

CAPÍTULO 7 – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Para concluir con el desarrollo de la pensión aquí propuesta, tenemos que se conoció de mejor forma como está conformado el Instituto en su planta laboral haciendo un análisis estadístico, en el cual se puede observar que es una población con una antigüedad relativamente baja, lo que la instalación del Plan entra todavía en un momento oportuno, lográndose así que el Instituto alcance a obtener los recursos para hacer frente a las obligaciones.

Un punto importante que se encontró fue la gran sensibilidad del Plan ante los cambios en las hipótesis financieras, que influye de manera importante en las aportaciones futuras, con esto, se recomienda cuidar mucho las tasas utilizadas para la estimación del Plan en años futuros.

Teniendo en cuenta el costo del Plan como porcentaje de la nómina total del Instituto, representa un costo considerable para el Instituto, por lo que en alguna situación financiera desfavorable se puede dificultar el hacer frente a sus obligaciones laborales al retiro.

La herramienta de Excel en Visual Basic desarrollada presentó una limitación muy grande ya que sólo funciona para planes que no tengan mucha variación en su cálculo al plan propuesto, lo que se recomienda incluir más características al programa que aumente los parámetros a capturar.

Entre algunas otras recomendaciones acerca de la manera en que se puede mejorar el cálculo de los planes de pensiones se tiene que a la fecha, no hay mucha información acerca del desarrollo de planes de pensiones, y aunque hay legislación para la presentación y registro de ellos, en la mayoría de los casos la valuación se hace con

conceptos adquiridos en la experiencia, y no precisamente de procedimientos establecidos, y los que existen ya son obsoletos con la legislación vigente.

También las tablas de mortalidad, invalidez y rotación actualmente utilizadas para la valuación de pensiones no se actualizan constantemente, incluso existen algunas que se usan hace mas de 15 años, lo que dificulta que se tenga información que realmente coincida con el comportamiento de la población actual.

El método empleado para el cálculo de las obligaciones y de la aportación obligatoria resultó efectivo para los intereses que tiene el Instituto de reconocer la antigüedad del participante, así como el salario actual percibido, y las proyecciones de éste.

Finalmente, no representa una carga de obligaciones importante el incluir al Plan a empleados con edad entre 55 y 60 años, lo que se considera que se puede quedar dentro de los requisitos de elegibilidad.