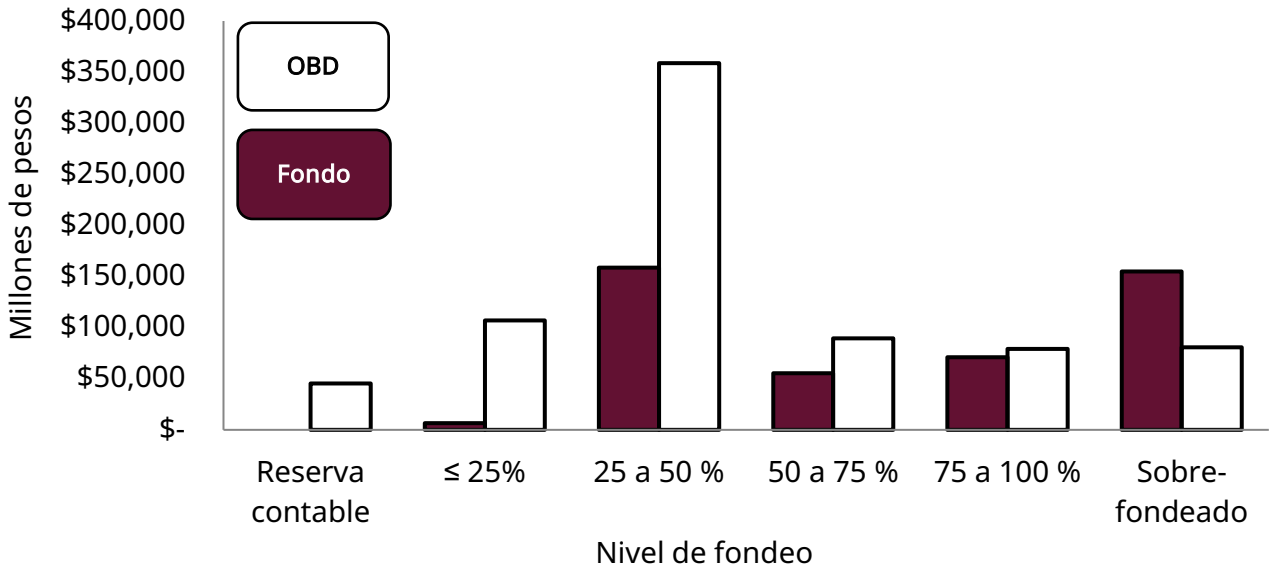
Se define como "fondeo" al grado en que los activos del plan cubren el pasivo contingente valuado en determinado momento. La Figura IV.13 muestra el grado en que se encuentra respaldada la OBD de la industria con fondos, señalando distintos rangos del nivel de fondeo que poseen los planes y cuánta OBD acumula cada rango, donde se observa que la mayor parte de la OBD se encuentra fondeada entre el 25% y 50%.

Un 10.6% de la OBD se encuentra sobre-fondeada; en esta situación se encuentran 309 planes, los cuales mantienen un fondo igual o superior a su pasivo contingente. Poco menos de la mitad (47.2%) de la OBD total de la industria se encuentra fondeada a más del 25% y hasta el 50%; en esta situación se encuentran 216 planes, que tienen un fondo equivalente a algo más de una cuarta parte y hasta la mitad de su OBD. El 14.1% de la OBD total de la industria se encuentra fondeada al 25% o menos, situación en la que se encuentran 684 planes que poseen un fondo muy por debajo de su OBD.

[14] A partir de 2015 el SIREPP comenzó a solicitar el valor de la VPOT.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

Figura IV.13. OBD y nivel de fondeo de los planes con esquemas de BD[15]



[15] Existen 29 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.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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.

Como se ve en la Figura V.2, de los 851 planes que reportan la edad como único requisito para la jubilación del trabajador, el 20.2% considera una edad menor a los 65 años, mientras que el resto establece una edad mínima de 65 años, lo que es consistente con los requisitos establecidos por las leyes de Seguridad Social vigentes.

Figura V.1. Requisitos de jubilación normal

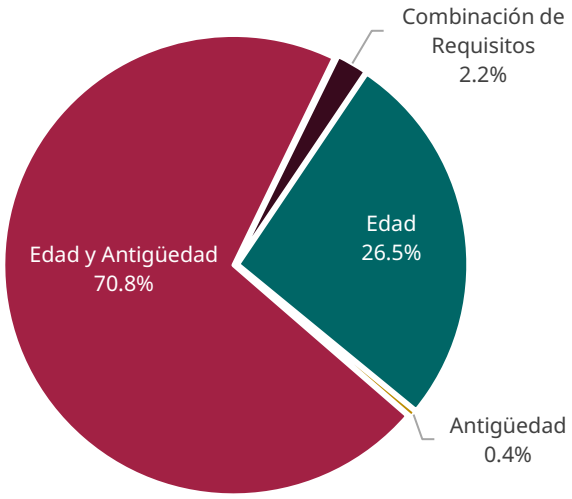
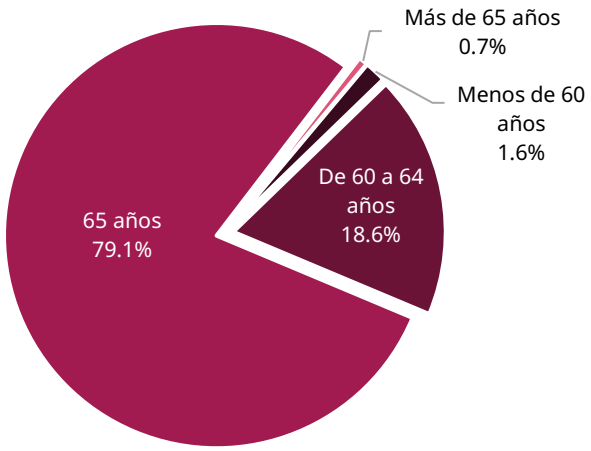


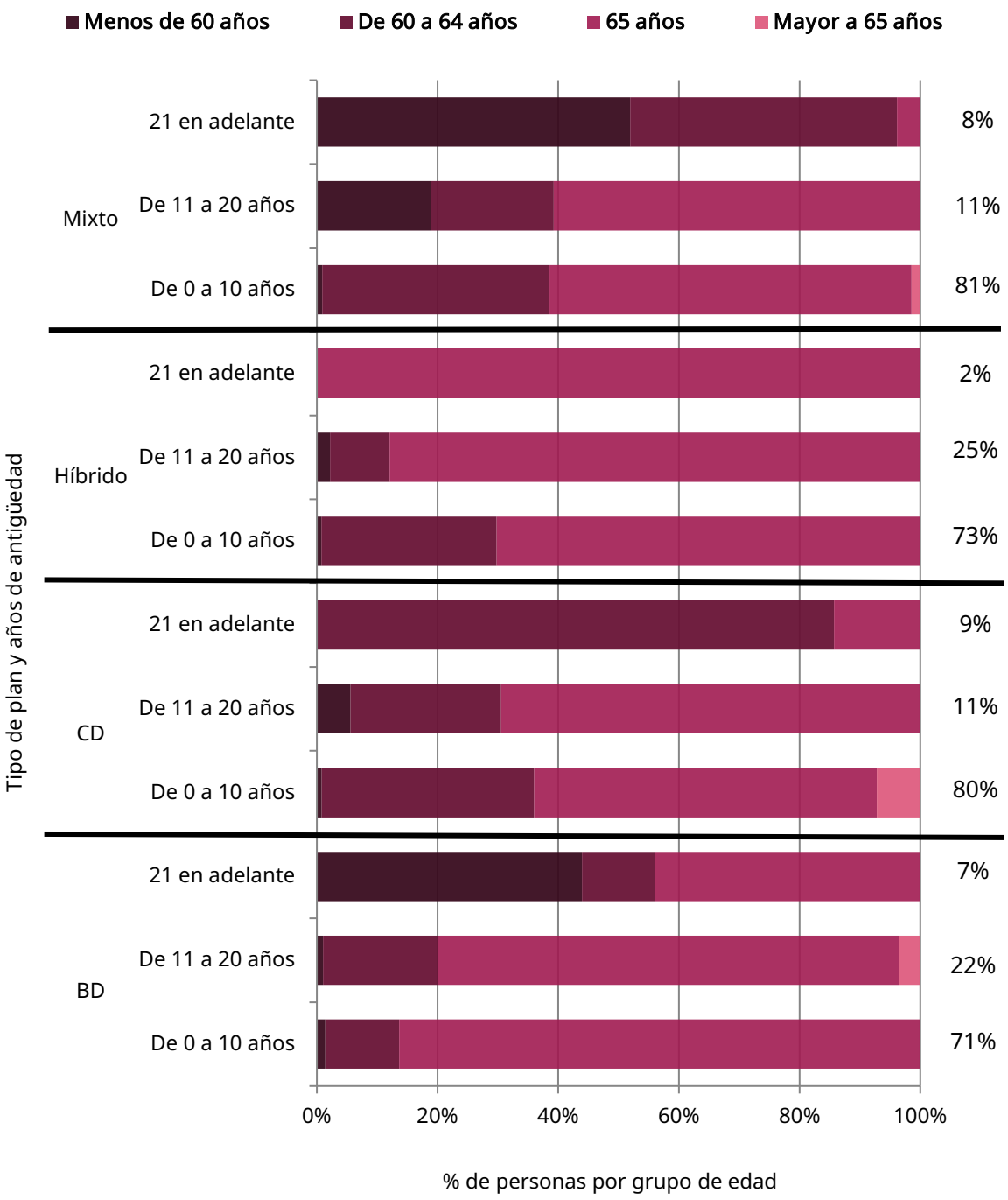
Figura V.2. Distribución del requisito único de edad para la jubilación normal



Por otro lado, existen diversas combinaciones de edad y antigüedad mínimas requeridas para la jubilación entre los 2,275 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.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

V.2. Jubilación anticipada

La mayoría de los planes vigentes registrados (87.5%) 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.

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 410 planes, de los cuales el 29% 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)

