



Resumen Ejecutivo de la Valuación Actuarial para  
el Reconocimiento de los Pasivos Laborales del:

**Sistema DIF Guaymas, Sonora**

al 31 de Agosto de 2021  
conforme a la Ley de Disciplina Financiera  
de las Entidades Federativas  
y los Municipios

## CONTENIDO

---

<b>I. Introducción y Antecedentes</b>	<b>4</b>
<b>II. Conclusiones Generales y Hallazgos</b>	<b>5</b>
Formato 8. Ley de Disciplina Financiera	8
<b>III. Hipótesis Actuariales e Información Utilizada</b>	<b>10</b>
1. Supuestos económicos	10
2. Supuestos demográficos	12
3. Información Utilizada	13
<b>IV. Estadísticas y Gráficas del personal</b>	<b>14</b>
a. Estadísticas	14
b. Gráficas	16
<b>V. Glosario de Términos</b>	<b>19</b>



20 de Septiembre de 2021

**Mtra. Liliam del Carmen Fontes Romero**  
**Directora General**  
**Sistema DIF Guaymas, Sonora**  
**Rio Magdalena S/N**  
**Los Ríos, Guaymas**  
**C.P.85440, Sonora**

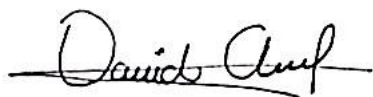
**Presente**

**Estimada Mtra Fontes:**

Anexo a la presente nos permitimos presentarle el reporte de los resultados de la Valuación Actuarial de las Obligaciones Laborales Contingentes derivadas de los beneficios de Prima de Antigüedad e Indemnizaciones Legales por Despido del Sistema DIF Guaymas, Sonora al 31 de Agosto de 2021, de acuerdo a la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios (LDF).

Agradeciendo la confianza y la oportunidad que nos brindan para el desarrollo de este trabajo quedamos a sus órdenes para cualquier comentario.

**Atentamente,**

A handwritten signature in black ink that reads 'David Iglesias Nava'.

**Act. David Iglesias Nava**  
**Estudios Actuariales y Diseño de Planes de Pensiones**  
**Actuarial Solutions, S.C.**

## I. Introducción y Antecedentes

La Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, publicada como nueva Ley en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de Abril de 2016, establece en el Artículo 5 Fracción V y en el Artículo 18, Fracción IV que dichas entidades y municipios tienen que realizar un estudio actuarial de las pensiones de sus trabajadores, el cual como mínimo deberá actualizarse cada tres años.

Asimismo con fecha 11 de Octubre de 2016, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los CRITERIOS para la elaboración y presentación homogénea de la información financiera y de los formatos a que hace referencia la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios. En términos de los Artículos 5, 18 y Vigésimo Transitorio de la propia LDF, el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC) emitió los formatos para las proyecciones de finanzas públicas, así como las normas necesarias para identificar el gasto realizado con recursos provenientes de ingresos de libre disposición, transferencias federales etiquetadas y deuda pública.

El formato que se definió para cumplir con la obligación de realizar el estudio actuarial, es el denominado “Formato 8”, el cual establece que el estudio deberá incluir la población afiliada, la edad promedio, las características de las prestaciones otorgadas por la ley aplicable, el monto de reservas de pensiones, así como el periodo de suficiencia y el balance actuarial en valor presente, entre otros conceptos.

Al realizar la valuación, la entidad estará en la mejor posición para ser provista de las siguientes ventajas:

- ✓ Contar con las reservas o fondos necesarios para afrontar sus obligaciones laborales.
- ✓ Contar con herramientas que identifiquen el gasto realizado con recursos provenientes de ingresos de libre disposición, transferencias federales etiquetadas y deuda pública y que contribuyan en su planeación financiera.
- ✓ Eliminar pasivos “ocultos” que pueden distorsionar el valor razonable (*fair value*) de la entidad ante los accionistas.
- ✓ Cumplir con la obligación de reconocer sus pasivos laborales para efectos de auditorías externas, evitando así, notas de salvedad.
- ✓ Contar con información profunda para re-orientar u optimizar sus esquemas de compensación y los pasivos laborales derivados de estos.



