

Colombia y Latinoamérica rumbo al año 2050

Diseño del Plan de pensiones y salud del Futuro

Simposio Internacional de Actuaría
Bogotá Colombia – Noviembre 2011

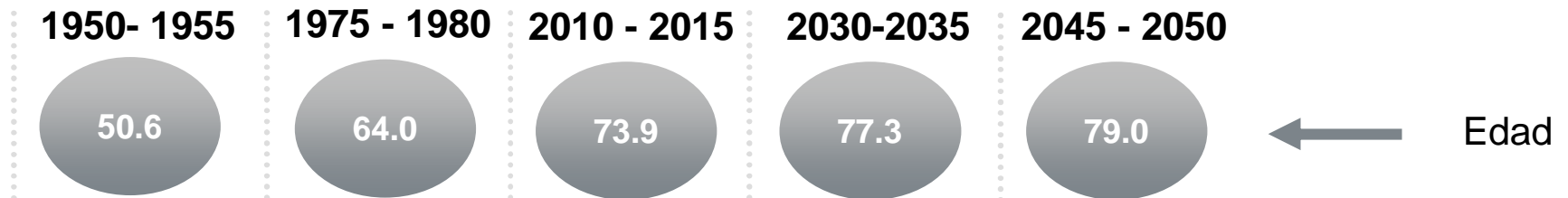
24 NOVIEMBRE 2011

Act. Enrique Marín
Director de Retiro Riesgo y Finanzas
Latinoamérica Norte
Mercer México

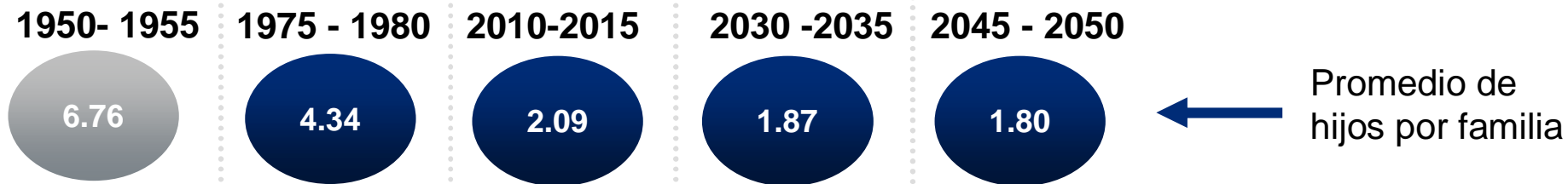
Antecedentes

- Envejecimiento de la población:

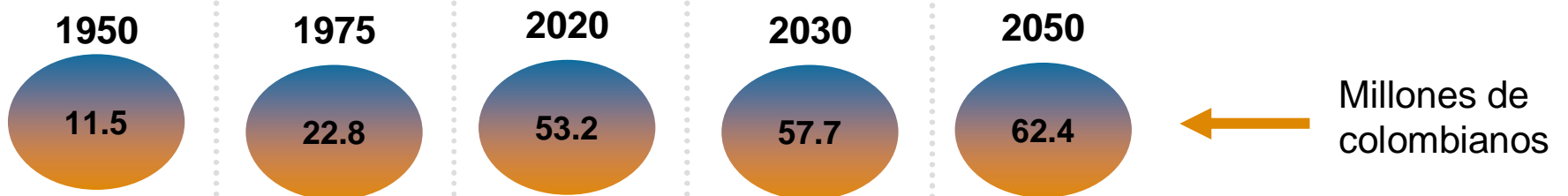
a) Expectativa de vida de los Colombianos



b) Natalidad



- Explosión demográfica:

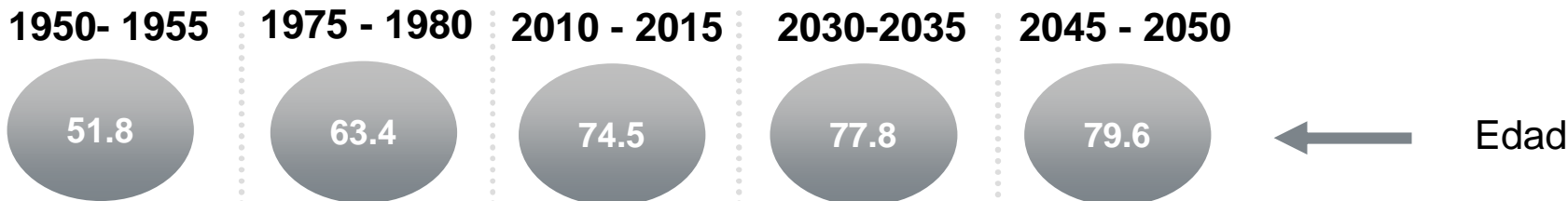


Fuente: CEPAL

Antecedentes – Información Promedio en Latinoamérica

- Envejecimiento de la población:

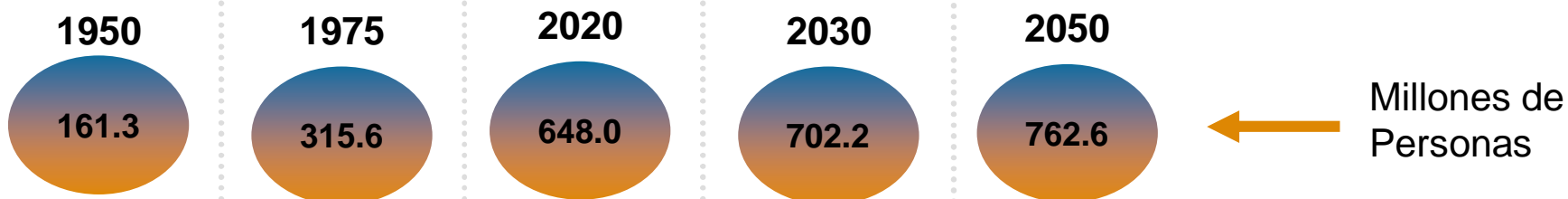
a) Expectativa de vida en Latinoamérica



b) Natalidad



- Explosión demográfica:



Fuente: CEPAL

Antecedentes – Información Latinoamérica

AMÉRICA LATINA: INDICADORES DEL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN, 1950-2050

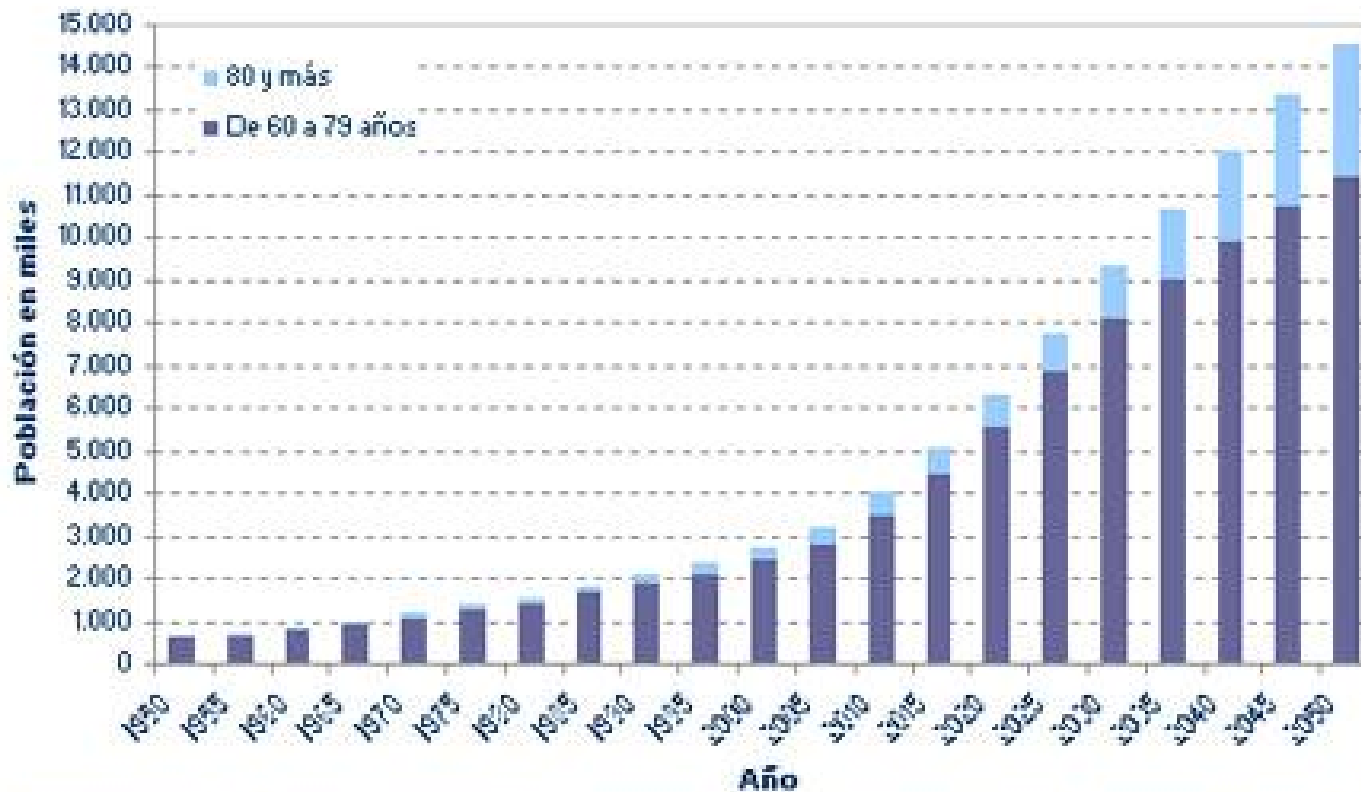
Indicadores	1950	1970	1990	2000	2010	2030	2050
Población de 65 años y más (En miles)	5 572	11 203	20 735	28 688	38 829	81 506	13 6425
Porcentaje de personas de 65 años y más	3,5	4,0	4,8	5,6	6,7	11,6	17,9
Porcentaje de personas de 75 años y más	1,0	1,2	1,6	2,0	2,6	4,5	8,2
Edad mediana de la población	19,9	18,6	21,8	24,3	27,4	33,9	39,6
Relación entre las personas de edad avanzada y los jóvenes ^a	67,0	70,2	49,8	17,6	35,0	28,4	26,1

Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL, Estimaciones y proyecciones de población, 2007.

^a Relación entre la población de 65 años y más y la población de menores de 15 años.

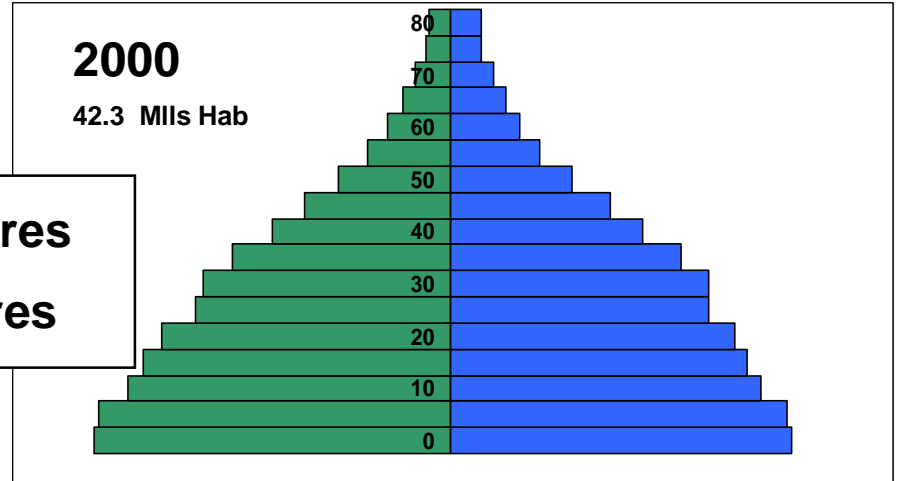
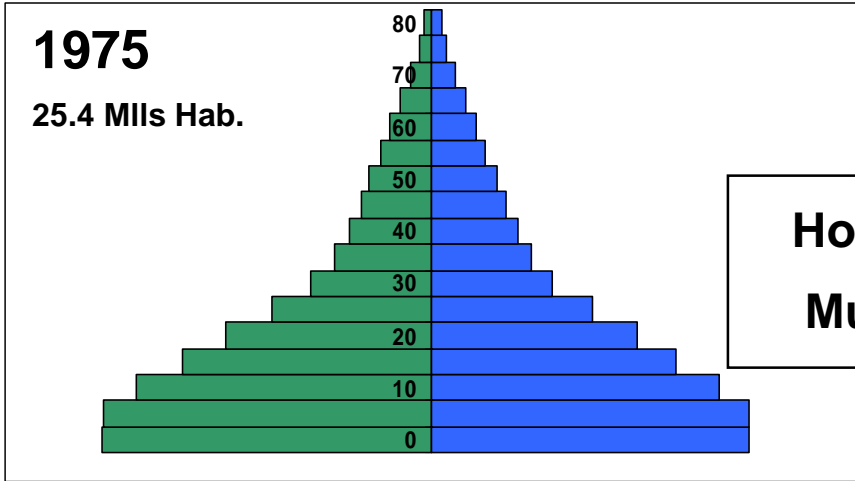
Resultados