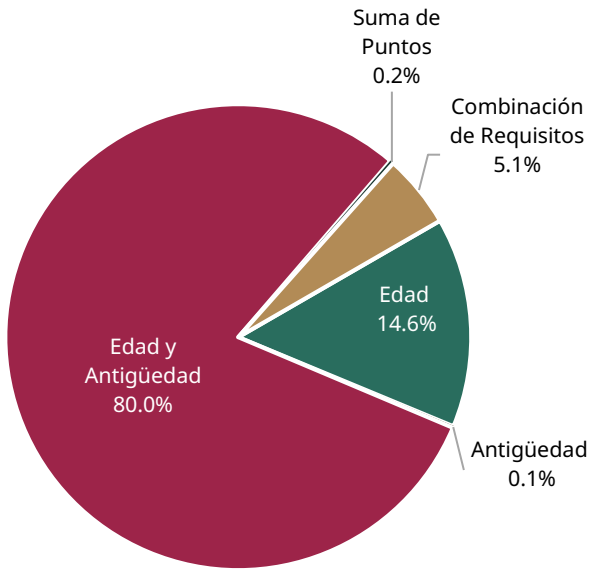
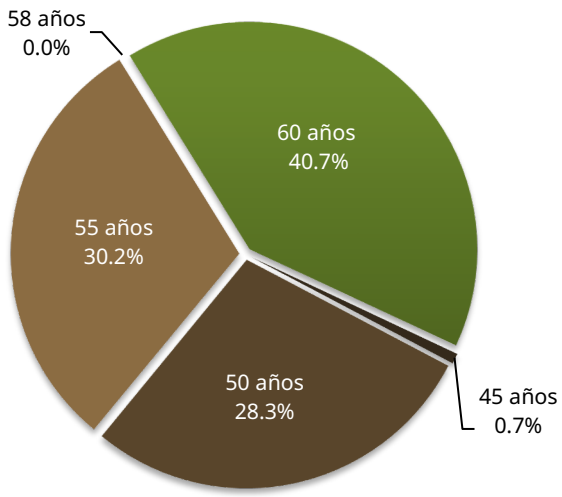
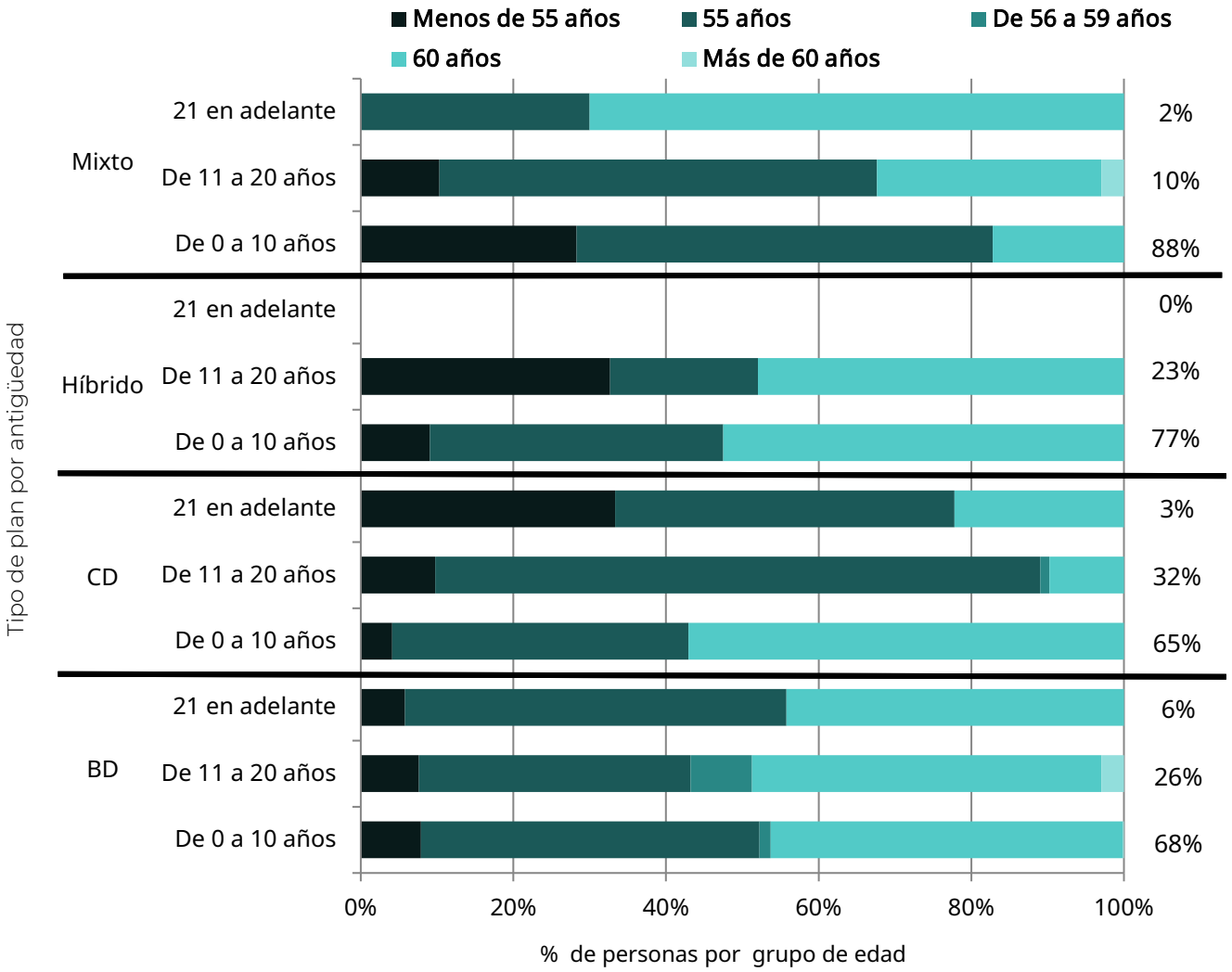


Figura V.5. Distribución del requisito único de edad
(Jubilación anticipada, cuando existe)



Asimismo, la Figura V.6 revela que existen diversas combinaciones de edad y antigüedad mínimas requeridas para la jubilación anticipada entre los 2,248 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 (2,020 planes) o por invalidez (1,996 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 en los que menos beneficios adicionales se ofrecen. 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	72.7%	12.7%	25.5%	15.9%
Sí otorga	27.3%	87.3%	74.5%	84.1%
a. Sin requisitos	76.1%	87.0%	77.4%	85.1%
b. Con requisitos	23.9%	13.0%	22.6%	14.9%

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

Beneficio por invalidez	Beneficio Definido	Contribución Definida	Híbrido	Mixto
No otorga	74.1%	12.9%	25.7%	16.5%
Sí otorga	25.9%	87.1%	74.3%	83.5%
a. Sin requisitos	61.6%	86.2%	76.6%	84.1%
b. Con requisitos	38.4%	13.8%	23.4%	15.9%

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	205	929	1,134
Contribución Definida	32	410	442
Híbrido	39	513	552
Mixto	70	1,016	1,086
Total	**346**	**2,868**	**3,214**

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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 87 de los planes vigentes registrados proporcionan este beneficio, la mayoría de los cuales realiza contribuciones adicionales hasta por un periodo de 5 años (75.9% del total de estos), como se ve en la Tabla V.4.

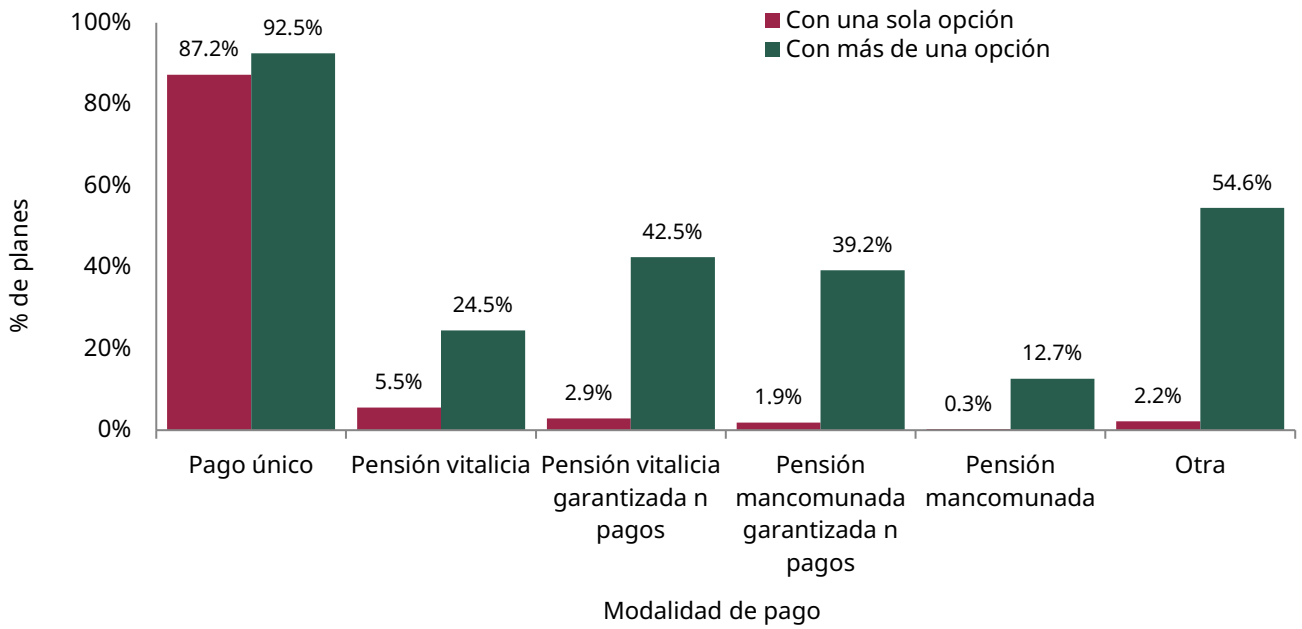
Tabla V.4. Periodo máximo que considera el beneficio puente

Años	Planes que lo ofrecen	Porcentaje del total
1	1	1.1%
2	5	5.7%
3	1	1.1%
5	66	75.9%
10	13	14.9%
20	1	1.1%

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, entre otras, 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 solo poseen una opción de pago (1,170 planes) o de los que reportan contar con más de una opción (1,733).

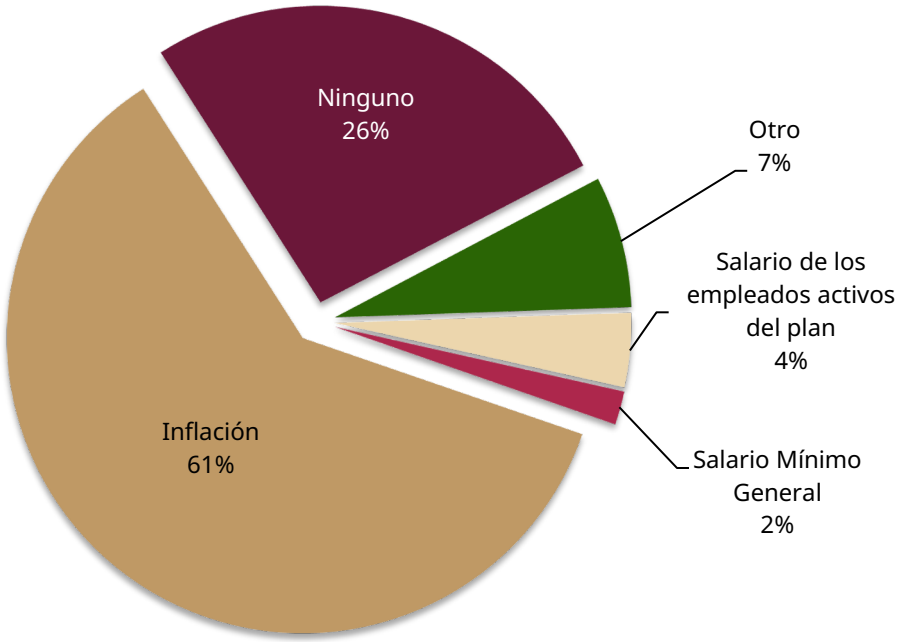
Figura V.7. Opciones de pago del beneficio que ofrecen los planes[16]



Los planes que tienen disponibles 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 ajusta los montos a entregar.

[16] 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.