## II. Conclusiones Generales y Hallazgos

1. Para llevar a cabo la valuación actuarial, se considero un grupo de 115 personas no sindicalizadas.

Las características generales de la población considerada son las siguientes:

Número	Edad Promedio	Antigüedad Promedio	Salario Mensual Promedio
115	46.46 años	7.94 años	\$10,415

2. El Sistema DIF Guaymas, Sonora otorga diferentes beneficios a sus empleados, los cuales incluyen toda clase de remuneraciones que se devengan a favor del empleado y/o sus beneficiarios a cambio de los servicios recibidos o por el término de la relación laboral.

Entre los beneficios que otorga el Sistema DIF Guaymas, Sonora, hay algunos que paga regularmente al empleado durante su relación laboral, otros que paga a consecuencia del término de la relación laboral y otros que paga cuando el empleado alcanza la edad de jubilación.

Los beneficios que el Sistema DIF Guaymas, Sonora paga regularmente a un empleado durante su relación laboral, se enlistan a continuación, y tienen la característica de que no necesitan ser revelados en el Formato 8 de la Ley de Disciplina Financiera:

Prestación	Descripción
Vacaciones anuales	Ley del Servicio Civil, Art. 28 Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones.
Prima vacacional	Ley del Servicio Civil, Art. 28 Disfrutarán de una prima vacacional del veinticinco por ciento.
Aguinaldo	Contrato individual. Décima segunda. El trabajador tendrá derecho al pago de una cantidad por concepto de aguinaldo equivalente a 15 días de salario diario, mismo que le será cubierto durante el mes de diciembre de cada año.

Los beneficios que el Sistema DIF Guaymas, Sonora paga al término de la relación laboral, se enlistan a continuación, y tampoco tendrían que ser revelados en el Formato 8 de la Ley de Disciplina Financiera. Sin embargo, al tratarse de un pasivo laboral que representa una contingencia, hemos decidido incluirlo en el mismo Formato 8, en una columna por separado.



Concepto	Prima de Antigüedad		
<b>Empleados Cubiertos</b>	Todos los Empleados		
<b>Condiciones y Beneficios</b>	<b>Causa</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Beneficio</b>
	Muerte	Ninguna	12 días de sueldo por año de servicio
	Invalidez	Ninguna	
	Despido Injustificado	Ninguna	
	Separación Voluntaria	15 años de servicio	
	Jubilación	En función requisitos del ISSSTESON	
<b>Forma de Pago</b>	Pago único		
<b>Sueldo</b>	Salario base con tope de 2 veces el salario mínimo		
<b>Fundamento Legal</b>	Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo		

Concepto	Indemnización Legal		
<b>Empleados Cubiertos</b>	Todos los Empleados		
<b>Condiciones y Beneficios</b>	<b>Causa</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Beneficio</b>
	Despido Injustificado	Ninguna	90 días de sueldo
<b>Forma de Pago</b>	Pago único		
<b>Sueldo</b>	Salario base		
<b>Fundamento Legal</b>	Art. 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo		

Es importante mencionar que del Sistema DIF Guaymas, Sonora, no cuenta con beneficios mencionados en el Formato 8, los cuales son: Pensiones y Jubilaciones, Salud, Riesgo de Trabajo, Invalidez, Vida y Otras compensaciones por Antigüedad y Despido.



3. La valuación actuarial se realiza considerando hipótesis demográficas y financieras.

Las hipótesis demográficas se refieren a los supuestos que se adoptan para medir los cambios poblacionales tanto de los empleados. Las principales hipótesis empleadas para el personal activo son: la rotación de personal, las probabilidades de fallecimiento e invalidez y las probabilidades de jubilación a partir de los 65 años.


Por su parte, las hipótesis financieras consideran entre otras, el crecimiento real de los salarios, la tasa de interés real, la tasa de crecimiento en salario mínimo.

4. La distribución de nuevos ingresantes permite calcular a los empleados futuros que podrán jubilarse. Este estudio no realiza la estimación de nuevos ingresos por lo que solo estima el pasivo considerando la población actual de empleados.
5. A partir de la información del personal, así como de las hipótesis demográficas, financieras, biométricas y de los criterios definidos para la valuación actuarial, mencionados con anterioridad, se obtienen los resultados del Formato 8, que mostramos a continuación.