G1. Evolución de la población mayor en Colombia, 1950-2050

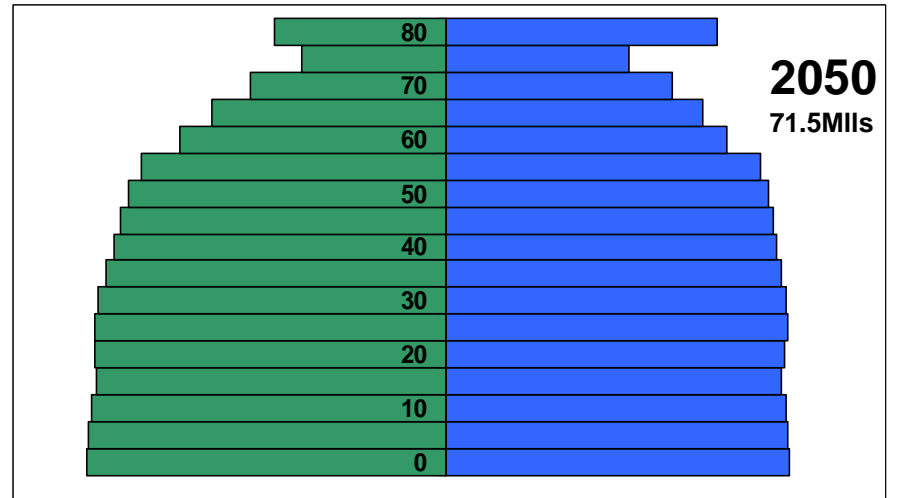
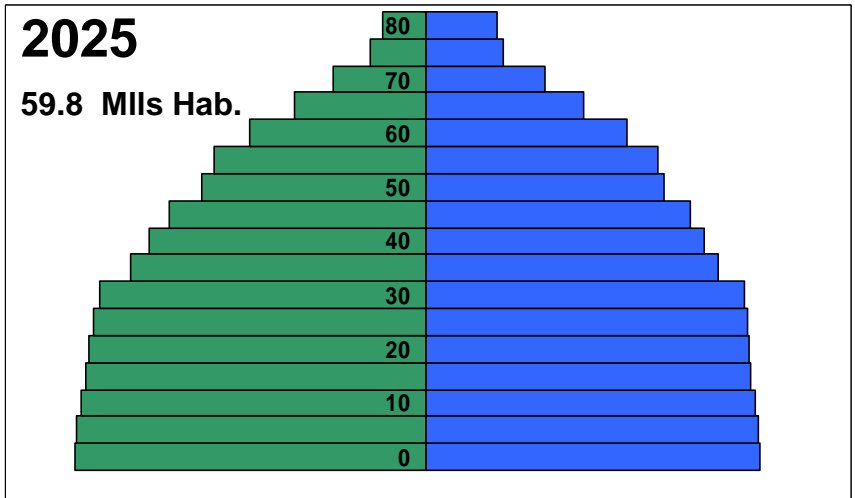


Fuente: Naciones Unidas. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Proyecciones Mundiales de Población: Revisión 2008, <http://esa.un.org/unpp> consultada en febrero 2010.

