

**SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL REGIMEN PENSIONAL
COLOMBIANO**

**JOSE MANUEL BALLESTEROS OSPINA
SALOMÓN MAJBUB MATTA
EDGAR RAYO CASTRO
MONICA TÉLLEZ LOPEZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO DE POSTGRADOS
BOGOTÁ
2006**

**SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL REGIMEN PENSIONAL
COLOMBIANO**

**JOSE MANUEL BALLESTEROS OSPINA
SALOMÓN MAJBUB MATTA
EDGAR RAYO CASTRO
MONICA TÉLLEZ LOPEZ**

Trabajo de Grado

**Asesor Académico
Rodrigo Castillo Sarmiento**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO DE POSTGRADOS
BOGOTÁ
2006**

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD:

- **Rector:** Dr: Obdulio Velásquez Posada .
- **Vicerrectora Académica:** Dra Laura Elvira Posada Núñez
- **Vicerrector Administrativo:** Dr Mauricio Rojas.
- **Directora de Registro Académico:** Dra Sonia Noreña.
- **Director General del Instituto:** Dr Salomón Frost González
- **Decano Facultad de Derecho:** Dr Luis Gonzalo Velásquez Posada.
- **Director Area de Ciencias Sociales:** Dr: Crisanto Quiroga Otálora.
- **Director Académico:** Dr Fernando Palacios Sánchez
- **Asesor(a) de Investigación:** Dr. Rodrigo Castillo Sarmiento

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

A nuestras familias, quienes nos estimularon y permitieron llevar a feliz termino estos estudios.

A Rodrigo Castillo, por su ayuda en la investigación y su sentido crítico.

A Colpatría por permitirnos la oportunidad de ampliar nuestros conocimientos.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	9
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	11
4. OBJETIVOS	13
4.1. Objetivo General.....	13
4.2. Objetivos Específicos	13
5. MARCO CONCEPTUAL	15
5.1 Glosario	15
5.2. Situación Actual Del Sistema Pensional Colombiano	17
5.2.1. Características generales del esquema pensional en Colombia	18
5.2.2. Riesgos cubiertos y condiciones de acceso.....	27
5.2.3. Modalidades de pensión.....	37
5.2.4. Expectativas de maduración de los pensionados	40
5.3. Sistema De Información	44
5.3.1. Definición	44
5.3.2. Tipos y Usos de los Sistemas de Información	46

5.4. Importancia Del Sistema De Información Para La Eficiencia Y Funcionamiento Del Sistema Pensional Colombiano	51
5.4.1. Estrategia	51
5.4.2. Factores clave de éxito	52
6. MARCO LEGAL Y ESTRUCTURA BASES DE DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN PENSIONES	55
6.1. Marco legal de los Sistemas de información en Pensiones	55
6.2. Estructura de Base de datos del Sistema de Información Pensional.....	59
6.2.1. Régimen de Prima Media.....	60
6.2.2. Régimen de Ahorro individual	61
6.2.3. Traslado entre regímenes.....	62
7. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN EL RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD	66
7.1. Recopilación de Historias laborales de afiliados al ISS.....	66
7.2. La información de los fondos de pensiones	73
7.3. Perspectivas	75
8. TRABAJO DE CAMPO	79
8.1. Información disponible por tipo de afiliado al sistema	79
8.1.1. Afiliado al sistema antes de ley 100 que continúa en ISS.....	79
8.1.2. Afiliado al sistema antes de ley 100 que se traslada a Fondos Privados	79
8.1.3. Afiliado a un fondo de pensiones después de la ley 100.....	81
8.2. Esquema de control Superintendencia Financiera.....	82

9. CONCLUSIONES.....	88
10. RECOMENDACIONES	90
11. BIBLIOGRAFIA.....	94

1. INTRODUCCION

En el sistema general de pensiones existen seis fondos privados y uno público que integran el régimen de prima media (RPM) y el régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS). En este contexto se pretende diagnosticar la situación actual del sistema de información para la determinación de la situación pensional de los afiliados a los diferentes regímenes existentes en Colombia e identificar el esquema de control que ejerce sobre éstos aspectos la Superintendencia Financiera.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se ha tenido conocimiento por parte de funcionarios de los entes de control y afiliados al sistema, de las debilidades existentes en la información requerida para la determinación del valor de la pensión según el régimen en que se encuentre el afiliado y de la forma como se agrava ésta situación cuando se trasladan los usuarios entre las administradoras de fondos de pensiones.

De igual forma, el gobierno adolece de información precisa y confiable sobre los niveles de cobertura actual de las pensiones obligatorias, la evolución esperada de los pensionados, los niveles de servicio que reciben los afiliados y otros indicadores relevantes para tomar medidas de planeación fiscal, política social y regulación.

3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El sistema pensional colombiano ha presentado una evolución normativa y sendos estudios tendientes a buscar un equilibrio económico de mediano plazo, concentrando su interés en el proceso de cotización y reglas de juego para obtener los beneficios de pensión de invalidez, vejez y sobrevivientes antes, después de la ley 100 de 1993 y en el régimen de transición; sin embargo en materia de información para los afiliados y el gobierno, el estado de avance en normatividad y control se percibe incipiente.

De igual forma, los Fondos Privados de Pensiones tienen centrado su interés en la parte comercial de captar clientes y los recursos que éstos traen en sus cuentas individuales, sin embargo las áreas comerciales no tienen incentivos especiales para mantener actualizada o completar la información de la historia laboral y otros datos relevantes de los clientes que captan. Esta situación es más compleja en la medida en que hay afiliados que han rotado más de una vez entre fondos de pensiones, precisamente por los incentivos que éstos han ofrecido.

Teniendo en cuenta que hoy en día el problema de la información no se ha materializado debido al bajo volumen de pensionados en el sistema privado, las dificultades de acceso a la información y la complejidad teórica que representa el cálculo de la pensión, frente al nivel de capacitación del promedio de la población cubierta, consideramos el análisis de ésta situación, oportuno, importante y preventivo.

Esta investigación pretende sensibilizar a los diferentes actores del sistema, en especial al gobierno y los afiliados, sobre la importancia de contar con un sistema de información completo, objetivo y confiable, así como generar

algunas propuestas de mejora a partir de la situación actual, que ayuden a orientar los planes de acción que se emprendan para mejorarlo.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Diagnosticar y analizar si los sistemas de información disponibles en el sistema pensional colombiano son suficientes y confiables para administrar en el presente y futuro, los requerimientos de los afiliados y el Gobierno en forma eficiente y oportuna, y realizar recomendaciones que permitan direccionar planes de acción conducentes a solucionar las debilidades existentes.

4.2. Objetivos Específicos

✓ Determinar desde la legislación vigente, los requerimientos de información que deben mantener las administradoras de fondos de pensiones para el cálculo de las pensiones de vejez, invalidez y muerte, en cada uno de los regímenes pensionales (Prima media y ahorro individual), para establecer los requisitos mínimos del sistema de información pensional.

✓ Profundizar en el marco teórico de los sistemas de información gerencial y direccional éste análisis hacia la aplicación dentro de un sistema de información pensional.

✓ Identificar y analizar elementos que permitan sensibilizar a los actores del sistema, tales como la evolución del número de pensionados a futuro o la utilidad de los sistemas de información para afiliados y Gobierno.

✓ Diagnosticar la situación actual del sistema de información a partir de la recopilación de datos de los actores del mercado pensional. Desde el punto de vista de los cotizantes, del ente de control y de los Fondos de pensiones

✓ Proponer recomendaciones que sirvan como punto de partida y orientación para la mejora del sistema pensional colombiano.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1 Glosario

Para la fácil comprensión del proyecto se deben conocer algunos términos que forman parte del sistema de información para el régimen:

ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (AFP): Son las entidades creadas por la Ley 100/93, encargadas de administrar los fondos de pensiones del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, los cuales constituyen un patrimonio conformado por las cuentas de ahorro individual de los afiliados a dicho régimen.

En Colombia existen seis AFP: Colfondos, Horizonte, Porvenir, Protección, Santander y Skandia.

ASOFONDOS DE COLOMBIA: Es el gremio que agrupa las seis AFP existentes en Colombia.

BONO PENSIONAL: Es un título valor que reconoce las cotizaciones realizadas a los regímenes anteriores a la Ley 100/93 y las que se efectuarán al Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

CUOTA PARTE: Las entidades pagadoras de pensiones a las cuales estuvo afiliado el beneficiario del Bono Pensional, tienen la obligación de contribuir a la entidad emisora del Bono Pensional, con la cuota parte correspondiente. El factor de la cuota parte es igual al tiempo aportado o servido en cada entidad, dividido por el tiempo total de cotizaciones y servicios reconocidos para el cálculo del Bono Pensional.

DTF PENSIONAL: Son los rendimientos que recibe el Bono Pensional definidos por ley desde el momento del traslado hasta la fecha de redención. Estos rendimientos están conformados por el IPC más unos puntos de interés real.

HISTORIA LABORAL: Documento que recopila la información completa de la vida laboral del afiliado.

ISS (Instituto de Seguros Sociales): Es el principal administrador del Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

OBP (Oficina de Bonos Pensionales): Es una dependencia del Ministerio de Hacienda, que tiene como funciones reconocer, liquidar y emitir todos los Bonos Pensionales cuya responsabilidad corresponda a la Nación.

REDENCIÓN DEL BONO: Es el proceso mediante el cual se convierte el Bono a dinero en efectivo.

RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD: Es el régimen pensional administrado por las AFP.

RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA: Es el régimen pensional administrado por el Instituto de Seguros Sociales y algunas Cajas de Previsión.

TIEMPO COTIZADO: Es el tiempo durante el cual el afiliado estuvo cotizando al ISS, o cualquier otra entidad de pensiones que administre el Régimen de Prima Media.

IBL: Ingreso base de liquidación es el que se utiliza para liquidar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes

5.2. Situación Actual Del Sistema Pensional Colombiano ¹

En los años 90, la mayoría de países de América Latina emprendieron reformas a sus sistemas de pensiones. Chile fue el país que lideró este proceso. En general, el objetivo de la reforma fue el de transitar desde esquemas de prestación definida (PD) hacia esquemas de contribución definida (CD) operados por el sector privado. Este nuevo régimen, que busca un esquema de ahorro durante la vida laboral para proveerse individualmente los recursos para el retiro, alivia las responsabilidades que tiene el Estado de dar apoyo financiero a la población pensionada, evitando hacia el futuro las presiones fiscales que el sistema ha tendido a generar.

América Latina es la región en donde el tamaño del régimen privado de ahorro individual tiene mayor potencial de crecimiento (Cardinale y Orszag, 2002). La importancia de este esquema llevará a la conversión de estos volúmenes importantes de ahorro hacia diferentes modalidades de retiro, en donde las rentas vitalicias juegan un papel importante.

El desarrollo del nuevo esquema de seguridad social se introdujo en Colombia en 1993 con la Ley 100 y fue posteriormente reformado con la Ley 797 de 2003 y el Acto legislativo No. 1 de 2005. En Colombia el sistema pensional es relativamente joven, lo cual se observa con la población de pensionados en relación con la de cotizantes, y es por ello que el negocio de

¹ Esta sección se extractó de estudio de Fedesarrollo de Junio 2006

rentas vitalicias, una de las alternativas de pensión, todavía no muestra un tamaño tan importante, sin embargo, así como ha sucedido en Chile, se espera que esta actividad muestre un dinámico desarrollo en el futuro cuando las diferentes cohortes de población afiliadas al régimen de ahorro individual comiencen a pensionarse.

5.2.1. Características generales del esquema pensional en Colombia

El objetivo de esta sección es describir a grandes rasgos los regímenes pensionales que actualmente operan en Colombia.

Colombia emprendió una gran reforma al régimen pensional en 1993 a través de la Ley 100, que fue parcialmente reformada en 2003 con la Ley 797. Desde la expedición de la Ley 100, reformada parcialmente con la ley 797, en el país opera un régimen dual en el cual compiten el Régimen Solidario de Prima Media con prestación definida (RSPM), administrado por el Instituto de los Seguros Sociales (ISS) y, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones Privadas (AFP). Existe también la alternativa de que las personas realicen aportes voluntarios, sin embargo este esquema de pensión no formará parte del alcance de este estudio. La afiliación al sistema de pensiones obligatorias es exigida tanto para trabajadores dependientes, como con la implementación de la Ley 797 de 2003, para los trabajadores independientes con capacidad de pago, con la libertad de elección de uno u otro de los sistemas vigentes RSPM o RAIS. La movilidad entre estos sistemas, según lo establecido en la mencionada ley, fue limitada a una vez cada 5 años y dejó como régimen excepcional, que después de un año de entrada en vigencia de la ley, el afiliado no podría trasladarse de régimen cuando le faltasen 10 años o menos para tener derecho a pensión de vejez.

En el Cuadro 1 esquematizamos las características principales de cada régimen y las modificaciones realizadas

Cuadro 1.

	ISS-Prima Media	AFP-Ahorro Individual	Leyes 797 y 860/03 Acto Legislativo 01/05
PENSION DE VEJEZ			
<i>Monto de la Cotización</i>	(8% + 3,5%) 1 de abril/94. (9% + 3,5%) 1 de enero/95. (10% + 3,5%) 1 de enero/96. 1% adicional a cargo del empleado, si devenga más de 4 salarios mínimos.	(8% + 3,5%) 1 de abril/94. (9% + 3,5%) 1 de enero/95. (10% + 3,5%) 1 de enero/96. 1% adicional a cargo del empleado, si devenga más de 4 salarios mínimos	1° de enero/04 14,5% 1° de enero/05 15 % 1° de enero/06 15,5% Se reduce el % de Administración al 3%. Cotización de solidaridad (1%) Cotización adicional (del 0,2 al 1%) para salarios superiores a 16 SM
<i>Distribución del Pago de Aportes</i>	25% el Trabajador. 75% el Patrono	25% el Trabajador. 75% el Patrono	Igual
<i>Base de Cotización</i>	Autoliquidación sobre el salario mensual. (Integral cotiza sobre el 70% del monto total).	Autoliquidación sobre el salario mensual. (Integral cotiza sobre el 70% del monto total).	Igual
<i>Fin de los Aportes</i>	Fondo Común (Prima Media	Cuenta de Ahorro Individual	Igual

<i>Semanas de Cotización</i>	1000 semanas.	No hay, salvo para Pensión Mínima (1150 semanas)	ISS: 1000 semanas en el 2003, 1050 en el 2005, aumenta en 25 semanas por año hasta 1300 en el 2015. AFP: Pensión mínima aumenta en 25 semanas por año entre el 2009 y el 2015 hasta 1325.
<i>Edad</i>	55 años mujer y 60 hombre hasta el 2013. Aumentaría el 2014, 57 y 62.	No hay, salvo para Pensión Mínima (57 y 62).	ISS: Aumenta en el 2014 a 57 y 62
<i>Monto de la pensión</i>	65% del IBL. 2% más por cada 50 semanas desde la 1000 hasta la 1200. 3% por cada 50 semanas desde la 1200 a la 1400.	Depende de: Ahorro, Intereses, Tiempo cotizado, Edad, Monto del bono pensional, etc.	ISS: 2003: Ley 100 2004: básico variable entre el 55 y el 65%. Adicionales de ley 100. 2005 en adelante: 55 a 65% y adicionales de 1,5% por cada 50 semanas
<i>IBL</i>	Promedio de los últimos diez (10) años.	Es uno de los “depende”, pero no es base de liquidación de la pensión	Igual
<i>Límite Máximo</i>	85% del IBL.	No hay.	ISS: Varía según la aplicación de las fórmulas de cálculo de la pensión.
<i>Límites</i>	Entre 1 y 20	Mínimo un salario	ISS: 25 SM.