## Formato 8. Ley de Disciplina Financiera

SISTEMA DIF GUAYMAS, SONORA Informe sobre el Estudio Actuarial - LDF							
Tipo de Sistema	*Pensiones y Jubilaciones	Salud	Invalidez y vida	Compensación por Antigüedad y despido	Prima de Antigüedad	Indemnización Legal por despido	TOTAL
Prestación laboral o Fondo general para trabajadores del estado o municipio	Prestación Laboral	Prestación Laboral	Prestación Laboral	Prestación Laboral	Prestación de Ley Federal del Trabajo	Prestación de Ley Federal del Trabajo	
Beneficio Definido, Contribución definida o Mixto	Beneficio Definido	Beneficio Definido	Beneficio Definido	Beneficio Definido	Beneficio Definido	Beneficio Definido	
<b>Población afiliada</b>							
Activos	NA	NA	NA	NA	115	115	115.00
Edad máxima	NA	NA	NA	NA	81.44	81.44	81.44
Edad mínima	NA	NA	NA	NA	24.65	24.65	24.65
Edad promedio	NA	NA	NA	NA	46.46	46.46	46.15
Pensionados y Jubilados	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Edad máxima	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Edad mínima	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Edad promedio	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Beneficiarios							
Promedio de años de servicio (trabajadores activos)	NA	NA	NA	NA	7.94	7.94	7.94
Aportación individual al plan de pensión como % del salario	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Aportación del ente público al plan de pensión como % del salario	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Crecimiento esperado de los pensionados (como %)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Crecimiento esperado de los jubilados (como %)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Crecimiento esperado de los activos (como %)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Edad de jubilación o Pensión	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Ingresos del Fondo</b>							
Ingresos Anuales al Fondo de Pensiones	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nómina anual</b>							
Activos	NA	NA	NA	NA	14,372,795.00	14,372,795.00	14,372,795.00
Pensionados y Jubilados	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Beneficiarios de Pensionados y Jubilados	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Monto mensual por pensión</b>							
Máximo	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Mínimo	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Promedio	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Monto de la reserva</b>	NA	NA	NA	NA	0.00	0.00	0.00

SISTEMA DIF GUAYMAS, SONORA Informe sobre el Estudio Actuarial - LDF							
	*Pensiones y Jubilaciones	Salud	Invalidez y vida	Compensación por Antigüedad y despido	Prima de Antigüedad	Indemnización Legal por despido	TOTAL
<b>Valor presente de las obligaciones totales</b>							
Pensiones y jubilaciones en curso de pago	NA	NA	NA	NA	4,450,574.60	43,538.95	4,494,113.56
Generación actual	NA	NA	NA	NA	4,450,574.60	43,538.95	4,494,113.56
Generaciones futuras	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
<b>Valor presente de las contribuciones asociadas a los sueldos futuros de cotización X%</b>							
Generación actual	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Generaciones futuras	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Valor presente de aportaciones futuras</b>							
Generación actual	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Generaciones futuras	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Otros ingresos	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Déficit/superávit actuarial</b>							
Generación actual	NA	NA	NA	NA	4,450,574.60	43,538.95	4,494,113.56
Generaciones futuras	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
<b>Período de suficiencia</b>							
Año de descapitalización	NA	NA	NA	NA	no hay fondos	no hay fondos	no hay fondos
Tasa de rendimiento	NA	NA	NA	NA	no hay fondos	no hay fondos	no hay fondos
<b>Estudio actuarial</b>							
Año de elaboración del estudio actuarial	NA	NA	NA	NA	2021	2021	2021
<b>Empresa responsable del proyecto:</b>							
ACTUARIAL SOLUTIONS SC							
 ACT. DAVID IGLESIAS NAVA Cédula Profesional - 3590742							

### III. Hipótesis de Cálculo e Información Utilizada

#### 1. Supuestos económicos

Las hipótesis se apegan a las recomendaciones de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, ajustadas a la realidad económica del país y a la experiencia propia de la empresa.

a) Tasa de Incremento de Salarios a largo plazo.

3.00% nominal.

(Supuesto que se ajustará cada año conforme a los incrementos salariales que se observen).

El salario utilizado para el cálculo del pasivo laboral es el salario base proporcionado por la empresa. La tasa de incremento de salarios utilizada ya contempla la carrera salarial (o promociones) y la productividad.

b) Tasa de Descuento.

Con base a la información de Bonos Gubernamentales emitida por Banco de México se construye una curva de rendimiento, el modelo paramétrico que se ocupa es el desarrollado por Nelson-Svensson-Siegel. Posteriormente, se obtiene el flujo de pagos de cada beneficio. Con la curva de rendimiento y con el flujo de pagos, se determina la duración de las obligaciones (Macaulay) y la tasa de descuento. La tasa elegida es la determinada en función al matching de la duración al límite. Fecha de referencia de la información: 26 de agosto de 2021.

