

**ESTUDIO EXPLORATORIO ACERCA DE LA IMPORTANCIA Y POSIBLES
IMPACTOS DE LA EDUCACIÓN PREVISIONAL PARA LAS MEDIANAS Y
GRANDES ORGANIZACIONES EN COLOMBIA**

CATALINA REINA QUINTERO

Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de:

Maestría en Gerencia Estratégica

Modalidad de Profundización

Director:

Dayana Paola Moreno



Universidad de La Sabana ^[SEP]

Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas

Chía, Colombia

2018

Resumen

Mediante el presente trabajo se realizó un estudio exploratorio para identificar y relacionar aspectos que evidencien la importancia de que las empresas en Colombia (en especial grandes y medianas empresas) inviertan en programas de educación previsional para sus trabajadores, como parte de la estrategia del área Recursos Humanos. Considerando los resultados obtenidos del análisis de datos cuantitativos y cualitativos de fuentes alternas de información, se puede concluir que hay un alto grado de desconocimiento y desinterés frente a temas asociados a la jubilación, lo cual puede tener cierta repercusión en que los trabajadores posterguen su fecha de jubilación y se generen impactos en las organizaciones como el mayor gasto en planes de salud, los cuales pueden ser mitigados mediante la implementación de programas de educación previsional en las compañías.

Palabras clave: cobertura riesgo de vejez, tasas de reemplazo, educación previsional

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.1. Objetivo General.....	6
1.2. Objetivos Específicos.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Contexto pensional en Colombia.....	7
2.1.1. La Seguridad Social en Colombia.	7
2.1.2. Contexto pensional en Colombia por la Seguridad Social.....	8
2.1.2.1. La protección a pre-pensionados.....	9
2.1.2.2. La tasa de reemplazo	10
2.2. El Sistema de Salud y los Planes Privados en Colombia.....	14
3.1.1. Los planes colectivos.....	17
3.1.1.1. Comportamiento de los costos de PVS	20
3.2. Percepciones frente a la jubilación de los trabajadores.....	21
3.2.1. Incremento en la esperanza de vida.....	22
3.3. El bienestar y la estrategia en las organizaciones.....	24
3.3.1. La seguridad pensional, el bienestar de las personas y su impacto en las empresas.....	25
3.4. Educación Financiera y Previsional.....	28
3.4.1. Educación Financiera en Colombia.....	30
4. METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	32
4.1. Objetivos de la encuesta.....	32
4.2. Población y muestra.....	33
4.2.1. Población objetivo	33
4.2.2. Muestra	33
4.3. Procedimiento de recolección y análisis.....	34
5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	36
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	45
6.1. Un bajo grado de conocimiento e interés frente al sistema de pensiones.....	45
6.2. La incidencia de la edad en los costos de salud y la productividad laboral.....	47
6.3. Impactos de programas de educación previsional en las organizaciones.....	51
6.4. Evidencias en la postergación de la edad de jubilación en Colombia	54
6.5. El rol del sistema financiero colombiano en la educación previsional.....	56

6.6. Comentarios finales.....	62
7. CONCLUSIONES.....	63
8. LIMITACIONES DEL PRESENTE TRABAJO.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: TASA DE REEMPLAZO ESTIMADA PARA UN HOMBRE DE 62 AÑOS.....	11
Gráfico 2: TASAS DE REEMPLAZO POR NIVEL SALARIAL Y DENSIDAD EN LAS CONTRIBUCIONES	12
Gráfico 3: POBLACIÓN AFILIADA A PLANES VOLUNTARIOS DE SALUD (2011-2015).....	17
Gráfico 4: TIPOS DE PLANES DE SALUD OFRECIDOS POR LAS EMPRESAS EN COLOMBIA, 2016	19
Gráfico 5: HORAS LABORALES POR MES DESTINADAS A PREOCUPACIONES FINANCIERAS.....	26
Gráfico 6: INFLACIÓN GENERAL E INFLACIÓN SALUD	27
Gráfico 7: MORBILIDAD POR GRUPO DE EDAD. GÉNERO FEMENINO.....	48
Gráfico 8: MORBILIDAD POR GRUPO DE EDAD. GÉNERO MASCULINO	48
Gráfico 9: PARTICIPACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS EN COLOMBIA (AÑO 2017) .	60

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: POBLACIÓN NACIONAL CON PLAN VOLUNTARIO DE SALUD (2015)	16
Tabla 2: TIPOS DE PLANES DE SALUD OFRECIDOS POR LAS EMPRESAS EN COLOMBIA, 2016.....	20
Tabla 3: ESPERANZA DE VIDA AL NACER EN COLOMBIA 1985-2015	23
Tabla 4: PROPUESTA DE MERCADO PARA COLECTIVO DE 33 ASEGURADOS.....	49
Tabla 5: PROPUESTA DE MERCADO PARA COLECTIVO DE 90 ASEGURADOS.....	49
Tabla 6: PROPUESTA DE MERCADO PARA COLECTIVO DE 272 ASEGURADOS.....	50

INTRODUCCIÓN

El actual Sistema de Seguridad Social en Colombia presenta un gran reto en materia de cobertura de pensiones de vejez debido, entre otros factores, a los montos de pensiones a los que un trabajador puede aspirar al finalizar su vida laboral.

Los trabajadores en Colombia desconocen el funcionamiento del sistema de pensiones actual y desconocen la importancia de realizar una mejor planeación de la jubilación. A medida que avanzan en su vida laboral, el tiempo destinado a pensar en su jubilación tiende a incrementar, sin embargo, a mayor edad deberá ser mayor el esfuerzo económico para lograr una mejora significativa en su pensión.

En el país es justa causa para la terminación de un contrato de trabajo la notificación de resolución de pensión mas no el simple hecho que un trabajador cumpla con la edad de referencia. Así pues, es factible que las personas opten por permanecer trabajando en edades avanzadas para buscar mejorar su beneficio pensional, al igual que para no perder el beneficio de cobertura médica ofrecido por su empleador en caso de que este sea provisto. Esta dinámica genera para las empresas impactos negativos en sus finanzas, entre otros, por un aumento en los costos de los planes de salud colectivos y el aumento en las tasas de ausentismo del personal en edades avanzadas.

Esta investigación busca abrir un espacio de reflexión, evidenciando algunas de las razones por las cuales las empresas en Colombia deberían invertir en iniciativas de educación previsional para sus trabajadores, en especial, debido al potencial riesgo

de incremento en el gasto de los planes voluntarios de salud, a raíz de una eventual permanencia de los trabajadores en edades de pensión, y por el impacto en productividad asociado a mayores niveles de ausentismo asociados a la edad.

Para tal fin se abordarán diferentes conceptos que lleven a entender, en primera instancia, la relevancia del contexto pensional y la relevancia de los planes privados de salud en Colombia, bajo el marco del actual Sistema de Seguridad Social. En segundo lugar, se hará mención al bienestar de las personas como objetivo estratégico de las organizaciones y la relación de este concepto con iniciativas de educación financiera para la jubilación (educación previsional) en las empresas.

Finalmente, se hará un análisis de algunas de las razones por las que las medianas y grandes empresas en Colombia, que son aquellas que generalmente proveen beneficios de cobertura adicional en planes de salud, deberían implementar programas de educación previsional, resaltando los impactos que, en materia de costos asociados a planes privados de salud y productividad, podrían generarse en las organizaciones como consecuencia de un aumento en la proporción de trabajadores en edades avanzadas, lo cual brindará un marco de referencia frente a la temática planteada y será el soporte para las reflexiones finales.

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Objetivo General

Identificar y relacionar aspectos relevantes que evidencien la importancia de invertir en programas de educación previsional para sus trabajadores, como parte de la estrategia del área encargada de la gestión del talento (Recursos Humanos), especialmente en las grandes y medianas empresas en Colombia.

1.2. Objetivos Específicos

- Establecer el grado de conocimiento de los trabajadores en Colombia frente al sistema de pensiones
- Hacer inferencias sobre el grado de preocupación en las personas respecto a temas asociados a su jubilación
- Recopilar información que evidencie la postergación de la fecha de jubilación de los trabajadores en Colombia
- Analizar los impactos que la postergación de la edad de jubilación puede generar a nivel de costos por planes de salud y productividad laboral en las medianas y grandes empresas
- Recopilar información que indique los beneficios que programas de educación previsional pueden generar en las organizaciones

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Contexto pensional en Colombia.

2.1.1. La Seguridad Social en Colombia.

El Sistema de Seguridad Social en Colombia es un servicio público y está definido en los términos de la Ley 100 de 1993, donde se establecen las normas para la interacción entre entidades y procedimientos para proporcionar los respectivos servicios a los ciudadanos. El sistema se compone del Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Riesgos Laborales y de los Servicios Sociales Complementarios. Funciona actualmente bajo un esquema solidario y contributivo en donde el Estado, las empresas y los ciudadanos aportan al sistema para generar los recursos necesarios para su funcionamiento.

Según cifras reportadas por la Superintendencia Financiera de Colombia, a septiembre del 2017 había un total de 1,397,909 pensionados. Sin embargo, considerando las estimaciones del FILCO¹, hay un aproximado de 3,804,196 personas mayores a 65 años en Colombia (FILCO, 2018). Lo anterior significa que cerca de un 63% de las personas mayores de 65 años, que deberían estar percibiendo una pensión por vejez, no han logrado cumplir con los requisitos exigidos para acceder a una pensión o que simplemente no están cubiertas por el Sistema General de Pensiones de Colombia.

¹ Fuente de Información Laboral de Colombia: herramienta web creada por el Ministerio del Trabajo, donde se reúnen estadísticas e información del mercado laboral. Consultada el 15 de marzo de 2018.

2.1.2. Contexto pensional en Colombia por la Seguridad Social.

En Colombia coexisten dos regímenes de pensiones, los cuales son mutuamente excluyentes y es decisión del trabajador escoger en que régimen cotizar. Se pueden hacer cambios de régimen cada cinco años y por última vez antes de los 52 años para hombres y los 47 para las mujeres². Uno es administrado por Colpensiones (entidad pública), conocido como Régimen de Prima Media –RPM-, y el otro es administrado por entidades privadas conocidas como AFPs (Administradoras de Fondos de Pensiones), y es conocido como Régimen de Ahorro Individual -RAI-. Ambos regímenes están destinados a la cobertura de los riesgos de vejez, siendo los responsables de permitir el pago de una pensión a las personas que cumplan con los requisitos exigidos bajo cada modalidad.

Con relación al número de afiliados en cada régimen pensional, actualmente se reportan cerca de 14.7 millones de afiliados al RAI y alrededor de 6.5 millones al RPM, de los cuales cerca del 40% están activos –es decir, que han realizado aportes en el último año- (Colpensiones, 2017) (Superintendencia Financiera de Colombia, 2017).

En ambos regímenes los aportes obligatorios a pensión corresponden a un 16% del ingreso base de cotización -ICB- del cual corresponde un 4% al empleado y un 12% al empleador. Respecto al ICB, éste cuenta con un tope máximo en 25 salarios

² El último cambio de régimen pensional puede hacerse diez (10) años antes de cumplir la edad de pensión de referencia del Régimen de Prima Media, es decir 62 años para hombres y 57 para mujeres. No obstante, si un hombre hace un cambio de régimen a los 50 años, ese será su último cambio y solo podrá aplicar a la pensión de el régimen escogido, pues cuando cumpla con los cinco años de permanencia mínima para un nuevo cambio, ya estará a menos de 10 años a la edad de pensión. Por lo anterior, el último cambio de régimen será realmente cuando falten 15 años o menos para cumplir con la edad de referencia indicada.

mínimos y a su vez, para los trabajadores que devengan un salario integral, el ICB corresponde al 70% de su salario mensual³.

Además del tipo de entidad que administra los recursos, las principales diferencias entre ambos regímenes son la forma en que se define la pensión y en los requisitos para acceder a la misma. En términos resumidos, se puede decir que bajo el RPM la pensión se calcula con base en una fórmula establecida que depende del salario de cotización y del tiempo de cotización (Beneficio Definido- DB). A su vez, la pensión bajo el RAI depende del monto acumulado como resultado de los aportes realizados durante la vida de la persona (Contribución Definida –DC). Frente a los requisitos, en el RPM es necesario cumplir con edad y tiempo de cotización para solicitar una pensión. En el RAI sólo se requiere de contar con un ahorro suficiente para el pago futuro de una pensión mínima (equivalente a un salario mínimo), independientemente de la edad.

2.1.2.1. La protección a pre-pensionados

Registros de sentencias de la Corte Constitucional de Colombia evidencian que se viene confiriendo cierta estabilidad y protección laboral para personas cercanas a la jubilación, conocidos como pre-pensionados y que son personas a quienes sólo hacen falta tres o menos años para llegar a la edad de pensión del RPM.

Se pueden encontrar reiterados casos de tutelas en los que la Corte ha ordenado el reintegro de trabajadores que, habiendo sido despedidos sin justa causa de sus puestos de trabajo, han alegado perjuicio al mínimo vital debido a la afectación de

³ Artículo 18 de la Ley 100 de 1993, subrogado por el artículo 5º de la ley 797 de 2003

poder lograr el cumplimiento de los requisitos para acceder a una pensión (en especial la edad o semanas de cotización). Por mencionar algunas de las sentencias: T-1045 de 2007, T-009 de 2008, T-989 de 2008, T-1238 de 2008, T-802 de 2012, T-326 de 2014, T-693 de 2015, T-357 de 2016 y T-229 de 2017, entre otras (Corte Constitucional).

“Como consecuencia de los mencionados pronunciamientos de la Corte Constitucional, muchos de los extrabajadores que se consideran pre-pensionados reclaman por vía de tutela el reintegro. Esto genera varios problemas, entre ellos [...] la imposición de consecuencias económicas excesivas y sin soporte a los empleadores” (Porrás Ramírez, 2017).

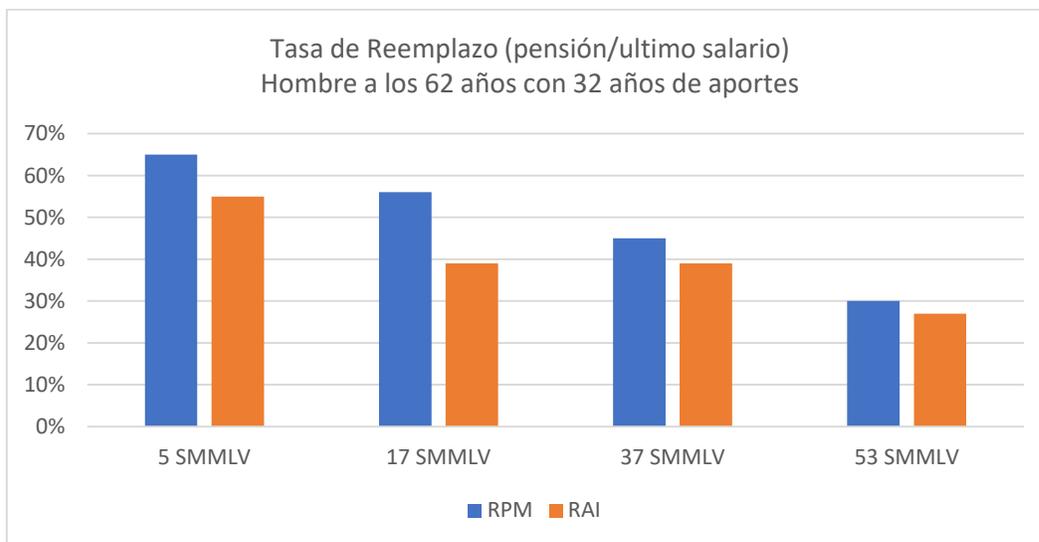
Dado el riesgo de tutela ante una desvinculación sin justa causa de un trabajador que esté cerca de la edad de pensión del RPM, otra alternativa que tienen las empresas es el de llevar a cabo un mutuo acuerdo entre las partes. Este tipo de acuerdos suelen tener un alto costo asociado al reconocimiento del valor de la indemnización legal, junto con beneficios adicionales que sean ofertados para motivar la aceptación del trabajador.

2.1.2.2. La tasa de reemplazo

La tasa de reemplazo es la relación entre el valor de la pensión obtenida a la jubilación respecto al nivel de salario devengado como trabajador activo, previo a la jubilación. Si estimamos la potencial pensión que un trabajador hombre podría obtener, asumiendo que a sus 62 años ha contribuido al sistema por al menos 32 años, se puede observar que la tasa de reemplazo tiene una tendencia decreciente en función del nivel salarial del trabajador.