	salarios mínimos.	mínimo, salvo para Pensión Mínima (110% del salario mínimo); no hay máximo.	
<i>Forma de Pago</i>	Mesadas. 13 para todos según la Ley 100 de 1993. 14 según sentencias de la Corte Constitucional.	Mesadas. 12 de acuerdo con la clase de pensión elegida: Renta Vitalicia Inmediata, Retiro Programado o Retiro Programado con Renta Vitalicia Diferida.	AL: 14 mesadas para pensiones de tres salarios mínimos o menos hasta el 31 de julio de 2011; 13 mesadas desde ya para los de mesadas más altas y para todos desde el 2001.
<i>Indemnización Sustitutiva - Devolución de Saldos</i>	El resultado de: Un SBL promedio semanal por el número de semanas cotizadas por el promedio ponderado de los porcentajes sobre los cuales cotizó. Se puede continuar cotizando por 5 años más para lograr el mínimo de semanas o mejorar el IBL	Si se tiene la edad pero no las 1150 semanas cotizadas, ni el capital requerido para el pago de una pensión de salario mínimo, se devuelve el saldo, incluido el bono pensional. Puede continuarse cotizando por 5 años más para lograr las semanas o el capital.	AFP: Si se tiene la edad pero no las 1150 a 1325 semanas cotizadas según el año de la reclamación. Ambos: La posibilidad de cotizar por 5 años más prácticamente desaparece.
PENSION DE INVALIDEZ			
<i>Requisitos</i>	Declaración de incapacidad laboral superior al 50%. 26 semanas en cualquier tiempo	Los mismos requisitos del sistema de Prima media con prestación definida.	50 semanas en los últimos 3 años si es por accidente. Ley 860/03: Adicionalmente,

	si está cotizando ó 26 en el último año, si no lo está.		fidelidad del 20% entre la fecha en que cumplió 20 años y en la que fue declarado inválido.
<i>Monto de la Pensión</i>	50% a 66% de invalidez: 45% del IBL + 1,5% por cada 50 semanas que superen las primeras 500. Invalidez superior al 66%: 54% del IBL + 2% por cada 50 semanas que superen las primeras 800.	El capital existente en la cuenta más el bono pensional más la suma adicional que debe cubrir la aseguradora. Las cotizaciones voluntarias se incluyen si lo quiere el afiliado o si son necesarias para pagar la pensión mínima. Si no alcanza, garantiza el Estado.	Igual.
<i>Límite Máximo</i>	75% del IBL.	No hay.	Igual.
<i>Límites</i>	De uno a veinte salarios mínimos.	Mínimo un salario mínimo, máximo no hay.	ISS: Aumenta el máximo a 25 smlm.
<i>Estado de Invalidez</i>	Manual Único de Calificación de Invalidez. Juntas de Calificación.	Igual al ISS.	No fue modificado.
<i>Revisión</i>	a) La pide la entidad pagadora: Se reconoce por periodos de tres años. El pensionado debe hacerse el examen (tiene 3	Igual al ISS. Si después de la revisión la pensión se extingue, la aseguradora devuelve a la cuenta el saldo no utilizado de la	No fue modificado.

	meses); si no va, se suspende hasta el mes 12. Si no va, prescribe la pensión. Deberá pagarse el examen para readquirir. b) La pide el pensionado en cualquier tiempo a su costa.	reserva para pensiones y se habilitan las semanas de pensionado para pensión mínima de vejez.	
<i>Indemnización Sustitutiva - Devolución de Saldos</i>	Se calcula igual a la indemnización en caso de vejez.	Se devuelve todo el saldo abonado a la cuenta. Puede seguirse cotizando para intentar llegar a la pensión de vejez.	No fue modificado.
PENSION DE SOBREVIVIENTES (MUERTE TRABAJADOR)			
<i>Requisitos</i>	26 semanas en cualquier tiempo si está cotizando al momento de la muerte, ó 26 en el último año, si no lo estaba.	Los mismos de Prima Media.	50 semanas en los últimos 3 años, más: Fidelidad del 20% de cotizaciones en el tiempo transcurrido entre los 20 años y la fecha de la muerte.
<i>Monto de la Pensión</i>	45% del IBL más 2% por cada 50 semanas que superen las primeras 500.	Se financia con el saldo, el bono pensional, la suma adicional que disponga la aseguradora y los aportes voluntarios si se necesitan para	No varió.

		Pensión Mínima, sino, van a la masa hereditaria.	
<i>Límite Máximo</i>	75% del IBL.	Depende, aunque debe ser igual o superior a la que hubiera recibido en el ISS.	No varió.
<i>Límites</i>	Entre uno y veinte salarios mínimos.	Mínimo un salario mínimo. No hay máximo.	No varió.
<i>Beneficiarios</i>	a) Vitalicia al cónyuge o compañero. b) Temporales a los hijos menores (18 años), estudiantes dependientes (18 a 25 años) e inválidos. c) Padres dependientes. d) hermanos inválidos dependientes.	Igual a los beneficiarios del régimen de prima media con prestación definida ISS, pero sin incluir a los hermanos inválidos y dependientes.	Cónyuge o compañero. Si fallece el pensionado, debe estar viviendo con él y tener mínimo 5 años de relación. Si tiene menos de 30 años la pensión es temporal por 20 años salvo que tengan hijos en común, caso en que será vitalicia, igual si tiene más de 30 años. AFP: Incluye a los hermanos.
<i>Compañero-a</i>	Vida marital desde el cumplimiento de los requisitos para pensión de vejez o invalidez hasta su muerte, mínimo dos años, salvo que hayan procreado hijos.	Igual a prima media.	Convivencia al morir y mínimo 5 años. Se puede dividir la pensión si la convivencia es sucesiva con el cónyuge. La pensión es del cónyuge si es

			simultánea.
<i>Indemnización Sustitutiva - Devolución de Saldos</i>	Igual a la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez.	Se devuelve el saldo y el valor del bono a los beneficiarios. Si no los hay, se envía el monto a la masa sucesoral. Si no hay herederos, al Fondo de Solidaridad Pensional.	No varió.
<i>Auxilio Funerario</i>	Requisitos: Demostrar el pago. Pago: Ultimo SBC, mínimo 5 y máximo 10 salarios mínimos. El ISS puede reasegurar este riesgo, paga y repite contra la aseguradora.	Requisitos: Demostrar el pago. Pago: Ultimo SBC, mínimo 5 y máximo 10 salarios mínimos. La administradora, repite contra el seguro de auxilio funerario.	No varió.
PENSION DE SOBREVIVIENTES (MUERTE PENSIONADO)			
<i>Requisitos</i>	Estar pensionado o tener causado el derecho.	Estar pensionado.	ISS: Pensión reducida en un 20% si muere con la pensión causada y sin haber iniciado el trámite de reconocimto
<i>Beneficiarios</i>	Igual a los beneficiarios por muerte del trabajador.	Igual a los beneficiarios del prima media.	Igual a las ya presentadas.
<i>Monto de la Pensión</i>	100% de la pensión.	Depende de lo que haya en la cuenta en el caso	No fue modificado.

		de Retiro Programado. El 100% en caso de Renta Vitalicia. No se recibe suma adicional por parte de la aseguradora.	
<i>Límites</i>	Entre uno y veinte salarios mínimos.	Mínimo un smlmv Si es resultado de la Garantía de Pensión Mínima, el 110% de una salario mínimo. No hay máximo.	ISS: Máximo 25 smlm.
<i>Indemnización Sustitutiva - Devolución de Saldos</i>	No hay.	Tampoco hay devolución de saldos. Se continúa pagando la pensión reconocida.	No varió.
<i>Auxilio Funerario</i>	Requisitos: Demostrar el pago. Pago: Ultima mesada pensional, pero mínimo 5 y máximo 10 salarios mínimos.	Requisitos: Demostrar el pago. Pago: Ultima mesada pensional. Mínimo 5 y máximo 10 smlmv. Paga la aseguradora (renta vitalicia) o la administradora (retiro programado), es decir, quien este pagando la pensión.	No fue modificado.

Fuente: Manual de pensiones – Fabián Hernández

Para el caso en que el afiliado que haya cotizado al régimen de prima media, quiera trasladarse al régimen de ahorro individual, el tiempo cotizado en el primero se reconoce en el Bono Pensional, el cual se otorga siempre y cuando el afiliado haya cotizado más de 150 semanas al sistema. Este título se abonará a la cuenta de ahorro individual del afiliado, en el momento de su redención, generando una rentabilidad definida y se hará efectivo al momento de pensionarse.

5.2.2. Riesgos cubiertos y condiciones de acceso

El Sistema General de Pensiones cubre los riesgos de vejez, invalidez, muerte y auxilio funerario.

a) Pensión de vejez

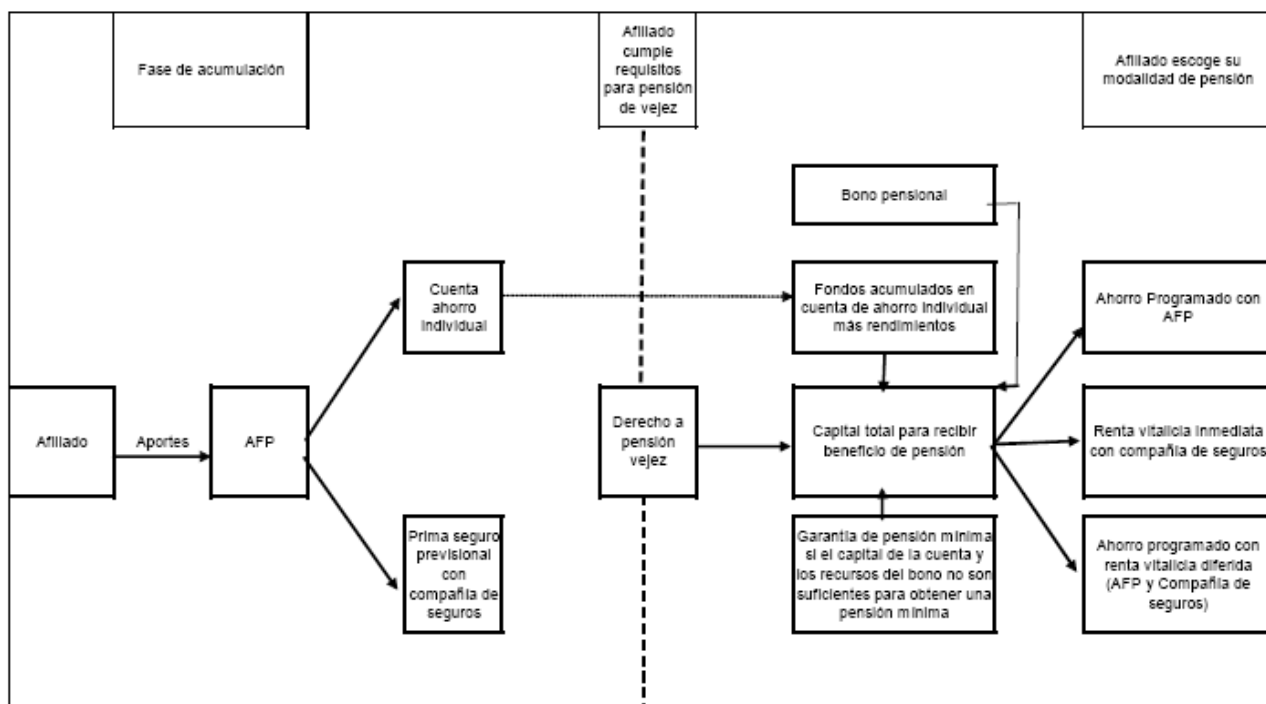
Los afiliados al régimen de ahorro individual tienen derecho a una pensión de vejez a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita tener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal vigente. En el régimen de ahorro individual, el monto de la pensión depende del capital acumulado en la cuenta de ahorro individual, el cual está conformado por los aportes obligatorios, los aportes voluntarios, los rendimientos financieros y el valor del Bono Pensional, si existe el derecho. Si bien en el régimen de prima media el valor de la pensión no puede superar el 80% del ingreso base de liquidación, en el régimen de ahorro individual no hay un valor límite (Cuadro 2).

Los afiliados que a los 62 años de edad, si son hombres, y 57 si son mujeres, no hayan alcanzado a generar la pensión mínima y hubiesen cotizado por lo menos 1.150 semanas, tendrán derecho a que el Fondo de Garantía de

Pensión Mínima del RAIS, les complete la parte que haga falta para obtener la pensión. Por su parte, quienes a las edades previstas en la Ley no hayan cotizado el mínimo de semanas exigidas y no hayan acumulado el capital suficiente para obtener una pensión de salario mínimo, tendrán derecho a la devolución del capital acumulado en su cuenta individual y el valor del bono pensional, si a éste hubiere lugar.

El ingreso base de liquidación, corresponde al promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los diez (10) años anteriores al reconocimiento de la pensión, o en todo el tiempo si este fuere inferior para el caso de las pensiones de invalidez o sobrevivencia, actualizados anualmente con base en la variación del Índice de Precios al Consumidor (Ley 100/93; art. 21).

Cuadro 2: Pensiones de vejez



Fuente: Investigadores Fedesarrollo

b) Pensión de invalidez

La pensión de invalidez es la prestación social que otorga a los afiliados de cualquier edad que se consideran incapacitadas total y permanentemente por causas de origen no profesional. Se considera inválida la persona que ha perdido más del 50% de su capacidad laboral. El monto y sistema de calificación para las pensiones de invalidez en el régimen de ahorro individual se rige por las mismas disposiciones del régimen de prima media.

En este orden de ideas, tienen derecho a una pensión de invalidez las personas que hayan sido declaradas inválidas por enfermedad o accidente no profesional, que hayan cotizado 50 semanas en los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez y cuya fidelidad con el sistema haya sido de por lo menos el 25% entre el momento en que cumplió 20 años y la fecha de la primera calificación de invalidez. Así mismo, tendrán derecho a esta pensión las personas declaradas inválidas por accidente y que hayan cotizado 50 semanas en los últimos tres años inmediatamente anteriores al suceso. Los menores de 20 años sólo deben acreditar que cotizaron 26 semanas en el último año anterior al hecho causante de su invalidez o declaratoria.