Basados en esta metodología, la tasa de interés de largo plazo que se propone es de 7.50% Nominal Anual.

c) Tasa de Incremento de Salarios Mínimos

7.3% Nominal Anual

De acuerdo con la CONASAMI (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) el salario mínimo en el país se divide en dos regiones: salario mínimo de la zona libre de la frontera norte y salario mínimo del resto del país, para efectos de este documento los llamaremos, salario mínimo fronterizo y salario mínimo general, respectivamente.

i) Tasa de crecimiento promedio del Salario Mínimo general.

Para la obtención de dicha tasa, se obtiene el promedio geométrico de los datos del Salario Mínimo de 25 años (2017 – 2041).



Para los primeros 5 años (2017 a 2021), estamos utilizando el histórico de incrementos que se han presentado.

Para los siguientes 3 años (2022-2024), estamos considerando que el salario mínimo general crecerá de acuerdo con la expectativa que tiene el Gobierno Federal, COPARMEX y CONCAMIN , es decir, aproximadamente 19.85% cada año.

Para el resto de los años (2025-2041), estamos considerando que el salario mínimo crecerá conforme a la inflación estimada de largo plazo (inflación estimada del 4%).

A continuación, se menciona una tabla con los valores utilizados para obtener el promedio geométrico:

Año	Salario Mínimo	% Incr
2016	\$ 73.04	
2017	\$ 80.04	10%
2018	\$ 88.36	10%
2019	\$ 102.68	16%
2020	\$ 123.22	20%
2021	\$ 141.70	15%
⋮	⋮	⋮
2024	\$ 243.96	20%
2025	\$ 253.72	4%

En función al promedio obtenido, se confirma que se está utilizando 7.30% como supuesto de incremento del salario mínimo para cada uno de los años de proyección.

Este supuesto se monitorea cada año para determinar si es necesario realizar algún ajuste.

En resumen:

Principales hipótesis actuariales	31 Ago. 2021
Tasa de descuento	7.50%
Tasa esperada de incremento salarial	3.00%
Tasa de crecimiento del Salario Mínimo	7.30%



## 2. Supuestos demográficos

- a) Tabla de Mortalidad.  
EMSSA-09 (Experiencia Mexicana de Seguridad Social del año 2009).
- b) Invalidez.  
EMSSIH-97 (Experiencia Mexicana de Seguridad Social por Invalidez del año 1997).
- c) Tabla de Rotación AS-2010, ajustada a la experiencia de la empresa. Se solicitó a la empresa, la estadística de empleados al inicio del año, al final del año, altas en el ejercicio, bajas en el ejercicio y motivo de las bajas. Se tomaron estos datos para ajustar la tabla de rotación. Se ocuparon datos de los últimos 3 años completos (2018 - 2020), conforme a lo siguiente:

	2018	2019	2020	Promedios
a. <b>Empleados Inicio</b>	<b>135</b>	<b>128</b>	<b>120</b>	<b>127.67</b>
b. <i>Altas</i>	32	13	9	18.00
c. <i>Bajas por la pandemia</i>	0	0	1	
d. <i>Bajas</i>	39	21	10	23.33
e. <b>Final</b>	<b>128</b>	<b>120</b>	<b>118</b>	<b>122.00</b>
f. <i>Pagos</i>	8	7	4	6.3
g=f./d. <i>% pagos / #salidas</i>	21%	33%	40%	27.00%
h=d./(a.+b.) <i>% salidas</i>	23%	15%	8%	16%
i=b./a. <i>% de altas</i>	24%	10%	8%	14%

Se ajustó la tabla de rotación de tal forma que de acuerdo con la estructura de edades de los empleados a la fecha de valuación, se tuviera el mismo número de bajas estimadas.

- d) Porcentaje de Despido:  
30%



e) Ejemplo de valores de supuestos actuariales.