En el Gráfico 1 se detalla la tasa de reemplazo proyectada bajo ambos regímenes pensionales para diferentes niveles de ingreso en número de salarios mínimos mensuales vigentes (SMMLV). Podemos observar que, a mayor salario, menor es la tasa de reemplazo de la pensión por parte de la Seguridad Social en Colombia. Esto como reflejo de los topes de cotización existentes.

Gráfico 1: TASA DE REEMPLAZO ESTIMADA PARA UN HOMBRE DE 62 AÑOS

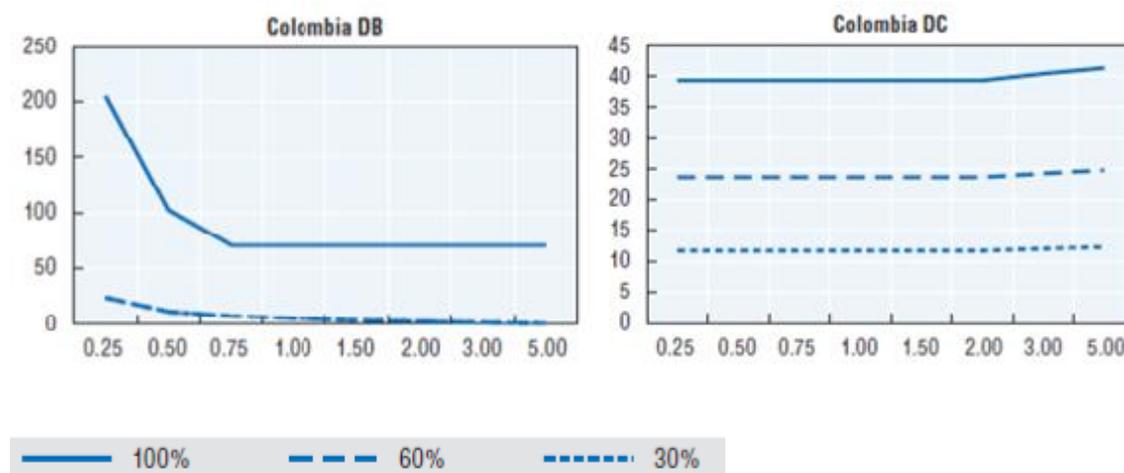


Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, el gráfico anterior refleja, por ejemplo, que una persona que a la edad de jubilación estaba percibiendo un salario equivalente a 5 salarios mínimos mensuales vigentes, recibiría del RPM una pensión de aproximadamente el 65% de dicho ingreso y por parte del RAI del 55%, es decir que una vez jubilado su ingreso pasa de 5 SMMLV a 3.25 SMMLV o 2.75 SMMLV, respectivamente del RPM y del RAI.

Fuentes como el informe publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo, la OCDE y el Banco Mundial, corroboran lo anterior. En el Gráfico 2 se detallan dos proyecciones que indican la tasa de reemplazo promedio para tres perfiles teóricos de trabajadores: “(i) trabajadores formales (densidades de contribución del 100%, cifra representativa para los trabajadores de altos ingresos en la mayoría de países); (ii) trabajadores con densidades de contribución⁴ del 60% (cerca del promedio en países de menor informalidad [...]); y (iii) trabajadores con densidades de contribución del 30% (el promedio en países con una tasa de informalidad más alta como Colombia [...])” (OECD, Banco Mundial & BID, 2014, pág. 23).

Gráfico 2: TASAS DE REEMPLAZO POR NIVEL SALARIAL Y DENSIDAD EN LAS CONTRIBUCIONES



Fuente: (OECD, Banco Mundial & BID, 2014)

Nota: El eje X se refiere al salario como múltiplo del salario promedio y el eje Y se refiere al porcentaje de la pensión obtenida con relación al propio salario (tasa de reemplazo).

⁴ Entiéndase por densidad de contribución la proporción del tiempo en edad laboral que estuvo activamente realizando aportes.

Se evidencia en ambas proyecciones que para una persona que gana el salario promedio del país, la tasa de reemplazo a la que podría aspirar en el RPM sería de aproximadamente el 55% y en el RAI de 40%. Esto quiere decir que una persona en Colombia que gana un salario promedio deberá subsistir a su jubilación con la mitad de los ingresos que percibía como trabajador activo. Por supuesto, a menos que tenga un plan alternativo a la pensión del sistema para complementar sus ingresos.

Considerando que los pensionados de Colpensiones (RPM) representan el 91% del total de pensionados actuales (Colpensiones, 2017) en Colombia –lo anterior sin contar los pensionados de regímenes especiales- y que el 51% de los pensionados de Colpensiones reciben actualmente un pensión promedio de un (1) salario mínimo legal vigente (Portafolio.co, 2017), se puede concluir que cerca del 46% de los pensionados actuales en Colombia reciben en promedio un (1) salario mínimo como pensión mensual.

Si consideramos los regímenes especiales y excepciones, es decir incluyendo los que hacen parte del FOPEP (Fondo de Pensiones Públicas a Nivel Nacional), FOMAG (Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio), las entidades territoriales, Fuerzas Militares y Policía Nacional, la proporción de pensionados que reciben una pensión de 1 SMMLV resulta ser de 36.2% (La República, 2017), significando un ingreso por mesada pensional mensual de COP 781,242 para el año 2018.

Ampliando el rango de ingresos por pensión a un monto de hasta dos salarios mínimos, se llega a un porcentaje del 63.6% del total de pensionados actuales en Colombia (La República, 2017), que por consiguiente reciben menos de COP

1.562.484 al mes (valores para el año 2018). Finalmente, considerando que actualmente los pensionados deben aportar el 12% de la mesada a sistema de salud obligatoria –aporte que se descuenta por parte del pagador de la pensión-, se puede afirmar que la mayoría de los pensionados actuales en Colombia perciben ingresos netos por concepto de pensión inferiores a COP 1,375,000 al mes.

2.2. El Sistema de Salud y los Planes Privados en Colombia.

El Sistema de Salud en Colombia tiene como principio la cobertura universal para todos los ciudadanos colombianos. Está enmarcado por la Ley 100 de 1993 y cuenta con diferentes regímenes, los cuales se pueden clasificar básicamente en: subsidiado, contributivo y regímenes especiales.

Según cifras oficiales del Departamento Nacional Administrativo de Estadística – DANE, la proporción de población cubierta por el sistema de salud a nivel nacional es del 95%, siendo un 45.6% parte del régimen subsidiado, un 44.7% de la población del régimen contributivo y un 4.7% de los especiales (DANE, 2018).

En cuanto al régimen contributivo, actualmente funciona mediante dos niveles básicos de cobertura: el POS, que es el Plan Obligatorio de Salud; y los planes voluntarios de salud. Como el nombre del régimen lo indica, ambos niveles de coberturas son financiados mediante la contribución de los afiliados. Por ejemplo, las empresas en Colombia deben asumir por concepto de cobertura en salud de sus trabajadores, al menos el costo de los aportes al POS que corresponde a un 8.5% del ingreso base de cotización (IBL) de sus colaboradores. Estos a su vez deben aportar un 4.0%, siendo en total un aporte obligatorio a salud del 12.5% mensual.

Respecto a los planes voluntarios de salud (PVS), estos pueden ser de tres tipos:

- Planes de Medicina Prepagada (MP), ofrecidos por las empresas de medicina prepagada, donde también se encuentran servicios de ambulancia prepagada (SAP);
- Planes Complementarios de Salud o Planes de Atención Complementaria (PAC), ofrecidos por las entidades promotoras de salud y;
- Pólizas de salud (PS), ofrecidas por las compañías de seguros

Los tres se caracterizan por ser servicios que son supervisados y regulados por el Estado, se adquieren de forma voluntaria y son financiados con recursos adicionales al POS (es obligatorio estar afiliado al POS para acceder a estos servicios). Por consiguiente, se entiende que actualmente solo el 42.7% de población en Colombia puede aspirar a una cobertura adicional en salud de este tipo.

Dichos planes voluntarios de salud también tienen en común el propósito de mejorar los niveles de cobertura y servicio ofrecidos por la cobertura básica obligatoria. No obstante, cuentan con ciertas diferencias en su funcionamiento, las cuales no competen el presente trabajo, pero a modo de ejemplo, se diferencian en las entidades habilitadas para la prestación de los servicios y quien las regula (Superintendencia Financiera para las Pólizas de Salud y la Superintendencia de Salud para las otras dos opciones).

Aunque la cobertura proporcionada por el POS es considerada como buena en comparación con la de otros países⁵, publicaciones realizadas por entidades como FEDESARROLLO y ACEMI evidencian que hay una tendencia creciente en el número de afiliados a PVS.

Analizando las características de la población afiliada a PSV que se detallan en la Tabla 1, se puede evidenciar que, en número de afiliados por estrato de energía eléctrica, la participación sobre el total es similar, variando del 10% al 29%. Sin embargo, considerando la distribución de la población total del país en cada estrato, resulta claro que hay una mayor cobertura de PVS para los estratos más altos, donde el nivel de población cubierta por estos planes asciende a 72% para el año 2015.

Tabla 1: POBLACIÓN NACIONAL CON PLAN VOLUNTARIO DE SALUD (2015)

Estrato Energía Eléctrica	Población Total País	% por estrato	Población sin PVS	Población con PVS	% PVS total población	% Población PVS por estrato	
1	Bajo - Bajo	15.527.830	33,7%	15.304.094	223.736	1,4%	10%
2	Bajo	18.545.179	40,2%	17.868.663	676.516	3,6%	29%
3	Medio - Bajo	8.934.330	19,4%	8.448.258	486.072	5,4%	21%
4	Medio	2.132.972	4,6%	1.711.951	421.021	19,7%	18%
5	Medio - Alto	604.460	1,3%	368.518	235.942	39,0%	10%
6	Alto	355.090	0,8%	98.672	256.418	72,2%	11%
TOTAL Estrato declarado		46.099.861	100,0%	43.800.156	2.299.705	5,0%	100%

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2015, del DANE. Extraído de revista CONEXIÓN XXI (ACEMI, 2017)

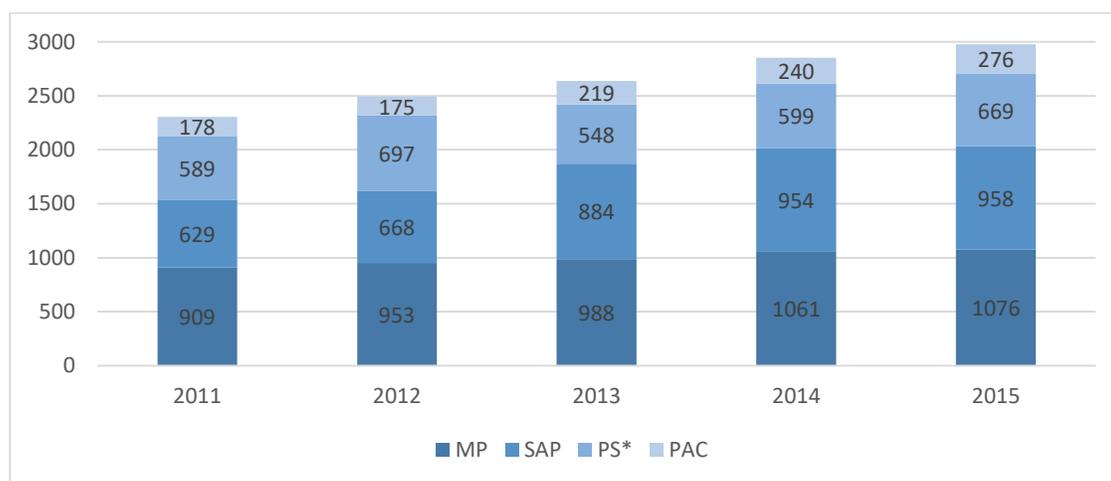
Comparando la distribución de la participación de mercado por tipo de PVS del Gráfico 3 con las cifras reportadas por ACEMI para el 2017, la cobertura más común

⁵ De acuerdo al ranking de la Organización Mundial de la Salud, Colombia ocupa el puesto #22, estando por encima de países como Canadá (#30) y Estados Unidos (#37) (World Health Organization, 2000). De forma similar, el sistema de salud colombiano es reconocido por entidades independientes como International Living, la cual en enero del 2017 publicó un artículo donde clasifica a Colombia como el país con el tercer mejor sistema de salud del mundo en cuanto a costo, acceso y calidad para los extranjeros.-publicación de El Espectador (Redacción Nacional, 2017)-.

siguen siendo los planes de medicina prepagada con un 41% de participación, seguido por un 30% de afiliados a servicios de ambulancia prepagada, 19% a pólizas de salud y un 11% a planes complementarios (ACEMI, 2017).

Gráfico 3: POBLACIÓN AFILIADA A PLANES VOLUNTARIOS DE SALUD (2011-2015)

3. (Cifras en miles de personas)



Fuente: Superintendencia Nacional de Salud, Fasecolda (pólizas de salud). Para las pólizas de salud la cifra representada corresponde a riesgo asegurado. Tomado de revista CONEXIÓN XXI (ACEMI, 2017)

3.1.1. Los planes colectivos

Los planes privados de salud y las tarifas asociadas a los mismos suelen ser de dos tipos: Plan familiar/individual y plan colectivo. Si bien puede haber diferencias sustanciales en los niveles de coberturas y otros aspectos entre ambos tipos de planes, la principal diferencia consiste en que, para los planes colectivos, las empresas prestadoras de los servicios tienen ciertas consideraciones especiales como consecuencia del mayor número de afiliados bajo el mismo plan, por ejemplo, en las tarifas de afiliación y el valor de la prima por afiliado. De esta forma, es común

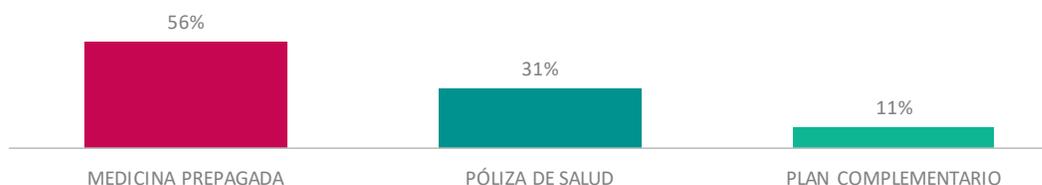
encontrar colectivos de personas asociados a cooperativas, fondos comunes, empresas u otro tipo de organizaciones que cuentan con un determinado PVS.

Los resultados del estudio salarial realizado por la consultora Mercer (2016), en el que participaron más de 286 grandes y medianas empresas de diferentes sectores y regiones de Colombia, indican que un 93% de las compañías encuestadas otorgan a sus colaboradores algún tipo de beneficio médico adicional al beneficio legal, como parte de su oferta de compensación total. Dichos beneficios pueden ir desde un *checkeo* médico hasta el pago de una parte de la prima de un PVS.

Un estudio paralelo realizado por Mercer Marsh Beneficios en el cual participaron 232 grandes y medianas empresas de diferentes sectores e industrias en Colombia, de las cuales el 48% corresponde a empresas nacionales y un 47% a multinacionales, indica que el 56% de las grandes empresas en Colombia ofrece al menos una opción de PVS (Mercer Marsh Benefits, 2016).

Como se observa en el Gráfico 4, el tipo de beneficio más prevalente en las empresas encuestadas corresponde a planes de medicina prepagada, siendo que el 56% de las empresas lo otorgan a sus colaboradores.

Gráfico 4: TIPOS DE PLANES DE SALUD OFRECIDOS POR LAS EMPRESAS EN COLOMBIA, 2016



Fuente: Benchmark de Beneficios Colombia 2016, publicado por Mercer Marsh Benefits (Mercer Marsh Benefits, 2016)

Nota: se excluyó la prevalencia en planes auto-asegurados por su baja participación y para efectos del presente trabajo

Con referencia al modelo de políticas ofrecidos por las empresas, el 69% de las grandes y medianas empresas encuestadas que ofrecen un PVS indicó que asumían una parte del costo o valor del plan de salud privado de sus empleados, siendo el 52% de los casos un porcentaje que se ubica en el rango del 80% al 100% del valor de la prima. A su vez, el 31% restante de las empresas que otorgan estos beneficios, los ofrecen asumiendo un valor fijo mensual el cual para el año 2016 se ubicaba entre COP 100,000 y COP 300,000 (Mercer Marsh Benefits, 2016).