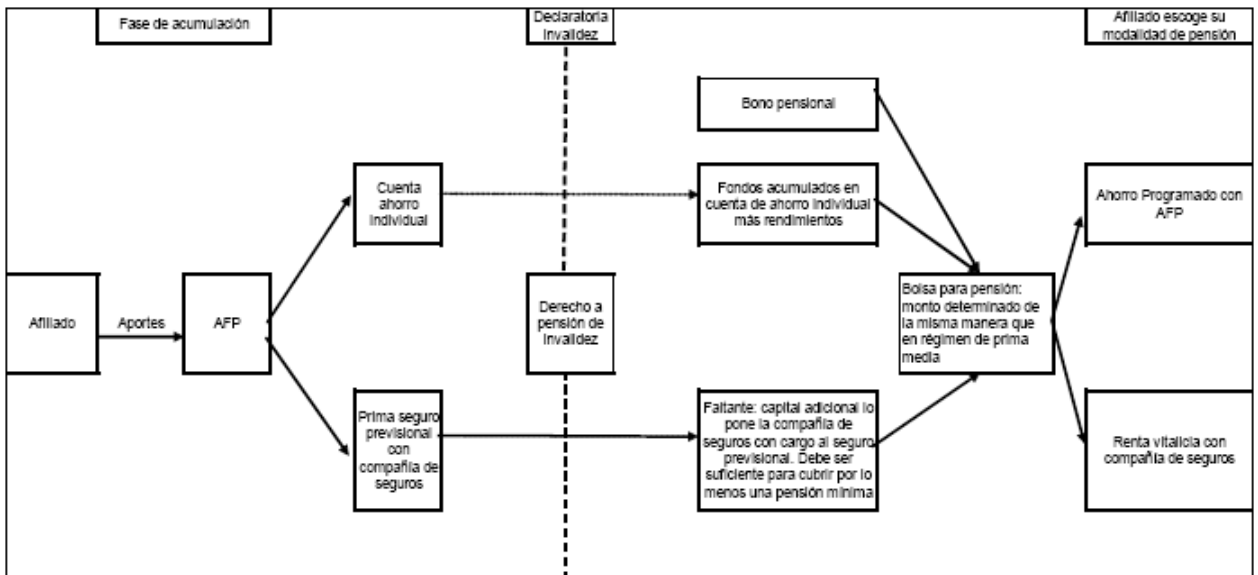
El monto de la pensión de invalidez es equivalente a:

- 45% del ingreso base de cotización más el 1.5% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización acreditadas adicionales a las primeras 500 semanas de cotización, cuando la disminución en la capacidad laboral sea igual o superior a 50% e inferior a 66%

- 54% del ingreso base de cotización más el 2% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización acreditadas adicionales a las primeras 800 semanas de cotización, cuando la disminución en la capacidad laboral sea igual o superior a 66%.
- En ningún caso la pensión de invalidez será superior a 75% del ingreso base de cotización o inferior al salario mínimo legal mensual.

Las pensiones de invalidez se financian con la cuenta individual de ahorro pensional del afiliado, el bono pensional, si a éste hubiere lugar, los rendimientos y la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie el monto de la pensión. Esta suma adicional está a cargo de la aseguradora con la cual se contrató el seguro previsional de invalidez y de sobrevivientes (Cuadro 3).

Cuadro 3: Pensiones de invalidez



Fuente: Investigadores Fedesarrollo

El Fondo de Garantía de Pensión Mínima, en primera instancia, y luego el Estado como asegurador de última instancia, asegura que el afiliado tenga los recursos necesarios para obtener una pensión mínima de invalidez.

Cuando el afiliado se invalide sin haber cumplido los requisitos para acceder a la pensión de invalidez, se le entregará el monto total de los recursos ahorrados en su cuenta individual y el valor del bono pensional, si a ello hubiere lugar.

Si bien existen diferencias en cuanto a los requisitos y beneficios para tener derecho a la pensión de invalidez en los diferentes países de la región, la forma de financiación es similar, por lo menos en el caso de Colombia, Argentina, Chile y Uruguay (Cuadro 4). En estos países, la compañía de seguros, con cargo al seguro previsional, completa el capital requerido para que el afiliado obtenga la pensión a la que tiene derecho. En México, el capital faltante lo pone el Instituto Mexicano de Seguros Sociales, entidad equivalente al ISS en Colombia, lo mismo que en Costa Rica, donde este riesgo es cubierto por el sistema público de pay-as-you-go.

Cuadro 4 Pensiones de invalidez en algunos países de América Latina: requisitos y financiamiento

Modalidades de retiro en algunos países de América Latina

	Chile	Colombia	Argentina	Costa Rica	Uruguay	México	Bolivia	El Salvador
Retiro programado	Sí	Sí	Sí*	Sí	No	Sí**	No	Sí
Retiro fragmentado	No	No	Sí	No	No	No	No	No
Renta vitalicia***	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Retiro programado y renta vitalicia di	Sí	Sí	No	No	No	No	No	Sí
Suma fija (Lump Sum)****	Sí	Sí	Sí	Sí, ret. temp.	No	Sí	No	Sí

*Los retiros pueden hacerse por un período de 5 años después del retiro, luego el pensionado debe comprar una renta vitalicia. ** El individuo no escoge la modalidad de pensión sino la mejor opción. Si el individuo escoge el viejo sistema tendrá que optar por una renta vitalicia. Si escoge el nuevo sistema sólo podrá optar por un retiro programado. *** Se trata de una renta vitalicia de tipo familiar en donde el individuo contrata una renta vitalicia que disfrutará él y luego sus beneficiarios. **** Esto sólo es posible cuando el capital acumulado es lo suficientemente elevado como para obtener un beneficio mínimo.

Fuente: Tomado de Devesa-Carpio y Vidal-Meliá (2002)

c) Pensión de sobrevivencia

La pensión de sobrevivencia es la prestación social que se otorga para garantizar la capacidad de supervivencia del grupo familiar del afiliado o pensionado (cónyuge, hijos, familiares dependientes, etc.), una vez que éste haya fallecido por causas naturales, enfermedad o accidente no profesional. El monto y sistema de calificación para las pensiones de sobrevivencia en el régimen de ahorro individual se rigen por las mismas disposiciones del régimen de prima media.

En este orden de ideas, tienen derecho a la pensión de sobrevivencia los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez por riesgo común que fallezca, siempre y cuando haya cotizado 50 semanas dentro de los tres anteriores al fallecimiento y cuya fidelidad con el sistema haya sido de por lo menos el 25% entre el momento en que cumplió 20 años y la fecha de la primera calificación del fallecimiento.

Los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes cuando fallece el afiliado o pensionado son:

- En forma vitalicia el (o la) cónyuge, compañera o compañero permanente si éste tiene más de 30 años.
- En forma temporal (máximo 20 años) el cónyuge, compañera o compañero permanente si éste tiene menos de 30 años, salvo que tengan hijos con el afiliado causante.
- Los hijos menores de 18 años y hasta los 25 años que no pueden trabajar porque están estudiando y que dependían económicamente del fallecido.

- A falta de cónyuge, compañero o compañera tendrán derecho a la pensión los padres y hermanos inválidos del causante, si dependían económicamente de éste.
- En caso de convivencia simultánea en los últimos 5 años, antes del fallecimiento del causante, entre un cónyuge y una compañera o compañero permanente, la beneficiaria o el beneficiario será la esposa o el esposo. Si no existe convivencia simultánea y se mantiene vigente la unión conyugal, pero hay una separación de hecho, el o la compañera podrá reclamar una cuota que en monto será proporcional al tiempo convivido con el causante, siempre y cuando haya sido superior a los últimos 5 años antes del fallecimiento del causante.

El monto de la pensión de sobrevivencia por muerte del pensionado es igual al 100% de la pensión que éste disfrutaba. Si el afiliado no estaba aún pensionado, el monto mensual de la pensión de sobrevivientes por muerte del trabajador activo es igual a 45% del ingreso base de liquidación más el 2% de dicho ingreso por cada 50 semanas adicionales cotizadas a las primeras 500 semanas de cotización. Este monto no podrá exceder el 75% del ingreso base de liquidación ni ser inferior a un salario mínimo legal vigente.

La financiación de la pensión de sobrevivencia, originada por la muerte del afiliado proviene de los recursos acumulados en la cuenta individual, el bono pensional si a ello hubiere lugar, los rendimientos y con la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie el monto de la pensión, suma adicional a cargo de la cual estará la compañía de seguros. La financiación de la pensión de sobrevivencia originada por la muerte de un

pensionado, proviene de los recursos previstos para el pago de la pensión de vejez e invalidez.

Si el afiliado muere sin cumplir con los requisitos para causar una pensión de sobrevivientes, se les entrega a sus beneficiarios, la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual y el valor del bono pensional si a ello hubiere lugar.

En Chile, Perú y Colombia la pensión de sobrevivientes la reciben los beneficiarios al morir el pensionado por vejez o invalidez y los beneficiarios de los afiliados al sistema de pensiones que hayan fallecido. En el momento de la muerte del pensionado o del afiliado, los familiares reciben un auxilio funerario, luego como derechohabientes reciben un porcentaje de la pensión a la que tenía derecho el pensionado o afiliado. Ese porcentaje es conocido como la tasa de sustitución, y tiene importantes implicaciones para las compañías de vida que emiten primas de pensiones de rentas vitalicias. A continuación se hace un resumen del régimen de sustitución para Chile, Perú y Colombia, incluyendo los requisitos que deben cumplir tanto los beneficiarios como los afiliados para que, al morir el pensionado o afiliado, los familiares tengan derecho a una pensión.

Cuadro 5. Beneficios y requisitos para tener derecho a pensión de vejez en Chile, Perú y Colombia

	beneficios			requisitos	
	cónyuge / ocompañero(a)	hijos	padres	cónyuge / ocompañero(a)	hijos
Chile	viuda sin hijos 60%		60% a falta de otros beneficiarios	Si el causante es afiliado debe haber contraído matrimonio por lo menos seis meses antes del fallecimiento. Si el causante es pensionado, debe haber contraído matrimonio tres años antes del fallecimiento.	Deben ser menores de 18 años, o mayores de 18 años hasta los 24 solo si están estudiando.
	viuda con hijos 50%	16%			
		parcialmente inválidos 11%			Debe declarar el estado de invalidez antes de cumplir los 24 años
	madre de hijos extramatrimoniales sin derecho a la pensión 30%	extramatrimoniales 16%		En el momento de la muerte del causante la madre debe ser viuda o soltera. Así los hijos no cumplan con los requisitos de edad para reclamar una pensión, estos deben ser reconocidos por el causante	Cuando son reconocidos por el causante
	madre de hijos extramatrimoniales con derecho a la pensión 38%				
	viudo totalmente inválido sin hijos en común 80%				
	viudo totalmente inválido con hijos en común 60%				
	viudo parcialmente inválido sin hijos en común 48%				
viudo parcialmente inválido sin hijos en común 38%					
el beneficio es un porcentaje de la pensión de referencia del causante					
Perú	cuando no hay hijos en común 42%	14%	14% (para cada uno, a falta de otros beneficiarios)		
	cuando si hay hijos en común 36%				
porcentaje de la pensión se aplica sobre el promedio de los últimos 48 meses cotizados anteriores al siniestro, actualizados por el índice de precios al consumidor					
Colombia	100%	100%	100% a falta de otros beneficiarios	Es beneficiario de forma vitalicia solo si ha hecho vida marital con el pensionado durante 5 años continuos antes de recibir la pensión y hasta el día de la muerte del mismo.	Deben ser menores de 18 años, si son mayores deben estar estudiando y tienen derecho a la pensión hasta los 25 años. También son beneficiarios los hijos inválidos que dependen económicamente del pensionado o afiliado.
	*cuando se trata de la muerte del pensionado, el porcentaje corresponde a la pensión que recibía el causante				
	46% - 75%	46% - 75%	46% - 75% a falta de otros beneficiarios	Debe tener 30 años o más para recibir una renta vitalicia, o debe tener hijos en común con el afiliado. Si es menor de 30 años y no hay hijos en común la pensión es temporal, con una duración máxima de 20 años.	
*cuando se trata de la muerte del afiliado el porcentaje se calcula sobre el ingreso base de liquidación					

Fuente: Superintendencias de cada país.

En Chile la viuda tiene derecho a 60% de los beneficios que recibía el afiliado cuando no hay hijos en común con el fallecido. En caso de haber hijos comunes con derecho a la pensión, la cónyuge recibe 50% y los hijos reciben 15% hasta cumplir 24 años de edad. Para que la viuda tenga derecho a la pensión de sobrevivientes debe haber contraído matrimonio con el causante por lo menos seis meses antes del fallecimiento, o tres años antes si el causante era pensionado de vejez o invalidez. Ahora bien, los hijos deben ser solteros y menores de 18 años para poder recibir los beneficios. En el caso de que los hijos sean mayores de 18 pero se encuentren estudiando

tienen derecho a la pensión hasta cumplir 24 años de edad. Si se trata de algún hijo que, antes de cumplir los 24 años de edad, declara invalidez parcial el porcentaje de la pensión es del 11%. Los hijos extramatrimoniales también tienen derecho a los mismos beneficios si son reconocidos por el pensionado o causante. El cónyuge varón sólo es beneficiario cuando es inválido parcial o total. Cuando el estado de invalidez es total y no hay hijos en común con la fallecida recibe 60% en el caso contrario, donde si hay hijos en común con derecho a pensión el porcentaje es de 50%. Ahora, cuando la invalidez es parcial y no hay hijos en común con derecho a pensión, el cónyuge, recibe 43% y 36% si sucede lo contrario. Si el causante ha reconocido a sus hijos naturales, la madre recibe 30% cuando los hijos tienen derecho a la pensión, y 36% si los hijos no tienen derecho a la pensión, para esto, la madre en el momento de la muerte del causante debe estar soltera o viuda. Los padres del causante solo tienen derecho a una pensión a falta de otros beneficiarios, caso en el cual el beneficio equivale al 50% de la pensión.

En el Perú el cónyuge o concubino(a) recibe el 42% de los beneficios que recibía el pensionado si no hay hijos beneficiarios y 35% cuando sí los hay. Los hijos deben ser menores de 18 años para tener derecho al 14% de la pensión. En el caso de que los hijos mayores de 18 años estén temporalmente o permanentemente inválidos reciben un beneficio de 14%. En el caso de que no haya hijos o cónyuge beneficiarios, los padres, del causante, tienen derecho a una pensión de 14% cada uno sólo si dependen económicamente del causante. Ahora de no existir cónyuge o concubino (hombre o mujer) con derecho a pensión pero si hijos, el beneficio que le correspondiese se le da a este hijo. De haber dos o más hijos con derecho a pensión, la pensión conjunta se incrementará en 14% sobre el 42%, tantas veces como hijos hubiese, distribuyéndose en partes iguales. Ahora, hay que

tener en cuenta que el porcentaje de la pensión se aplica sobre el promedio de los últimos 48 meses cotizados anteriores al siniestro, actualizadas por el índice de precios al consumidor. Para las pensiones de invalidez y sobrevivencia de los beneficiarios se asumirá la modalidad de Renta Vitalicia. Cuando se trata de la muerte del afiliado al sistema, para que los beneficiarios tengan derecho a la pensión, la legislación exige el afiliado debe haber cotizado cuatros meses, dentro de los últimos ocho meses anteriores a su muerte.

Si bien los requisitos que deben cumplir los beneficiarios para acceder a una pensión de sobrevivencia son similares para los países analizados, las tasas de sustitución muestran diferencias considerables. Vale la pena llamar la atención sobre dos diferencias claras que tiene el régimen de sustitución colombiano con el de Chile y Perú. La primera es que el sistema de pensiones colombiano es muy generoso con los beneficiarios, ya que la tasa de sustitución es la máxima cuando se trata de la muerte del pensionado (100%) y una tasa que puede tomar valores entre 45% y 75% del ingreso base de liquidación cuando se trata de la muerte del afiliado. En Chile y Perú la tasa máxima de sustitución se da cuando la el cónyuge tiene hijos en común con el pensionado, 50% para el cónyuge y 15% para los hijos; y 35% para el cónyuge y 14% para los hijos, para cada uno de los países respectivamente. De lo anterior deriva la segunda diferencia, en Colombia solo un beneficiario recibe la pensión de sobrevivientes mientras que en los otros dos países el cónyuge y los hijos (que cumplan los requisitos) pueden recibir una pensión al mismo tiempo. Aun así, las tasas de sustitución chilena y peruana no igualan la tasa colombiana.