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



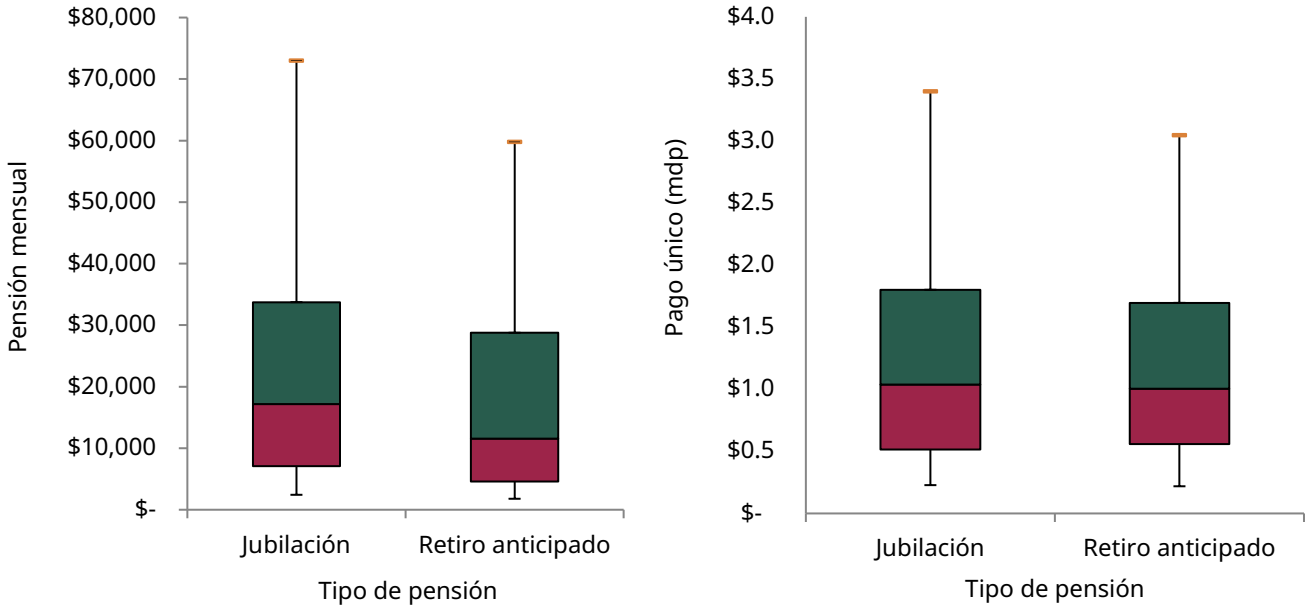
V.7. Nivel de los beneficios

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 2025, 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 $17,179.01 mensuales, mientras que para retiro anticipado es de $11,557.35. Por su parte, la mediana de un pago único (promedio) se ubica en $1 millón tanto para jubilación, como para retiro anticipado[17].

[17] Para tener una idea de lo que estos montos significan en términos de pensión, si se toma como supuesto un pago único de $1,000,000.00 que recibe un hombre de 65 años (sin beneficiarios), que busque adquirir una renta vitalicia, a una tasa de descuento de 6%, utilizando las *Tasas de Mortalidad de Activos para el Requerimiento de Capital de Solvencia* de la EMSSA 2015, recibiría una pensión mensual aproximada de $5,754.43. 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[18]
(Montos promedio por plan)

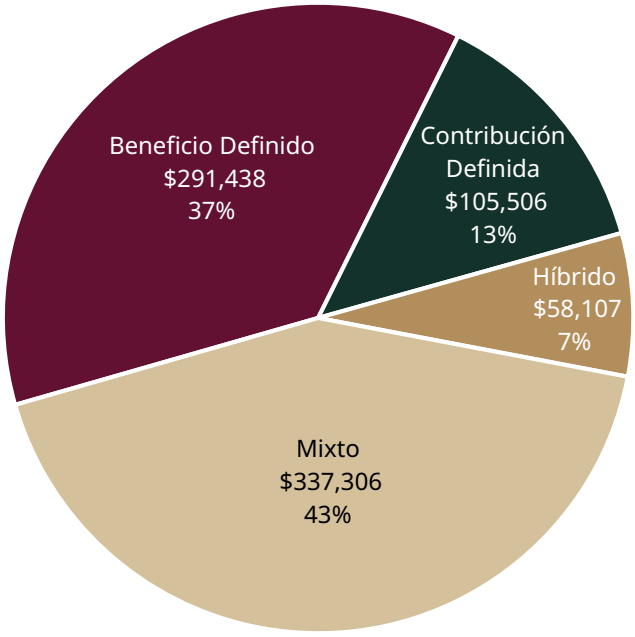


V.8. Fondos, contribuciones y beneficios pagados

El total de recursos financieros que administran los planes registrados ante la CONSAR asciende a 792,356.90 millones de pesos, lo que representa aproximadamente 2.2% del Producto Interno Bruto[19]. La Figura V.11 muestra el monto total de dichos recursos desagregados por tipo de plan, donde se observa que menos de la mitad de los recursos (42.6%) pertenecen a planes de Mixtos, seguidos en cantidad por los planes de tipo Beneficio Definido (36.8%).

[18] Se eliminaron valores atípicos para fines ilustrativos.
[19] De acuerdo con el INEGI, el PIB promedio para 2025 a precios corrientes fue de 35,301,585.10 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 56.4% 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				
	Beneficio Definido	Contribución Definida	Híbrido	Mixto	Total
BD	$291,438	$0	$14,803	$140,664	**$446,905**
CD (Empresa)	$0	$93,653	$29,157	$167,540	**$290,349**
CD (Trabajador)	$0	$11,769	$14,144	$28,748	**$54,662**
Aportación voluntaria (adicional del trabajador)	$0	$84	$3	$353	**$441**
Total	**$291,438**	**$105,506**	**$58,107**	**$337,306**	**$792,357**

V.9. Contribuciones y salidas de los fondos

Durante 2025 se realizaron aportaciones por 48,720 millones de pesos (la mayoría a esquemas de CD), de los cuales, las empresas aportaron el 77.8%. Por su parte, en el mismo año, los fondos de pensiones erogaron 67,205 millones de

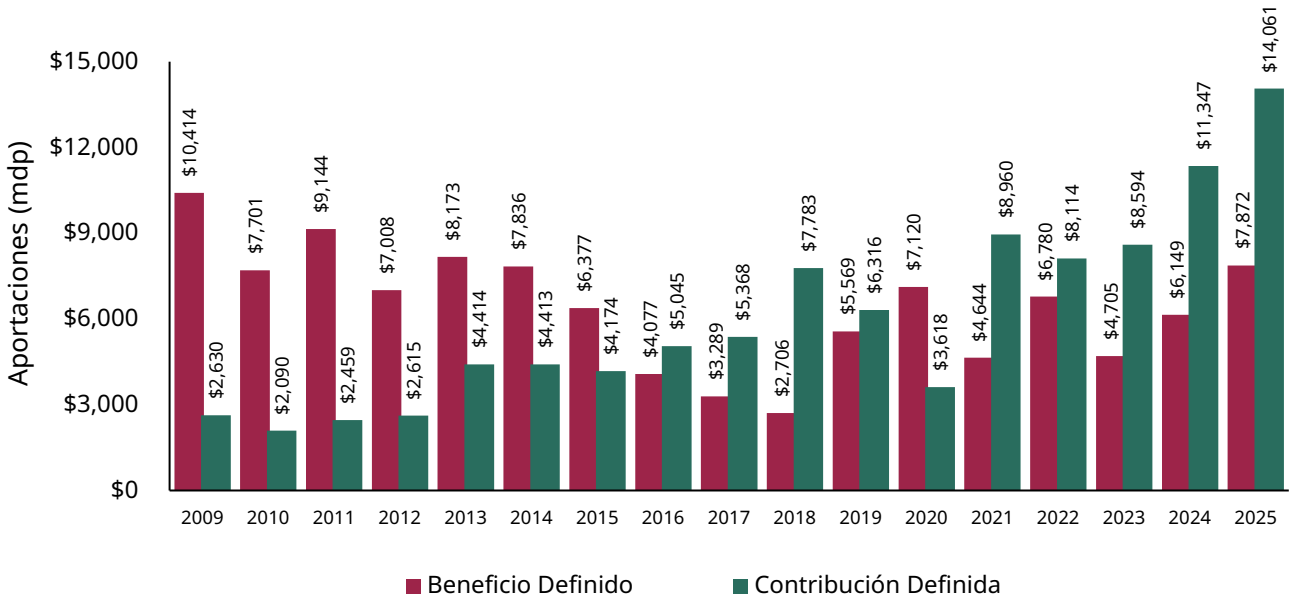
pesos, la mayoría (69.6%) correspondiente a fondos de BD. La información relativa a contribuciones y salidas de los fondos para los planes vigentes registrados se resume en la Tabla V.6.

Tabla V.6. Contribuciones y pagos de los fondos por tipo de fondo durante 2025[20]

Concepto	Fondo de BD		Fondo de CD		Total	
	Planes	Monto ($)	Planes	Monto ($)	Casos	Monto ($)
Contribuciones de las empresas	578	$12,608	1,771	$25,278	2,349	$37,886
Contribuciones de los trabajadores	-	-	1,547	$10,834	1,547	$10,834
Contribuciones totales	**578**	**$12,608**	**3,318**	**$36,113**	**3,896**	**$48,720**
Pagos totales	**761**	**$46,796**	**1,254**	**$20,409**	**2,015**	**$67,205**

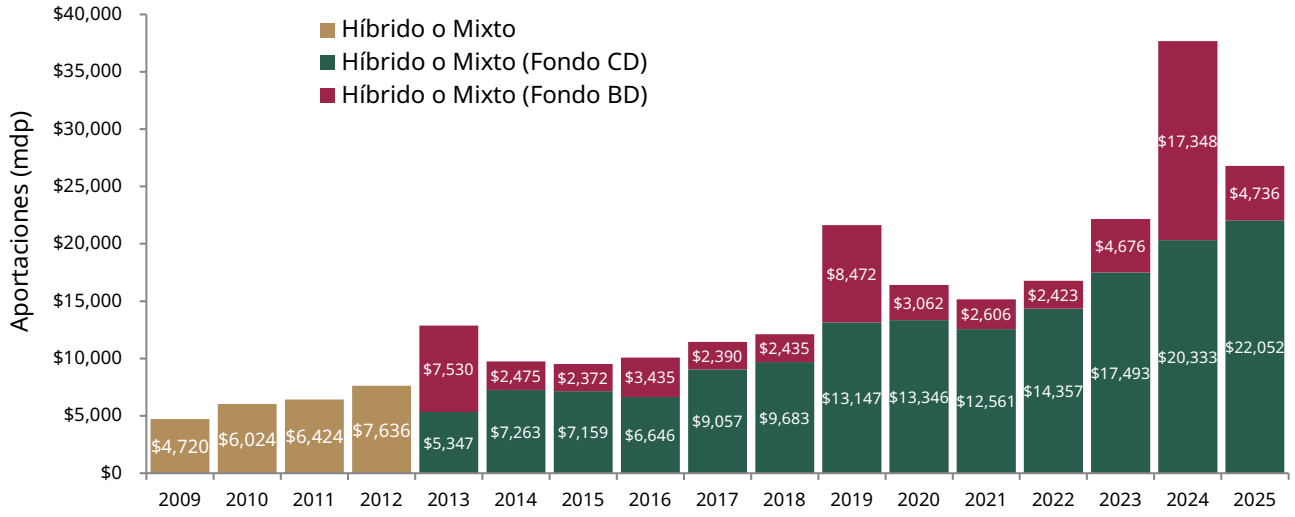
En las Figuras V.11 y V.12 se muestra el comportamiento de las aportaciones que han realizado los planes en los últimos años, distinguiendo por tipo de plan. En lo que respecta a los planes Híbridos y Mixtos, sólo se dispone de la desagregación por tipo de fondo, CD o BD, a partir de 2014 (dichos planes 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