Con el fin de acotar el presente análisis y enfocarlo hacia las organizaciones que otorgan planes voluntarios de salud a sus empleados, se tomará la definición de grandes y medianas empresas oficializada por el Ministerio de Industria y Comercio de Colombia a través de la Ley 905 de agosto de 2004. Mediante la misma, las medianas empresas quedan definidas como aquellas cuyo número de trabajadores de planta esté comprendido entre 51 y 200 trabajadores y/o cuyos activos totales

estén entre 5.001 y 30.000 SMMLV. Los valores superiores corresponderán a grandes empresas. (Ministerio de Industria y Comercio, 2018)

3.1.1.1. Comportamiento de los costos de PVS

En términos de costos por este tipo de beneficios, los valores por persona pueden variar según diferentes factores como los expuestos en la Tabla 2. Es decir: la edad, genero, tipo de cobertura y nivel de servicios ofrecidos, número de afiliados, la siniestralidad y extra-primas.

Tabla 2: TIPOS DE PLANES DE SALUD OFRECIDOS POR LAS EMPRESAS EN COLOMBIA, 2016

Variable	Condición	Costo
Edad	Los bebés y los adultos mayores pagan más.	>
Genero	Las mujeres en edad reproductiva pagan mas que los hombres en el mismo rango de edad. Apartir de los 45 años tienen el mismo costo.	> 0 =
Tipo de Póliza	Depende del tipo de cobertura así:	
	* Nacional e Internacional	< - >
	* Cobertura en Red y Fuera de Red - Reembolso	< - >
	* Red Limitada o preferencial	<
Valor Asegurado	* Planes llimitados	>
	* Limites en algunas coberturas	<
Coberturas adicionales	* Anexo de Consultas Fuera de Red	>
	* Anexo de Bebe Congenito	>
	* Consulta Domiciliaria y Urgencias	> 0 =
	* Plan SIN Copago o CON Copago	< - >
Numero de Afiliados	En planes Colectivos influye el número de asegurados: A mayor numero de asegurados menor costo	A + < Costo
Siniestralidad	De acuerdo a experiencia del grupo, la prima puede ser mayor	>
Extraprimas	De acuerdo a la evaluación de riesgo, se pueden cubrir ciertas enfermedades con una prima adicional	>

Fuente: Extraído de presentación de La Positiva seguros (La Positiva Seguros, 2011)

Anualmente se ajustan las tarifas de los planes en función del incremento de los costos de salud (inflación médica o inflación salud) y la siniestralidad de los planes,

es decir, según la experiencia de la aseguradora respecto a los servicios demandados por los asegurados, conocida como siniestralidad.

En el caso de los planes colectivos, significa que esto incide directamente el nivel de servicios médicos que hayan sido utilizados y requeridos por parte de las personas cubiertas por el mismo plan. Para las empresas que otorgan este tipo de beneficios significa que anualmente deberán renegociar las tarifas pagadas por su colectivo y de incrementar significativamente la siniestralidad del plan, posiblemente el incremento planteado por la aseguradora será mayor en comparación con otras pólizas colectivas que presenten una menor siniestralidad.

3.2. Percepciones frente a la jubilación de los trabajadores.

En Colombia, la notificación del reconocimiento de una pensión por parte del Sistema de Seguridad Social es considerado justa causa para la terminación del contrato laboral:

Ley 797 del 2003, Artículo 9 que modifica el Artículo 33 de la Ley 100 de 1993: “Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la

pensión, si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel” (Congreso de la República de Colombia, 2003).

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, bajo el RAI solo resulta ser requisito el contar con un monto ahorrado suficiente para el pago de una pensión mínima. El trabajador puede, por lo tanto, seguir cotizando con el fin de mejorar el monto acumulado y así buscar que la pensión que pueda obtener sea mayor.

Alrededor del 70% de los trabajadores activos en Colombia están vinculados al RAI (Superintendencia Financiera de Colombia, 2017) y a menos que se trasladen a Colpensiones para su jubilación, serán trabajadores que deberán decidir el momento en que quieran retirarse de las empresas en las que trabajan, una vez soliciten el reconocimiento de su pensión. A su vez, las empresas tendrán dos alternativas: esperar a que el empleado tome la decisión de pensionarse o buscar una terminación por acuerdo mutuo –con una alta probabilidad de tener que incurrir en costos asociados a un paquete de beneficios que incentive la salida voluntaria del trabajador-.

3.2.1. Incremento en la esperanza de vida.

De acuerdo con el Foro Económico Mundial y sus estudios publicados respecto a los riesgos globales a los que se enfrentarán en los próximos años (World Economic Forum, 2017), el incremento en la expectativa de vida global de las personas ha pasado de 85 años para quienes nacieron en 1947 a 103 años para las personas que nacieron en el 2007. Es decir que, en un lapso de 40 años, la esperanza de vida al nacer ha aumentado cerca de 20 años.

La situación en Colombia no es diferente. Como se puede observar en la Tabla 3, en los últimos 25 años se ha presentado un aumento en la esperanza de vida al nacer de un total de 6 años, siendo mayor el cambio para las mujeres que para los hombres (el incremento para las mujeres ha sido de 6.72 y para los hombres 5.41).

Tabla 3: *ESPERANZA DE VIDA AL NACER EN COLOMBIA 1985-2015*

AÑO	Hombres	Mujeres	Total
1985-1990	64,23	71,69	67,87
1990-1995	64,27	73,04	68,55
1995-2000	67,25	74,25	70,66
2000-2005	69,17	75,32	72,17
2005-2010	70,34	76,27	73,23
2010-2015	70,95	77,10	73,95

Fuente: DANE. Colombia. Indicadores de Mortalidad 1985- 2015

El aumento es aún mayor si se consideran los datos publicados por la Organización Mundial de la Salud donde se indica que para el 2016 la esperanza de vida al nacer en Colombia era de 72 años para hombres y 79 para las mujeres (Organización Mundial de la Salud, 2018).

De acuerdo al informe “*We’ll live to 100: how can we afford it*” (en español: viviremos hasta los 100: cómo lo costaremos) (World Economic Forum, 2017), esta tendencia representa un reto para los sistemas pensionales pues implica que se requiere un mayor monto de recursos para el pago de pensiones por un mayor tiempo posterior a la jubilación. Representa la necesidad de mayores recursos para la vejez de las personas, tanto en materia del pago de los gastos médicos que se incrementan a

medida que se envejece, como en materia de pensiones o ingresos de las personas para su sostenimiento tras finalizar su etapa laboral.

Si bien no es usual que las personas conozcan la situación anterior, se percibe una alta desconfianza y baja credibilidad frente al sistema pensional colombiano por parte de los trabajadores (Olarte, s.f.). Es posible que a la fecha se mantenga la prevalencia del 72% de personas que consideraban que no lograrían acceder a una pensión de vejez por parte del Sistema de Seguridad Social identificada hace 10 años (ARANZAZU Duque & BENAVIDES Buitrago, 2008, pág. 52).

3.3. El bienestar y la estrategia en las organizaciones.

Paul Shulte y Harri Vainio han desarrollado estudios respecto al bienestar en el trabajo (2010), indicando que el término *bienestar* (o *Well-being* en inglés) es un concepto que, no sólo refleja la salud de las personas, sino que también abarca el nivel de satisfacción con el trabajo y la vida, siendo un factor determinante en la productividad individual, empresarial y social.

La dirección de los recursos humanos es abiertamente conocida como una de las áreas estratégicas en la gerencia de una organización, siendo en sí misma una fuente de riqueza para las empresas (Schlutz, 1961). Bien mencionan autores como Zapata Valencia que la gestión del talento tiende a ser una fuente de ventajas competitivas sostenibles en un entorno cambiante donde el manejo de los recursos materiales y no materiales pueden hacer la diferencia en la labor competitiva (Zapata Valencia, 2011).

Es por ello que la preocupación y responsabilidad de la gestión del talento ha trascendido más allá de simplemente enfocarse en temas de capacitación o compensación. De forma creciente en el tiempo, las empresas se preocupan cada vez más por el bienestar de las personas, que incluye aspectos de la salud física y mental.

Esto quiere decir que las empresas, hoy en día, se preocupan por la parte emocional de sus empleados, siendo precisamente uno de los retos para las organizaciones, el permitir o procurar que sus colaboradores tengan un balance entre el ámbito personal y profesional (balance vida y trabajo).

Así, cobra tal importancia el tema del manejo del bienestar de las personas que algunos autores como Patrick Lencioni incluso han expuesto que las organizaciones exitosas se caracterizan por ser organizaciones saludables en las que se promueva la salud y bienestar integral de sus colaboradores (Lencioni, 2012). Por ende, no es de extrañarse que cada vez sea más común y haya una mayor conciencia en las compañías respecto a la importancia de velar por la salud de sus trabajadores, siendo entendible que la implementación o promoción de planes complementarios de salud haga parte de su estrategia de beneficios y compensaciones para sus colaboradores.

3.3.1. La seguridad pensional, el bienestar de las personas y su impacto en las empresas.

Estudios como el publicado por Mercer sobre el bienestar financiero de los empleados (Mercer, 2016) indican que, en promedio, un empleado gasta 13 horas al mes en su lugar de trabajo preocupándose por problemas financieros.

Aunque las razones de estas preocupaciones pueden ser varias, el tema de ahorrar suficiente para el retiro (o jubilación) tiene una relación directa con la edad del trabajador: a mayor edad, mayor es la relevancia de la pensión o ingresos futuros que pueda tener una persona tras la jubilación, siendo por lo tanto una de las razones de preocupaciones financieras.

Gráfico 5: HORAS LABORALES POR MES DESTINADAS A PREOCUPACIONES FINANCIERAS

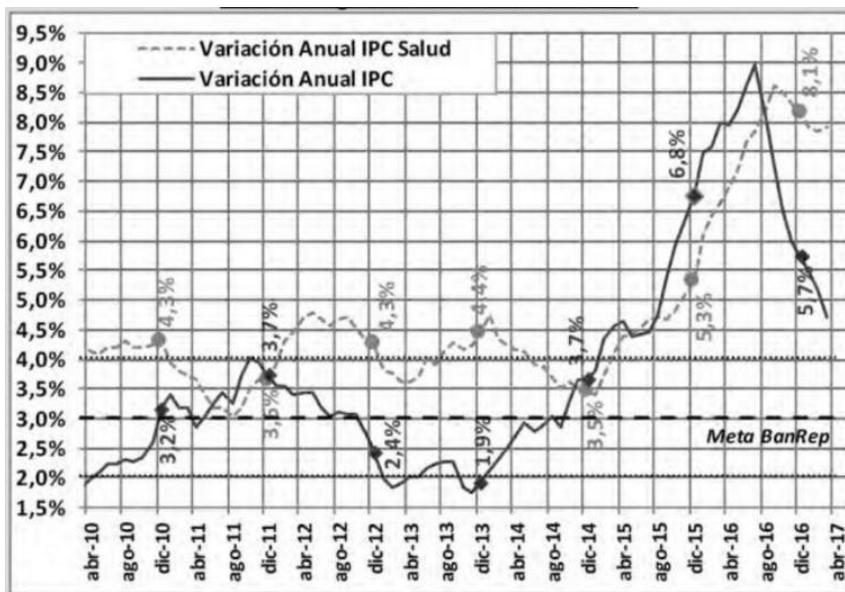


FUENTE: (Mercer, 2016)

Considerando las bajas tasas de reemplazo esperadas que se expusieron anteriormente, es de esperarse que los trabajadores en edades avanzadas se preocupen por el impacto en sus ingresos en caso de pensionarse. Si sus ingresos dependieran únicamente de su pensión, tendrían un primer impacto en el estándar de calidad de vida tras la jubilación al recibir un menor ingreso en relación con su último salario. En segundo lugar, si quisieran mantener las coberturas del plan de salud privada que disfrutaban siendo empleados, tendrían que asumir la porción

que subsidiaba su empleador y el mayor valor que representa salirse del plan de salud colectivo.

Gráfico 6: INFLACIÓN GENERAL E INFLACIÓN SALUD



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Tomado de (ACEMI, 2017).

Teniendo presente que el valor de las pensiones se incrementa de forma anual, según el índice de variación porcentual del IPC (inflación) del año inmediatamente anterior y que el incremento de las primas de los planes de salud privados está por encima de dicha inflación, es de esperarse que, a mediano y largo plazo, la disminución de los ingresos netos de un trabajador que dependa económicamente de su pensión tenderá a ser mayor, pudiendo entonces incidir en el nivel de calidad de vida y bienestar de la persona.

A la luz de la psicología del trabajo y las organizaciones, diferentes autores han trabajado para demostrar y reforzar la relación existente entre un usual aumento en la productividad de la compañía como consecuencia del aumento en el bienestar de la fuerza laboral (Peiró, Ayala, Tordera, Lorente, & Rodríguez, 2014), la incidencia de la felicidad del trabajador en los resultados de la compañía (Yamamoto, 2013) (Mora, 2008), así como el impacto negativo en la productividad laboral del estrés financiero (Garman, Leech, & Grable, 1996). En consecuencia, tenemos que, si la seguridad pensional futura es una de las preocupaciones de los trabajadores, entonces las compañías deberían buscar alternativas para reducir el nivel de estrés que este tema genera en sus empleados.

3.4. Educación Financiera y Previsional.

“La educación financiera se define como: el proceso por el cual los consumidores/inversionistas financieros mejoran su comprensión de los productos financieros, los conceptos y los riesgos, y, a través de información, instrucción y/o el asesoramiento objetivo, desarrollan las habilidades y confianza para ser más conscientes de los riesgos y oportunidades financieras, tomar decisiones informadas, saber a dónde ir para obtener ayuda y ejercer cualquier acción eficaz para mejorar su bienestar económico” (García, Grifoni, López, & Mejía, 2013, pág. 15).

A nivel global se encuentra que “los programas en educación financiera son cada vez más populares entre diversos grupos incluyendo corporaciones, agencias de gobierno, instituciones financieras, iglesias, programas extensivos y organizaciones sin ánimo de lucro” (Spann, 2014). De forma general, esta tendencia se debe a la

evidencia existente entre los efectos positivos que la educación financiera tiene en el aumento de las capacidades financieras de las personas, contribuyendo a su vez en el desarrollo social y económico de un país (Rubiano Miranda, 2013) (García, Grifoni, López, & Mejía, 2013) (De Meza, Irlenbush, & Reyniers, 2008).

Como lo indica la OECD, la educación financiera es universalmente reconocida como uno de los aspectos clave para el empoderamiento de financiero de los individuos y para la estabilidad general de los sistemas financieros (OECD, 2017).

Si bien parece no existir una definición formal del término “previsional” en instituciones como la Real Academia Española (RAE), es un concepto que surge de la palabra previsión que significa prever. Este término se define en la RAE como “la acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles” (Real Academia Española, 2017), es decir el realizar algún tipo de preparación frente a lo que puede suceder en el futuro.

Así es que el término previsional es comúnmente usado para referirnos a temas asociados con riesgos o contingencias futuras como la enfermedad, la invalidez, la vejez y la muerte. Considerando que los sistemas de seguridad social tienen como objetivo el garantizar condiciones de calidad de vida dignas, mediante la protección de las contingencias que la afecten -como las mencionadas-, es en el marco de estos sistemas donde comúnmente nos referimos a la previsión social o a sistemas previsionales, que buscan propiciar una dinámica entre los actores involucrados para la correcta disposición de recursos, con el fin de poder atender dichas contingencias cuando sucedan.

De esta forma, se propone entender por educación previsional las acciones encaminadas a desarrollar una capacidad intelectual (conocimientos) y moral (conciencia) en las personas, respecto a los derechos, riesgos y beneficios asociados con la vejez, al igual que las consideraciones que deberían tener para una mejor planeación de la jubilación.

En línea con la definición anterior, aquellos programas, cursos o talleres de educación financiera que tengan un componente de planeación de largo plazo o a la jubilación también son del tipo de educación previsional.

3.4.1. Educación Financiera en Colombia.

Colombia hace parte de la INFE –en español, la Red Internacional de Educación Financiera – la cual existe desde el año 2008, donde inicialmente fue representada por el Banco de la República y el Fondo de Garantías - FOGAFIN.

Junto con los demás líderes del G20, en 2012 Colombia fue uno de los países que suscribió los principios para definir Estrategias Nacionales para la Educación Financiera. Para el año 2014, Colombia hacía parte de los países que aún se encontraban en proceso de diseño de su estrategia nacional en educación financiera. No obstante, recientemente en el 2017 el Gobierno Nacional presentó formalmente su Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera (Eneef), la cual sigue los lineamientos y sugerencias establecidos por la OCDE y del apoyo técnico del Banco Mundial (Comisión Intersectorial para la Educación Económica y Financiera (CIEEF), 2017).