5.2.3. Modalidades de pensión

Las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes pueden adoptar una de las siguientes modalidades, por elección del afiliado:

a) Renta vitalicia inmediata

En este caso el afiliado (o beneficiario) contrata con una aseguradora el pago de una renta mensual hasta su fallecimiento y el pago de pensiones de sobrevivientes a favor de los beneficiarios hasta que mantengan dicha calidad. Dichas pensiones deben ser uniformes en términos de poder adquisitivo constante y no pueden ser contratadas por valores inferiores a la pensión mínima.

b) Retiro programado

El retiro programado es la modalidad de pensión en la cual el afiliado o los beneficiarios contratan con la AFP la administración de su pensión, con cargo a su cuenta de ahorro individual, el bono pensional si a éste hubiere lugar y los rendimientos. En este caso, se calcula cada año una anualidad en unidades de valor constante, igual al resultado de dividir el saldo de su cuenta de ahorro individual y del bono pensional por el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el afiliado o sus beneficiarios. La pensión mensual corresponde a la doceava parte de dicha anualidad. El saldo de la cuenta de ahorro pensional, mientras el afiliado disfruta de una pensión a través de la modalidad de retiro programado, no podrá ser inferior al capital requerido para financiar al afiliado y sus beneficiarios una renta vitalicia de un salario mínimo legal mensual vigente. Al alcanzar este mínimo el pensionado debe optar por una renta vitalicia.

c) Retiro programado con renta vitalicia diferida

En este caso, el afiliado contrata con una aseguradora una renta vitalicia, con el fin de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada. Entre tanto y hasta esa fecha, puede obtener de una administradora un retiro programado. En este caso, la renta vitalicia contratada tampoco podrá ser inferior a la pensión mínima de vejez vigente.

d) Suma fija (devolución de saldos)

Cuando no se cumplen los requisitos, como se explicó anteriormente para cada caso, la alternativa es la devolución la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual y el valor del bono pensional si a ello hubiere lugar.

e) Otras modalidades autorizadas por la Superintendencia Financiera

Cuando se revisan las posibilidades de pensión en otros países de América Latina, se observa que al igual que en Colombia, se ofrecen múltiples alternativas a los cotizantes o beneficiarios, para que escojan al momento de pensión, salvo en Uruguay, donde la única modalidad de pensión existente es la renta vitalicia (Ver Cuadro 6).

Cuadro 6. Modalidades de Pensión en América Latina

	Chile	Colombia	Argentina	Costa Rica	Uruguay	México	Bolivia	El Salvador
Retiro Programado	Sí	Sí	Sí*	Sí	No	Sí**	No	Sí
Retiro fragmentado	No	No	Sí	No	No	No	No	No
Renta vitalicia***	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Retiro Programado y renta	Sí	Sí	No	No	No	No	No	Sí
Lump Sum****	Sí	Sí	Sí	Sí, ret. temp.	No	Sí	No	Sí

*Los retiros pueden hacerse por un periodo de 5 años después del retiro, luego el pensionado debe comprar una renta vitalicia. ** El individuo no escoge la modalidad de pensión sino la mejor opción. Si el individuo escoge el viejo sistema tendrá que optar por una renta vitalicia. Si escoge el nuevo sistema sólo podrá optar por un retiro programado. *** Se trata de una renta vitalicia de tipo familiar en donde el individuo contrata una renta vitalicia que disfrutará él y luego sus beneficiarios. **** Esto sólo es posible cuando el capital acumulado es lo suficientemente elevado como para obtener un beneficio mínimo.

Fuente: Tomado de Devesa-Carpio y Vidal-Meliá (2002)

5.2.4. Expectativas de maduración de los pensionados

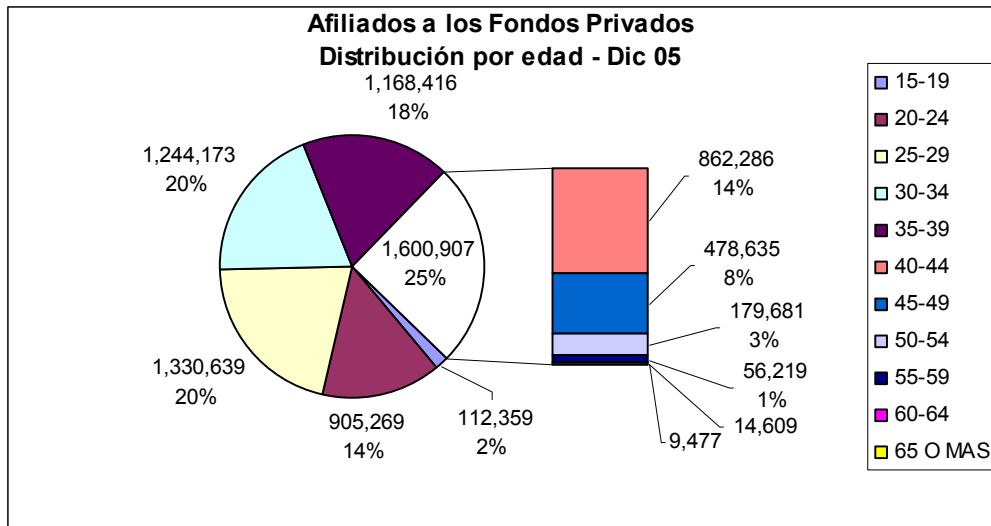
El objetivo de este capítulo es generar una aproximación razonable de la evolución del número de pensionados en los 2 regímenes vigentes, con el propósito de establecer el impacto que tendrá en el futuro la falta de un sistema de información adecuado y suficiente para atender los requerimientos de los afiliados.

La metodología de proyección fue la siguiente:

Régimen de ahorro individual con solidaridad

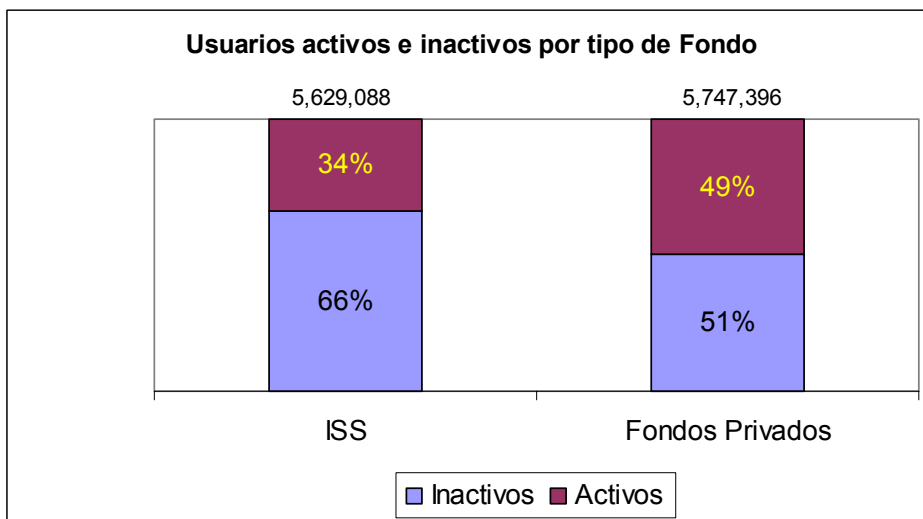
La estimación se realizó tomando como base el archivo de número de afiliados por edad a diciembre de 2005 (ver cuadro 7) y se multiplicó por el porcentaje de afiliados activos a la misma fecha (ver cuadro 8).

Cuadro 7



Fuente: ESTADISTICAS ASOFONDOS

Cuadro 8



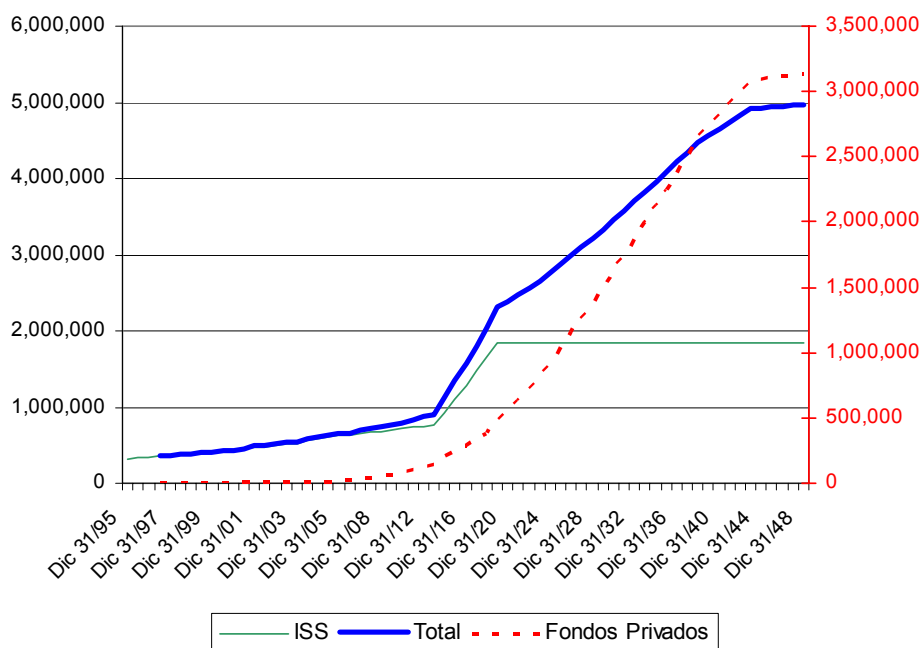
Fuente: ESTADISTICAS ASOFONDOS

Posteriormente se estimaron los pensionados a partir de los años faltantes para completar la edad de pensión, es decir, se supuso para efectos de facilitar el cálculo, que todos los cotizantes tenían como único requerimiento

de pensión, el cumplimiento de la edad. La proyección se observa sobre la línea punteada en el cuadro 9, donde a partir del dato real de 20,102 pensionado a junio de 2006, el crecimiento es exponencial, alcanzando en el año 2016 más de 288 mil pensionados y 10 años más tarde un total de 1,148,000 pensionados.

Cuadro 9

Evolución Pensionados ISS y Fondos Privados



Fuente: Estadísticas Asofondos y Cálculos propios

Régimen de Prima media con prestación definida

Para la estimación, al no contar con la información de cotizantes por edad, se estableció el número de integrantes del régimen de transición que estaría pensionado en el año 2014 de acuerdo con información extractada de los

proyectos de ley 56 y 57 del senado y cámara del año 2002 (925,000 cotizantes de 2,663,000 afiliados). Teniendo en cuenta que el número total de afiliados al ISS a esa fecha era de 4,515,000, los restantes 1,852 mil afiliados se les aplicó el 49.26% de efectividad de cotización, obteniendo un número estimado de cotizantes de 912,300. Se supuso adicionalmente que no entrarían mas cotizantes al ISS y que los 912 mil se pensionarían en los siguientes 5 años al 2014, teniendo en cuenta que parte importante de la población trabajadora joven al momento de creación del régimen de transición, se trasladó a los fondos privados (Ver línea delgada continua en el Cuadro 9)

En el cuadro 10 se puede verificar el crecimiento del número total de pensionados, incluyendo los dos regímenes, donde se observa prácticamente se duplica el saldo acumulado cada 10 años.

Cuadro 10

Año	No. Pensionados
2005	642,243
2016	1,578,134
2026	2,985,361
2042	4,830,894

En el caso del ISS, la tendencia es que el numero de pensionados disminuya, dado que la nueva fuerza laboral tiende a afiliarse a los fondos privados de pensiones.

5.3. Sistema De Información ²

5.3.1. Definición

Un sistema de información es un conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de apoyar las actividades de una empresa.

Un sistema de información realiza cuatro actividades básicas: entrada, almacenamiento, procesamiento y salida de información.

a. Entrada de Información

Es el proceso mediante el cual el Sistema toma los datos que requiere para procesar la información. Las entradas pueden ser manuales o automáticas. Las manuales son aquellas que se proporcionan en forma directa por el usuario, mientras que las automáticas son datos o información que provienen o son tomados de otros sistemas o módulos. Esto último se denomina interfases automáticas.

Para lograr el éxito de un sistema de información, es fundamental llevar a cabo un cuidadoso proceso de extracción, transformación y cargue, de datos, el cual supone la debida revisión, depuración y validación de la información que entra al sistema.

b. Almacenamiento de información

El almacenamiento es una de las actividades o capacidades más importantes que tienen los equipos de sistemas. En la actualidad la tecnología ha avanzado en el desarrollo de potentes herramientas

² Esta sección toma apartes del trabajo Manuel Peralta. Ver. <http://www.monografias.com/trabajos7/sisinf/sisinf.shtml>

“motores de base de datos”, que permiten administrar importantes volúmenes de datos que se utilizan para la estructuración de los sistemas de información de inteligencia de negocios.

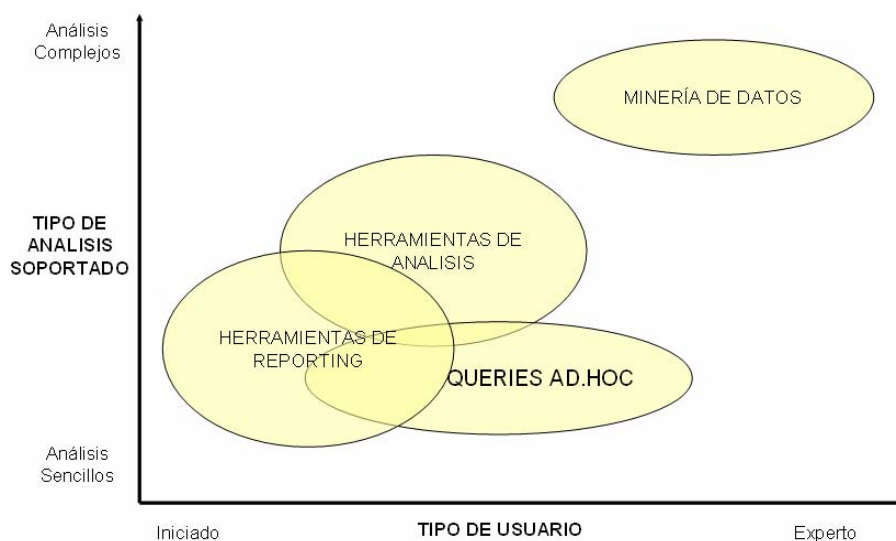
c. Procesamiento de Información

Es la capacidad del Sistema de Información para efectuar cálculos de acuerdo con una secuencia de operaciones preestablecida. Estos cálculos pueden efectuarse con datos introducidos recientemente en el sistema o bien con datos que están almacenados. Esta característica de los sistemas permite la transformación de datos fuente en información que puede ser utilizada para la toma de decisiones. Existen cálculos simples que no es necesario que se lleven a cabo en forma previa a la salida de información, puesto que las herramientas de visualización llevan a cabo éstos cálculos tradicionales con bastante eficiencia, por ejemplo un incremento anual, el cálculo de indicadores de concentración 80x, participación dentro de un 100%, sin embargo, otros cálculos más complejos o detallados como por ejemplo aplicación de criterios de distribución de gastos de administración entre clientes, productos o canales de distribución en una compañía, o la pensión a la cual tiene derecho un cotizante, son los que se recomienda llevar a cabo en ésta etapa.

d. Salida de Información

La salida es la capacidad de un Sistema de Información para presentar la información procesada o bien datos de entrada al exterior. Existen diferentes tipos de usuarios que están interesados en esta consulta de información, donde están desde los que satisfacen sus requerimientos

con la generación de reportes estandarizados, los que requieren una versatilidad que les permita analizar la información desde diferentes perspectivas, hasta los que requieren proyectar comportamientos esperados o realizar análisis que pudieran implicar aplicar modelos estadísticos complejos o redes neuronales (Ver gráfico).