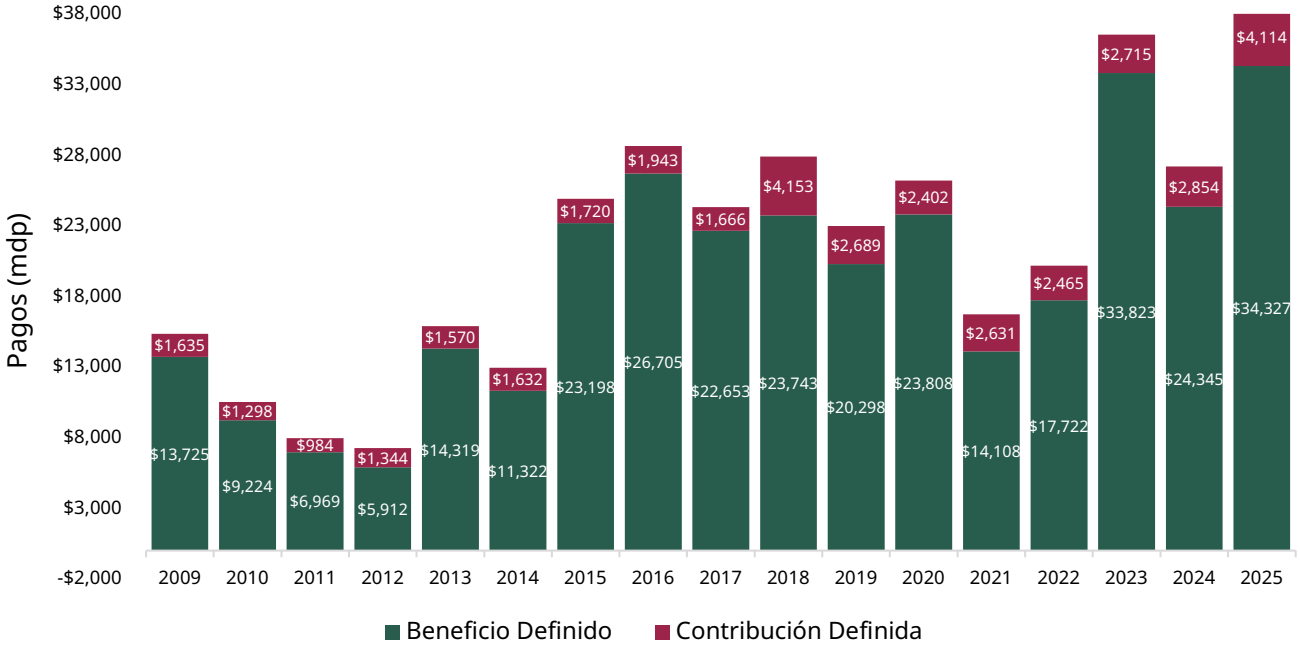
[20] Se eliminaron los datos de contribuciones pequeñas o inconsistentes.

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



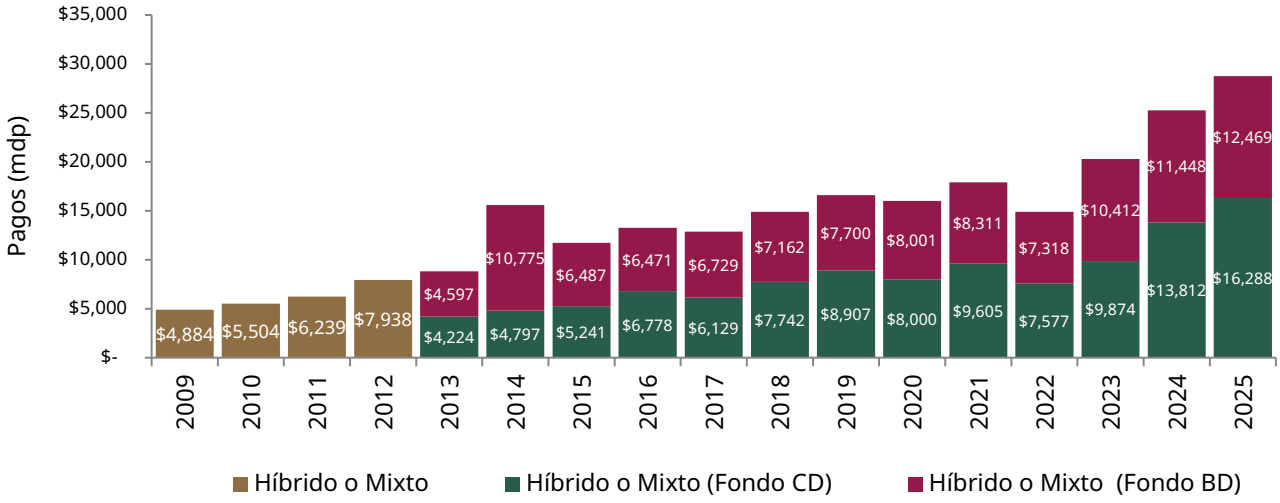
Por contraparte, en las Figuras V.13 y V.14 se muestra el comportamiento de los pagos (salidas de los fondos) que han realizado los planes en los últimos años, distinguiendo por tipo de plan. Las mismas salvedades que se expresaron en el caso de las aportaciones aplican para los pagos.

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



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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



VI. Política de inversión

VI.1. Administrador y gobierno corporativo

El 86.5% (2,779) 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 así como 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)

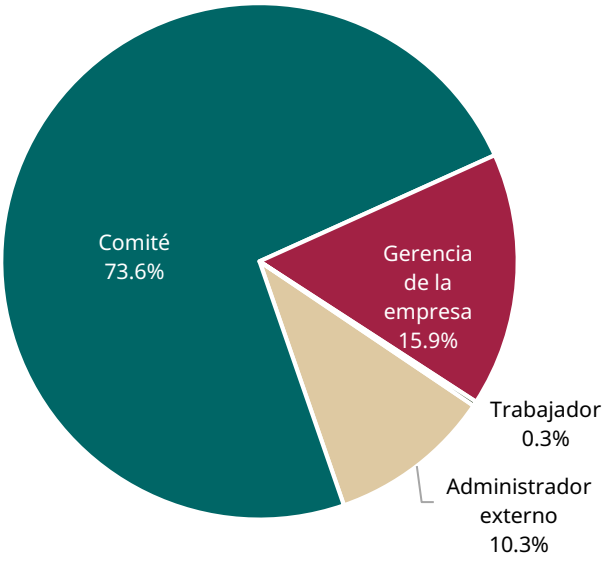
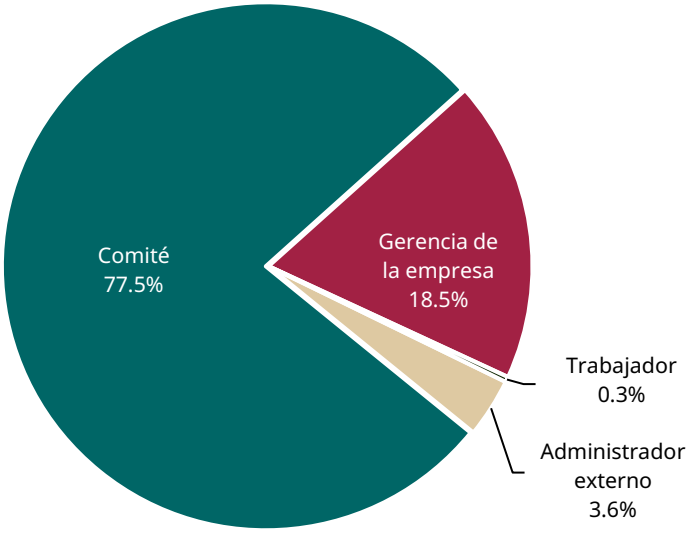


Figura VI.2. Ente que aprueba la política de inversión (Porcentaje del total de planes con fondo)



Otro aspecto relevante es quién administra los recursos financieros del plan, ya que existe una variedad de acuerdos. 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 solicitadas, 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 Otros, donde se incluyen asesores independientes, fiduciarios, entre otras figuras.

Figura VI.3. Administrador del Plan por número de planes

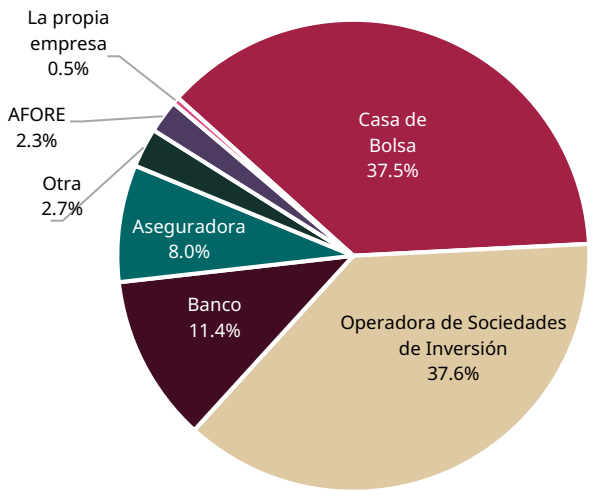
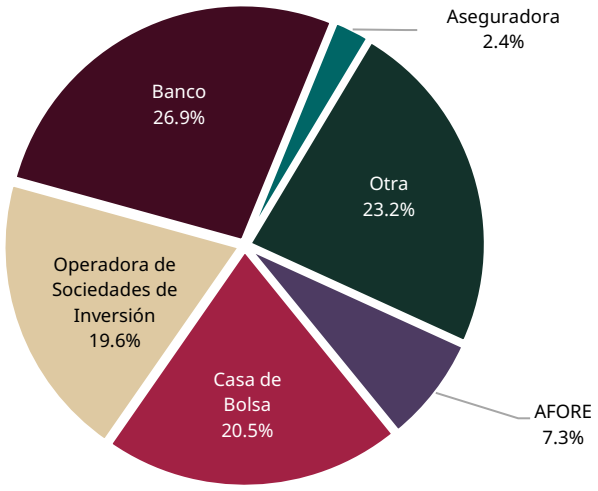


Figura VI.4. Recursos en cada tipo de administrador



Por otro lado, el 57.3% 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 83.3% 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 (74.5%) y sus recursos (39.6%) se invierten mediante un Fondo de Inversión o un contrato de Intermediación Bursátil. También resalta el poco uso de las AFORE y SIEFORE como administradores, así como de los vehículos de inversión.

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	$ 313,397	39.6%	2,069	74.5%
Fondo propio del fideicomiso	$ 401,002	50.6%	513	18.5%
Otro	$ 20,139	2.5%	134	4.8%
SIEFORE	$ 57,819	7.3%	63	2.3%
Total	**$ 792,357**	**100.0%**	**2,779**	**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. El 40.4% de los planes reporta haber elegido el prestigio como principal factor de elección, seguido de los servicios ofrecidos. Otro criterio importante fue los rendimientos obtenidos en el pasado, mientras que el criterio menos relevante fue las comisiones y la pertenencia al mismo grupo empresarial o financiero, 2.5% y 6.9%, respectivamente, según reportan los planes.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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	40.4%	13.2%	0.0%	7.6%
Recomendación de un tercero	18.2%	8.9%	0.3%	28.4%
Rendimientos obtenidos en el pasado	14.5%	37.9%	0.0%	13.0%
Comisiones	2.5%	12.4%	0.0%	12.8%
Servicios ofrecidos	19.7%	19.1%	0.1%	12.1%
Pertenencia al mismo grupo empresarial/financiero de la empresa	6.9%	1.3%	0.8%	62.8%
Otros	4.1%	0.0%	0.0%	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. 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, entre otros activos. 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

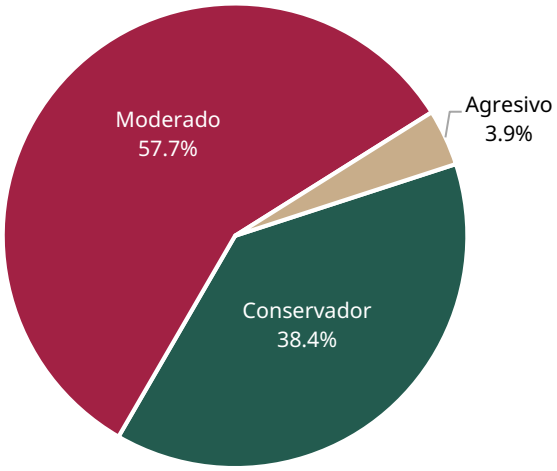
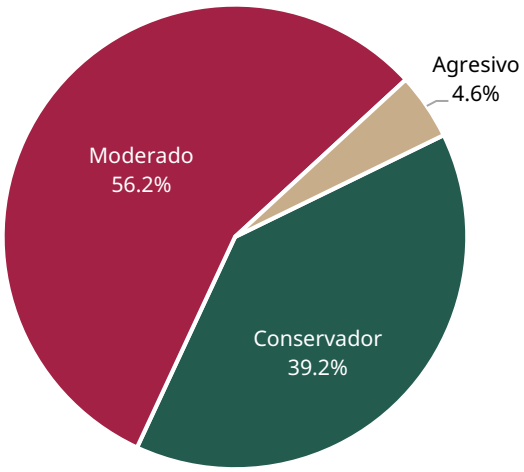


Figura VI.6. Perfil del fondo, por cantidad de recursos administrados



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 29.1% de los planes que declaran administrar sus activos con un horizonte temporal mayor a este umbral, gestionan más de una tercera parte (41.9%) de los activos totales.