Con la creación de la CIEEF, también se dio lugar a la creación de subcomisiones técnicas para la gestión de temas específicos. Es así como, una de las subcomisiones, liderada por el Ministerio de Hacienda y Crédito y Público (MHCP), es la encargada particularmente de temas asociados con la previsión del retiro y protección de la vejez.

“De acuerdo con la OCDE, la EEF, enfocada a los esquemas de ahorro para el retiro, es una de las áreas más críticas y en la que la mayoría de los países tiene los mayores retos debido a la falta de motivación de los individuos para constituir un ahorro de largo plazo y, en ocasiones, al desconocimiento sobre el funcionamiento de los fondos y esquemas de ahorro pensional” (Comisión Intersectorial para la Educación Económica y Financiera (CIEEF), 2017, pág. 40).

En Colombia pueden encontrarse módulos digitales de educación financiera y planeadores de finanzas personales en las páginas institucionales de organizaciones como el Banco de la Republica, las diferentes Administradoras de Fondos de Pensiones (Old Mutual, Protección, Porvenir y Colfondos), el Banco Agrario, la Asobancaria, entre otros. Sin embargo, parece no haber un estudio de mercado que indique de forma explícita la prevalencia de planes de educación financiera -enfocados a la planeación del retiro- a nivel empresarial.

4. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

Una vez introducida la problemática principal y desarrollados los conceptos primordiales que enmarcarán el presente análisis, a continuación se busca la consecución de los objetivos planteados a través de un estudio exploratorio (Hernández Sampieri, 2014) soportado en el análisis de datos estadísticos recolectados por medio de una encuesta y complementado mediante la comparación de distintas fuentes de información y fundamentos teóricos que contribuyen a la discusión planteada.

4.1. Objetivos de la encuesta

- Demostrar si hay una relación directa entre la edad y el tiempo que destinan las personas a pensar en su jubilación.
- Demostrar si hay un bajo grado de conciencia y preocupación respecto a las condiciones del retiro en las personas incluso entre la población con mayor acceso a educación.
- Demostrar si hay una baja percepción respecto al conocimiento que se tiene frente a los regímenes pensionales en Colombia.
- Demostrar si hay un bajo grado de conciencia respecto a la importancia del ahorro/planeación a largo plazo para la jubilación.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población objetivo

La población objetivo consistió en trabajadores de medianas y grandes empresas en Colombia que posiblemente cuenten con beneficios complementarios de salud patrocinados por sus empleadores, para lograr analizar una relación entre el nivel de preocupación, conocimiento y conciencia de las personas respecto a su situación post-jubilación. .

Igualmente, se buscó generar datos de referencia respecto a la disposición que tendrían los trabajadores para participar en iniciativas de educación previsional por parte de sus empleadores y poder evaluar en una primera instancia la viabilidad para el diseño de estrategias que permitan una mejor planeación de largo plazo para los trabajadores y el bienestar pensional de los empleados de las grandes y medianas empresas, quienes son las que mayores inversiones hacen en planes de salud complementarios y así mitigar los impactos asociados al no retiro de los trabajadores que se plantean en este trabajo.

4.2.2. Muestra

La muestra fue recolectada de una red cercana de contactos, la cual consistió en 125 personas que respondieron la encuesta, de las cuales el 74% corresponde a trabajadores menores de 40 años, que permite identificar si el desconocimiento y desinterés por el sistema pensional sigue presente en próximas generaciones de jubilados. El 26% restante corresponde a trabajadores mayores a los 40 años y se han incluido en la muestra con el fin de evidenciar su comportamiento actual frente

a la pensión. Cabe aclarar que la composición y distribución etaria de la muestra recolectada se debe a razones de oportunidad de acceso a las personas que respondieron la encuesta en la red cercana de contactos.

El 93% de los encuestados cuenta con educación superior y son trabajadores de grandes y medianas empresas en Colombia que posiblemente cuentan con beneficios complementarios en salud, provistos por su empleador. Por ende, se trata de personas que en caso de postergar su fecha de pensión, generarían un impacto en el costo asumido por su empleador frente al plan de salud otorgado según lo planteado en este trabajo.

4.3. Procedimiento de recolección y análisis

Las respuestas fueron recolectadas con soporte en la plataforma digital SurveyMonkey, a través del envío de invitaciones a participar voluntariamente a personas que coincidieran con el perfil de la muestra. El uso de medios digitales permitió la recolección de las respuestas de una forma rápida y confidencial, siendo que al no requerir el detalle de información personal de los participantes, aumentaba la probabilidad de obtener respuestas sinceras y que no estuvieran sesgadas por prejuicios como por ejemplo, el de falta de conocimiento ante las preguntas planteadas.

Las preguntas planteadas a los participantes fueron las siguientes:

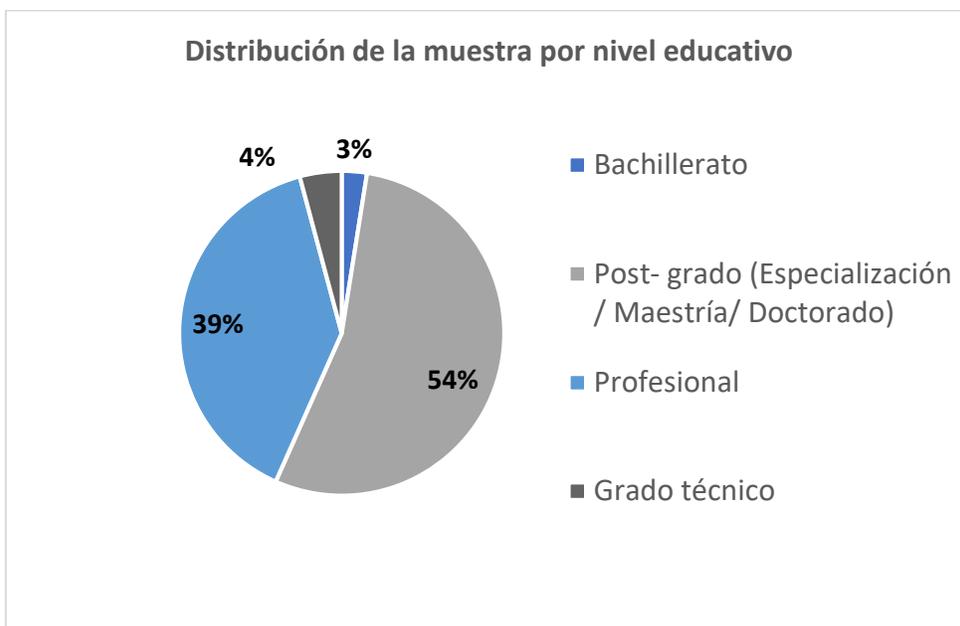
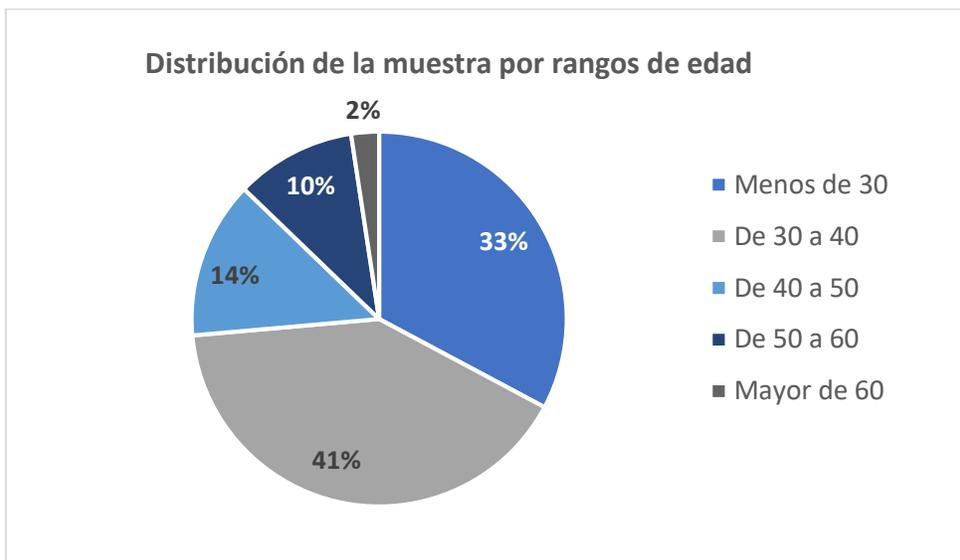
- 1) Indique su edad.
- 2) Indique su nivel educativo actual.
- 3) ¿Cuánto considera que ha pensado en su jubilación?

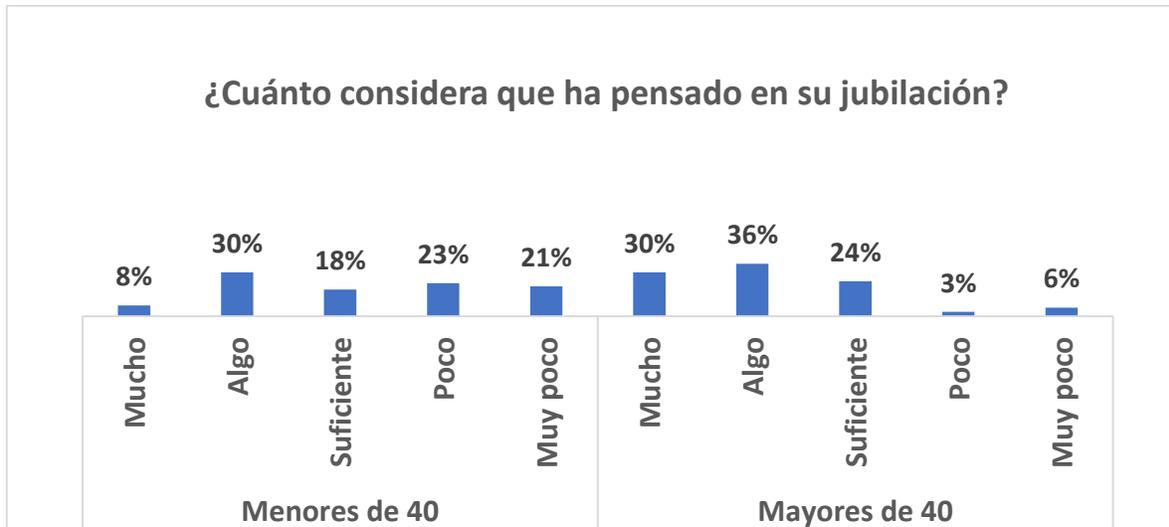
- 4) ¿Es usted de las personas que cree en la frase "nunca me voy a pensionar"?
- 5) ¿Cuál cree que será la principal fuente de sus ingresos después de los 62 años si es hombre o 57 años si es mujer?
- 6) Cree que su pensión a la jubilación es responsabilidad de:
- 7) ¿Cómo calificaría su conocimiento frente al Sistema de pensiones en Colombia?
- 8) Con relación a su salario mensual, actualmente ¿cuánto ahorra voluntariamente para pensión?
- 9) ¿En su trabajo ha recibido algún apoyo para planear mejor su jubilación?
- 10) ¿Le gustaría contar con espacios en su trabajo para conocer en mejor medida el funcionamiento de la Seguridad Social?

Una vez obtenidas las respuestas a las preguntas planteadas, se procesó la información recolectada en el programa Excel de Microsoft Office, de modo que fuera más fácil la generación de cortes por rangos predefinidos, gráficos y tablas que sirvieran de soporte para el análisis de las tendencias evaluadas.

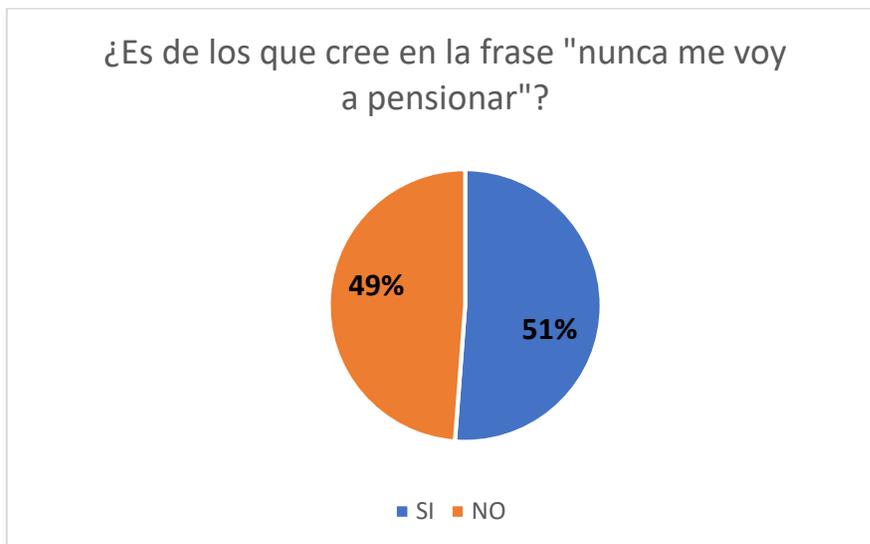
5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Total de respuestas obtenidas: 125

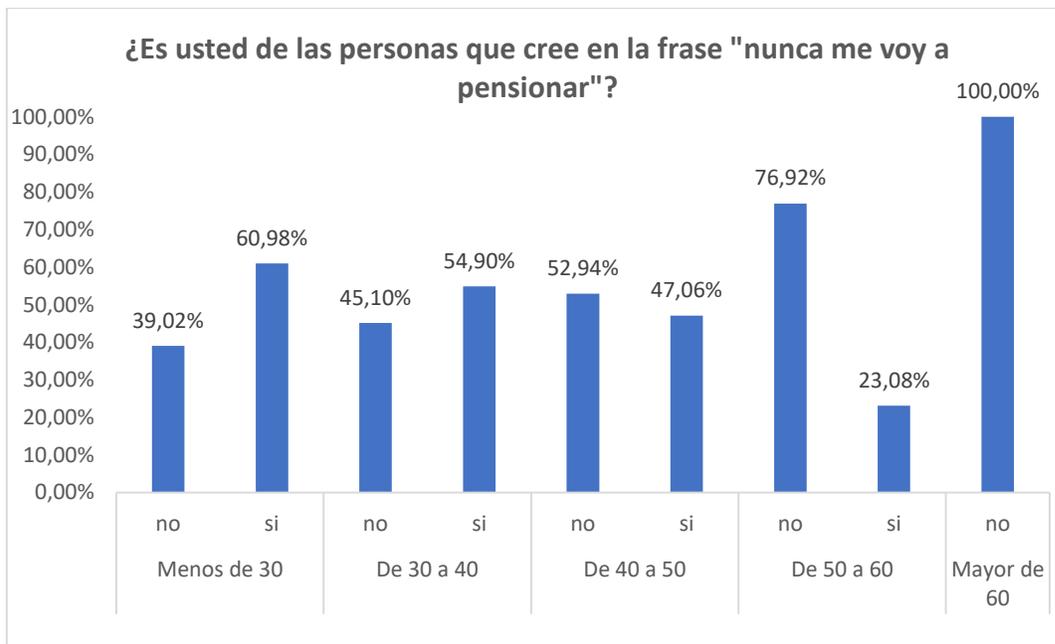




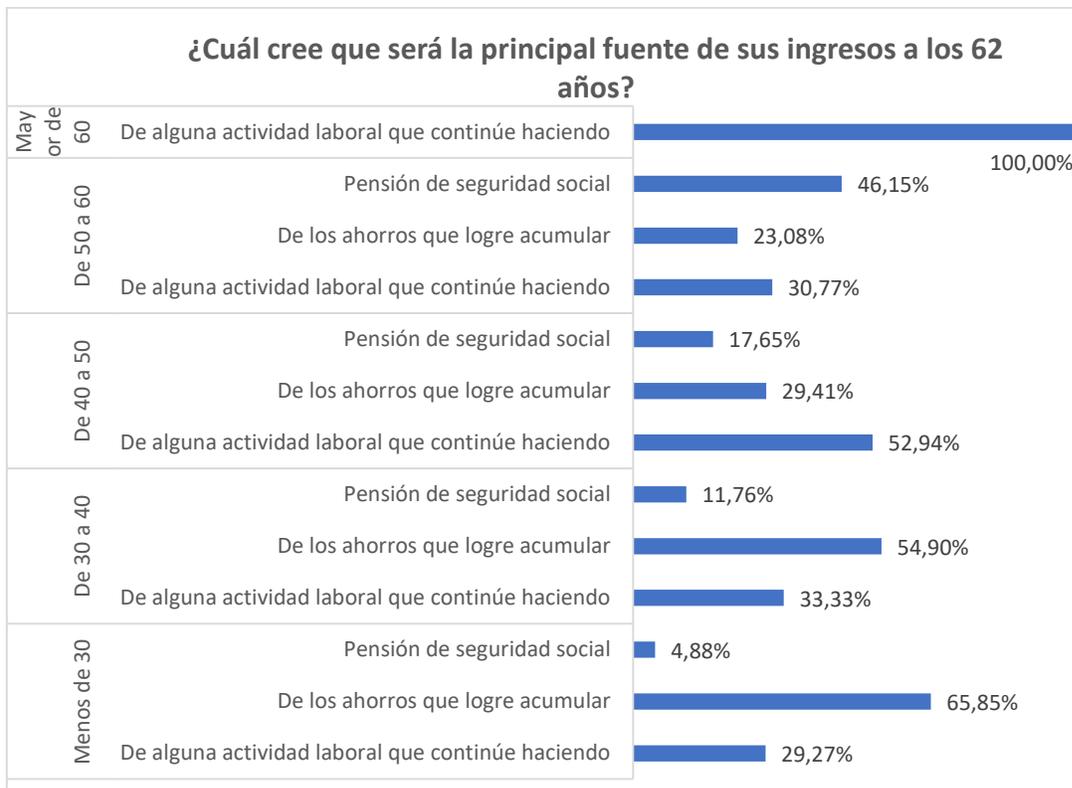
Se pudo evidenciar que de los encuestados mayores de 40 años el 30% considera que ha pensado mucho en su jubilación, mientras que, en el grupo menor a 30 años, sólo el 8% lo considera. Asimismo, el 44% de los menores de 40 considera que ha pensado poco o muy poco, mientras que sólo el 9% de los mayores de 40 tiene este resultado.