Edad	Fallecimiento		Invalidez	Retiro	Rotación
	Mujer	Hombres			
15	0.000920	0.001720	0.000520	0.000000	0.023200
20	0.000930	0.001970	0.000760	0.000000	0.017400
25	0.000950	0.002300	0.001000	0.000000	0.014100
30	0.000990	0.002740	0.001120	0.000000	0.011100
35	0.001050	0.003320	0.001290	0.000000	0.008400
40	0.001160	0.004110	0.001640	0.000000	0.006600
45	0.001320	0.005170	0.002210	0.000000	0.005400
50	0.001580	0.006610	0.003470	0.000000	0.003900
55	0.001990	0.008590	0.007120	0.576403	0.002400
60	0.002700	0.011310	0.012542	0.999990	0.001866
61	0.002900	0.012000	0.012835	0.999990	0.001400
62	0.003100	0.012700	0.013128	0.999990	0.001166
63	0.003400	0.013400	0.013410	0.999990	0.000933
64	0.003600	0.014200	0.013718	0.999990	0.000467
65	0.003960	0.015120	0.014025	0.999990	0.000000

f) Método de Costeo: Crédito Unitario Proyectado

g) Modelo de Proyecciones. Los resultados se obtuvieron considerando el modelo de valuación actuarial para valuar las obligaciones laborales mediante el Método de Proyecciones Demográficas y Financieras.

h) Población considerada: Grupo Cerrado

### 3. Información Utilizada

Hemos utilizado la siguiente información que nos proporcionó el del Sistema DIF Guaymas, Sonora, sin que las hayamos auditado, confiamos en su veracidad y consistencia:

- Maestro de personal de fecha 15 de Agosto de 2021, correspondiente a la información del personal vigente.
- Información estadística de rotación de personal (2018-2020)
- Políticas de pago para Prima de Antigüedad, Indemnizaciones Legales por Despido.



#### IV. Estadísticas y Gráficas de Personal

##### a. Estadísticas

##### 1. Datos generales del personal

<b>Ago. 31, 2021</b>	
<b>Número de Empleados</b>	115
<b>Edad Promedio</b>	46.46
<b>Antigüedad Promedio</b>	7.94
<b>Salario Base Promedio</b>	10,415
<b>Nómina Anual Base</b>	14,372,795
<b>Beneficios Acumulados</b>	6,382,491
<b>a. Prima de Antigüedad</b>	2,789,292
a.1 Adquirido	0
a.2 No Adquirido	2,789,292
<b>b. Indemnización Legal (3 meses)</b>	3,593,199

##### 2. Distribución de Empleados por rango salarial

<b>Salario</b>	<b>Empleados</b>	<b>Edad Prom.</b>	<b>Antig. Prom.</b>
<b>5,000-7,500</b>	46	46.19	7.54
<b>7,500-9,999</b>	21	46.31	10.36
<b>10,000-14,999</b>	34	45.58	7.58
<b>15,000-19,999</b>	5	49.73	8.28
<b>20,000-24,999</b>	4	48.06	9.48
<b>25,000-49,999</b>	5	50.92	2.21
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>46.46</b>	<b>7.94</b>