5.3.2. Tipos y Usos de los Sistemas de Información

Los Sistemas de Información cumplirán tres objetivos básicos dentro de las organizaciones:

- Automatización de procesos operativos: Los Sistemas de Información que logran la automatización de procesos operativos dentro de una organización, son llamados frecuentemente Sistemas Transaccionales, ya que su función primordial consiste en procesar

transacciones tales como pagos, cobros, pólizas, entradas, salidas, etc.

- Proporcionar información que sirva de apoyo al proceso de toma de decisiones: los Sistemas de Información que apoyan el proceso de toma de decisiones son los Sistemas de Soporte a la Toma de Decisiones, Sistemas para la Toma de Decisión de Grupo, Sistemas Expertos de Soporte a la Toma de Decisiones y Sistema de Información para Ejecutivos.
- Lograr ventajas competitivas a través de su implantación y uso: de acuerdo con su uso u objetivos que cumplen, es el de los Sistemas Estratégicos, los cuales se desarrollan en las organizaciones con el fin de lograr ventajas competitivas, a través del uso de la tecnología de información.

A continuación se mencionan las principales características de estos tipos de Sistemas de Información.

a. Sistemas Transaccionales

Sus principales características son:

- Logran ahorros significativos de mano de obra, debido a que automatizan tareas operativas de la organización.

- Con frecuencia son el primer tipo de Sistemas de Información que se implanta en las organizaciones. Se empieza apoyando las tareas a nivel operativo de la organización.
- Son intensivos en entrada y salida de información; sus cálculos y procesos suelen ser simples y poco sofisticados.
- Tienen la propiedad de ser recolectores de información, es decir, a través de estos sistemas se cargan las grandes bases de información para su explotación posterior.
- Son fáciles de justificar ante la dirección general, ya que sus beneficios son visibles y palpables.

b. Sistemas de Apoyo de las Decisiones

Las principales características de estos son:

- Suelen introducirse después de haber implantado los Sistemas Transaccionales más relevantes de la empresa, ya que estos últimos constituyen su plataforma de información.
- La información que generan sirve de apoyo a los mandos intermedios y a la alta administración en el proceso de toma de decisiones.
- Suelen ser intensivos en cálculos y escasos en entradas y salidas de información. Así, por ejemplo, un modelo de planeación financiera

requiere poca información de entrada, genera poca información como resultado, pero puede realizar muchos cálculos durante su proceso.

- Suelen ser Sistemas de Información interactivos y amigables, con altos estándares de diseño gráfico y visual, ya que están dirigidos al usuario final.
- Apoyan la toma de decisiones que, por su misma naturaleza son repetitivos y de decisiones no estructuradas que no suelen repetirse. Por ejemplo, un Sistema de Compra de Materiales que indique cuándo debe hacerse un pedido al proveedor o un Sistema de Simulación de Negocios que apoye la decisión de introducir un nuevo producto al mercado.
- Estos sistemas pueden ser desarrollados directamente por el usuario final sin la participación operativa de los analistas y programadores del área de informática, sin embargo su mayor éxito se logra cuando se combinan el usuario y la tecnología para homogenizar y automatizar la generación de ésta información.
- Este tipo de sistemas puede incluir la programación de la producción, compra de materiales, flujo de fondos, proyecciones financieras, modelos de simulación de negocios, modelos de inventarios, etc.

c. Sistemas Estratégicos

Sus principales características son:

- Su función primordial no es apoyar la automatización de procesos operativos ni proporcionar información para apoyar la toma de decisiones.
- Suelen desarrollarse in house, es decir, dentro de la organización, por lo tanto no pueden adaptarse fácilmente a paquetes disponibles en el mercado.
- Típicamente su forma de desarrollo es a base de incrementos y a través de su evolución dentro de la organización. Se inicia con un proceso o función en particular y a partir de ahí se van agregando nuevas funciones o procesos.
- Su función es lograr ventajas que los competidores no posean, tales como ventajas en costos y servicios diferenciados con clientes y proveedores. En este contexto, los Sistema Estratégicos son creadores de barreras de entrada al negocio. Por ejemplo, el uso de cajeros automáticos en los bancos en un Sistema Estratégico, ya que brinda ventaja sobre un banco que no posee tal servicio. Si un banco nuevo decide abrir sus puertas al público, tendrá que dar este servicio para tener un nivel similar al de sus competidores.
- Apoyan el proceso de innovación de productos y proceso dentro de la empresa debido a que buscan ventajas respecto a los competidores y una forma de hacerlo en innovando o creando productos y procesos.

5.4. Importancia Del Sistema De Información Para La Eficiencia Y Funcionamiento Del Sistema Pensional Colombiano

5.4.1. Estrategia

Como puede observarse en el marco teórico de los sistemas de información, su razón de ser en los estadios de madurez, es apoyar la estrategia definida y fortalecer el proceso de toma de decisiones que conduzca al logro de los objetivos específicos, que garantizan el cumplimiento de esta estrategia, dentro de un marco de eficiencia.

Los actores del sistema pensional colombiano tienen diferentes intereses estratégicos hacia los cuales han dirigido el desarrollo de sus sistemas de información. Por ejemplo las AFP por su carácter con ánimo de lucro, pueden tener su enfoque estratégico direccionado a maximizar el rendimiento del patrimonio de sus accionistas, o el gobierno por su parte tener como punto de especial interés de su estrategia, lograr el equilibrio económico del sistema y buscar reducir su dependencia de las arcas estatales.

Cuando se habla del sistema pensional colombiano en éste trabajo investigativo, el interés está focalizado al afiliado beneficiario como actor principal y a la responsabilidad social que tienen cada uno de los integrantes del sistema frente a la población cubierta.

Por ésta razón se define como estrategia: “Lograr que los afiliados y/o beneficiarios conozcan y estén informados en forma veraz y oportuna, sobre los montos de pensión obligatoria de invalidez, vejez y sobrevivientes a los que tienen derecho, así como las posibilidades de movilidad dentro del

sistema pensional colombiano y los beneficios y riesgos de éstos movimientos.”

5.4.2. Factores clave de éxito

Definida la estrategia, el siguiente paso es identificar los factores que me garantizarían el éxito de esta estrategia, entre los cuales se identifican los siguientes:

- **Identificar los elementos cualitativos y cuantitativos que ofrece cada sistema de pensiones:** estos los encontramos en la legislación misma, por lo cual de ella se deben deducir los campos relevantes que debería tener la base de datos, para que a partir de ellos se pueda calcular la pensión a la cual tendría derecho el cotizante o sus beneficiarios en las coberturas de invalidez, vejez o sobrevivientes
- **Contar con la posibilidad de simular escenarios futuros definidos por el cotizante, que le permitan materializar los beneficios del sistema para su caso particular:** teniendo en cuenta que para la mayoría de los cotizantes, existe aún lejanía frente al momento de pensión, la forma de despertar su interés para que desde hoy conozca su situación al momento de pensión, es que pueda estimar esta situación a partir de unas variables de la evolución de su vida laboral en los años faltantes, que él mismo defina.
- **Contar con herramientas de fácil acceso y comprensión para los usuarios, que les permitan consultar éstos elementos:** teniendo en cuenta el nivel de ingresos y educación del promedio de los cotizantes, es necesario que el sistema de consulta sea lo suficientemente simple,

amigable y accesible para el usuario, puesto que es indispensable que la consulta sea masiva para que realmente se cumpla éste objetivo estratégico.

- **Demostrar la confiabilidad, suficiencia y objetividad de la información para el usuario:** al ser información administrada por entes privados o con trayectoria irregular con respecto a la eficiencia y conservación de la información consistente en el caso de las entidades públicas, se convierte en factor relevante el establecimiento de unas reglas de juego claras (legislación sobre la administración de los sistemas de información) en las cuales cada entidad deba mantener actualizados unos campos mínimos por cotizante, y los históricos necesarios para garantizar la complitud de la información, con un complemento adecuado en esquemas de control efectivos (Superintendencia Financiera).
- **Poner la tecnología al servicio del usuario para lograr la oportunidad y consistencia de la información disponible:** existen herramientas para cada una de las fases de construcción del sistema de información, desde la extracción, transformación y cargue en el repositorio de datos, generación de los motores de cálculo para mantener cálculos clave disponibles, hasta las herramientas de visualización, reportaje y minería de datos (Ver gráfico).



- Garantizar un ambiente de eficiencia en el desarrollo de la estrategia, para que sea atractivo para todos los actores del sistema:** si bien ésta estrategia está alineada con el cumplimiento de la normatividad vigente y propende por el buen servicio al cotizante, una de las tendencias más representativas de las estrategias de diferenciación y retención de clientes actual; es indispensable lograrlo dentro de un marco de eficiencia contenido en el 3% de la cotización que esta destinado al rubro de gastos de administración. El aprovechamiento de las tecnologías mencionadas es el camino para lograrlas, cuando la economía de escala frente al volumen de cotizantes lo justifica.

6. MARCO LEGAL Y ESTRUCTURA BASES DE DATOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN PENSIONES

6.1. Marco legal de los Sistemas de información en Pensiones

De acuerdo con los artículos 17 y 18 del decreto 656 de 1994, las AFP tienen la obligación de obtener y mantener actualizada la información previsional de los afiliados, de tal manera que les permita determinar con precisión el momento en que cada uno cumple con los requisitos para acceder a una pensión de vejez.

Esto implica que en la práctica, las AFP deben contar con una infraestructura operativa que les permita hacer seguimiento a la historia laboral del afiliado (especialmente en el tema de bonos pensionales, porque sin los datos de la historia laboral, como semanas cotizadas en el ISS o en otros regímenes, no pueden tener una idea del monto del bono).

Adicionalmente, las AFP tienen la obligación de informarles a los afiliados con no menos de tres meses de antelación si tienen o no derecho a la garantía estatal de pensión mínima. Lo anterior implica que la AFP tiene que estar haciendo un seguimiento continuo del comportamiento de la cuenta de ahorro individual y recursos acumulados si es un afiliado cotizante; su pago oportuno si es activo, y la edad del afiliado para saber si la persona tiene o no derecho a la garantía.

Para poder cumplir la obligación, deben tener la historia laboral del afiliado, especialmente en el tema de semanas cotizadas al sistema, porque sólo quienes tengan 1150 semanas cotizadas y 57 años si son mujeres o 60 si son hombres, accederán a la garantía.

Ahora bien, el Decreto 719 de 1994 consagra la obligación expresa a cargo de las AFP de brindar la asesoría necesaria a los afiliados para que, llegado el momento, escojan la mejor modalidad de pensión (retiro programado o renta vitalicia) y en ese artículo está la obligación de la AFP de dar a conocer las alternativas de todas las compañías de seguros que ofrezcan rentas vitalicias para que el afiliado designe por lo menos tres (3). Se transcriben a continuación los artículos pertinentes:

Artículo 1° De conformidad con lo previsto en el literal b) del artículo 60 de la ley 100 de 1993, las sociedades administradoras del régimen de ahorro individual con solidaridad, respecto de sus afiliados y beneficiarios, deberán prestar la asesoría necesaria para la contratación de la renta vitalicia, para cuyo efecto deberán aplicar el procedimiento previsto en el presente Decreto.

Artículo 2° Las sociedades administradoras del régimen de ahorro individual con solidaridad, deberán asesorar a sus afiliados y beneficiarios para la contratación de la renta vitalicia; la remuneración por concepto de esta asesoría se entenderá incluida dentro del aporte que afiliados y empleadores deben efectuar periódicamente, con sujeción a las disposiciones legales pertinentes.

Dicho monto no se podrá trasladar al afiliado o beneficiario, adquirente de la renta vitalicia, directa o indirectamente.

Artículo 3° Cuando el afiliado o beneficiario haya decidido adoptar la renta vitalicia inmediata o el retiro programado con renta vitalicia diferida como modalidades para obtener su pensión, previamente a la elección de la respectiva entidad aseguradora de vida, la administradora deberá colocar a

su disposición la información sobre todas las entidades aseguradoras legalmente autorizadas para la celebración de tales contratos.

Dentro de los diez (10) días siguientes, el afiliado deberá informar a la sociedad administradora la designación de por lo menos tres (3) entidades aseguradoras de vida que cuenten con autorización para la explotación del ramo correspondiente, a fin de que dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en la cual se reciba dicha información, la sociedad administradora solicite las respectivas cotizaciones.

Si para este último efecto la sociedad administradora emplea algún intermediario deberá sufragar el monto del honorario o comisión de éste con cargo a sus propios recursos.

Parágrafo. La sociedad administradora deberá suministrar información suficiente sobre las entidades aseguradoras de vida, cuyo contenido señale la Superintendencia Bancaria.

Por su parte, el artículo 97 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero establece que las entidades vigiladas deben suministrar a los usuarios de los servicios que prestan, la información necesaria para lograr la mayor transparencia en las operaciones que realicen, de suerte que les permita, a través de elementos de juicio claros y objetivos, escoger las mejores opciones del mercado y poder tomar decisiones informadas.

Finalmente, para evitar la elusión por parte de las empresas y mejorar la calidad de la información, a partir del artículo 15 de la ley 797 de 2003, el gobierno fue facultado para expedir el registro único de afiliados, el registro

único de aportantes, el sistema de Integración de pagos de cotizaciones y aportes parafiscales y el Número Único de Identificación de Seguridad Social, por lo cual a partir de ésta ley se han expedido las siguientes reglamentaciones:

a) Formulario único e integrado para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social y de aportes parafiscales

- Primero se expide el Decreto Ley 205 de 2003 (artículo 2 numeral 10) , mediante el cual se creó el Ministerio de Protección Social y se le confirió la competencia para definir el sistema de información del sector que comprenda el Sistema de Seguridad Social Integral y el de Protección Social.
- Posteriormente se expiden los Decretos 3667/04 y Decreto 187 de 2005 mediante los cuales se crea el "formulario único o integrado para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social y de aportes parafiscales", que busca que los aportantes a los tres sistemas (salud, pensiones y riesgos profesionales) y los pagos a las Cajas de Compensación Familiar, puedan realizarse en una sola operación y mediante una sola planilla.
- Luego se expide el Decreto 1465 de 2005, mediante el cual se desarrolla todo el sistema del "formulario y planilla Integrada de liquidación de aportes".
- Finalmente se expide la Resolución 634 de 2006, mediante la cual se adopta el diseño y contenido del formulario y la planilla integrada de liquidación de aportes.

b) Registro Único de Afiliados al Sistema Único de Afiliados al Sistema General de Pensiones, Salud, Riesgos Profesionales y Parafiscales:

- El Decreto 1637 de 2006, mediante el cual se crea "el Registro Único de Afiliados al Sistema General de Pensiones, al Sistema de Seguridad Social en Salud, al Sistema General de Riesgos Profesionales, al Sena, al ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, y de los beneficiarios de la Red de la Protección Social".
- Este registro se llama el RUAF y es obligatorio alimentar éste sistema de información por parte de las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social.

6.2. Estructura de Base de datos del Sistema de Información Pensional

Este marco legal ha generado el interés de las administradoras de pensiones obligatorias, por crear un sistema de información que permita generar los reportes que requerirían los cotizantes para conocer su estado actual y esperado de pensión. Con el fin de hacer un aporte al desarrollo de una adecuada estructura de éste sistema de información, una vez revisado el marco teórico de estos sistemas y recorrido el marco legal de los regímenes pensionales vigentes en Colombia, ya se tiene información suficiente para identificar los campos necesarios para construir una base de datos a partir de la cual se puedan llevar a cabo los cálculos necesarios para suministrar información pensional a los cotizantes. En los siguientes numerales identificaremos los campos que son necesarios para proceder a calcular la pensión obligatoria de vejez, invalidez y sobrevivientes para el caso de un cotizante del régimen de prima media con prestación definida (RSPM), de un

cotizante al régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS); y para un cotizante que desea hacer traslado entre regímenes.