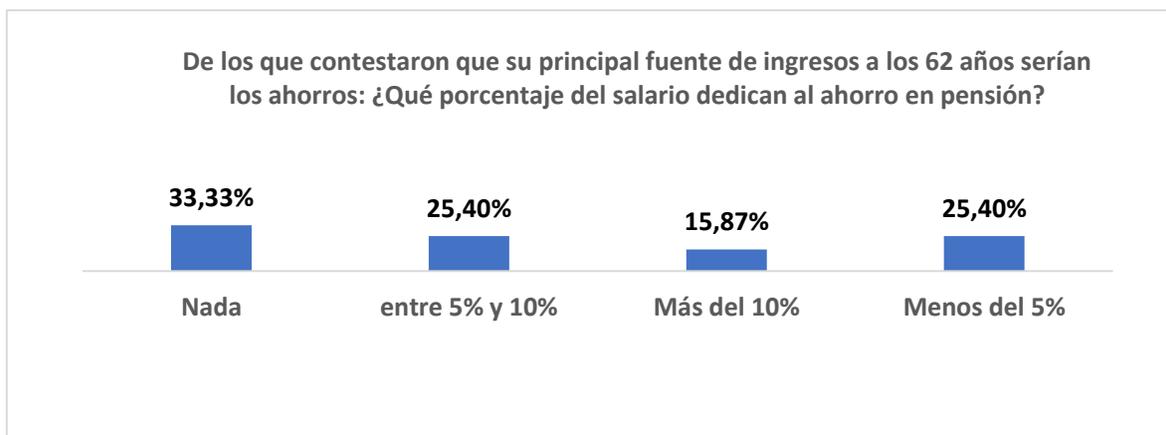
Respecto a la perspectiva futura frente a la pensión, se obtuvo que el 49% de los encuestados considera que no va a pensionarse nunca. Si bien es un porcentaje significativo, también podría indicar que la mayoría de las personas encuestadas confía en el Sistema de Seguridad Social actual o que tiene un plan de jubilación establecido.



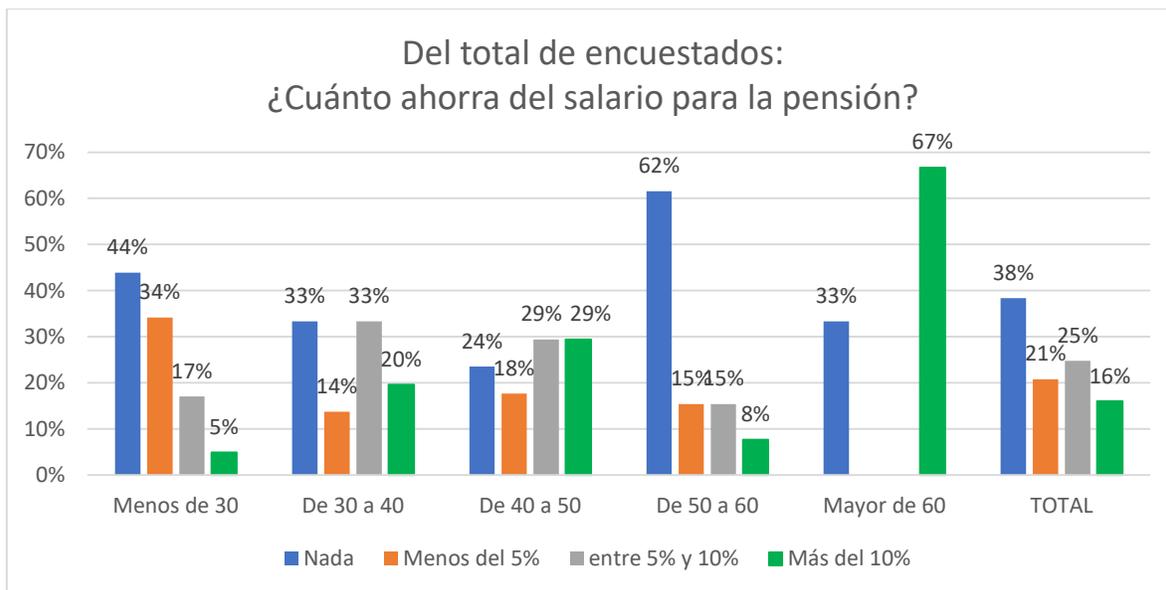
Una vez se realiza el desglose del resultado por rangos de edad, se puede evidenciar que a medida que la población es más joven se identifica más con la idea de que nunca va a obtener una pensión, pudiendo considerarse incluso crítico que de la población menor de 30 años el 61% cree que no va a pensionarse.



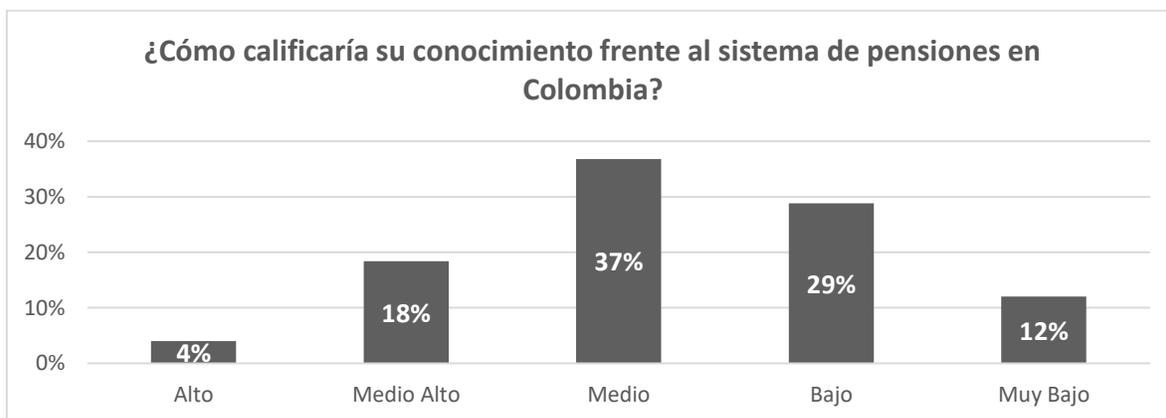
Corroborando el resultado anterior, a medida que la población es más joven la fuente de ingresos pensada para los años posteriores a su jubilación (62 años como referencia) está cada vez menos relacionada con la pensión y más con ahorros individuales.



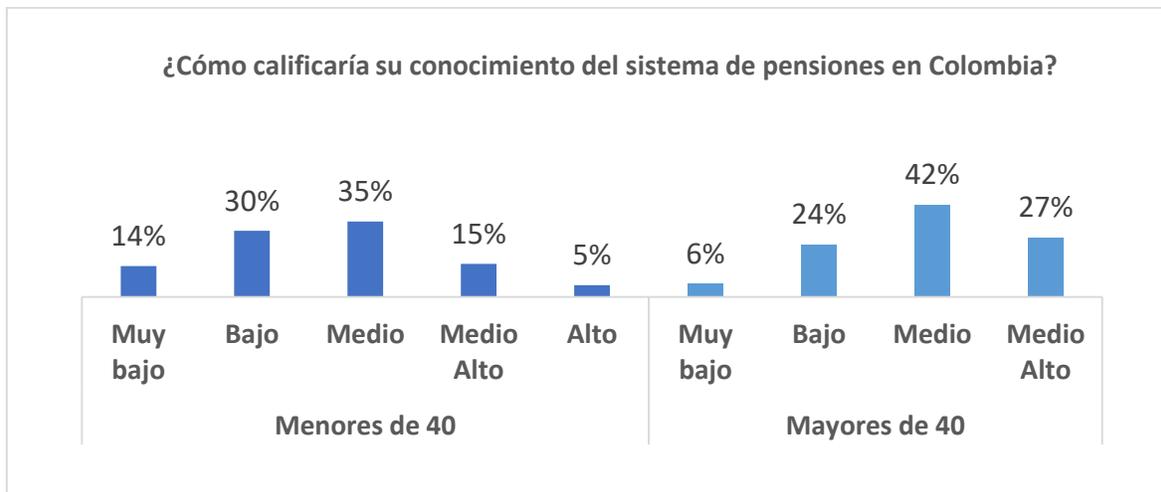
A pesar de lo anterior, de aquellos que contestaron que su principal fuente de ingresos consistiría en ahorros, el 33% no destina nada de su salario a esta partida y el 25% dedica menos del 5%.



Del total de los encuestados, sólo el 16% destina más del 10% de su salario para ahorro a pensión mientras que el 38% no destina nada.



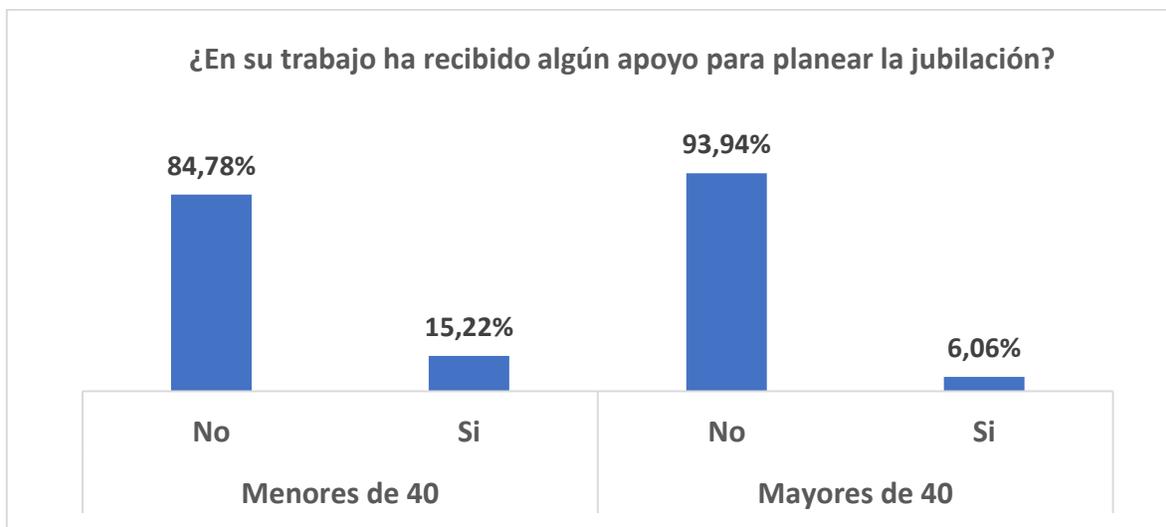
Frente al conocimiento del sistema de pensiones el 41% de los encuestados contestó que es bajo o muy bajo.



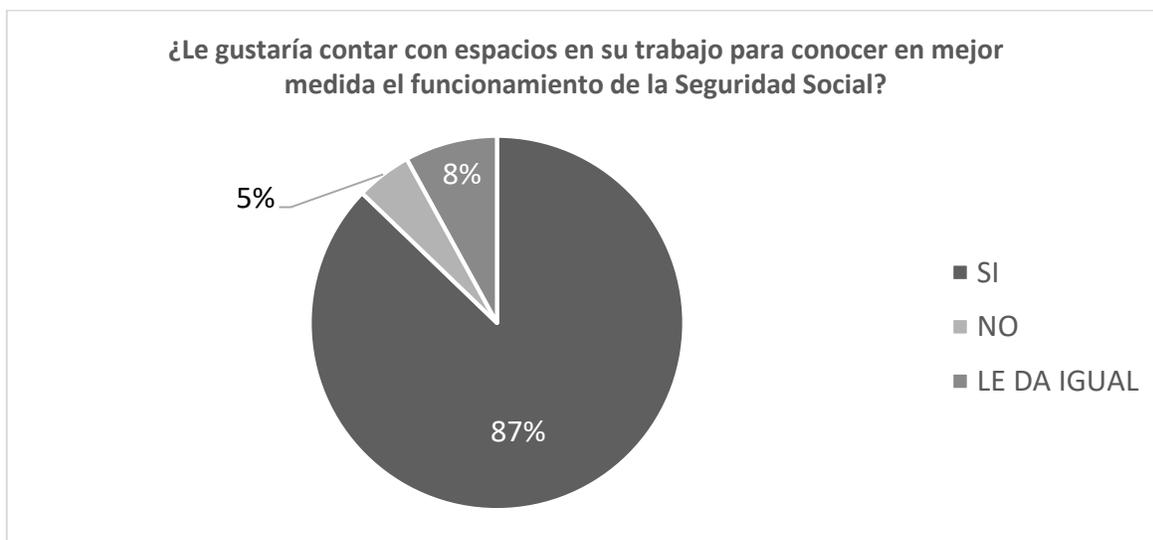
Al abrir este resultado por rangos de edad, se puede ver que la distribución es semejante en los dos rangos frente al desconocimiento del sistema pensional.



Frente a la educación previsional provista por las empresas, el 87% asegura no haber contado con ningún apoyo en el planeamiento de la jubilación.



Una vez abierto el resultado por rangos de edad, se puede ver que el apoyo ha sido mayor para la población menor de 40 años, pero que a nivel general existe una profunda deficiencia en cuando a educación previsional en las medianas y grandes empresas.



A pesar de lo anterior, es evidente que hay un interés en la muestra por conocer mejor el funcionamiento del sistema pensional en Colombia a través de espacios ofrecidos por sus lugares de trabajo.



Una vez diferenciado el resultado por rangos de edad, se puede inferir que el interés y disposición a conocer más sobre el sistema de seguridad social colombiano es indiferente a la edad.

Llama la atención de los resultados obtenidos el hecho de que, no sólo reafirmen el bajo conocimiento e interés propio de los colombianos en el sistema pensional, sino también que se presenten resultados como los asociados a la pregunta referente a los ingresos obtenidos después de los 62 años. Sólo el 13% de los 125 encuestados se plantea vivir de la pensión y respecto a los resultados para la población menor de 40 años, la muestra indica que la mayoría esperan vivir de ahorros propios.

Sin embargo, una vez se miran los resultados del porcentaje del salario destinado voluntariamente a pensión, se puede concluir que más del 60% de la muestra no destina una parte de su salario a ahorro para pensión o destina menos del 5%. Lo anterior, permite concluir que, a pesar de la percepción de los menores de 40 años,

de que definitivamente su mayor fuente de ingresos corresponderá a ahorros propios, no se destina una parte significativa del salario a este fin.

Adicionalmente, llama la atención que en una muestra recogida entre trabajadores de medianas y grandes empresas de Colombia, el 87% de los encuestados considere que no ha recibido educación previsional, pero que adicionalmente el mismo porcentaje se encuentre interesado en este tipo de iniciativas en sus lugares de trabajo.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Complementando los hallazgos logrados mediante la aplicación de la encuesta descrita anteriormente, a continuación se pretende dar respuesta a los objetivos del estudio planteados anteriormente.