### 3. Distribución de Salarios y Antigüedades por Edad

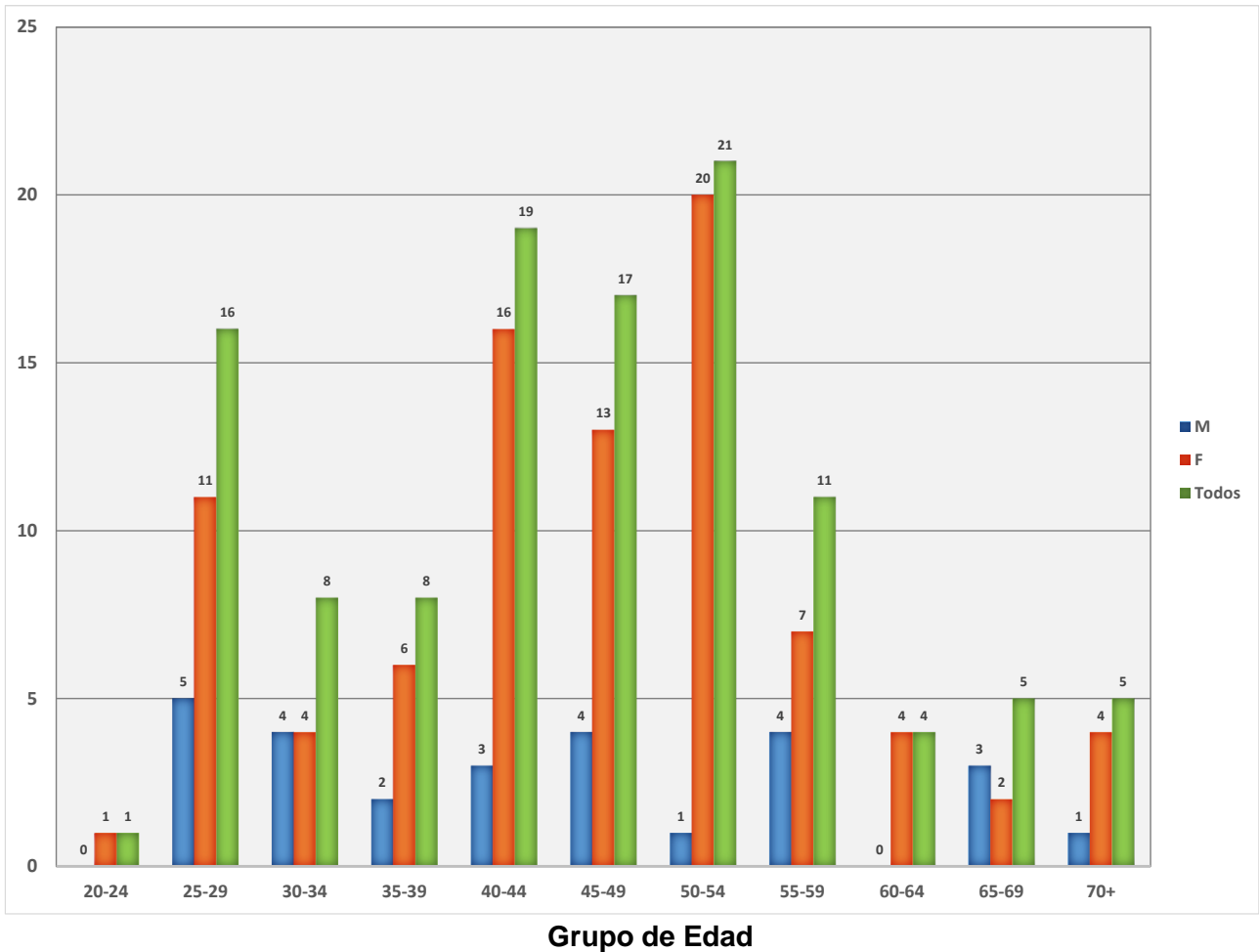
<i>Edad</i>	<i>Nómina</i>	<i>Sal. Prom.</i>	<i>Antig. Prom.</i>
<b>20-24</b>	7,107	7,107	2.74
<b>25-29</b>	158,510	9,907	3.60
<b>30-34</b>	87,425	10,928	4.54
<b>35-39</b>	68,896	8,612	11.52
<b>40-44</b>	199,505	10,500	8.89
<b>45-49</b>	190,325	11,196	6.85
<b>50-54</b>	206,953	9,855	9.19
<b>55-59</b>	125,699	11,427	8.79
<b>60-64</b>	26,709	6,677	10.24
<b>65-69</b>	72,019	14,404	11.16
<b>70+</b>	54,585	10,917	10.41
<b>Total</b>	<b>1,197,733</b>	<b>10,415</b>	<b>7.94</b>