6.2.1. Régimen de Prima Media.³

A partir del marco legal descrito en el numeral 2. del presente documento, se consideran relevantes para efectos del Sistema de información los siguientes campos:

Pensión de Vejez

- Fecha de Nacimiento
- Identificación de la persona a pensionarse
- Sexo
- Tiempo de Cotización - Semanas
- Salario base de Cotización
- Fecha de nacimiento cónyuge
- Tiempo de servicio en otros regímenes y tiempos válidos para pensión
- Fecha Retiro del sistema
- # de hijos inválidos

Pensión de Invalidez

- Determinación de la causa de la invalidez (Enfermedad no profesional)
- % porcentaje de Incapacidad

³ Ley 100 de 1993 y las modificaciones posteriores ley 797 de 2003 y Ley 860 de 2003

- Semanas cotizadas
- IBC

Pensión de Sobrevivientes

- Fecha de muerte
- Semanas de cotización
- Beneficiarios (cónyuge, hijos, padres)
- Fecha de Nacimiento - Edad del Cónyuge o Compañero/a
- Tiempos de servicio en otros regímenes y tiempos válidos para pensión

6.2.2. Régimen de Ahorro individual

Siguiendo el mismo marco legal descrito del numeral 2., se consideran relevantes para efectos del Sistema de información los siguientes campos:

Pensión de Vejez

- Identificación de la persona a pensionarse
- Fecha de Nacimiento
- Sexo
- Tiempo de Cotización - Semanas
- Ingreso base de Cotización
- Valor acumulado en el fondo
- Fecha de nacimiento del cónyuge o compañero/a

- Hijos Inválidos/Fecha de nacimiento
- Relación de Bonos pensionales si da a lugar

Pensión de Invalidez

- Determinación de la causa de la invalidez (Enfermedad no profesional)
- % porcentaje de Incapacidad
- Semanas cotizadas
- Valor Acumulado fondo
- Relación de Bonos pensionales si da a lugar

Pensión de Sobrevivientes

- 7. Semanas de cotización
- 7. Beneficiarios (cónyuge, hijos, padres)
- 7. Fecha de nacimiento del Cónyuge o Compañero/a
 - Valor Acumulado fondo
- 7. Relación de Bonos pensionales si da a lugar

6.2.3. Traslado entre regímenes

Dependiendo del régimen al cual se traslade y del cual provenga, evidentemente son necesarios los campos de la base de datos respectivos, con el fin de que el cotizante tenga la oportunidad de identificar la diferencia entre los dos regímenes desde el punto de vista de valor esperado de pensión. Adicionalmente es fundamental la consideración de los bonos pensionales que reglamentó el Gobierno en uso de las facultades

extraordinarias que le confirió en el numeral 5o. del artículo 139 de la Ley 100 de 1993, mediante el decreto reglamentario 1299 de 1994. A través de este decreto el Gobierno estableció los requisitos para el reconocimiento del bono pensional por traslado del régimen RSPM al RAIS, la forma de establecer el valor del bono pensional, el mecanismo de redención del bono, su negociabilidad, sus características, el emisor, los bonos y cuotas partes a cargo de la nación, los que están a cargo del ISS y el plazo de emisión.

Los campos necesarios en la base de datos para llevar a cabo su cálculo son:

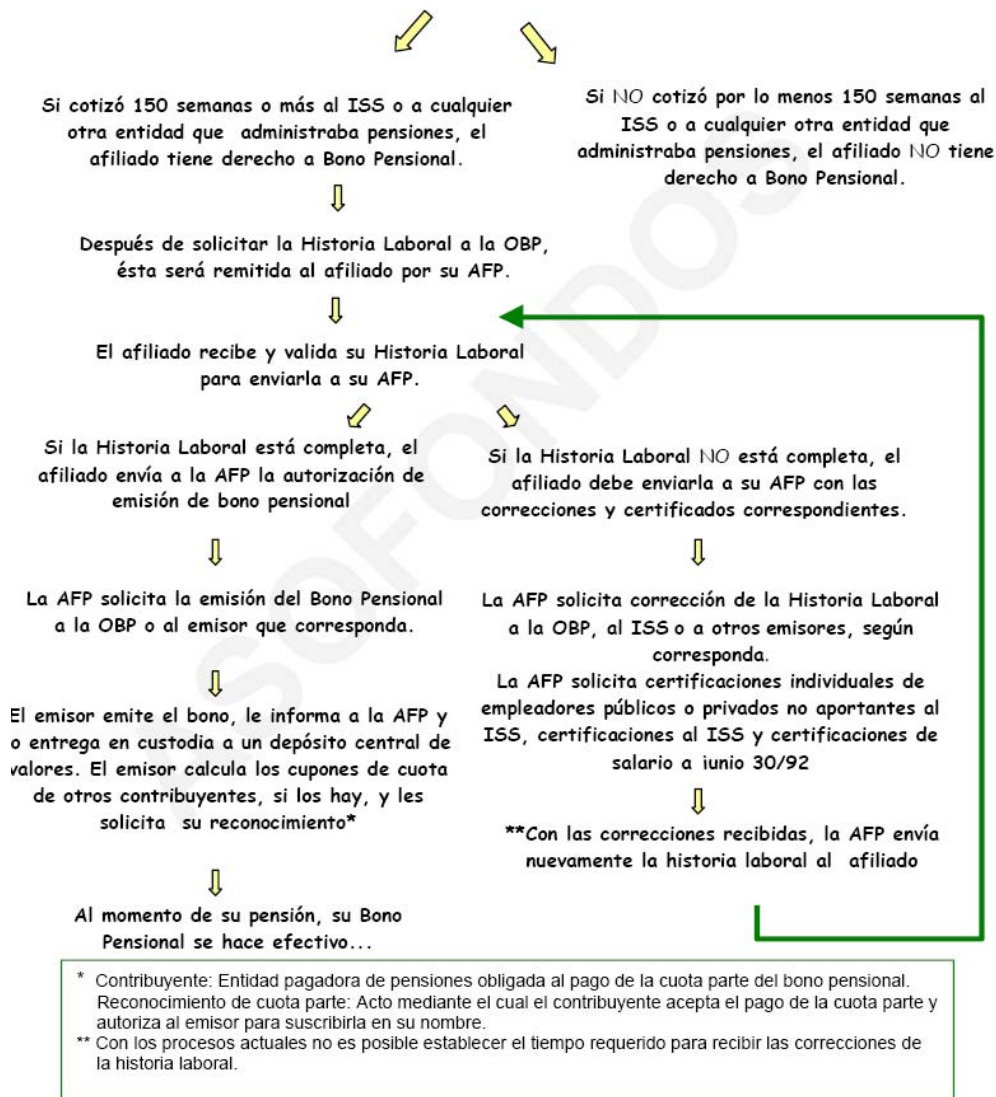
- Número de semanas cotizadas al momento de traslado: Tiempo total de cotización en semanas de los años y fracciones de año a la fecha de afiliación o traslado al régimen de ahorro individual, considerando 52 semanas por año
- Si ha reclamado o no indemnización sustitutiva
- Sumas aportadas con anterioridad a la fecha de traslado de régimen
- El tiempo de servicios prestado a empleadores del sector privado que tenían a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones con anterioridad a la fecha de expedición de la Ley 100 de 1993, pero que tenía vinculación laboral vigente a esa fecha posterior.
- Salario medio nacional a la edad de traslado de régimen del cotizante y a la edad de los 62 años si es hombre o 60 si es mujer.
- El salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de traslado
- Salario a 30 de junio de 1992 o anterior si no estaba vinculado a esa fecha.
- Años de cotización hasta la fecha de traslado.

- Años faltantes desde el 1 de abril de 1994 para alcanzar edad 60 si es mujer o 62 si es hombre
- Si es o no un trabajador vinculado con contrato de trabajo a empresas o empleadores del sector privado que tenían a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones, y de servidores públicos
- El salario devengado con base en normas vigentes al 30 de junio de 1992, reportado a la respectiva entidad en la misma fecha, o el último salario o ingreso reportado antes de dicha fecha, si para la misma no se encontraba cotizando
- Variación del IPC desde el 30 de junio de 1992 o desde la fecha en que se efectuó la última cotización o de la desvinculación al servicio, según sea el caso, hasta el mes calendario anterior a la fecha de traslado al régimen de ahorro individual.
- Tablas de Mortalidad de Rentistas - Experiencia ISS (80-89)
- Nombre, identificación y fecha de nacimiento del trabajador
- Edad en años cumplidos del trabajador a la fecha de afiliación, o de traslado al régimen de ahorro individual
- Años faltantes para tener derecho a pensión

Finalmente se presenta el procedimiento práctico que se sigue para la expedición del Bono pensional:

Proceso para la emisión del Bono

Selección de la AFP



Fuente: Asofondos

7. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN EL RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD⁴

7.1. Recopilación de Historias laborales de afiliados al ISS

La forma como administraban la información los Fondos de Pensiones inicialmente era descentralizada, es decir, cuando un cotizante estaba en un fondo de pensiones y solicitaba su información pensional, ésta quedaba registrada en sus bases de datos, pero cuando la persona se trasladaba de fondo, el nuevo fondo debía pedir otra vez la información ya que ellos no validan la información de los otros fondos de pensiones. Esto generaba un desgaste para el empleador y los fondos, por lo cual se tomó la decisión de centralizarla.

Asofondos ha sido encargada de común acuerdo entre las compañías del gremio, de recopilar y depurar las bases de datos de los cotizantes en los fondos privados, para lo cual, dentro del proceso de reconstrucción de las historias laborales, también ha debido emprender un trabajo conjunto con el Seguro Social, con el conocimiento y beneplácito de la Superintendencia Financiera.

El sistema de información que ha venido reconstruyendo Asofondos, se puede dividir en antes y después de la ley 100 del 93 que empezó a regir a partir del 1 de abril de 1994.

Adicionalmente, dentro del capítulo de antes de la ley 100, existían múltiples cajas diferentes al ISS, además de los regímenes especiales y

⁴ Entrevista con funcionario de Asofondos –(Jenny Aguirre Sandoval – Vicepresidente de Operaciones y Proyectos)

las diferentes cajas municipales de los departamentos, por eso se divide en ISS y otros.

Para los afiliados a los fondos de pensiones que estaban con el seguro social y contemplaban la posibilidad de trasladarse a los fondos, el factor más importante era la determinación del bono pensional. Con éste fin se trabajó en la reconstrucción de las historias laborales de éstos cotizantes. La información de los cotizantes durante su paso por el ISS puede obtenerse con buena consistencia desde el año 1967 hasta 1994, después de un proceso que ha venido adelantando el Seguro Social buscando reconvertir la información a los nuevos sistemas para consolidarla. Esto ha implicado continuos trabajos de homogeneización, consolidación y ajuste, puesto que como es de esperarse, se encontraban deficiencias por falta información y en algunos casos los salarios no correspondían. Uno de los repositorios de información beneficiados con este proceso ha sido la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda, dado que contar con todas las historias laborales de quienes han venido migrando del ISS a los fondos privados de pensiones, es fundamental para hacer la liquidación de los bonos pensionales como reconocimiento del tiempo cotizado.

En este proceso, el ISS hizo una primera entrega al Ministerio de Hacienda del archivo laboral masivo hace varios años. Lo que el ISS ha hecho desde esa fecha, es realizar nuevas entregas de actualización para corregirla cada vez que se encuentran errores. Este esquema de ajustes ha sido dispendioso porque los ajustes se adelantan a partir de múltiples tutelas y derechos de petición solicitados por los cotizantes, sin embargo una vez detectadas las modificaciones, no se consolidaban ni enviaban con la periodicidad y orden adecuados. En la actualidad el ISS hace las

modificaciones en forma más regular, con una periodicidad que se ha estabilizado en una frecuencia mensual; anteriormente las modificaciones eran mucho más lejanas, a veces anuales o con menor periodicidad. Adicionalmente, cuando se enviaba el archivo, no se recibía retroalimentación del Ministerio ni siquiera en las ocasiones en que el archivo no funcionaba.

Aunque intuitivamente se pensaría que los cotizantes sólo demandan con seguridad la información base de pensión (historia laboral) al momento de pensionarse, con la guerra comercial entre los fondos para conseguir afiliados, han utilizado el bono pensional como forma de venta. Por ello, los clientes objetivo preferidos son las personas entre 30 y 40 años, a quienes aún cuando les queda un tiempo importante para pensionarse, encuentran interés en averiguar la pensión a la cuál tendrían derecho; y es el comercial mismo de la AFP quien les despierta la necesidad de conocer su pasado laboral para que con programas de computador prediseñados, puedan prever a través de simulaciones, su pensión futura, y les dan la posibilidad de complementarla con ahorros voluntarios u ofreciendo mejores alternativas de rentabilidad por el comportamiento histórico del respectivo fondo de pensiones. Lo que este proceso ha originado es precisamente la solicitud masiva de liquidación del bono, lo cual a pesar de sobrecargar el trabajo de la oficina de bonos pensionales, ha dado origen a la depuración de las bases de datos.

Al revisar qué ha venido ocurriendo mientras tanto con las otras entidades que contaban con información sobre historias laborales, se encuentra a Cajanal entre las principales. Allí éste proceso de ordenamiento ha sido más lento y dispendioso, puesto que esta entidad no contaba con un registro electrónico ordenado y muchos de los archivos magnéticos que

tenían, finalmente por la magnitud de sus inconsistencias no sirvieron para nada. La oficina de bonos no le dio validez a la información porque siempre encontró demasiadas inconsistencias, por lo cual la vía para reconstruir la historia laboral de estas entidades diferentes al ISS, ha sido mediante certificaciones individuales suministradas por el empleador, para contar con el detalle de quién pago y cuánto pago. Por ejemplo, para los casos en que el Ministerio de Hacienda hacía aportes a Cajanal, al requerirse esta información para reconstruir la historia de los cotizantes, tuvo que recurrir a los registros del Ministerio mismo y así certificar cuánto tiempo trabajó la persona y qué salario devengaba. Esta información se la reportaba en detalle a los fondos de pensiones, teniendo en cuenta que son ellos los responsables de gestionar la información. Los fondos a su vez han establecido como procedimiento, recibir los requerimientos a través de internet en una página web, pedir directamente la información a los empleadores, proceder a grabarla a través de un back office y posteriormente enviarla a la Oficina de Bonos Pensionales. Esta entidad la certifica y con base en esta certificación se hace una validación adicional, ya que por convertirse en deuda de la nación al formar parte de los bonos, es indispensable un minucioso proceso de validación y control.

Con respecto a la información de los cotizantes a los Fondos de Pensiones, Asofondos tiene la misión de consolidar una base de datos central y en la medida que la persona se traslada de fondo, identificarlo en dicha base, así como la evolución de la historia de sus aportes, y cuales han sido los movimientos de los afiliados en cualquier momento, sin embargo, en la práctica esto opera muy poco.

Actualmente, la administración de las certificaciones esta en cabeza de Asofondos, entidad que se encarga de trasladarla al Fondo de pensiones en que se encuentre el afiliado, con el control de la expedición del certificado laboral. Esto esta funcionando desde nov del 2001 y ha permitido poco a poco ir completando la información laboral, sin embargo la efectividad de este proceso tampoco es aún la esperada.

En el caso de la rama judicial, la actualización es más complicada, ya que por una parte la certificación de tiempo laborado es entregada por los juzgados, ellos mantienen los soportes en su archivo inactivo, y por otra, el salario lo certifica el nivel central, para lo cual tienen que ir a buscar los movimientos y unir las certificaciones, encontrando en ocasiones entidades que han desaparecido y ausencia o pérdida de información. La consecuencia ha sido la expedición de certificados con menos historia y con ello pérdida de derechos, ya que hoy como medio probatorio, ante los problemas de falsificación, lo único que es válido es la certificación del empleador.