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

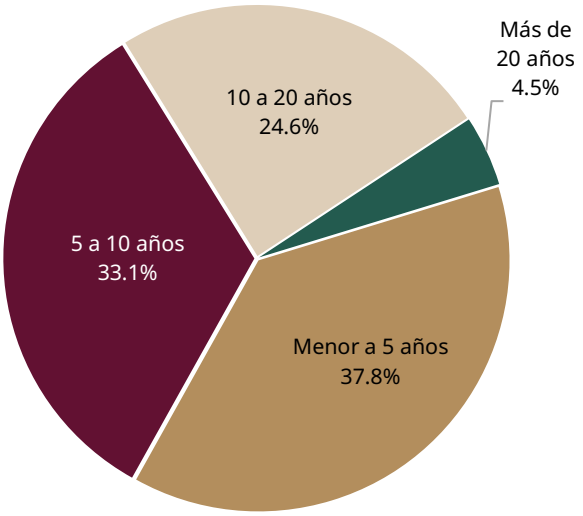
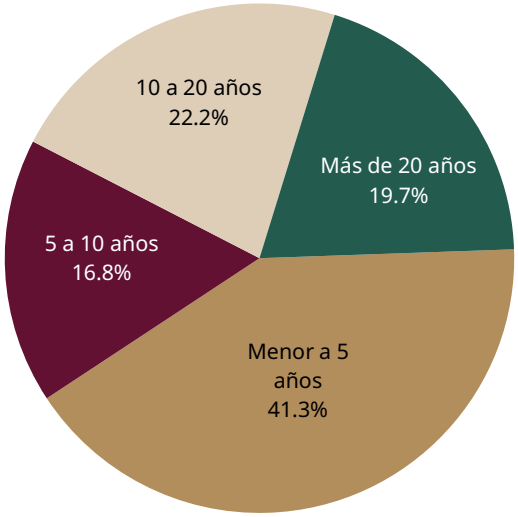
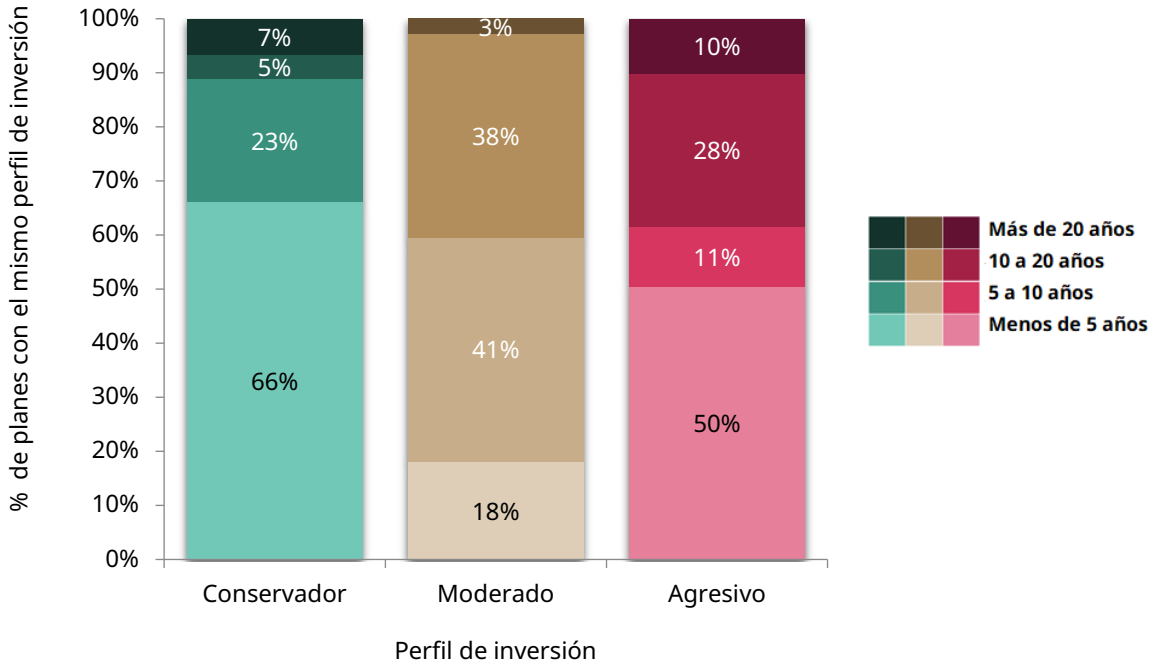


Figura VI.8. Horizonte de inversión, por cantidad de recursos administrados



Cabe destacar la notoria relación que existe entre los perfiles de mayor riesgo y 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.

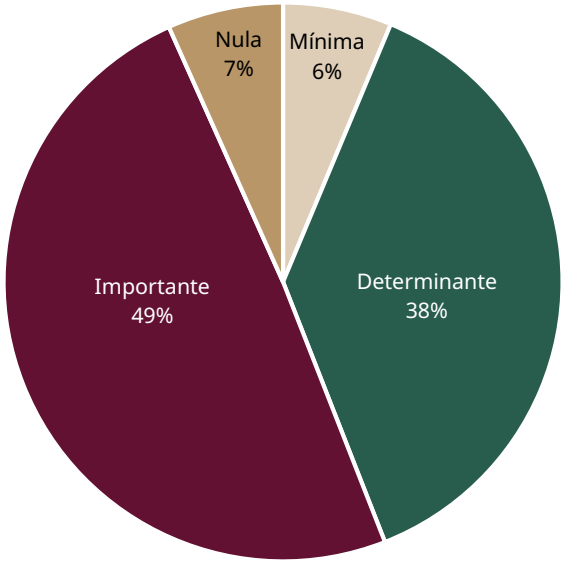
Figura VI.9. Relación entre el perfil y el horizonte de inversión



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

El 93.3% de los planes afirma que la empresa tiene algún tipo de 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 los límites de inversión las políticas establecidas más comunes [21].

[21] 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. En otras palabras, la política de inversión 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* o cartera parámetro, 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)

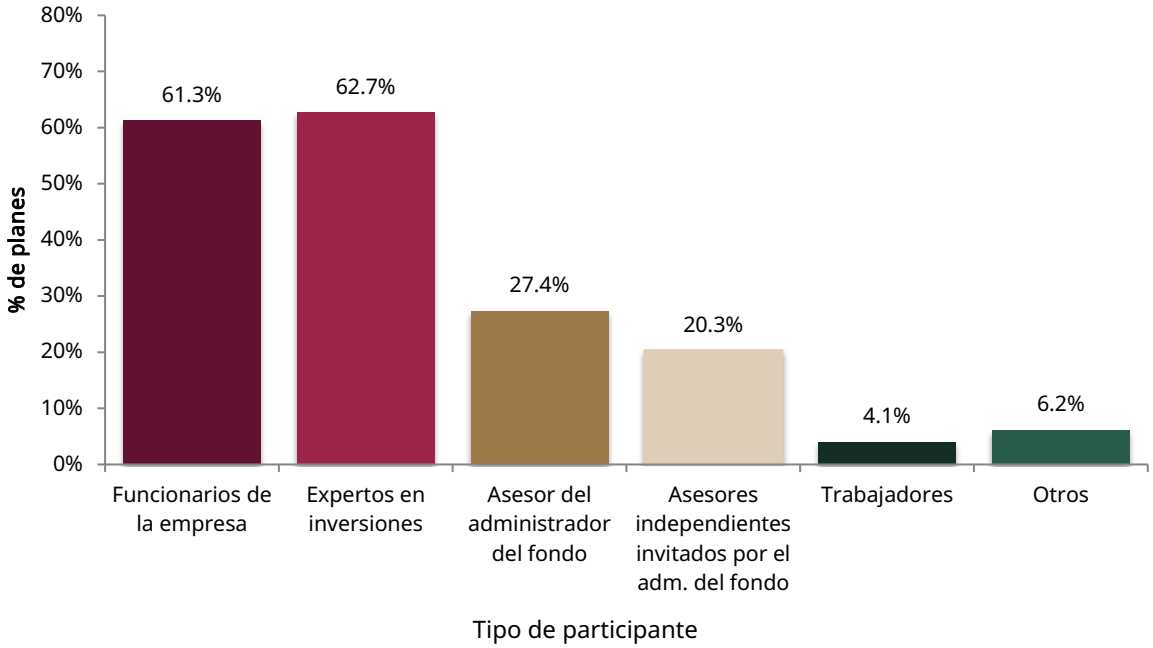
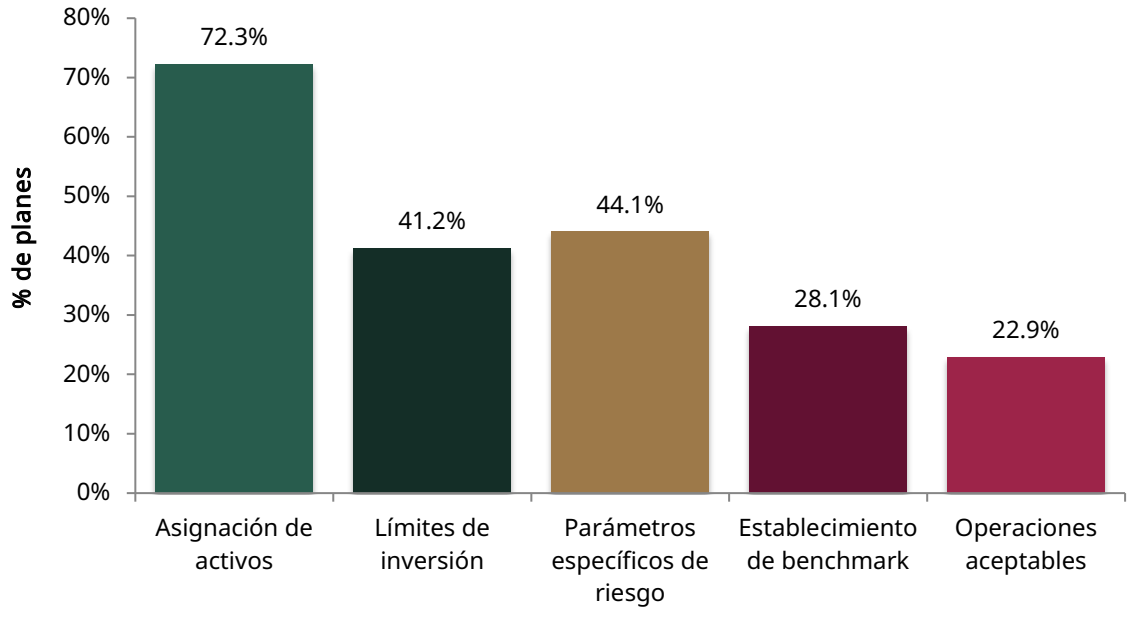