Resultados



Hombres
Mujeres



Fuente: Ministerio de la Protección Social – Ministerio de Hacienda

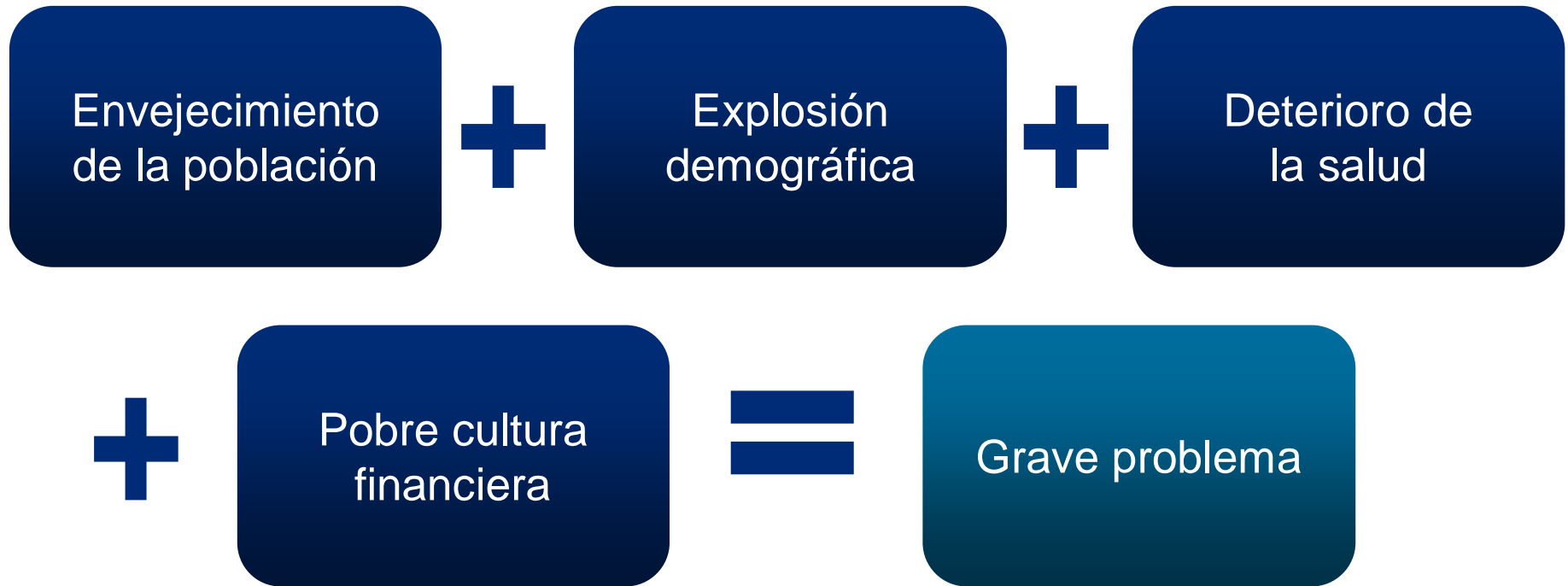
Ahora hablemos de la salud

- Las principales causas de muerte:
 - Diabetes, Cardiacas, Cerebrovascular, Pulmonar, Hipertensivas, Hígado
- Situaciones muy comunes:
 - Estrés
 - Sedentarismo
 - Alimentos chatarra
 - Largos y frecuentes ayunos
 - Malos hábitos ¿culturales?: consumo excesivo de refresco, alcohol, tabaco y pocas horas de sueño
 - Vivir endeudado y sin ahorros
- Consecuencias evidentes:
 - Obesidad, accidentes automovilísticos (cuarta causa de muerte en hombres), baja productividad en trabajo, mala salud, etc.
- Consecuencias no tan evidentes:
 - [Dolorosa vejez](#)



Entonces...

Envejecer no es un problema, es la manera de envejecer



- Y el problema es a nivel mundial...

A nivel mundial

- La población está envejeciendo
- La salud está deteriorándose
- La cultura financiera es muy pobre
- Y además:
 - Calidad de vida al retiro muy pobre
 - Menos hijos e incapacidad para trabajar al retiro



¿Y qué se está haciendo al respecto?

- En los últimos años, cuatro grandes expertos han unido sus fuerzas:
 - **El Foro Económico Mundial**
 - **La OCDE***
 - **Mercer**
 - **El Centro de Estudios Financieros de Melbourne**
- El diagnóstico es evidente: El envejecimiento de la población demanda acción urgente y radical. La ventana de oportunidad se cierra rápidamente
- El remedio no es tan evidente: Se requiere acción de gobiernos, instituciones, empresas, individuos y asociaciones
- ¿Qué nos toca a nosotros?

* Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

La Asociación del Foro Económico Mundial con Mercer y la OECD

Realizó 19 talleres en 11 ciudades al rededor del mundo y más de 50 entrevistas con aproximadamente 200 expertos y tomadores de decisiones de alto nivel

Foro Económico Mundial Ginebra



Mercer
Nueva York

OECD
París



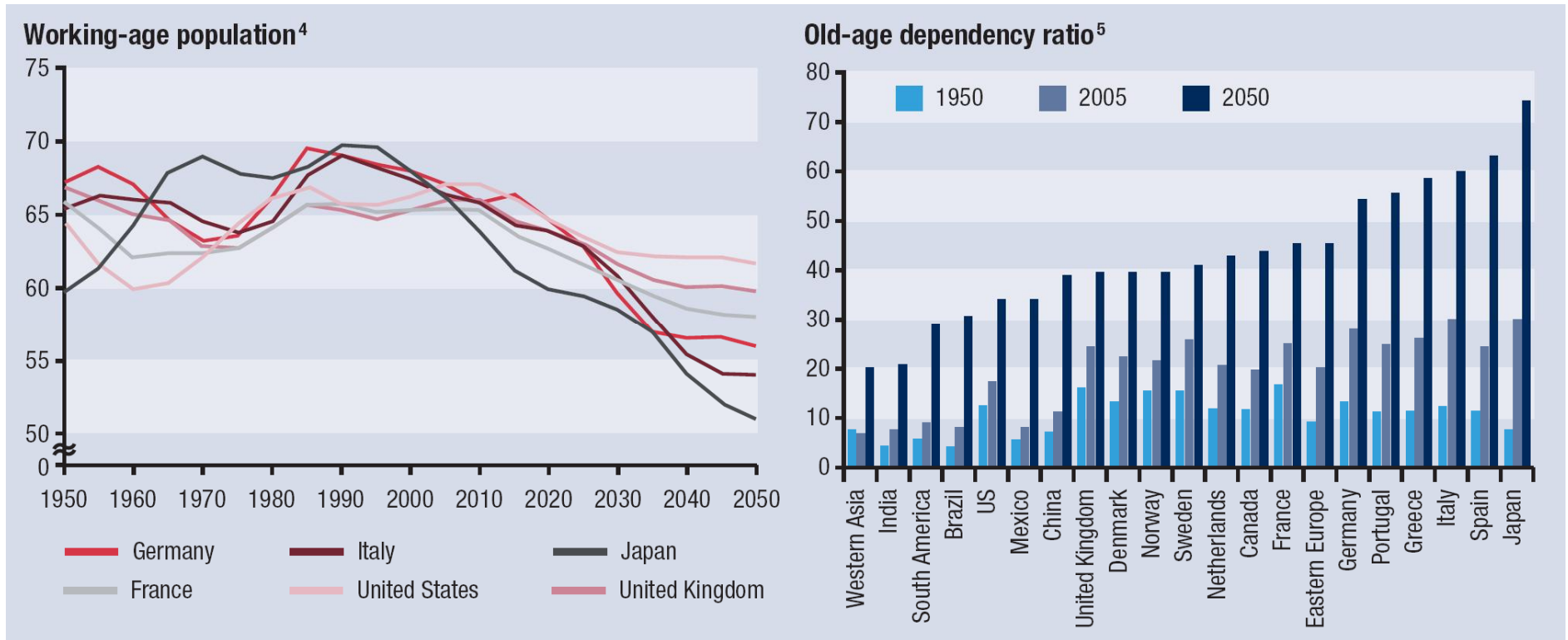
Asegurando la salud, productividad y seguridad de jubilación de la fuerza de trabajo del mundo