### 4. Distribución de Empleados por Edad y Antigüedad

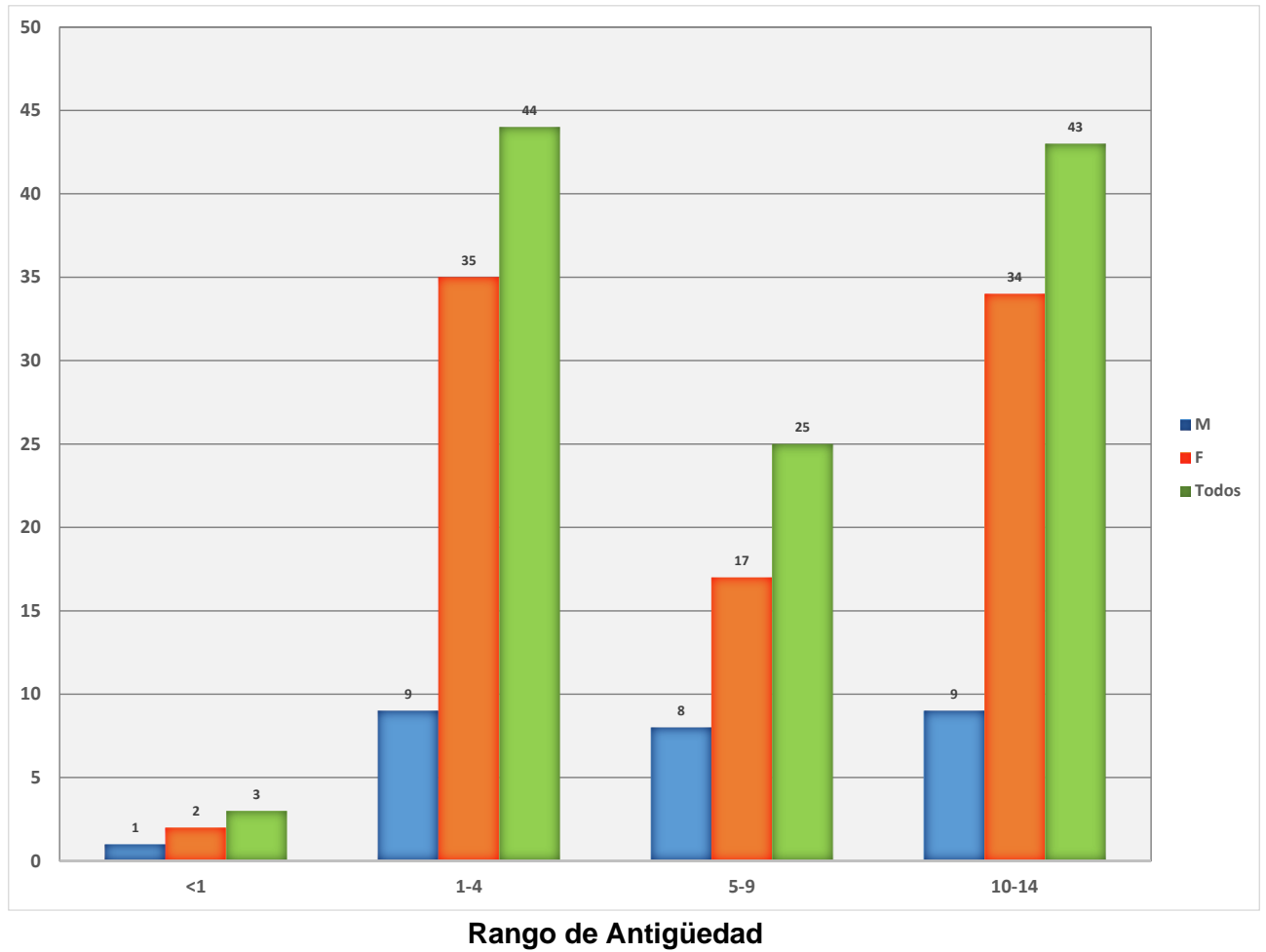
<i>Edad</i>	<i>Antigüedad</i>				<i>Total</i>
	<i>&lt;1</i>	<i>1-4</i>	<i>5-9</i>	<i>10-14</i>	
<b>20-24</b>	0	1	0	0	<b>1</b>
<b>25-29</b>	1	13	2	0	<b>16</b>
<b>30-34</b>	0	6	2	0	<b>8</b>
<b>35-39</b>	0	1	0	7	<b>8</b>
<b>40-44</b>	0	5	5	9	<b>19</b>
<b>45-49</b>	1	6	6	4	<b>17</b>
<b>50-54</b>	1	5	5	10	<b>21</b>
<b>55-59</b>	0	4	2	5	<b>11</b>
<b>60-64</b>	0	1	1	2	<b>4</b>
<b>65-69</b>	0	1	1	3	<b>5</b>
<b>70+</b>	0	1	1	3	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>115</b>