Figura VI.12. Elementos definidos por la política de inversión
(Porcentaje de planes)



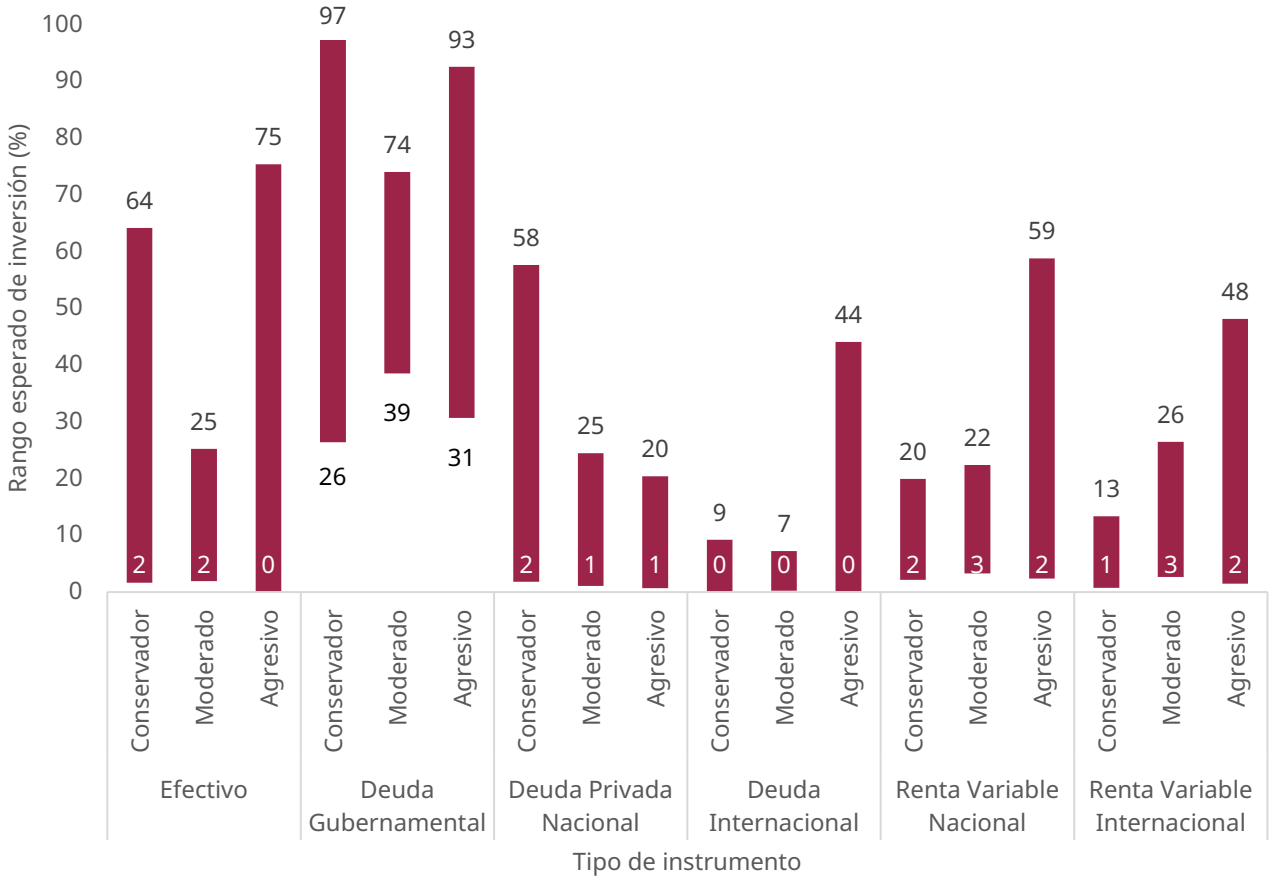
Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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 asignanciones de activos en renta variable nacional o extranjera y mayores límites 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)



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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 10.1% 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	95.8%
Riesgo de liquidez	72.7%
Riesgo de crédito	69.9%
Ninguno	5.9%
Otros	10.1%

Un pequeño conjunto de planes presenta un régimen de inversión más sofisticado. Por ejemplo, 389 planes tienen permitido invertir en el extranjero; entre las opciones más comunes se encuentran los fondos globales, los mercados desarrollados (como EE.UU. y Europa) y los mercados emergentes; 217 planes tienen permitido invertir en divisas; el Dólar se incluye en las opciones de inversión del 96.8% de estos planes; 73 planes tienen permitido invertir en instrumentos derivados, sujetándose algunos de estos (59%) a límites específicos (con criterios como el VaR o CVaR).

Asimismo, 636 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%	22%
1-5%	19%	20%	14%
5-10%	45%	47%	53%
10-50%	4%	2%	5%
50-100%	8%	11%	7%
Planes que establecen límite	**548**	**519**	**496**

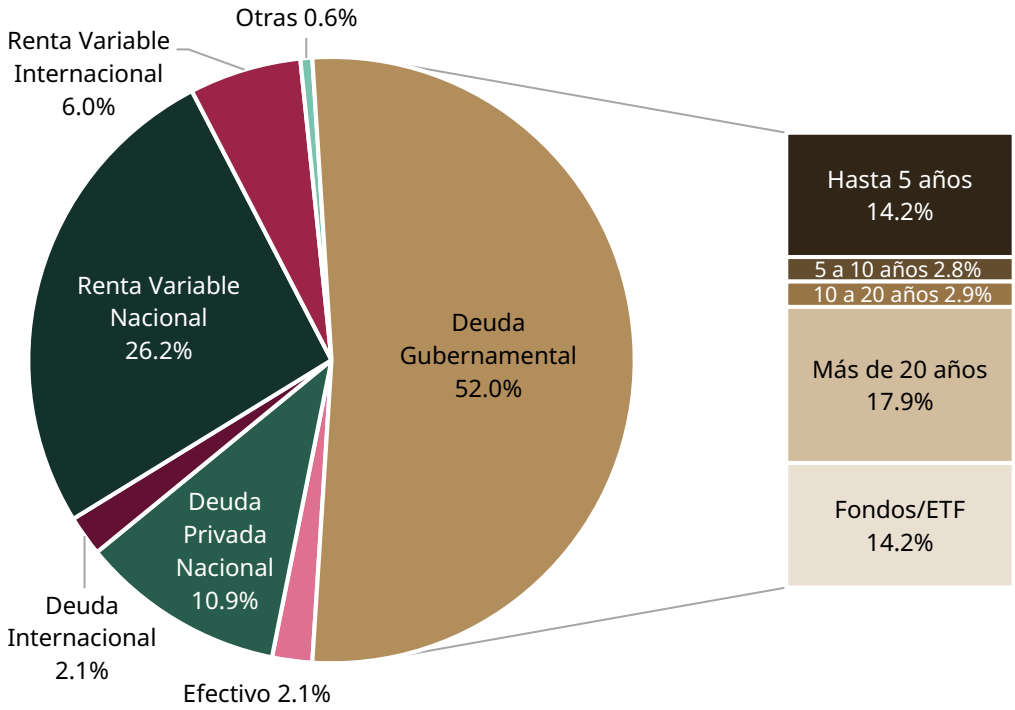
VI.4. Cartera

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 (52%) está invertido en instrumentos del gobierno federal, a diversos plazos.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

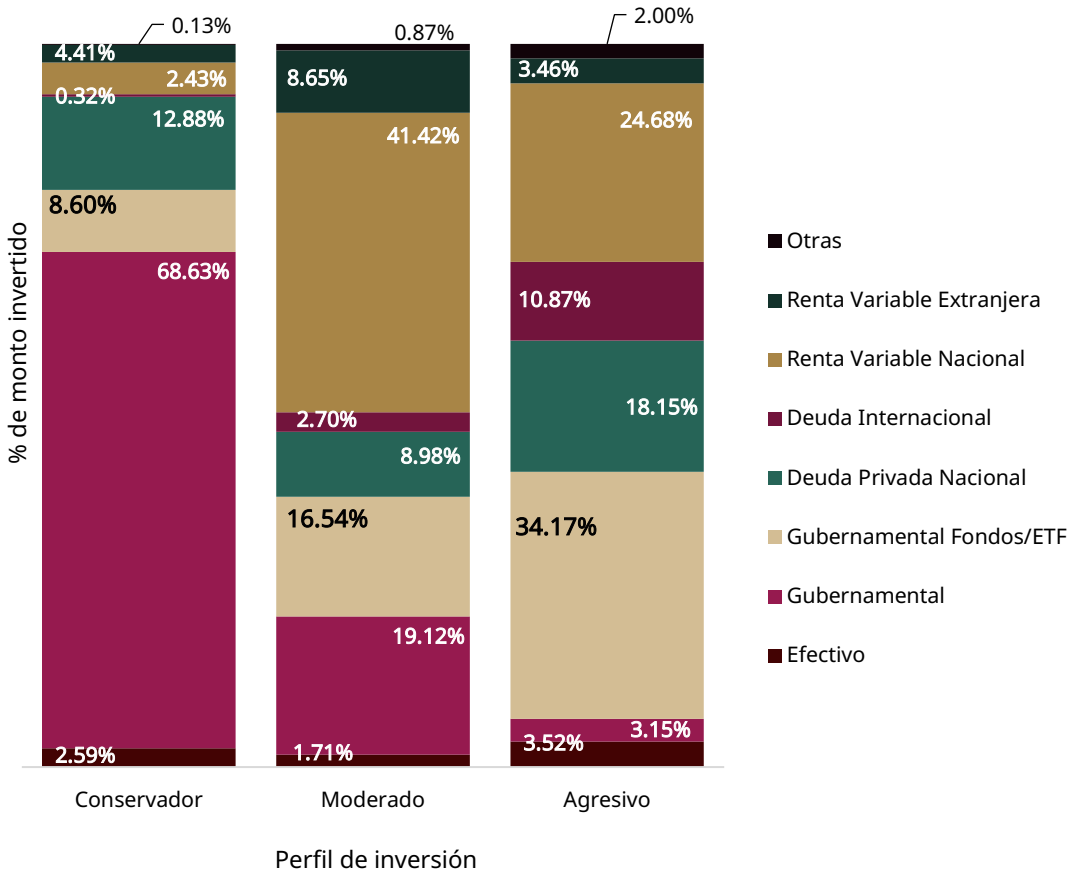
Existe un fuerte sesgo hacia la inversión en el mercado nacional, el 26.2% de la cartera se invierte en renta variable nacional y solo 6.0% en renta variable extranjera; por su parte, el 10.9% se invierte en deuda privada nacional y apenas 2.1% en deuda internacional. Destaca la inversión del 17.9% en 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.

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



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 77.24% en deuda gubernamental, predominantemente de largo plazo, mientras que moderados y agresivos invierten 35.67% y 37.33%, 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.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	916	35.3%
Se desconoce	72	2.8%
Un agente independiente del fiduciario	813	31.4%
Un agente dependiente del fiduciario	274	10.6%
Otro	518	20.0%
Total	**2,593**	**100%**
Método de valuación	Planes	Porcentaje
A precios de mercado	2,442	94%
Precios teóricos	14	1%
Se desconoce	96	4%
Valor contable	9	0%
Otro	32	1%
Total	**2,593**	**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 7.5%, que ajustado con inflación resultó en términos reales en 3.4%.

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	10.0%	6.2%	7.5%	3.4%
3 años	10.8%	5.5%	8.9%	3.9%
5 años	8.8%	2.5%	7.5%	2.0%

Sin embargo, no todos los fondos obtienen los mismos rendimientos. Las distribuciones de los rendimientos nominales y reales, para los distintos plazos mencionados, se muestran 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 que obtiene rendimientos por encima de los demás.