- La demanda y los gastos de pensiones y asistencia medica están creciendo; los niveles de productividad de la fuerza de trabajo están decreciendo
 - La fuerza de trabajo está envejeciendo
 - Menos empleados cubriendo más retiros
 - Empleados volviéndose menos saludables; enfermedades crónicas afectando la productividad
 - No están ahorrando
- **El papel del gobierno es retirarse**
 - Pensiones públicas en declive
 - La asistencia médica tiende a racionarse
 - **La brecha de provisiones existentes se está ampliando**
- El papel del empleador se está volviendo más importante y más incierto



Tenemos menos empleados soportando un mayor número de jubilados.

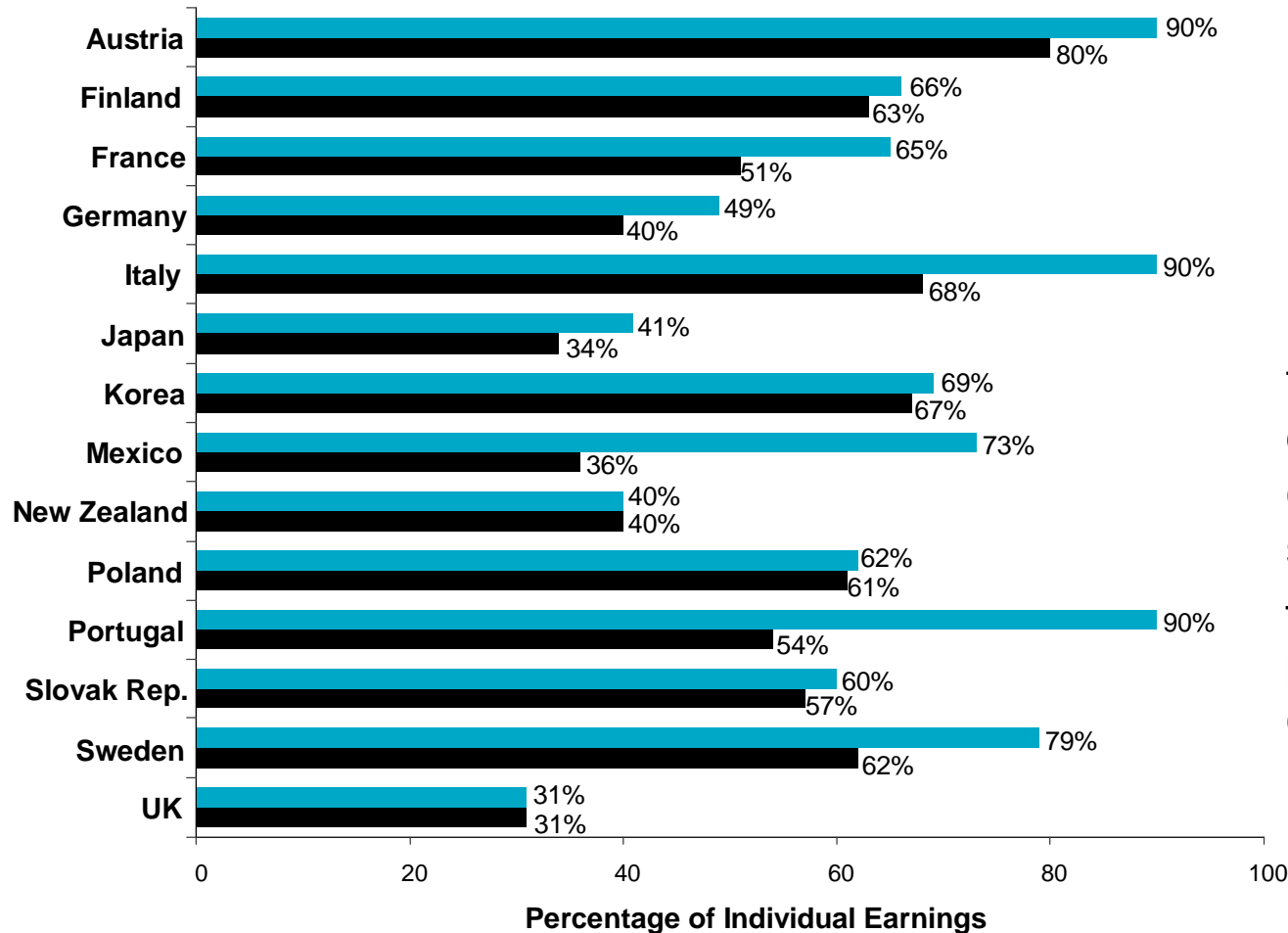
Los estándares de vida en muchos países desarrollados tienden a decaer a menos que la fuerza de trabajo se haga más productiva o se expanda, por ejemplo, promoviendo el trabajo para cohortes mayores.