6.1. Un bajo grado de conocimiento e interés frente al sistema de pensiones.

Con relación a estudios formales encaminados a la medición del nivel de educación financiera de los colombianos, se pueden mencionar dos estudios principales: la Encuesta Nacional de Capacidades Financieras en Colombia que llevó a cabo el Banco Mundial en el año 2012 y; la medición de capacidades financieras para la Región Andina realizada por el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) en el año 2013.

Los estudios anteriores indican que, con un 88% de prevalencia, hay una marcada preocupación frente a la capacidad de hacer frente a obligaciones financieras futuras como la jubilación. No obstante, solo el 41% de la población menor de 60 años indica tener planes para cubrir sus gastos para la vejez (Banco Mundial, 2013). En complemento a lo anterior, considerando que el 70% de las personas entrevistadas indicaron que preferían gastar que ahorrar para el futuro (Corporación Andina de Fomento (CAF), 2014), se evidencia en los colombianos una actitud reacia a la planeación de largo plazo. Lo anterior refleja que el desinterés mostrado en la muestra encuestada para este trabajo corresponde a una tendencia general en el país.

Otra muestra de la falta de conciencia y planeación a la jubilación está en la baja prevalencia de afiliaciones activas a los fondos de pensiones voluntarias en

Colombia. Según estadísticas publicadas por la Superfinanciera, actualmente existen alrededor de 828 mil afiliados a pensiones voluntarias en Colombia, que en proporción a los 13.6 millones de personas económicamente activas estimadas por el DANE, representa cerca de un 6% de personas con una cuenta a pensiones voluntarias en el país.

Considerando el número de afiliados en el régimen de ahorro individual, puede afirmarse que un 70% de los trabajadores en Colombia podrían aspirar a pensionarse una vez cuenten con el ahorro suficiente para lograr una pensión adecuada. Sin embargo, el hecho que no haya una edad de referencia como requisito de pensión, sumado a la protección que pueden llegar a tener las personas frente a la afectación del beneficio pensional, ponen de manifiesto que existe un número significativo de trabajadores que seguramente se enfrentarán a la decisión de solicitar a la AFP la liquidación de su pensión o permanecer vinculados laboralmente, para seguir devengando un salario y buscar mejorar su beneficio pensional.

Las anteriores tendencias se vieron reflejadas en la encuesta realizada para el presente análisis y sus resultados fueron expuestos en detalle anteriormente. Sin embargo, una vez consultadas las fuentes estadísticas oficiales descritas previamente, es posible responder a la primera pregunta planteada en este trabajo, con el fin de probar la hipótesis principal. Efectivamente, existe evidencia documentada del bajo grado de conocimiento que los colombianos tienen por el sistema pensional y de su escaso interés por la planeación a largo plazo. Adicionalmente, respecto a si los trabajadores en Colombia se preocupan por temas

relacionados por su jubilación, también se ha mostrado que existe evidencia de una escasa preocupación por el tema.

No obstante, como podría esperarse y según se observó en los resultados de la encuesta, la tendencia es que a medida que se acerca la edad de jubilación, el interés y preocupación por la planeación de la jubilación pueda incrementar.

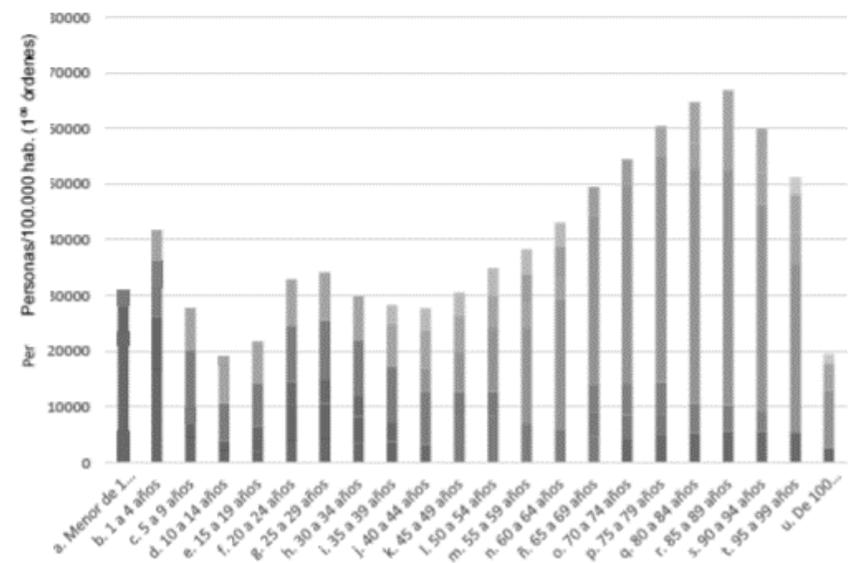
6.2. La incidencia de la edad en los costos de salud y la productividad laboral.

Como se mencionó anteriormente, la edad de las personas tiene un impacto directo en la siniestralidad de los planes de salud y por ende en los costos asociados a los mismos, como los valores de las primas de pólizas y planes de medicina prepagada (Dinero, 2016) (La Positiva Seguros, 2011).

Como evidencia de esto se puede observar la distribución de la morbilidad de personas reportada por el Ministerio de Salud. En el Gráfico 7 y el Gráfico 8 se puede notar que, independiente del género, la concentración del número de personas que presentaron alguna causa de morbilidad incrementa en función de la edad, donde las mayores concentraciones – posteriores a los primeros años de vida, donde hay una marcada morbilidad en personas de 1 a 4 años – se presentan en las personas entre los 55 años y los 89 años, donde empieza a decrecer en especial por el aumento en las tasas de mortalidad las cuales presentan un marcado aumento a partir de los 80 años de edad (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2017).

Gráfico 7: MORBILIDAD POR GRUPO DE EDAD. GÉNERO FEMENINO

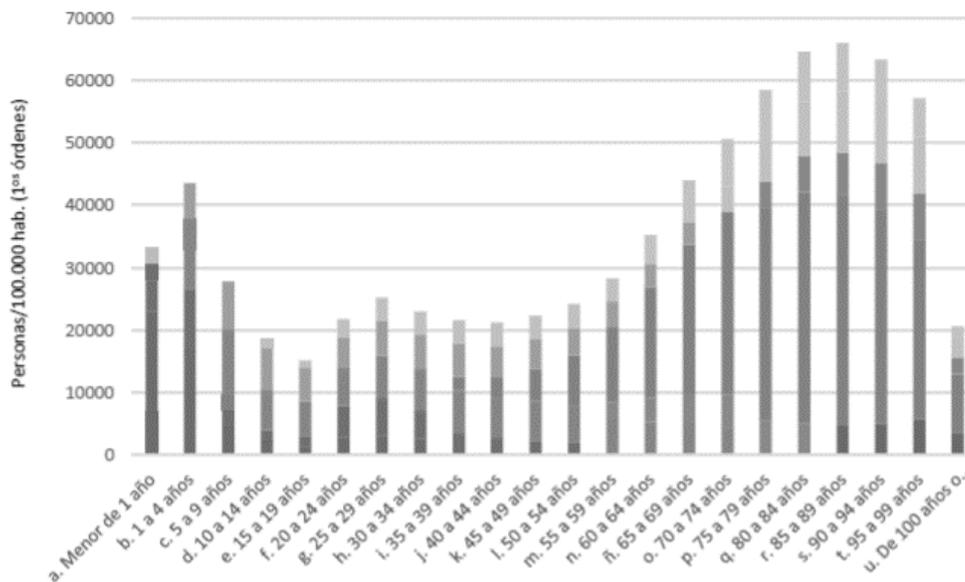
(Régimen contributivo. Año 2015)



Fuente: (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2017)

Gráfico 8: MORBILIDAD POR GRUPO DE EDAD. GÉNERO MASCULINO

(Régimen contributivo. Año 2015)



Fuente: (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2017)

Nota: El detalle de las causas de morbilidad fueron excluidas de los gráficos 7 y 8, pues no son relevantes para los análisis del presente trabajo

Adicionalmente, en las tablas 4, 5 y 6 se detallan comparativamente ejemplos de tarifas cotizadas por compañías de seguros y de medicina prepagada, para dos niveles de cobertura y diferentes colectivos de personas.

Tabla 4: PROPUESTA DE MERCADO PARA COLECTIVO DE 33 ASEGURADOS

PLAN GAMA MEDIA (EDAD PROMEDIO 41 AÑOS)

TARIFAS ANTES DE IVA (5%)	CONDICIONES ECONÓMICAS - PÓLIZAS DE SALUD			CONDICIONES ECONÓMICAS - MEDICINA PREPAGADA
	COMPAÑÍA DE SEGUROS I	COMPAÑÍA DE SEGUROS II	COMPAÑÍA DE SEGUROS III	COMPAÑÍA DE M.P. I
USUARIO MENOR DE 1 AÑO	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 183.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 1 Y 4 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 135.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 5 Y 14 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 91.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 15 Y 24 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 118.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 25 Y 34 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 121.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 35 Y 44 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 152.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 45 Y 54 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 218.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 55 Y 59 AÑOS	\$ 109.700	\$ 223.298	\$ 319.000	\$ 202.060
USUARIO ENTRE 60 Y 64 AÑOS	\$ 326.600	\$ 492.682	\$ 319.000	\$ 658.478

Fuente: Cotización de mercado proporcionada por corredora de seguros.

Tabla 5: PROPUESTA DE MERCADO PARA COLECTIVO DE 90 ASEGURADOS

VALOR PRIMA MENSUAL POR ASEGURADO – PLAN GAMA ALTA. (EDAD PROMEDIO 26 AÑOS)

TARIFAS ANTES DE IVA (5%)	CONDICIONES ECONÓMICAS - PÓLIZAS DE SALUD			CONDICIONES ECONÓMICAS - MEDICINA PREPAGADA	
	COMPAÑÍA DE SEGUROS I	COMPAÑÍA DE SEGUROS II	COMPAÑÍA DE SEGUROS III	COMPAÑÍA DE M.P. I	COMPAÑÍA DE M.P. II
ASEGURADO MENOR DE 60 AÑOS	\$ 225.201	\$ 248.000	\$ 189.600	\$ 153.000	\$ 303.744
ASEGURADO DE 60 AÑOS O MÁS	\$ 546.656	\$ 715.000	\$ 665.000	\$ 619.000	\$ 989.788

Fuente: Cotización de mercado proporcionada por corredora de seguros.

Las primas por persona asegurada antes de los 60 años de edad para las diferentes opciones de colectivos cotizados varían entre \$100,000 y \$319,000. Por su parte, las primas para la cobertura de personas mayores de 60 años varían entre \$320,000 y \$989,788.

Tabla 6: PROPUESTA DE MERCADO PARA COLECTIVO DE 272 ASEGURADOS

VALOR PRIMA MENSUAL POR ASEGURADO - PLAN GAMA ALTA
(EDAD PROMEDIO 30 AÑOS)

TARIFAS ANTES DE IVA (5%)	CONDICIONES ECONÓMICAS - PÓLIZAS DE SALUD			CONDICIONES ECONÓMICAS - MEDICINA PREPAGADA	
	COMPAÑÍA DE SEGUROS III	COMPAÑÍA DE SEGUROS IV	COMPAÑÍA DE SEGUROS V	COMPAÑÍA DE M.P. I	COMPAÑÍA DE M.P. II
MENOR DE 64 AÑOS	N/A	N/A	N/A	\$ 234.000	N/A
64 A 69 AÑOS	N/A	N/A	N/A	\$ 696.000	N/A
70 A 74 AÑOS	N/A	N/A	N/A	\$ 754.000	N/A
MAYOR DE 75 AÑOS	N/A	N/A	N/A	\$ 897.000	N/A
MENOR DE 60 AÑOS	\$ 195.000	\$ 206.636	\$ 196.000	N/A	\$ 275.087
MAYOR O IGUAL A 60 AÑOS	\$ 642.000	\$ 481.332	\$ 498.000	N/A	\$ 889.380

Fuente: Cotización de mercado proporcionada por corredora de seguros.

Como se puede ver en los valores cotizados por los diferentes prestadores de planes voluntarios de salud, es común encontrar una marcada diferencia en los valores de las primas antes y después de los 60 años de edad, encontrando incrementos entre dichos rangos de edad entre el 133% y el 300%.

Por regla general, se puede suponer para una empresa que entre mayor sea la proporción de trabajadores en edades avanzadas, mayor será el incremento y gasto

anual asociado a costos por el plan de salud otorgado a los empleados. En cuanto mayor sea la porción de trabajadores en edades superiores a los 60 años, así mismo la tendencia.

A lo anterior se agrega la tendencia poblacional detectada por la Cepal, cuyas proyecciones estiman que la población mayor de 65 años en el país pasará de 5 % en el 2015 a un 14 % en el 2030 y a un 20 % en el 2050, existiendo así una alta probabilidad de que la proporción de trabajadores en edades avanzadas aumente en un futuro cercano, lo cual representa un desafío inminente para las organizaciones y el sistema.

Si bien puede evidenciarse que hay un impacto directo y significativo de la edad en una mayor morbilidad de las pólizas de salud, es decir, en el incremento del uso de los servicios médicos a medida que las personas son mayores, no se logró recolectar evidencia que indicara que la edad estuviera directamente asociada a temas de productividad asociados al ausentismo laboral. Por el contrario, algunos estudios en organizaciones colombianas indican que las mayores tasas de ausentismo laboral injustificados se concentran en la población compuesta por personas menores de 40 años (Cuevas Duarte, Garcia Sanchez, & Villa Rodriguez, 2011) (Forero Mosquera, Nuñez Duran, & Patiño Arciniegas, 2016).

6.3. Impactos de programas de educación previsional en las organizaciones.

En una publicación reciente por parte de la Sociedad de Actuarios – SOA, Gregory Ward expone algunos resultados de proyecciones actuariales sobre el efecto que tendría en las empresas americanas la implementación de programas encaminados al bienestar financiero de los trabajadores. Dentro de los beneficios proyectados

esta la reducción del gasto anual por planes médicos en un 4.5% y la menor probabilidad en postergar la fecha de jubilación como consecuencia de un aumento del 12% al 28% en el monto de ahorros destinados para la jubilación en los trabajadores jóvenes (Ward, 2017).

Adicionalmente, otro de los beneficios relacionados con evitar la postergación de la edad de pensión está vinculado con la rotación generacional de las organizaciones. Además de evitar los costos mencionados previamente, las organizaciones que velen por asegurar la pensión de sus trabajadores a las edades correspondientes están asegurando la renovación generacional propia de contratar personas más jóvenes para cubrir las posiciones que quedan vacantes. Esta renovación trae consigo no sólo los beneficios de adquirir una nueva fuerza laboral más joven, sino también la posibilidad de dinamizar la movilidad dentro de la organización e impulsar el desarrollo de carrera de otros empleados.

Sin embargo, también vale la pena mencionar que buscar la desvinculación de los funcionarios mayores no es lo que actualmente se están planteando países con altas tasas de envejecimiento diferentes a Colombia. En este sentido, el informe *“The rise of social Enterprise”* desarrollado por Deloitte para el 2018, identifica el envejecimiento de la población laboralmente activa como una de las principales preocupaciones de las empresas, pero también como una posible ventaja competitiva. Así, potencias económicas como Estados Unidos, Reino Unido, Japón, Alemania, Francia y Corea del Sur, han identificado el envejecimiento de su población laboralmente activa como una de las principales preocupaciones de las organizaciones, pero a la vez han identificado que ya cuentan con compañías que

han implementado programas para adaptarse a este nuevo reto. En este sentido, la encuesta del informe realizada en Estados Unidos reflejó que para más del 80% de la muestra, los empleados mayores representan una fuente valiosa y conocimiento para los nuevos empleados; y en Reino Unido se identificó que el Gobierno incentiva a los empleadores a desarrollar nuevos modelos de carrera para adaptarse a este reto. A nivel organizacional, empresas como BMW y Home Depot han reportado haber realizado modificaciones correspondientes a cambios en los puestos de trabajo y la implementación de horarios laborales parciales para adaptarse a esta tendencia (Bersin, 2018).