**b. Gráficas**

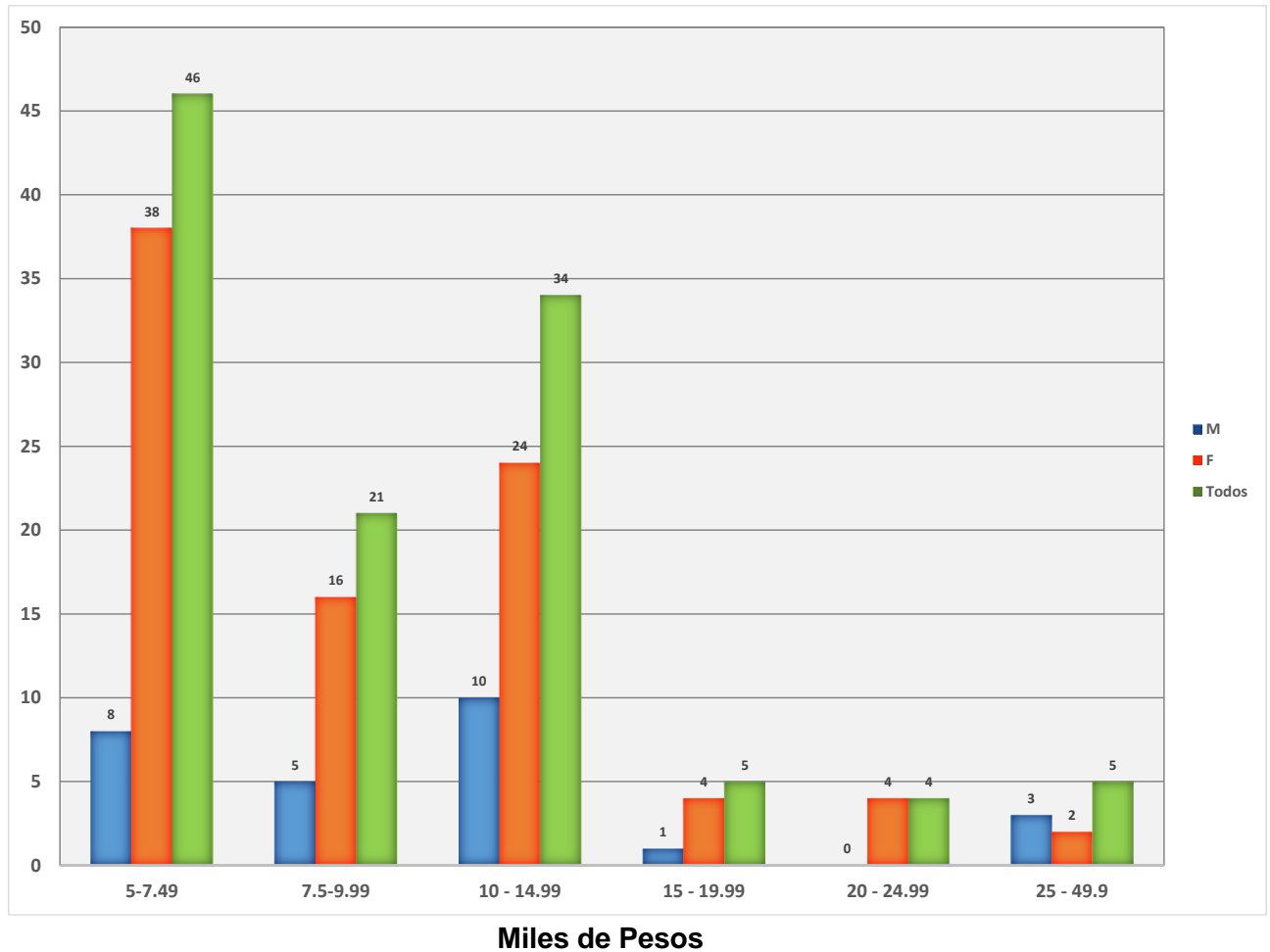
1. Número de empleados por Grupo de Edad y Sexo.



## 2. Número de empleados por Rango de Antigüedad y Sexo



### 3. Número de empleados por Rango de Salario



## V. Glosario de Términos

Con el objeto de facilitar la interpretación de las cifras que arroja el estudio actuarial de la Ley de Disciplina Financiera, se describen a continuación algunos términos técnicos que se han utilizado en este reporte.

### **Prestación Laboral**

Representa los beneficios adicionales a los que marca la Ley y a los que el trabajador se hace acreedor al tener un vínculo laboral con el Municipio

### **Fondo General para Trabajadores**

Representa los beneficios establecidos en alguna Ley Federal, Municipal o Estatal para los trabajadores al servicio del Estado, Municipio o Federación

### **Beneficio Definido**

Son los planes cuyos beneficios se determinan en función del salario y/o años de servicios; el costo del plan es asumido en su totalidad por el patrocinador del plan (la entidad).

### **Contribución Definida**

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

### **Planes Mixtos**

Se componen por ambos esquemas Beneficio Definido y Contribución Definida.

### **Valor presente de las obligaciones**

Se define como el costo total estimado que se tiene a la fecha de valuación por los beneficios que una entidad otorga a los trabajadores.

### **Periodo de Suficiencia**

Es tiempo que tarda en extinguirse el fondo constituido para el pago de los beneficios

### **Contribución**

En el caso de planes que están siendo financiados, es el monto que la empresa aporta efectivamente durante un periodo en específico al instrumento de financiamiento.