Las pensiones públicas están en declive, creando una brecha de provisión

Pensión Pública: Antes y después de reforma

Tasas Brutas de Reemplazo para Hombres Sobre Promedio de Ingresos



Desde 1990, casi todos los 30 países de la OCDE han cambiado sus sistemas pensionales – promedio de **promesa de pensión** en 16 países

Asegurando la salud, productividad y seguridad de jubilación de la fuerza de trabajo en el mundo

- La demanda y los costos de pensiones y planes de salud están creciendo; los niveles de productividad de la fuerza de trabajo están decreciendo
- **El papel del gobierno es retirarse**
 - La brecha de provisiones existentes se esta ampliando
- El papel del empleador se esta volviendo más importante y más incierto
- Nuestra mayor oportunidad es cambiar:



Desde un enfoque táctico

Manejo del costo de los beneficios de salud y adecuación del ingreso en edades de retiro



A un enfoque estratégico

Manejo de la salud del empleado y planeación del retiro en etapas tempranas de la **vida laboral**

¿Qué nos toca a nosotros?

1. Reconocer la situación y darnos cuenta de sus consecuencias y de quiénes serán los afectados
2. Reconocer que podemos aportar algo y eso nos convierte en parte de la solución
 - a. Como personas
 - b. Como parte de la sociedad
 - c. Como parte de una empresa
 - d. Como RR.HH.
 - e. Como principales afectados
3. Reconocer que no hemos hecho mucho hasta ahora, pero todavía estamos a tiempo
4. Comenzar a actuar



¿Por dónde empezamos?

- Como personas:

- Tomando conciencia
- Cambiando de hábitos (financieros y de salud)

- Como empresas:

- Tomando conciencia
- Creando conciencia en las personas
- Brindando información y educación financiera
- Creando y manteniendo programas de *wellness*
- **Adaptando nuestros planes de pensiones a la situación que vamos a enfrentar**

- Como Gobierno

- Haciendo las modificaciones necesarias con responsabilidad política y financiera.
- Y lo más importante
 - Fomente la creación de ahorro
 - Permita que los particulares creen esquemas de pensiones **complementarios**, pero exija que sean sostenibles
 - Eduque a su población en salud y retiro
 - Cambie la visión de corto plazo. Pensar en el mañana también es posible.

¿Cómo adaptamos nuestros planes de pensiones a la situación que vamos a enfrentar?

- Mercer creó el Índice Global de Pensiones de Melbourne y revisó los sistemas de retiro en 14 países mayoritariamente desarrollados (incluyendo Brasil y Chile en 2010)
 - 5 países obtuvieron 65 a 80 de calificación, 7 entre 50 y 65 y 2 entre 35 y 50
- Retos más comunes de mejora
 - Incremento en las edades de retiro, promover una participación laboral más activa de la gente en edades avanzadas
 - Requerimiento de mayores niveles de ahorro tanto en los sistemas de seguridad social como en los privados
 - Incremento en la cobertura de empleados en los sistemas privados en donde son voluntarios. No permitir salida de ahorro antes de la edad de retiro
- A raíz de lo anterior, Mercer desarrolló un diseño global de retiro que podría adaptarse exitosamente a la situación que se avecina y se le denomina: **Diseño del Plan de Pensiones del Futuro**

Diseño del Plan de Pensiones del Futuro

Advertencia

- Algunos aspectos del diseño podrían ser controversiales y muchos detalles se necesitarán adecuar al contexto particular (pero esto es mejor que adivinar lo que podría ser viable en cada país).
- Un objetivo de estas ideas es estimular el debate global entre las empresas, los gobiernos, las instituciones financieras, los profesionales del tema de retiro, los académicos y otras partes interesadas en resolver los desafíos que enfrentan los sistemas de jubilación en el futuro.
- El objetivo principal es servir como detonante para la acción.
- No se sorprendan si en muchos temas “regresamos a las bases”. A veces los planes más “simples” son preferibles a los más “evolucionados”.