Sin embargo, estas adaptaciones deben estar vinculadas a la existencia de un sistema pensional efectivo que garantice que el empleado mantenga su calidad de vida una vez tome la decisión de pensionarse, lo cual, como se ha visto, está estrechamente vinculado a la existencia de programas de educación previsional y financiera dentro de las empresas. Otro de los hallazgos relevantes del informe de Deloitte está directamente relacionado con este aspecto: ayudar a los adultos mayores a mantenerse laboralmente activos en sus puestos de trabajo no puede estar relacionado únicamente con las mejoras físicas y la existencia de turnos de trabajos parciales; educarlos y ayudarlos a gestionar sus ahorros pensionales resulta fundamental para evitar decrecimientos en productividad relacionados con estrés financiero. (Bersin, 2018)

A nivel local, el Gobierno nacional ha determinado que uno de los componentes de la estrategia de EEF es la necesidad de adoptar líneas de trabajo concretas para incentivar el ahorro previsional y la protección a la vejez de forma transversal a toda

la población, buscando fomentar que una mayor proporción de las generaciones presentes y futuras contribuya activamente a su ahorro a largo plazo y su protección a la vejez. (Comisión Intersectorial para la Educación Económica y Financiera (CIEEF), 2017).

6.4. Evidencias en la postergación de la edad de jubilación en Colombia

Analizando la composición de la población en tres de los principales bancos del país (Fuente confidencial), se encontró lo siguiente:

- Banco 1: de un total de 3.492 empleados, 75 se encuentran vinculados laboralmente a pesar de encontrarse por encima de la edad de pensión de referencia del RPM. Si bien en términos porcentuales el valor no es significativo (2,1%), si se realiza el cálculo del gasto en salud con los datos relacionados previamente y tomando el escenario más crítico, encontramos que estos 75 empleados por encima de la edad de pensión representan cada uno un costo en salud por \$978.789 pesos mensuales. Lo anterior representa un gasto adicional mensual por \$73.409.175 millones de pesos, que anualmente se traduce en un gasto total por \$880.910.100 millones de pesos para la compañía.
- Banco 2: de un total de 7.195 empleados, 65 se encuentran vinculados a pesar de encontrarse por encima de la edad de pensión de referencia del RPM. Tomando como referencia el mismo ejercicio realizado para el banco 1, este segundo banco gasta \$63.621.285 millones de pesos adicionales en salud mensualmente, como resultado del salto en las tarifas de salud

asociadas a la edad, lo cual representa al año un gasto adicional de \$763.455.420 millones de pesos.

- Banco 3: de un total de 9.835 empleados, 171 se encuentran vinculados a pesar de encontrarse por encima de la edad de pensión de referencia del RPM. Tomando como referencia el mismo ejercicio realizado para los bancos 1 y 2, este tercer banco gastaría cerca de \$167.372.919 millones de pesos adicionales en salud mensualmente, lo cual representa al año un gasto adicional de \$2.008.475.028 millones de pesos.

Para los tres bancos analizados se evidenció también que el fenómeno de aplazamiento de la pensión se presenta mayoritariamente en mujeres, representando respectivamente para cada banco el 76%, 63% y 58% de la población activa que ya está en edad de pensión. No obstante, un análisis particular de género no hace parte del presente estudio por lo que no ahondaremos en este punto.

Adicionalmente, cabe resaltar que los resultados obtenidos están reflejando el comportamiento de la primera generación afiliada al RAIS, es de esperarse que con el paso del tiempo, de mantenerse la falta de educación sobre el sistema de pensiones, la proporción de empleados en edad de pensión, pero aún activos en las empresas, tienda a incrementarse por las problemáticas descritas en el presente trabajo.

6.5. El rol del sistema financiero colombiano en la educación previsual.

El Plan Nacional de Desarrollo 2010- 2014, incluido en la Ley 1450 del 2011, atribuye al Gobierno Nacional la función de crear, en colaboración con el sector privado, una estrategia nacional para brindar Educación Económica y Financiera de calidad a toda la población del territorio nacional. La Ley mencionada define dicha educación como *“el proceso a través del cual los individuos desarrollan los valores, conocimientos, competencias y comportamientos necesarios para la toma de decisiones financieras responsables, que requieran la aplicación de conceptos financieros básicos y el entendimiento de los efectos que los cambios en los principales indicadores macroeconómicos generan en su nivel de bienestar.”* (CIEEF, 2017, pág. 18)

Con el objetivo de cumplir dicho fin, el Decreto 457 del 2014 crea el Sistema Administrativo Nacional de Educación Económica y Financiera (SANEEF) y la Comisión Intersectorial para la Educación Económica y Financiera (CIEEF) como el órgano de orientación de este sistema.

La subcomisión consultiva asociada al CIEEF, mencionada previamente en este análisis, tiene como objetivo principal integrar al sector privado dentro de las iniciativas de Educación Financiera y velar porque dicha educación abarque todos los aspectos relacionados con los miembros de la subcomisión, cuyo objetivo específico es no sólo presentar las recomendaciones pertinentes, sino también implementar planes propios de educación relacionados con su actividad económica y garantizar una educación integral.

En este sentido, la subcomisión se encuentra conformada por los siguientes miembros y debe garantizar la adecuada difusión de información y educación sobre los servicios ofrecidos por los mismos; Asociación Bancaria de Colombia (Asobancaria), Asociación Colombiana de Instituciones Micro financieras (Asomicrofinanzas), Asociación Colombiana de Universidades (Ascún), Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías (Asofondos), Asociación de Compañías de Financiamiento (AFIC), Asociación de Comisionistas de Bolsa de Colombia (Asobolsa), Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), Autorregulador del Mercado de Valores (AMV), Asociación de Fiduciarias de Colombia (Asofiduciarias) y la Asociación Nacional de Fondos de Empleados (Analfe). (CIEEF, 2017, pág. 21)

Tal como se puede evidenciar, la presencia de Colpensiones en la subcomisión obliga tanto al Gobierno como al sector privado a la implementación de programas de educación financiera encaminados al conocimiento general del sistema de pensiones. Sin embargo, a pesar de que en Colombia pueden encontrarse módulos digitales de educación financiera y planeadores de finanzas personales tanto en páginas de organismos oficiales como a través de los diferentes bancos comerciales del país, parece no haber un estudio de mercado que indique de forma explícita la prevalencia de planes de educación financiera -enfocados a la planeación del retiro- a nivel empresarial.

Además de la obligación de impartir educación financiera enfocada hacia el sistema de pensiones, dada por la presencia de Colpensiones en la subcomisión consultiva de la CIEFF, el país cuenta con una amplia línea legal enfocada a garantizar la información clara y oportuna al consumidor financiero afiliado al sistema de pensiones.

En este sentido, el Decreto 2555 de 2010 obliga a los Fondos de Pensiones a *“suministrar una información clara, cierta, comprensible y oportuna respecto de las condiciones de su afiliación, de manera tal que el consumidor financiero pueda tomar la decisión informada de vincularse a dicho régimen o de trasladarse entre administradoras del mismo o de elegir el tipo de fondo dentro del esquema de “Multifondos” o de seleccionar la modalidad de pensión o de escoger la aseguradora previsional en el caso de seleccionar una renta vitalicia. Lo anterior, sin perjuicio de la información que deberá ser remitida a los consumidores financieros en los extractos de conformidad con las instrucciones que imparta la Superintendencia Financiera de Colombia para el efecto”* (Escudero, 2016, pág. 8)

Sin embargo, uno de los aspectos que ha evidenciado la falta de información frente al sistema han sido las múltiples demandas jurídicas (como las citadas al inicio del presente trabajo) impuestas por parte de aquellos afiliados pertenecientes al RPM, de edad avanzada y con una historia laboral amplia en términos de cotización de semanas, que migraron al RAIS debido a las asesorías incompletas por parte de los promotores del sistema de Ahorro Individual y que posteriormente buscaron la nulidad de dichas afiliaciones.

En este sentido, las consecuencias jurídicas de la ausencia o deficiencia de la educación previsional en el país han llevado, incluso, a pronunciamientos por parte de la Corte Suprema de Justicia. Si bien los precedentes jurisprudenciales son muchos, se toma como referencia para el presente trabajo un párrafo de la Sentencia 31314, por parte de la Magistrada Elsy del Pilar Cuello, que abarcan gran parte de la problemática:

“...la información se ha de proporcionar con la prudencia de quien sabe que ella tiene el valor y el alcance de orientar al potencial afiliado o a quien ya lo está, y que cuando se trata de asuntos de consecuencias mayúsculas y vitales, como en el sub lite, la elección del régimen pensional, trasciende el simple deber de información, y como emanación del mismo reglamento de la seguridad social, la administradora tiene el deber del buen consejo, que la compromete a un ejercicio más activo al proporcionar la información, e ilustración suficiente dando a conocer las diferentes alternativas, con sus beneficios e inconvenientes, y aún a llegar, si ese fuere el caso, a desanimar al interesado de tomar una opción que claramente le perjudica”
(Escudero, 2016, pág. 14)

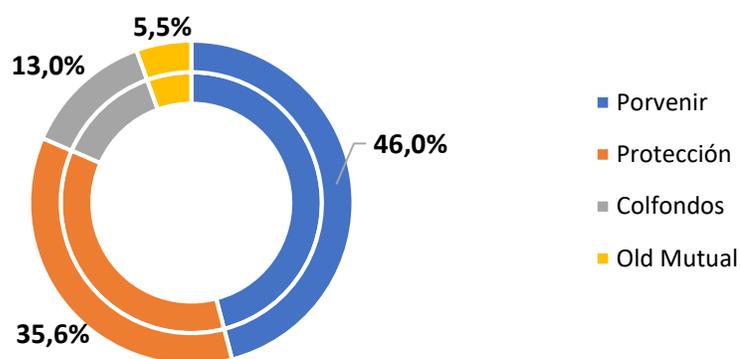
La conclusión de la jurisprudencia generada a la fecha se resume en que la falta de información de los usuarios recae en gran parte sobre los Fondos de Pensiones y en que, el alto número de demandas jurídicas al respecto evidencia la ausencia de asesoría pensional y pre-pensional adecuada además de un desinterés generalizado por las expectativas pensionales de los trabajadores en Colombia.

Teniendo en cuenta el poco conocimiento sobre el sistema de pensiones que tienen los trabajadores en el país, tal como se ha evidenciado a lo largo de este análisis,

vale la pena cuestionar si la educación financiera, implementada tal y como está hoy en día, ha sido enfocada mayoritariamente hacia la promulgación del uso de diferentes productos bancarios y ha dejado de lado la información correspondiente al sistema de seguridad social.

Una de las características más llamativas de esta problemática es que, en Colombia, los grandes grupos financieros no sólo tienen incidencia en los Fondos de Pensiones privados a través de la intermediación en sus inversiones, sino que además son dueños o tienen participación en los mismos. Para diciembre de 2017, la participación de mercado de la industria de pensiones en Colombia se encontraba distribuido según de la siguiente manera (Ver Gráfico 9):

Gráfico 9: PARTICIPACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES PRIVADOS EN COLOMBIA (AÑO 2017)



Total valor industria: COP \$187, 5 billones de pesos

Fuente: Elaboración propia a partir de las cifras oficiales publicadas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Porvenir, fondo privado de pensiones y cesantías, es actualmente propiedad del Grupo Aval, grupo económico que, además, es dueño del Banco de Bogotá, Banco Popular, AV Villas y el Banco de Occidente, factor que refleja el estrecho vínculo entre el fondo de pensiones con mayor participación en la industria de pensiones y cuatro de los bancos más importantes del país.

Por su parte, el 10,68% de la participación accionaria de Protección corresponde a Bancolombia y el 9,9% corresponde a la Fiduciaria Bancolombia S.A. Adicionalmente el 49,36% de Protección pertenece a Sura Asset Management, organización que junto con la aseguradora Sura y el banco Bancolombia conforma el conglomerado grupo Sura (Superintendencia Financiera de Colombia).

Así, los dos mayores fondos de pensiones del país por participación de mercado cuentan con un estrecho vínculo con el sistema bancario. Sistema que, además, ha sido el encargado de implementar gran parte de la educación financiera entre sus consumidores.

Lo anterior podría llevar a pensar que el sistema financiero cuenta con un panorama claro sobre la problemática de pensiones en el país, pues los grupos financieros cuentan con información sobre los sobrecostos que esto conlleva y tienen todas las herramientas para capacitar a sus empleados en cuanto a planes de pensión futuros.

Sin embargo, la educación previsional no es protagonista de los programas de educación financiera implementados por los mismos y como se evidencio

previamente, la postergación de la pensión también es un fenómeno que se presenta en esta industria.

El objetivo principal de visibilizar el vínculo entre los fondos de pensiones privados y los bancos no es otro que remarcar la oportunidad de encontrar en el sistema financiero colombiano un gran aliado para la implementación de la educación previsional en el país, al igual que en identificar un actor que no sólo tiene la ventaja de contar con la información certera de las nóminas de los empleados de las grandes y medianas empresas, sino también la correspondiente a los aportes de pensión y salud.

Una sinergia entre bancos, fondos y empresas podría no sólo derivar en una educación previsional más certera, que efectivamente impacte el bienestar de los empleados, sino también ahorrar sobrecostos como los ya descritos a las empresas e incrementar positivamente la captación de bajo costo tanto en bancos como en fondos, a raíz del incremento en el ahorro individual y pensional.

6.6. Comentarios finales

La Economía del Conocimiento se basa en que los seres humanos somos más emocionales que racionales y ha estudiado cómo nos vemos influenciados por las acciones de otras personas (Thaler & Sunstein, 2009).

El concepto de Nudging (o “dar un empujón” en español) indica que en ocasiones grequerimos de un empujón o una pequeña ayuda para poner en marcha decisiones beneficiosas para el futuro. Si consideramos que “las necesidades de la sociedad, y no solo las necesidades económicas convencionales, son las que definen los

mercados, y los males de la sociedad pueden crear costos internos para las empresas” (Porter & Kramer, 2011) y adicionalmente que existe una preocupación general sobre la jubilación, tendría sentido el implementar acciones tempranas en busca de mejorar una situación futura. No esperar a que sigan llegando más personas a la edad de jubilación sin un plan de contingencia, que implique un impacto para las empresas y para la sociedad en general.

Tendría sentido el dar ese impulso hacia un cambio en la actitud de los trabajadores frente a, por ejemplo, el ahorro para la jubilación y de esta forma, al ser un agente de cambio para sus trabajadores, generar un efecto en las personas cercanas a ellos, pudiendo modificar la cultura previsional de la sociedad.

7. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se ha evidenciado que, en términos generales, el desconocimiento de los colombianos frente al funcionamiento del Sistema de Seguridad Social es considerable. Lo anterior, se deduce no sólo de los resultados de la encuesta realizada sino también de la existencia de amplios precedentes jurídicos que reflejan que el desconocimiento del sistema ha implicado el detrimento de las condiciones de vida de los empleados, quienes una vez evidenciado el impacto de la falta de educación previsional, han recurrido a la vía jurídica con el fin de mitigar el daño.

Colombia cuenta con un marco jurídico y administrativo que asigna responsabilidades sobre esta problemática tanto al Estado como al sector privado, sin embargo, la educación financiera implementada por ambos actores cuenta con

un marcado sesgo hacia la implementación de educación financiera bancaria y ha restado protagonismo a la educación previsional.

Este hecho tiene un impacto directo sobre las grandes y medianas empresas, objeto de este estudio, debido a que gran parte de las mismas destinan recursos a la implementación de planes voluntarios de salud y, como se evidenció, los costos de estos planes son muy altos en comparación con la media salarial en Colombia.

Considerando las bajas tasas de reemplazo, el desinterés por el ahorro voluntario destinado a la pensión y los incrementos en las tarifas después de los 60 años es muy poco probable que las personas mantengan los mismos niveles de cobertura en salud y calidad de vida después de la jubilación.

Lo anterior, deriva en que los empleados tiendan a optar por no pensionarse una vez alcanzan la edad reglamentaria en el RPM y en que las empresas tengan que incurrir en altos costos destinados a fondear los planes voluntarios de salud, además de sufrir el hecho de que su fuerza laboral empiece a contar con mayores tasas de morbilidad debido al envejecimiento de la misma.

Aunque la prevalencia de planes de educación previsional en las empresas de Colombia parece ser muy baja, la muestra tomada indica que hay un alto interés en recibir apoyo y educación para conocer en mejor medida el Sistema de Seguridad Social y realizar una planeación más eficiente de la jubilación.

La cercanía de los fondos privados de pensiones con el sistema bancario colombiano puede ser una primera oportunidad para implementar educación

previsional con la misma fuerza que se ha venido implementando la educación financiera bancaria.