Figura VI.16. Distribución de los rendimientos nominales obtenidos por los planes, distintos periodos[22]

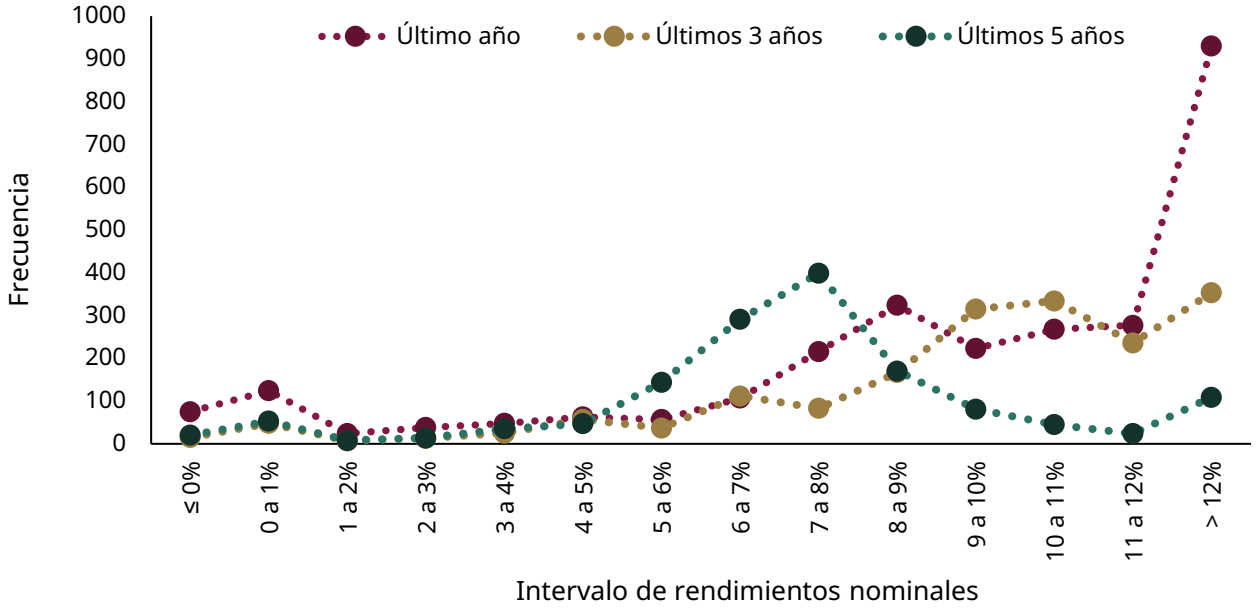
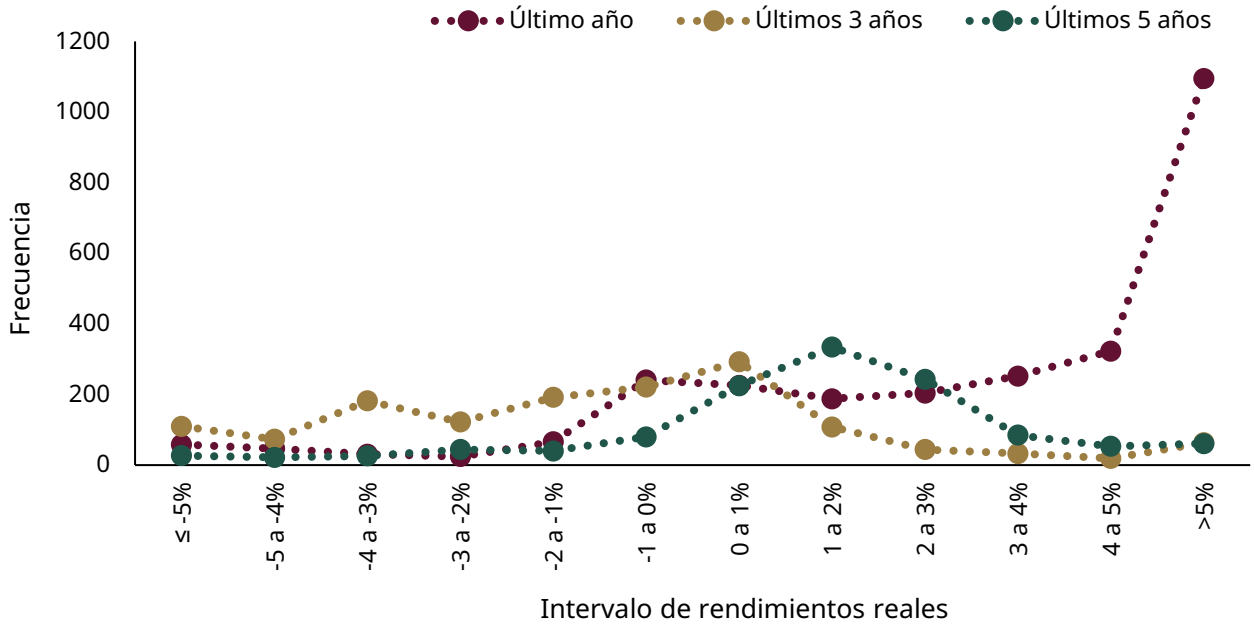


Figura VI.17. Distribución de los rendimientos reales obtenidos por los planes, distintos periodos[23]



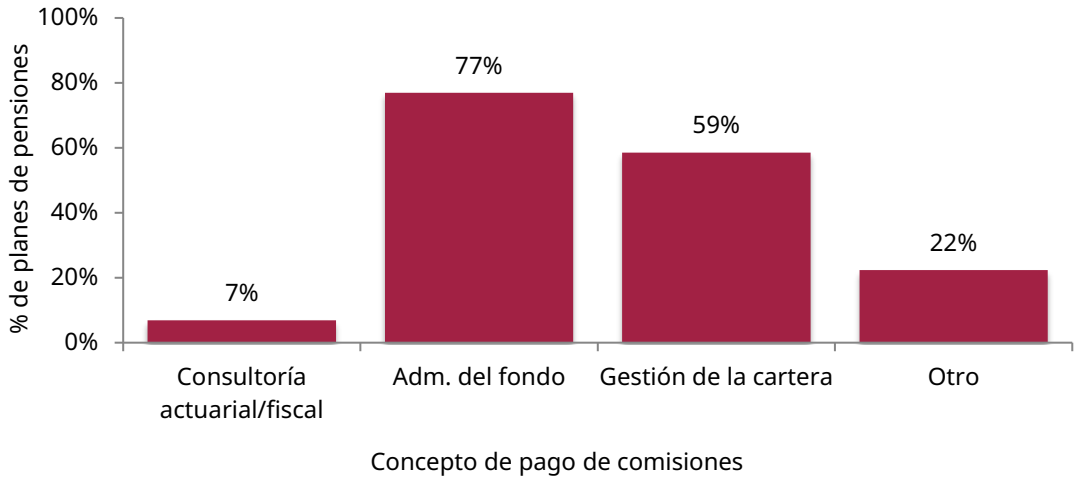
[22] 2,774 planes reportaron rendimientos nominales del último año, 1,802 para los últimos 3 años y 1,440 para los últimos 5 años.
[23] 2,775 planes reportaron rendimientos reales del último año, 1,802 para los últimos 3 años y 1,440 para los últimos 5 años.

Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

VI.6. Comisiones pagadas

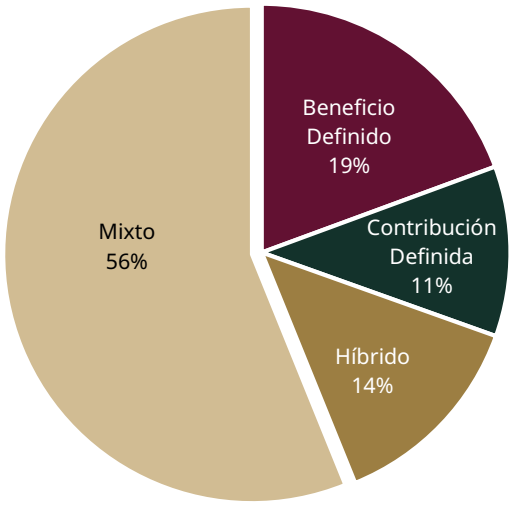
Los planes deben pagar comisiones por distintos servicios necesarios para sus operaciones, por conceptos tales como la administración del fondo, la gestión de la cartera, la consultoría actuarial, entre otros. Los planes registrados reportaron haber pagado un total de 1,477.02 millones de pesos en comisiones durante 2025. 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 77% 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 56.1% del pago total de comisiones fue realizado por los planes de tipo Mixto, seguido en magnitud por los planes de BD con el 19.4%, tal como lo ilustra la Figura VI.19.

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



Camino a Sta. Teresa No. 1040 piso 2, Col. Jardines en la Montaña, CP. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel: (55) 1328 5000 www.gob.mx/consar

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 reemplazo esperada. Sin embargo, relativamente pocos planes entregan información al afiliado; la Tabla VI.7 muestra que sólo el 41.1% de los planes proporcionan información relativa a los rendimientos del fondo y solo el 38.6% de la posición de la cartera. Por otro lado, la Tabla VI.8 revela que, de los planes que entregan información, poco más 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	41.1%
Posición de la cartera	38.6%
Otra	18.4%
Ninguna	1.8%

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	31.9%
En línea	53.7%
Otra	3.9%
Anual	3.7%
Trimestral	4.3%
Semestral	2.5%



VII. Observaciones finales

Los resultados del registro 2026 muestran, en términos generales, estabilidad en el número de Planes de Pensiones de Registro Electrónico. Después de un periodo de crecimiento sostenido, el número de planes registrados presenta una variación marginal respecto del año anterior. Esta estabilidad, sin embargo, no implica que el sistema permanezca sin cambios. La evolución histórica de los planes muestra una transformación gradual en su composición, con una mayor presencia de esquemas que incorporan componentes de Contribución Definida, particularmente entre los planes establecidos en años más recientes. Al mismo tiempo, los esquemas de Beneficio Definido continúan teniendo una presencia importante, tanto de manera independiente como en combinación con esquemas de Contribución Definida.

Un segundo elemento que comienza a adquirir relevancia es la maduración gradual de los planes ocupacionales. La población cubierta continúa estando constituida predominantemente por trabajadores activos, por lo que la etapa de acumulación seguirá siendo central durante los próximos años. No obstante, el crecimiento de la población pensionada y la reducción gradual de la relación entre trabajadores activos y pensionados muestran que la etapa de desacumulación comienza a adquirir un mayor peso dentro del sistema. Esta evolución es consistente con la mayor antigüedad de una parte importante de los planes y con el proceso de envejecimiento de la población. Si bien estos cambios todavía no representan una transición generalizada hacia una etapa de desacumulación, anticipan una importancia creciente de la administración de los recursos y del pago de los beneficios en los próximos años.

Por otra parte, la información del SIREPP confirma que la cobertura de los planes ocupacionales continúa concentrada en determinados segmentos del mercado laboral. Los trabajadores afiliados presentan, en promedio, mayores niveles salariales y una mayor densidad de cotización que el conjunto de trabajadores activos del SAR. Esta característica es consistente con una mayor presencia de los planes en empresas grandes y entre trabajadores con mayor estabilidad laboral. En consecuencia, los planes de pensiones constituyen un mecanismo relevante de ahorro complementario para el retiro, aunque su cobertura continúa siendo diferenciada entre los distintos segmentos del mercado laboral. Esta característica representa uno de los principales retos para una eventual expansión de los mecanismos de ahorro ocupacional hacia trabajadores actualmente menos representados.