Hoy ya existe un volumen importante de información que fluye de manera ágil, aunque siempre con inconsistencias. Se da el caso en el cual le han emitido a Asofondos certificaciones que no coinciden al contrastar la información. Se hace énfasis en que estas certificaciones sean expedidas por personas debidamente autorizadas, ya sea el representante legal de la compañía, o un delegado nombrado con la debida formalidad a través de un acto administrativo que le delegue esta función (existe un control de firmas).

Los fondos cuando afilian a una persona lo primero que tienen que hacer es entrar a la base de datos de Asofondos, bajar la información que existe

y enviársela al afiliado para que este valide si la información histórica se encuentra correcta. El afiliado en muchas ocasiones no responde simplemente porque aun no le interesa o no entiende la importancia del tema. Por ello se espera que a futuro aún existan inconvenientes con la calidad de la información, los cuales se evidenciarán en momentos en que se dificulte aún más su reconstrucción.

La situación a la fecha es que hay aproximadamente 6 millones de bonos por emitir. Vale mencionar que aunque el emisor más importante es la Oficina de Bonos Pensionales, no es el único, puesto que entidades como Ecopetrol también están encargadas de emitir bonos.

La información del ISS después de 1994 ha sido más compleja para su reconstrucción, puesto que hay otros factores que dilatan el proceso. Antes se facturaba y solo había un sistema de novedades, adicionalmente el único salario relevante era el de junio 30/92, por lo cual la cantidad de información que se buscaba era menor.

Homologar los sistemas de información entre el ISS y la Oficina de Bonos Pensionales para esta nueva etapa de información (después de 1994) fue un trabajo de 10 años. Solo hasta el pasado diciembre de 2005 el ISS entregó el archivo laboral masivo, puesto que aunque había hecho otras entregas, ninguna de éstas había servido.

Posterior a esta entrega el proceso ha sido un caos en el ISS debido a que no había sido posible la entrega del archivo con la información actualizada, por lo cual la reconstrucción de la historia se había hecho vía certificaciones no de los empleadores sino del ISS. Se hizo un convenio para priorizar la certificación de los casos mas importantes anteponiendo

los de siniestros y solicitudes de la Superintendencia Financiera, acuerdo a partir del cual el ISS empezó a entregar una información del sistema “Autolist” (de 1994 en adelante), que consistía en imprimir la planilla de autoliquidación. Lo generaba como un reporte, lo firmaba y entregaba, sin embargo quedaba pendiente la conciliación con los aportes, es decir, el proceso de imputación de pagos, ya que en algunos casos es muy diferente lo que se coloca en la planilla frente a la consignación que entra al banco. Tal es el caso de cuando un empleador hace el pago cuando tiene períodos en mora: lo que el sistema hace es cubrir primero estos períodos en mora y después procede a imputar los aportes del mes. Cuando los aportes no alcanzan para cubrir el mes de pago, entonces lo aplicado en el mes no coincide con lo que se reporta en la planilla, generándose inconsistencias en el proceso de conciliación.

Antes de la entrega del archivo laboral masivo se habían emitido 139 mil bonos con base en certificaciones individuales entregadas por el ISS, sobre las cuales la oficina de Bonos Pensionales hizo la auditoría de que la certificación emitida fuera real. A pesar de ello, ahora, cuando se cargó el archivo laboral masivo, se generó un problema, y es que solo coincide la información de los bonos emitidos en 5,000 casos. Es un problema actual porque aunque ya son bonos emitidos, no están en firme hasta el momento de redención o negociación y lo más probable es que se deban ajustar en su valor. Otro problema son los que ya están en firme o corresponden a beneficiarios que ya han adquirido el derecho. Por ejemplo, si el bono se divide en varios cupones: un cupón principal a cargo a de la nación, una cuota parte financiera a cargo del ISS y otro a cargo del municipio de Antioquia; cuando la persona se muere, en algunos casos todos pagaron en los montos dados; en otros, el gobierno pago. El ISS paga en la mayoría de los casos si se interpone tutela.

Con la liquidación del bono hoy, el ISS tiene otra historia y ya no acepta pagar lo que se liquidó inicialmente con base en las certificaciones. Esto es un grave problema ya que en muchos casos se ha reconocido una pensión y se empezó a pagar un retiro programado y ya no se puede decir al afiliado que el valor de su pensión va a ser menos. En este momento hay 10 mil casos de bonos con este problema que aun no tiene solución. Hoy la Oficina de Bonos Pensionales está mirando como resuelve este problema ya que no se le puede cambiar el valor de la pensión. El ISS tiene que responder, ya que fue esa institución la que emitió la certificación original, sin embargo mientras se reconoce el faltante se están pagando mesadas con la plata existente; lo que aun no se puede hacer es comprar la renta vitalicia.

El desgaste para el ISS es alto, ya que muchas de las solicitudes se le hacen por vía tutela incluso por parte de los fondos por falta del archivo laboral masivo.

7.2. La información de los fondos de pensiones

Si una persona quiere saber la historia laboral, la AFP se conecta a una consulta que tienen de la Oficina de Bonos Pensionales, busca la historia laboral y la adiciona a su información con el fin de tener la historia completa.

En las AFP existe un problema de información: con los traslados, lo que la Superintendencia Financiera dice en la circular de traslados es que cuando la persona se traslade a un fondo se debe remitir la historia y su dinero y si se vuelve a trasladar se envía nuevamente la información de cada uno de los fondos en donde ha estado el afiliado. Esto es

inoperante, puesto que así como hay correcciones del ISS, en los fondos con mayor razón ya que trasladan el valor de la cuenta y después resulta que el pago no fue efectivo o la información estaba mal diligenciada en la planilla. El sistema de imputación que existe en los fondos es proporcional por planilla es decir si se paga mas o menos el sistema a todos les acredita proporcional. Por ejemplo se equivocaron en un afiliado y en vez de registrar un millón registran diez millones; el sistema hace el cálculo y la diferencia se distribuye en la planilla, y se imputa proporcionalmente. Cuando se le informa al fondo de la corrección, le tiene que volver a corregir toda la planilla y la información de todos los afiliados. Pueden pasar varios meses y que uno o varios de los afiliados ya se hayan trasladado de Fondo, con el agravante de trasladar más o menos dinero del afiliado por efectos de la equivocación. De todos modos los fondos hacen la corrección en la base de datos única de Asofondos con el fin de mantener la información actualizada y real para cuando se requiera.

Como lo anterior generaba un desgaste operativo porque cada vez que había una corrección cambiaba la información de varios afiliados, lo que se hizo fue montar un sistema que cumple con varias funciones, por ejemplo desde enero de 2006 esta funcionando la historia laboral para las personas que se trasladan entre fondos. Si el fondo anterior tiene un error lo corrige en el sistema de Asofondos y el nuevo fondo puede consultar la información del valor cotizado y semanas.

7.3. Perspectivas

Información ISS

A futuro se espera que el seguro termine de estabilizar y actualizar sus archivos. Aunque el ISS entregó un archivo empezaron a generarse inconsistencias. El primer error en el proceso de cargue lo tuvo la oficina de bonos; una vez corregido y arreglados sus problemas, ahora el ISS está validando las inconsistencias adicionales que se han encontrado, lo cual puede tomar varios meses. Por lo tanto se está en un proceso de estabilización del archivo y de cómo se va a administrar. Para que existiera el acuerdo con la Oficina de Bonos pensionales sobre tan solo la estructura del archivo, el proceso tardó más de 10 años, y después de tres años decidieron quien hacía la imputación si el ISS o la Oficina de Bonos pensionales, sin embargo esto actualmente ha evitado que el seguro tenga que emitir más certificaciones individuales.

Información Fondos

Los Fondos también se encuentran en un proceso de estabilización y la idea es que Asofondos sea el concentrador de la información. Actualmente se está analizando cuándo deberá trasladarse la base de los fondos al sistema de Asofondos para realizar cruces adicionales y completar la estructura misma de la base de datos del sistema. De todas maneras se está evaluando qué otros usos de industria se le pueden dar a la información, como por ejemplo el control de la cartera, evasión y elusión.

El Pago Integrado

Otro tema fundamental es el pago integrado de la planilla única de seguridad social y parafiscales, el cual opera desde julio del año pasado y es obligatorio para las entidades del orden nacional. Como ventaja inmediata está el facilitarle el pago de los aportes al empleador, ya que con solo entrar una vez, mensualmente actualiza las novedades, y el sistema le hace la liquidación de cuanto debe pagar. Con ello va a minimizar el % de error en las liquidaciones aun cuando en el proceso de digitación todavía se puedan generar errores. La idea es que electrónicamente se envíe el pago y éste se distribuya entre las entidades, con una consecuente simplificación significativa del proceso operativo.

Ya está empezando a ser obligatorio con alguna gradualidad de acuerdo al número de trabajadores. Esto a futuro va a simplificar las cosas porque la información va a llegar más depurada, adicional a que evita la elusión, puesto que el empleador esta obligado a pagar todo, porque hoy el empleador hace la planilla y paga una cantidad diferente empezando a generar moras.

Otra ventaja es que el salario base va a ser igual para todas las cotizaciones que tiene que pagar.

Los Rezagos

Los rezagos tiene diferentes causas una de ellas es que el empleador por facilitar su trabajo paga la cotización a un solo fondo de pensiones, el fondo de pensiones ahora puede tomar el recaudo del afiliado que no

tiene en su base de datos lo reporta a Asofondos y ésta entidad agremiadora mediante su sistema, identifica en qué fondo está afiliado y ayuda con el trámite para que se traslade el dinero correspondiente. Se le informa a los fondos para que se dé el flujo de fondos real, lo cual genera un desgaste operativo grande y también una desventaja para el afiliado, ya que puede perder rentabilidad mientras se traslada el dinero, si se tiene en cuenta que los rendimientos que se trasladan son los que ha generado el fondo en donde se consignó inicialmente, puesto que el fondo no puede cubrir el error del empleador.

Sistema de Información de la Seguridad social

Otro tema importante para el futuro en el sistema de información de la seguridad social es el proyecto que está trabajando con el Ministerio de Protección Social en donde una de sus áreas o módulos es el RUAF Registro Único de Afiliados. Aquí estará la base de datos de afiliados con sus empleadores, si cotizan o no cotizan. En la medida en que se pueda usar la información va a ser clave para estadísticas de desempleo por ejemplo.

Uno de los problemas de hoy en día que no tiene que ver con la historia laboral es el tema de la multifiliación. No se ha logrado resolver este problema con el ISS, ya que es muy probable que los 12 millones de afiliados que tiene el sistema actualmente en pensiones no sean reales, si se tiene en cuenta que el ISS no ha bajado integralmente de sus bases de datos los retiros o traslados de las personas, con lo cual una porción representativa de afiliados se están contando en ambos lados. El dato de cotizantes es más fácil tenerlo real porque las personas nunca pagan a dos fondos al tiempo.

Este proyecto del RUAF esta en etapa de levantamiento de información con una firma española y tiene una cobertura bastante amplia, dando alcance inclusive a las personas que están afiliadas al fondo de pensiones y al Sisben.

Es importante reconocer la labor que ha hecho Asofondos, logrando poner de acuerdo a los fondos para implementar este sistema, que aunque ha sido costoso, se ha centrado en el argumento de luchar por que en el futuro la gente no tenga los problemas que hay actualmente y lograr romper ineficiencias en el proceso de consecución de la información. Los fondos tienen 2000 pensionados por vejez de 6 millones de cotizantes, entonces esta empezando el proceso de pensión y resulta oportuno el plan de acción que se ha venido adelantando. De igual forma, el ISS tiene 800 mil pensionados, y aunque la cifra de doce millones de potenciales pensionados puede bajar considerablemente (se espera poder tener en este semestre el dato real de afiliados), es necesario continuar con el proceso de actualización de información como una de las principales prioridades del sistema de pensiones.

8. TRABAJO DE CAMPO

8.1. Información disponible por tipo de afiliado al sistema

En este capítulo pretendemos hacer una revisión con casos particulares, de cómo está actualmente la información en los fondos de pensiones e identificar sus fortalezas y debilidades.

8.1.1. Afiliado al sistema antes de ley 100 que continúa en ISS

La información que se encuentra en el ISS en términos generales hasta el año 1994 está completa, con el afiliado que se tomó de ejemplo se pudo establecer que conseguir su información hasta esta fecha no tuvo mayor inconveniente y que la calidad de la misma es satisfactoria ya que no presentó inconsistencia alguna. El reporte que le emite el ISS con respecto al detalle de sus cotizaciones y el monto de semanas cotizadas es claro, en él se informan los empleadores que ha tenido, el período de cotización con cada empleador y los días y semanas cotizados.

Para conseguir la información de 1994 en adelante al usuario se le envió a otra dependencia del Seguro Social, en donde el trámite para conseguir esta información es un poco más demorado, pero la información en este caso tampoco tuvo problemas. En este momento ya se encuentra con la totalidad de semanas requeridas para pensionarse, solo resta esperar la edad de pensión.

8.1.2. Afiliado al sistema antes de ley 100 que se traslada a Fondos Privados

Dentro de este esquema podremos encontrar a las personas que actualmente construyen su historia laboral y que aun no se les ha emitido un bono por no tenerla completa. Respecto a este caso dentro de la muestra que hemos recolectado, esta un afiliado a PORVENIR del que se puede analizar que aunque la reconstrucción del bono se hace con la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda, esta labor no es tan eficiente por parte del Fondo, ya que a pesar de haber suministrado una historia laboral y que la fecha de los aportes no es tan antigua solo han reconstruido el 11% de la misma.

Historia laboral informada		# días
17/02/1997	02/10/2001	1.688
21/09/2001	31/01/2004	862
		2.550

Historia laboral reconstruida		# días
27/03/1997	31/08/1997	157
01/10/1997	31/10/1997	30
01/01/1998	22/02/1998	52
19/02/2000	29/02/2000	10
09/05/2000	31/05/2000	22
		271

% de historia laboral reconstruida

11%

El fondo emite un extracto trimestral con los aportes que ha logrado reconstruir, sin embargo hace falta un poco mas de efectividad en la consecución de la información de los cotizantes.

Con respecto a la información formal actual para el cotizante, en el extracto trimestral se reporta el saldo anterior, aportes del trimestre y nuevo saldo incluidos los rendimientos. En ningún momento se mencionan las semanas que lleva acumuladas el cotizante; información que se considera necesaria para tener claridad del reconocimiento de un de los requisitos necesarios para acceder al beneficio de la pensión.

Con respecto a la calidad de esta información, esta actualizada y en el momento que uno requiera la historia desde que empezó a cotizar al fondo, este esta en la disponibilidad de acceder a la misma. Importante resaltar como aspecto positivo que la información guarda un nivel de confidencialidad alto, ya que ningún usuario diferente al cotizante puede acceder a la misma.

8.1.3. Afiliado a un fondo de pensiones después de la ley 100

Para este caso se tomó un cotizante que ha estado afiliado a un Fondo de Pensiones con el sistema de ahorro individual, pero que en un momento de su afiliación el fondo fue vendido a otra Administradora de Pensiones y Cesantías. Este fue el caso del Fondo de Pensiones y Cesantías COLPATRIA. En su venta a Horizonte, se pudo evidenciar que esta entidad mantiene el detalle de todas las cotizaciones desde que el usuario empezó a cotizar directamente en el fondo. Que solo tiene en su archivo un registro donde esta el valor

del saldo de la cotización que se traslado en el momento de adquisición del Fondo. Al validar el total de aportes desde la fecha de afiliación a un Fondo de pensiones, el valor de las cotizaciones incluidos sus rendimientos no presenta diferencia alguna. Sí se evidenció que existe un problema en el número de semanas cotizadas ya que solamente están tomando las del nuevo fondo sin tener en cuenta las cotizadas en el anterior.