En este sentido, y teniendo en cuenta el incremento de la esperanza de vida en el país, es imprescindible que tanto empresas como empleados, además del Estado y los Fondos de Pensiones, hagan un esfuerzo por implementar y promover eficientemente programas de educación previsional destinados a mejorar el bienestar futuro de los empleados.

De no ser así, esta problemática, que cuenta con un impacto transversal al afectar tanto a empleados como a empresas, puede agudizarse aún más a futuro si la tendencia de empleados en AFP permanece y el desconocimiento y desinterés generalizado sigue alimentando la tendencia de las personas a postergar su jubilación para no perder tanto beneficios en salud, como calidad de vida, derivadas de las bajas tasas de reemplazo que caracterizan al sistema actual.

De este modo, es válido pensar que el desconocimiento sobre los beneficios pensionales, la ausencia de preparación para la pensión y las bajas tasas de reemplazo podrán tener una incidencia directa en que los empleados posterguen el momento de jubilación. La evidencia de este fenómeno se evaluó para la muestra tomada en tres de los principales bancos del país y el cálculo de su impacto económico muestra cifras significativas en gastos adicionales generados para los empleadores respectivos. Sin embargo, esta muestra corresponde a la primera generación afiliada al RAIS que hasta ahora se encuentra alcanzando la edad correspondiente a la pensión y es posible suponer que a futuro el impacto tanto en número de empleados como en gasto adicional sea mucho mayor, de mantenerse

el desconocimiento por el sistema y el poco interés por el ahorro pensional voluntario.

Así pues, resultaría correcto afirmar que la falta de programas de educación previsional en las empresas repercutirá directamente en un aumento del gasto en planes de salud, principalmente para las medianas y grandes empresas que suelen dar este tipo de beneficio, mientras que para aquellos empleados vinculados a pequeñas empresas o que realizan aportes independientes el impacto generado afectará la calidad de vida únicamente a través de las bajas tasas de reemplazo. No obstante, si bien se comprobó un aumento en la morbilidad, no hay evidencias que indiquen que el aumento en la proporción de las personas en edades avanzadas implique una baja en la productividad asociada al ausentismo laboral. Por el contrario, los esfuerzos realizados en países desarrollados por adaptarse al nuevo perfil poblacional y por retener a sus empleados de mayor edad a través de la generación de condiciones físicas más adecuadas o la implementación de jornadas parciales de trabajo, reflejan que la manera de abordar esta problemática debe abarcar no sólo la educación financiera y previsional como un aspecto fundamental, sino también el entendimiento del ciclo de vida productivo como una variable dinámica que se adapte a poblaciones con una esperanza de vida cada vez más alta.

8. LIMITACIONES DEL PRESENTE TRABAJO.

El anterior análisis ha demostrado una hipótesis con base en estadísticas oficiales y la encuesta realizada. Sin embargo, el mismo no considera otros impactos que podrían generarse en las empresas a causa de bajos niveles de educación financiera y previsional en los empleados, como por ejemplo, la baja en productividad asociada al mayor tiempo laboral destinado a ocuparse de preocupaciones financieras, desmejoras en el bienestar de las personas como consecuencia de un mayor estrés por la incertidumbre respecto a su situación financiera, impactos en el flujo de caja por solicitudes de anticipo de pagos de nómina. Del mismo modo, no se evalúan otros impactos en las organizaciones que pudieran generarse de la postergación en la fecha de jubilación por parte de los trabajadores, hecho que podría afectar aspectos como la dinámica en el recambio generacional del talento y la generación de oportunidades de crecimiento laboral en población más joven. A su vez, no considera el análisis de beneficios adicionales como impactos sociales o económicos, que podrían generarse por una mejor preparación de las personas frente al manejo de sus finanzas personales y su situación de jubilación.

De igual forma, no se busca plantear alternativas para solucionar las falencias en los niveles de cobertura del sistema de pensiones o salud, ni pretende analizar los factores estructurales del sistema de seguridad social actual. Los análisis realizados consideran las condiciones del actual sistema de Seguridad Social en Colombia. Modificaciones al mismo pueden implicar cambios en las conclusiones aquí presentadas.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEMI. (Mayo-agosto de 2017). ¿QUÉ SON LOS PLANES VOLUNTARIOS DE SALUD? *CONEXIÓN XXI*(15), 24-27. Recuperado el junio de 2018, de https://issuu.com/acemi/docs/conexion_15_-_web_resize
- ACEMI. (Mayo-agosto de 2017). Caracterización de la población afiliada a planes voluntarios de salud y su efecto en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. *CONEXIÓN XXI*(15), 34-47. Recuperado el junio de 2018, de https://issuu.com/acemi/docs/conexion_15_-_web_resize
- ACEMI. (Mayo-agosto de 2017). Cifras e indicadores del sector salud en 2017. *CONEXIÓN XXI*(15). Recuperado el Junio de 2018, de https://issuu.com/acemi/docs/conexion_15_-_web_resize
- ACEMI. (2017). El mercado de los planes voluntarios. *CONEXIÓN XXI*(15), 28-33. Recuperado el junio de 2018, de https://issuu.com/acemi/docs/conexion_15_-_web_resize
- ARANZAZU Duque, A., & BENAVIDES Buitrago, I. Y. (2008). *ANÁLISIS DEL PANORAMA PENSIONAL PARA LA POBLACIÓN LABORALMENTE ACTIVA, QUE SE ENCUENTRA ENTRE LOS 20 Y 27 AÑOS DE EDAD EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. Monografía de grado, UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, Bogotá. Recuperado el abril de 2018, de <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/43217.pdf>
- Banco Mundial. (2013). *Capacidades Financieras en Colombia: resultados de la encuesta nacional sobre comportamientos, actitudes y conocimientos financieros*. Obtenido de <http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/LAC/Capacidades%20Financieras%20en%20Colombia.pdf>
- Bersin, J. (2018). *The longevity dividend: Work in an era of 100-year lives*.
- Capapé Aguilar, J., Susaeta Erburu, L., & Pin Arboledas, J. R. (2016). ¿Se mide el retorno de la inversión en las políticas de Recursos Humanos? Un análisis en España. *Innovar*, 26(59), 91-100.
- Caracol Radio. (06 de 01 de 2016). Elevadas alzas en medicina prepagada afectan a mayores de 60 años. *Caracol Radio*. Recuperado el Mayo de 2018, de http://caracol.com.co/programa/2016/01/06/6am_hoy_por_hoy/1452090107_562380.html
- CIEEF. (2017). *Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera de Colombia*.
- Colpensiones. (2017). *Informe de Gestión 2017*. Gobierno de Colombia. Recuperado el Mayo de 2018, de https://www.colpensiones.gov.co/Documentos/informes_de_gestion

- Comisión Intersectorial para la Educación Económica y Financiera (CIEEF). (2017). *Estrategia Nacional de Educación Económica y Financiera de Colombia (ENEEF)*. Bogotá, D.C. .
- Congreso de la República de Colombia. (2003). Ley 797 del 29 de enero de 2003. *Revista Legislación Económica*(1208), 194. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/bancoconocimiento/laboral-y-seguridad-social/nuevo-criterio-sobre-la-justa-causa-de-despido-por-reconocimiento-de-pension-de-vejez>
- Corporación Andina de Fomento (CAF). (2014). *Encuesta de medición de capacidades financieras en los países andinos. Informe para Colombia 2014*. CAF. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/743/ENCUESTA%20DE%20MEDICION%20DE%20LAS%20CAPACIDADES%20FINANCIERAS%20EN%20LOS%20PA%C3%8DSE%20ANDINOS%20-%20COLOMBIA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Corte Constitucional. (Mayo de 2018). *Corte Constitucional, República de Colombia*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/>
- Cuevas Duarte, Y. S., Garcia Sanchez, T. V., & Villa Rodriguez, M. E. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I Nivel* . Bogotá: Universidad del Rosario.
- DANE. (2017). *Boletín Técnico, Mercado laboral trimestre marzo 2017 - mayo 2017*. Recuperado el 23 de noviembre de 2017, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_mar17_may17.pd
- DANE. (abril de 2018). *Cifras del aseguramiento en salud con corte abril 2018*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de www.DANE.gov.co
- DANE. (s.f.). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Recuperado el Marzo de 2018, de Investigaciones DANE: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/series_proyecciones/proyec3.xls
- De Meza, D., Irlenbush, B., & Reyniers, D. (2008). Financial Capability: a behavioral economics perspective. *Consumer Research*.
- Dinero. (2 de febrero de 2016). ¿Por qué suben tanto la medicina prepagada y las pólizas de salud? (Dinero, Ed.) *Dinero.com*. Recuperado el 22 de noviembre de 2017, de <http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/ajustes-de-los-precios-la-medicina-prepagada-y-las-polizas-de-salud-en-colombia/219427>
- Escudero, S. J. (2016). *Deber de información y asesoría pensional a los afiliados en el sistema general de pensiones de Colombia*.
- FEDESARROLLO. (2013). *Mercado de Seguros Voluntarios de Salud en Colombia, Informe Final*. Recuperado el mayo de 2018, de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/359/Mercado-de-seguros-voluntarios-de-salud-en-Colombia-Fedes-Planes-Volun-Infor-Final-nov-13.pdf;jsessionid=9A6EAF78439F87526A35A890F8AC5552?sequence=1>

- FILCO. (10 de 05 de 2018). *Fuente de Información Laboral de Colombia*. Obtenido de Herramienta web crada por el Ministerio de Trabajo de Colombia: filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/
- Forero Mosquera, A. V., Nuñez Duran, L. D., & Patiño Arciniegas, S. H. (2016). *Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016*. Santiago de Cali: Universidad Libre.
- García, N., Grifoni, A., López, J. C., & Mejía, D. M. (2013). La educación financiera en América Latina y el Caribe. Situación actual y perspectivas. *Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva*. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/379>
- Garman, E. T., Leech, I. E., & Grable, J. E. (1996). The Negative Impact Of Employee Poor Personal Financial Behaviors on Employers. *Financial Counseling and Planning*, 7. Obtenido de <http://pfeef.org/wp-content/uploads/2016/09/>
- Gutierrez, C., Moreno, J., Gozález, L., Galán, A., & Ruiz, C. (2015). Diagnósticos y retos del sistema de salud frente al envejecimiento. *Editorial Fundación Saldarriaga Concha*.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado el Octubre de 2018, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- International Living. (2017). *internationalliving.com*. Recuperado el 25 de noviembre de 2017, de <https://internationalliving.com/countries/colombia/healthcare-in-colombia/>
- Jiménez, H. O. (2010). Nuevos Paradigmas en Gestion Humana. *Revista Ciencias Estratégicas, Medellín - Colombia*, 79-97.
- La Positiva Seguros. (2011). Los Seguros de Salud en Colombia. *Seguros de Salud en Colombia*, . Recuperado el Mayo de 2018, de <https://www.acemi.org.co/>
- La República. (15 de 12 de 2017). Lo que debe saber sobre cómo será el aporte a salud si es pensionado. (K. B. Piñeros, Ed.) *LR - La República*. Recuperado el Junio de 2018, de <https://www.larepublica.co/economia/lo-que-debe-saber-sobre-como-sera-el-aporte-a-salud-si-es-pensionado-2581659>
- Lencioni, P. (2012). The advantage: why organizational health trumps everything else in business. En P. Lencioni, *Lencioni, Patrick*. Obtenido de <https://books.google.com.co/>
- Mercer. (2016). *Inside Employee's Minds Survey*.
- Mercer. (2016). *Total Remuneration Survey*. Mercer.
- Mercer. (2017). *Disgnóstico del Sistema Pensional colombiano*. Bogotá.
- Mercer Marsh Benefits. (2016). *Benchamark de Beneficios en Colombia*.
- Ministerio de Industria y Comercio. (2018). *Mipymes*. Obtenido de http://www.mipymes.gov.co/publicaciones/2761/definicion_tamano_empresa_micro_pequena_mediana_o_grande

- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2017). *Perfiles de morbilidad y uso de los servicios de salud en el Sistema de Seguridad Social en Salud, régimen Contributivo y Subsidiado año 2015*. Boletín Trimestral. Recuperado el Mayo de 2018, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/RBC/perfiles-de-morbimortalidad-uso-servicios-salud-sgsss-contributivo-subsidiado-2015.pdf>
- Mora, E. d. (2008). Un mundo (empresarial) feliz. *Gestión, Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 30-33.
- OECD. (2017). G20/OECD INFE REPORT ON ADULT FINANCIAL LITERACY IN G20 COOUNTRIES.
- OECD, Banco Mundial & BID. (2014). Panorama de la pensiones: América Latina y El Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Olarte, N. (s.f.). *www.Finanzaspersonales.co*. Recuperado el 24 de noviembre de 2017, de <http://www.finanzaspersonales.co/pensiones-y-cesantias/articulo/como-lograr-la-pension-en-colombia/60721>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Recuperado el 10 de Junio de 2018, de <http://www.who.int/countries/col/es/>
- Parry, S. B. (1996). Measuring training's ROI. *Training and Development*.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar Sostenible en el Trabajo: Revisión y Reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 5-14.
- Phillips, J. J. (1997). *Measurin Return on Investment* (Vol. 2). ASTD.
- Porrás Ramirez, C. (04 de 07 de 2017). Protección laboral especial para prepensionados. *Dinero*. Recuperado el 15 de 04 de 2018, de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/proteccion-laboral-para-prepensionados-por-carolina-porras/247133>
- Portafolio.co. (11 de 09 de 2017). 51% de los pensionados en Colpensiones recibe un salario mínimo. (Portafolio.co, Ed.) *Portafolio*. Recuperado el Junio de 2018, de <http://www.portafolio.co/mis-finanzas/de-cuanto-es-la-pension-promedio-en-colpensiones-509585>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*.
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española de la RAE, consultado "previsión"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2017, de <http://www.rae.es/>
- Redacción Nacional. (11 de enero de 2017). Colombia tiene el tercer mejor sistema de salud del mundo: International Living. *El Espectador*. Recuperado el 24 de noviembre de 2017, de <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/colombia-tiene-el-tercer-mejor-sistema-de-salud-del-mun-articulo-674263>
- Republica de Colombia. (s.f.). *Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social Integral*.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1979). *Management and the Worker*.

- Rubiano Miranda, M. L. (2013). *Educación Financiera en Colombia*. Chía, Cundinamarca (Colombia): Proyecto de Grado, Universidad de la Sabana.
- Schlutz, T. W. (Marzo de 1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). *Well-being at work - overview and perspective*. National Institute for Occupational Safety and Health, Centers for Disease Control and Prevention, . Cincinnati, Ohio: PubMed. doi:10.5271/sjweh.3076
- Spann, S. M. (2014). *Three Essays on Financial Wellness in Workplace*. Trabajo de grado para doctorado en filosofía, Manhattan, Kansas.
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2017). Estadísticas de Afiliados a Pensiones Voluntarias. Recuperado el 23 de noviembre de 2017, de www.superfinanciera.gov.co
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2017). *superfinanciera.gov.co*. Recuperado el 20 de noviembre de 2017, de <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/loader.jsf?!Servicio=Publicaciones&ITipo=publicaciones&IFuncion=loadContenidoPublicacion&id=61149>
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2009). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. New York: Penguin Books.
- Verdugo, G. (22 de 02 de 2017). ¿Vale la pena la educación financiera? *Dinero*. Recuperado el Junio de 2018, de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/vale-la-pena-la-educacion-financiera-german-verdugo/242235>
- Ward, G. (2017). Calculating ROI: Measuring the Benefits or Workplace Financial Wellness. *Financial Wellness Essays. Society of Actuaries*, 5-9. Recuperado el junio de 2017, de <https://www.soa.org/essays-monographs/financial-wellness/2017-financial-wellness-essay-collection.pdf>
- World Economic Forum. (2017). *The Global Risks Report 2017, 12th edition*. Geneva: World economic Forum.
- World Economic Forum. (2017). We'll live to 100 - How can we afford it? *Withe Paper*.
- World Health Organization. (2000). *The World Health Report. Health Systems: Improving Performance*. World Health Organization, Ginebra, Suiza.
- Yamamoto, J. S. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de Opinión, Pontificia Universidad Católica del Perú*, 6(11), 14-25.
- Zapata Valencia, J. C. (2011). *El control estratégico de Recursos Humanos y su contribución a la generación de valor: análisis de las principales variables estratégicas de recursos humanos*. Tesis doctoral, Universidad CEU San Pablo, Madrid. Recuperado el 2017