En los esquemas de Contribución Definida se observa, asimismo, una participación significativa de los trabajadores en el financiamiento de su ahorro complementario. La utilización de mecanismos de aportaciones incentivadas y la presencia de aportaciones realizadas por los propios trabajadores muestran que, en una parte importante de estos planes, la formación del ahorro para el retiro constituye una responsabilidad compartida entre trabajadores y empresas. Esto pone de relieve la importancia de los incentivos al ahorro y del diseño de los planes para favorecer una participación sostenida de los trabajadores durante su vida laboral.

La mayor participación del trabajador en el financiamiento de su ahorro complementario también hace más relevante la calidad de la información que recibe. Sin embargo, la información reportada por los planes muestra un área de oportunidad en este aspecto: menos de la mitad proporciona a sus afiliados información sobre el rendimiento del fondo o sobre la posición de la cartera. Fortalecer la información disponible para los trabajadores permitiría una participación más informada y favorecería una mayor comprensión de los beneficios, costos y resultados de los planes, particularmente en aquellos esquemas en los que el trabajador realiza aportaciones o participa directamente en la acumulación de recursos.





La información disponible también muestra que, conforme los planes acumulan recursos y una parte de ellos comienza gradualmente a entrar en la etapa de pago de beneficios, adquieren mayor importancia la suficiencia, administración e inversión de los recursos que respaldan las obligaciones pensionarias. Esta dimensión resulta particularmente relevante para los esquemas de Beneficio Definido, en los que la administración debe considerar las obligaciones actuales y futuras derivadas de los beneficios comprometidos. En los próximos años, el seguimiento conjunto de los niveles de fondeo, las aportaciones, los rendimientos y los pagos permitirá observar con mayor claridad cómo evolucionan los planes a medida que una mayor proporción de sus participantes alcance las condiciones para recibir sus beneficios.

Finalmente, los resultados del registro 2026 se presentan en un contexto de fortalecimiento del marco regulatorio aplicable a los Planes de Pensiones de Registro Electrónico. Las modificaciones a las Disposiciones publicadas en noviembre de 2025 incorporaron mayores elementos de trazabilidad, coordinación interinstitucional y control del cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social. Algunas de estas medidas, en particular las relativas a la opinión de cumplimiento, comenzaron a ser aplicables a partir de junio de 2026. Por ello, los resultados de este reporte constituyen una referencia para evaluar en ejercicios posteriores la evolución de los planes bajo este nuevo marco de supervisión.

El registro 2026 muestra un sistema que se mantiene estable en su dimensión, pero que continúa evolucionando en sus características y necesidades. La acumulación de recursos y la cobertura de trabajadores siguen siendo los elementos centrales de los planes ocupacionales, al tiempo que comienzan a adquirir mayor relevancia las necesidades asociadas a la etapa de desacumulación, al pago de beneficios y a la administración de las obligaciones de largo plazo. El fortalecimiento del marco regulatorio acompaña esta evolución y establece nuevas condiciones para la supervisión de los planes y de los patrones que los patrocinan.





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 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLANES DE PENSIONES POR TIPO DE PLAN Y POR FECHA DE INSTALACIÓN 9
FIGURA I.5 CAUSAS POR LAS CUALES FUERON CERRADOS LOS PLANES 10
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 11
FIGURA II.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CUBIERTA POR LOS PLANES POR ESTADO DE ACTIVIDAD 12
FIGURA II.2. RELACIÓN DE TRABAJADORES ACTIVOS Y PENSIONADOS 13
FIGURA II.3. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE TRABAJADORES POR TIPO DE PLAN 13
FIGURA II.4. PORCENTAJE DE PLANES POR COBERTURA DE SINDICALIZACIÓN 14
FIGURA II.5.PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE SE AFILIAN AL PLAN 14
FIGURA II.6. COBERTURA DE LOS PLANES POR TIPO DE OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR 15
FIGURA II.7. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS EN LOS PLANES 16
FIGURA II.8. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS EN LOS PLANES 16
FIGURA II.9. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE PARTICIPANTES ACTIVOS POR GÉNERO 17
FIGURA II.10. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS PENSIONADOS POR LOS PLANES 17
FIGURA II.11. DISTRIBUCIÓN POR SALARIO Y POR GENERACIÓN DE LOS PARTICIPANTES ACTIVOS 19
FIGURA II.12. COBERTURA DE LOS PLANES OCUPACIONALES PARA LOS TRABAJADORES ACTIVOS 20
FIGURA II.13. DISTRIBUCIÓN POR DENSIDAD DE COTIZACIÓN AL INTERIOR DE CADA RANGO SALARIAL 21
FIGURA II.14. DISTRIBUCIÓN POR RANGO SALARIAL 21
FIGURA II.15. DISTRIBUCIÓN POR DENSIDAD DE COTIZACIÓN AL INTERIOR DE CADA RANGO SALARIAL 21
FIGURA II.16. DISTRIBUCIÓN POR RANGO SALARIAL 21
FIGURA II.17. DENSIDAD DE COTIZACIÓN POR RANGO SALARIAL 22
FIGURA II.18. DISTRIBUCIÓN DE PLANES EN LA REPÚBLICA 23
FIGURA II.19. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES ACTIVOS EN LA REPÚBLICA 23
FIGURA II.20. PLANES PATROCINADOS POR EMPRESAS CON UNA CULTURA CORPORATIVA INTERNACIONAL 27
FIGURA III.1. VARIABLES QUE CONTEMPLA EL ESQUEMA DE CD COMO BASE DE LAS APORTACIONES 28
FIGURA III.2. ESQUEMAS DE APORTACIÓN DE CD 29
FIGURA III.3. LÍMITES MÍNIMOS EN LAS APORTACIONES INCENTIVADAS DEL TRABAJADOR 30
FIGURA III.4. LÍMITES MÁXIMOS DE APORTACIONES INCENTIVADAS PATRÓN – TRABAJADOR 31
FIGURA III.5. SISTEMA DE APORTACIONES FIJAS 32
FIGURA III.6. TRABAJADORES QUE REALIZARON AV EN ESQUEMAS DE CD POR RANGOS DE SALARIO MÍNIMO (SM) 32
FIGURA III.7. DISTRIBUCIÓN DE LOS REQUISITOS DE ANTIGÜEDAD EN LOS PLANES QUE OTORGAN DERECHOS ADQUIRIDOS 33
FIGURA IV.1. VARIABLES QUE CONTEMPLA EL PLAN COMO BASE DEL SALARIO PENSIONABLE 34
FIGURA IV.2. FÓRMULA PARA DETERMINAR EL SALARIO PENSIONABLE 35
FIGURA IV.3. TIPO DE BENEFICIO MÍNIMO DE LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD 36
FIGURA IV.4. TASA TÉCNICA DE DESCUENTO NOMINAL UTILIZADA 38
FIGURA IV.5. TASA TÉCNICA DE DESCUENTO REAL UTILIZADA 38
FIGURA IV.6. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA TASA DE DESCUENTO NOMINAL 38
FIGURA IV.7. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA TASA DE DESCUENTO REAL 38
FIGURA IV.8. INFLACIÓN UTILIZADA EN LA VALUACIÓN ACTUARIAL DE LOS PLANES VIGENTES REGISTRADOS 39



FIGURA IV.9. TASA DE INCREMENTO SALARIAL UTILIZADA EN LA VALUACIÓN ACTUARIAL DE LOS PLANES VIGENTES REGISTRADOS 39
FIGURA IV.10. TABLA DE MORTALIDAD UTILIZADA EN LA VALUACIÓN ACTUARIAL DE LOS PLANES CON ESQUEMA DE BD VIGENTES REGISTRADOS 40
FIGURA IV.11. TIPOS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS QUE RESPALDAN LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD 41
FIGURA IV.12. EVOLUCIÓN DEL PASIVO CONTINGENTE DE LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD 42
FIGURA IV.13. OBD Y NIVEL DE FONDEO DE LOS PLANES CON ESQUEMAS DE BD 43
FIGURA V.1. REQUISITOS DE JUBILACIÓN NORMAL 44
FIGURA V.2. DISTRIBUCIÓN DEL REQUISITO ÚNICO DE EDAD PARA LA JUBILACIÓN NORMAL 44
FIGURA V.3. COMBINACIÓN DE REQUISITOS DE EDAD Y ANTIGÜEDAD 45
FIGURA V.4. REQUISITOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA 46
FIGURA V.5. DISTRIBUCIÓN DEL REQUISITO ÚNICO DE EDAD 46
FIGURA V.6. COMBINACIÓN DE REQUISITOS DE EDAD Y ANTIGÜEDAD 47
FIGURA V.7. OPCIONES DE PAGO DEL BENEFICIO QUE OFRECEN LOS PLANES 50
FIGURA V.8. FACTOR DE AJUSTE EN EL PAGO DEL BENEFICIO 51
FIGURA V.9. DIAGRAMAS DE CAJA DEL MONTO DE LOS BENEFICIOS PAGADOS 52
FIGURA V.10. RECURSOS FINANCIEROS ADMINISTRADOS DESAGREGADOS POR TIPO DE PLAN 53
FIGURA V.11. HISTÓRICO DE LAS CONTRIBUCIONES PARA PLANES DE BD Y CD 54
FIGURA V.12. HISTÓRICO DE LAS CONTRIBUCIONES PARA PLANES HÍBRIDOS Y MIXTOS 55
FIGURA V.13. HISTÓRICO DE LOS PAGOS DE LOS PLANES DE BD Y CD 55
FIGURA V.14. HISTÓRICO DE LOS PAGOS DE LOS PLANES HÍBRIDOS Y MIXTOS 56
FIGURA VI.1. ENTE QUE DEFINE LA POLÍTICA DE INVERSIÓN 57
FIGURA VI.2. ENTE QUE APRUEBA LA POLÍTICA DE INVERSIÓN 57
FIGURA VI.3. ADMINISTRADOR DEL PLAN POR NÚMERO DE PLANES 58
FIGURA VI.4. RECURSOS EN CADA TIPO DE ADMINISTRADOR 58
FIGURA VI.5. PERFIL DEL FONDO, POR NÚMERO DE PLANES 59
FIGURA VI.6. PERFIL DEL FONDO, POR CANTIDAD DE RECURSOS ADMINISTRADOS 59
FIGURA VI.7. HORIZONTE DE INVERSIÓN, POR NÚMERO DE PLANES 60
FIGURA VI.8. HORIZONTE DE INVERSIÓN, POR CANTIDAD DE RECURSOS ADMINISTRADOS 60
FIGURA VI.9. RELACIÓN ENTRE EL PERFIL Y EL HORIZONTE DE INVERSIÓN 60
FIGURA VI.10. PARTICIPACIÓN DE LA EMPRESA EN LA DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE INVERSIÓN 61
FIGURA VI.11. PARTICIPANTES EN LA DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE INVERSIÓN 62
FIGURA VI.12. ELEMENTOS DEFINIDOS POR LA POLÍTICA DE INVERSIÓN 62
FIGURA VI.13. RANGOS EN LOS QUE SE ESPERA INVERTIR CADA CLASE DE ACTIVO POR PERFIL DEL PLAN 63
FIGURA VI.14. COMPOSICIÓN DE LA CARTERA AGREGADA DE LOS PLANES 65
FIGURA VI.15. COMPOSICIÓN DE LA CARTERA AGREGADA DE LOS PLANES POR PERFIL DE RIESGO 66
FIGURA VI.16. DISTRIBUCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS NOMINALES OBTENIDOS POR LOS PLANES, DISTINTOS PERIODOS 68
FIGURA VI.17. DISTRIBUCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS REALES OBTENIDOS POR LOS PLANES, DISTINTOS PERIODOS 68
FIGURA VI.18. CONCEPTOS POR LOS QUE SE PAGARON LAS COMISIONES 69
FIGURA VI.19. DISTRIBUCIÓN DEL PAGO DE COMISIONES POR TIPO DE PLAN 69



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