Se solicitó la revisión del tema a Horizonte, teniendo en cuenta que el número de semanas es un requisito para poder acceder a la pensión y a la fecha no se ha recibido respuesta.

Con respecto a la confidencialidad de la información, tienen un control alto, ya que la información solo se le entrega personalmente al cotizante, se puede hacer una solicitud telefónica pero el tiempo de respuesta es demasiado largo ya que se demora mínimo 20 días hábiles.

8.2. Esquema de control Superintendencia Financiera⁵

En concepto del ente de control, actualmente uno de los problemas más importantes que presenta el tema de la información en general es que no existe educación financiera. A las personas no les interesa este tipo de información, simplemente por el hecho de que aun ven muy lejana la fecha en que puedan acceder a su derecho. Este inconveniente no es solamente local, por ejemplo la Superintendencia de Chile acaba de generar un extracto del movimiento pensional de

⁵ Entrevista con Funcionario de la Superfinanciera (Dra. Luz Helena Borrero Restrepo-Delegatura para Pensiones, Cesantías y Fiduciarias)

sus afiliados y el 75% de las personas dijeron no entenderlo, no leerlo o simplemente no tomar ninguna decisión sobre el tema.

Bajo este entorno la legislación ha buscado crear protecciones para reducir las posibilidades de pérdida de información, disminuyendo la posibilidad de rotación de los cotizantes entre fondos. Después de la ley 100 las personas podían trasladarse de fondo sin problema, hasta que en el año 2003 la legislación estableció una limitante de que solo se puede hacer movimientos entre regímenes cada cinco años, eliminando la posibilidad de éstos cuando le falten menos de diez años al cotizante para pensionarse. Esto es muy importante ya que la gente no tiene conciencia de la importancia de quedarse en un solo sitio simplemente por el tema de su historia laboral y toman la decisión de cambiarse de fondo por cualquier incentivo que le ofrezcan.

Aun que por la mejora paulatina que se ha venido presentando con la administración común de Asofondos, no es tan traumático cambiarse de fondo; si lo es el cambiarse de régimen, porque implica cambiar de una prestación definida a depender del mercado o de lo que la persona alcance a ahorrar. Además cuando se pasa de un lado a otro hay una historia laboral que esta en función de los recursos y sus semanas de cotización que finalmente son los factores de conversión de tiempo y recursos que se necesitan como requisito para la pensión.

Son muy pocas las personas que manejan este tipo de información y no entienden lo complejo del sistema, hoy en día las personas que se están pensionando son las que están en el régimen de transición, bajo el esquema de prestación definida. Esto significa que pensionados por la ley 100 plena son realmente muy pocos. El problema es que las

personas aun piensan que con veinte años de servicio y 1000 semanas cotizadas pueden acceder a su pensión, lo que quiere decir que todavía estamos formando un sistema complejo para los usuarios, las administradoras y las mismas autoridades. De ahí que esa madurez y ese afianzamiento del sistema solo se logre con el tiempo.

Adicionalmente el ISS ha pasado por diferentes problemas, siendo el tecnológico el mas delicado, partiendo desde un esquema basado en planillas y evolucionando a otros mas sistematizados, donde contar con la verdadera historia laboral de los trabajadores hoy en día es aún complicado, lo cual se refleja en el tiempo que tarda el cotizante en pensionarse, en parte por el tiempo que se demoran en expedir su bono pensional, ya que la información no corresponde en muchas ocasiones con lo que tiene el empleado.

Sobre la evolución reciente, aún se esta construyendo información de historia laboral y solo hasta principios de este año se logró tener el archivo masivo pre y post ley 100. En este momento se esta auditando dicha información. Esto muestra que solo hasta después de 13 años de expedida una norma, el ISS empieza a darle cumplimiento, con el envío del extracto anual a sus afiliados al régimen de prestación definida. Aunque es muy probable que la gente no lo entienda, es un paso importante que ya se dio.

La Superintendencia esta trabajando para lograr que el extracto no contenga únicamente los aportes, sino que en él también se informen las semanas cotizadas, ya que como sabemos es uno de los requisitos mínimos para acceder a la pensión y es importante que el afiliado tenga su control. La idea de esto es que el usuario sea el

mejor auditor de su historia laboral y conocer a qué porcentaje de la pensión tiene derecho.

Como podemos darnos cuenta es un sistema en maduración que tiene varias normas que ya han empezado a cumplirse, que esto se logra poco a poco y por ser tan complejo no puede pretender hacerse de la noche a la mañana.

Con respecto a la información de los bonos pensionales, existe una norma que obliga a los fondos de pensiones a recoger la historia laboral de su nuevo afiliado dentro de los seis primeros meses de afiliación con el fin de determinar si tiene o no el derecho al bono pensional. Esta expedición no depende de la Superintendencia Financiera, si no de la Oficina de bonos pensionales, por lo que la Superintendencia no ejerce ningún control sobre éste proceso.

Uno de los problemas existentes en la consecución de la historia laboral de las personas, es cuando ésta no depende de las entidades privadas que en términos generales son más organizadas, si no que depende de entidades públicas que muchas veces no tienen sus archivos. Entonces la norma de recoger la información existe, pero si las entidades no tienen la información tampoco se puede hacer nada.

El empleado debe ser el primer supervisor de su información y el responsable de validar que su información en el fondo de pensiones se encuentre completa, o si no, hacer la gestión para pedir las certificaciones correspondientes en las empresas antes de que estas desaparezcan.

Las administradoras deben hacer la gestión de completar la historia laboral, tramitar los bonos pensionales, y hacer el cobro de su cartera en mora.

El empleador debe ser más responsable en el pago de sus declaraciones y aportes, porque estos evaden y eluden, se equivocan, y como hoy en día las sanciones que existen son de tipo monetario y mínimas, muchas veces estos prefieren pagar la sanción que reportar su información a tiempo.

Algo que ya está funcionando y que es muy positivo es el sistema de pago integrado, ya que esto va a evitar que los aportes se vayan a donde no corresponden, el Ministerio de Protección Social es el encargado directo de imponer las sanciones a los empleadores que no cumplan con sus obligaciones, o que reporten mal la información; la tarea de la Superintendencia es imponer sanciones a las AFP o al ISS.

La información que requiere la Superintendencia a las AFP es de tipo financiero, de inversiones y contable, la validación del correcto manejo de información de los cotizantes se hace por medio de visitas directas a las compañías y la validación de la información se hace en forma aleatoria, ya que por ser tanta información, se vuelve muy complejo de manejar; actualmente se maneja por medio de las agremiaciones como Asofondos.

La Superintendencia no pide información de afiliados, ni reporte de semanas, lo cual justifica con que no reconoce pensiones y considera esto es un tema operativo.

Un tema que si maneja la Superintendencia es el tema de la publicidad, ella misma es la encargada de publicar en su página Web la información de todos los fondos para evitar mala información a los afiliados.

La perspectiva que tiene la Superintendencia es lograr que se completen y depuren todas las historias laborales de los cotizantes, y la meta es terminar esto en el año 2007.

9. CONCLUSIONES

1. Se observan esfuerzos aislados para construir bases de datos que cumplan con las necesidades de corto plazo de las mismas entidades, sin embargo no han sido lo suficientemente efectivas ni han tenido dentro de sus objetivos la cobertura de las necesidades de los demás actores del sistema: Gobierno y afiliados.
2. Aunque se están dando pasos para obtener información de mejor calidad por parte de Asofondos y en algunos trabajos parcialmente coordinados con el ISS, éstos no han sido lo suficientemente ordenados ni efectivos. Adicionalmente, el interés de ésta asociación entre las AFP y el ISS ha estado centrado en la satisfacción de los fines comerciales en las primeras y los legales en la segunda, lo cual ha generado la necesidad de actualizar información de historias laborales para la emisión de bonos pensionales, con el objetivo de capturar nuevos cotizantes para el régimen privado; sin embargo no ha tomado en consideración otros elementos de interés común del Gobierno o beneficios esperados por la población pensionable.
3. No existe una sensibilización suficiente entre los afiliados, sobre la importancia de mantenerse actualizado en la información de su pensión, debido por una parte al bajo nivel de conocimiento del funcionamiento matemático de la pensión frente al hecho de que una porción representativa de la población no cuenta con la capacitación o nivel de alfabetización necesario para entenderlo, y por otra a la lejanía en años faltantes para alcanzar la edad de pensión y/o semanas cotizadas necesarias. Por otra parte, el acceso a la información resulta lento,

complejo y dispendioso para los afiliados interesados, conduciendo en muchos casos a su desistimiento en el primer intento.

4. Para la Superintendencia Financiera que es el ente de control encargado de velar por el correcto funcionamiento de los fondos tanto privados como el público, el tema de la información no es importante, este órgano se concentra únicamente en velar porque los recursos financieros del público estén bien invertidos y tengan buen respaldo financiero. No hay claridad sobre la dimensión de la problemática que se prevé por el crecimiento esperado en el número de pensionados para los dos regímenes en los próximos años. Tampoco están interesados en el tema el sector privado ni el público, puesto que su interés actual está más centrado en la rentabilidad y equilibrio del sistema pensional que en temas como la administración de la información.

10. RECOMENDACIONES

1. Para garantizar el éxito del Sistema de Información, se recomienda como primer paso, establecer los objetivos estratégicos y factores clave de éxito desde el punto de vista de los actores: Gobierno y afiliados, para que el desarrollo se enfoque a soportar su cumplimiento. Una vez definidos, se debe estructurar una cronograma de trabajo que involucre los siguientes pasos:

- Identificación de los indicadores y reportes que se esperaría obtener del sistema para lograr el cumplimiento de los factores clave de éxito. Desde el punto de vista gubernamental, seguramente aparecerán indicadores que se esperaría extraer del sistema, tales como: porcentaje de población cubierta con la pensión obligatoria, grado de cobertura, porcentajes de evasión, de elusión, maduración de pensionados, actualización de tablas de mortalidad y en general todas las estadísticas que puedan apoyar la definición de la política social, planeación fiscal y ajustes necesarios en regulación. Desde el punto de vista del afiliado, esperaría indicadores tales como: Proporción de la pensión esperada que ha alcanzado a la fecha de consulta, variación periódica, requisitos necesarios para pensionarse en el menor tiempo posible, documentación requerida, simulación de la pensión que se alcanzaría ante diferentes supuestos de comportamiento salarial en el tiempo faltante, alternativas y beneficios frente a cambios de régimen o de fondos dentro del régimen privado.
- Definición de la estructura de la base de datos (campos, periodicidad, detalle, fuentes, procesos de transformación y depuración de la información, ...). Seguramente intervendrán las AFP y el ISS en el ajuste de sus sistemas para generar la información necesaria con la

periodicidad y especificaciones técnicas y de control de calidad requeridas.

- Selección de las herramientas tecnológicas óptimas para la administración de éstas bases de datos, de los procesos de extracción, transformación y cargue, y de los procesos de análisis y visualización de la información. Esta etapa implica la elaboración de un RFP (Request for proposal) que especifique en forma clara a los proveedores:
 - La magnitud y complejidad de la información que se administrará y los sistemas periféricos de los cuales se extractará
 - Los procesamientos necesarios para la generación de reportes y transformación de los datos almacenados en la base de datos
 - Las formas de visualización y funcionalidad esperada (internet, herramienta direccionada al usuario, reporte, graficación,...)
 - La complejidad de los requerimientos de análisis de datos (minería de datos)
- Coordinar con usuarios apropiados las pruebas para que el sistema esté cumpliendo los objetivos por los cuales fue creado.
- Empezar un proyecto paralelo de depuración de la información histórica y migración al nuevo sistema, de tal forma que al cabo del cumplimiento del cronograma establecido para éste proyecto, se cuente con un sistema de información completo, suficiente y confiable para afiliados y beneficiarios. El proceso de depuración debe contar con la participación de todas y cada una de las entidades que integran el sistema de pensiones obligatorias, para que con la participación de ellos en la depuración de las bases de datos de sus respectivos cotizantes vigentes a una fecha determinada, se unan

esfuerzos coordinados para acelerar el cumplimiento del objetivo de éste proyecto.

2. Para lograr el direccionamiento del sistema hacia el cumplimiento de los objetivos del Gobierno y los afiliados, se recomienda su unificación entre regímenes público y privado, con la administración de un ente gubernamental de regulación (del estilo de la Superintendencia de Salud en la actual administración del POS para compensación y Multiafiliación). Para facilitar la implantación de las reglas de juego, es aconsejable acompañar los requerimiento con la creación de un ámbito legal que permita la adecuada generación de información por parte de cada uno de los entes que integran los regímenes de pensiones, de tal forma que de la fecha de arranque del sistema en adelante, la calidad de la información esté garantizada. Esto permitirá dividir el problema entre la historia y el futuro de la información y reducirá la complejidad de la solución. De igual forma la historia podrá depurarse estableciendo a las entidades plazos de ajuste para el reporte de la información en las condiciones requeridas.
3. Para contribuir al proceso de actualización de la información, también debe llevarse a cabo una campaña masiva de sensibilización, dirigida hacia los cotizantes y beneficiarios, de tal forma que se logre el objetivo de que sean ellos los principales auditores tanto del proceso de cotización como de revisión y verificación de la calidad de la información del sistema pensional. De igual manera, debe buscar generar todas las posibilidades de acceso a la información (teléfono, internet, consulta directa, extractos,...) para que las personas puedan acceder en forma fácil a la información y que por su claridad y practicidad les permita por ejemplo decidir sobre el esquema pensional óptimo de acuerdo al tiempo de cotización, el capital acumulado y los beneficios probables.

4. La intervención del ente de control es fundamental para el correcto cumplimiento de la normatividad que se desarrolle en torno al sistema de información en pensiones obligatorias, por lo cual adicional a mostrar a ésta entidad la importancia que la información generada e indicadores administrados, desde el punto de vista de impacto social y políticas gubernamentales, sería un buen complemento la generación de una legislación que garantice esta función de seguimiento al cumplimiento de la regulación de los sistemas de información por parte de las AFP y el ISS. El ente de control puede encontrar un apoyo en el gremio, si se impulsa un ente autorregulador (similar al recientemente creado para el mercado de valores), que establezca las reglas de juego de administración de la información, con el fin de que se facilite la consecución del objetivo de calidad del sistema.

11. BIBLIOGRAFIA

- BRIEN James A, Sistemas de Información Gerencial, Mc Graw Hill/Interamericana de Colombia 4ª. Ed.
- Kenneth C. Laudon Jane P. Laudon, Sistemas de Información Gerencial, 6a. Ed.
- Natalia Salazar, Maria Angélica Arbeláez, Juan Camilo Chaparro, El negocio de Rentas Vitalicias en Colombia, Riesgos y Desafíos hacia el Futuro, Fedesarrollo, Junio 2006.
- Peralta Manuel, Sistemas de Información, Monografía
- Hernández Fabián, Manual de pensiones, notas de clase U. Sabana
- Diario oficial Congreso de la República de Colombia Ley 100 de 1993.
- Diario oficial Congreso de la República de Colombia Ley 797 de 2003.
- Diario oficial Congreso de la República de Colombia Ley 860 de 2003.
- Asociación Internacional de Seguridad Social