Diseño del Plan de Pensiones del futuro

Principios básicos

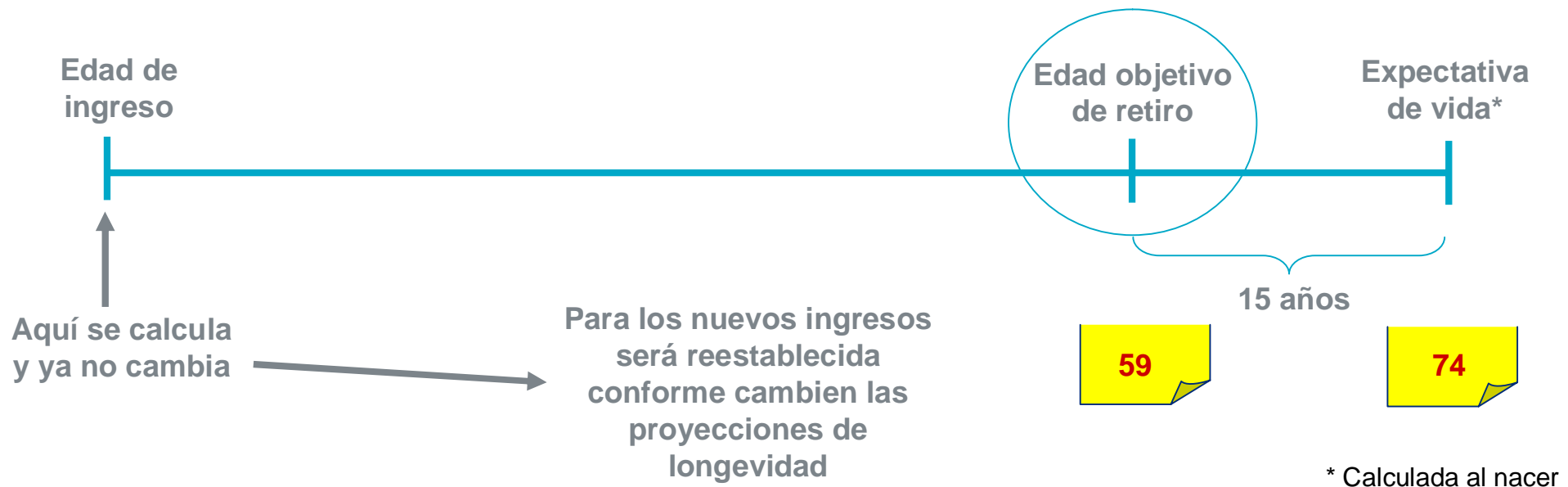
Perspectiva universal

- Ningún sistema satisfará completamente a todos los jugadores, pero existen seis principios básicos principales:
 1. El sistema debe tener un diseño simple, transparente y con costos predecibles.
 2. Debe incluir un ahorro obligatorio con ventajas de impuestos \Rightarrow asegura una cobertura universal e ingresos adecuados de jubilación. El ahorro voluntario complementario se debería motivar con ventajas fiscales adicionales.
 3. Debe ser fondeado para evitar los subsidios entre las generaciones y los riesgos financieros de los cambios demográficos.
 4. Los individuos deben tomar sólo unas pocas decisiones pensando que el sistema pudiera ofrecer opciones adicionales discrecionales.
 5. El sistema debe garantizar resultados predecibles alentando inversiones con gestión de riesgos y regulando pagos que garanticen un ingreso mínimo vitalicio.
 6. El sistema no debe tener “fugas” o deberán ser mínimas, reservándose los fondos únicamente para proporcionar beneficios de jubilación y muerte, prohibiendo retiros antes de la edad normal de retiro.

Bases del plan – Fase de acumulación (período activo) A nivel global

- Contribuciones obligatorias

- Todos los empleados – incluyendo a los “auto-empleados” – deberán participar en el sistema de retiro para asegurar la cobertura universal, minimizando los subsidios cruzados intergeneracionales dentro del sistema.
- Las contribuciones comienzan inmediatamente al empezar a trabajar y se ajustan para alcanzar un beneficio objetivo, a una edad objetivo de jubilación:

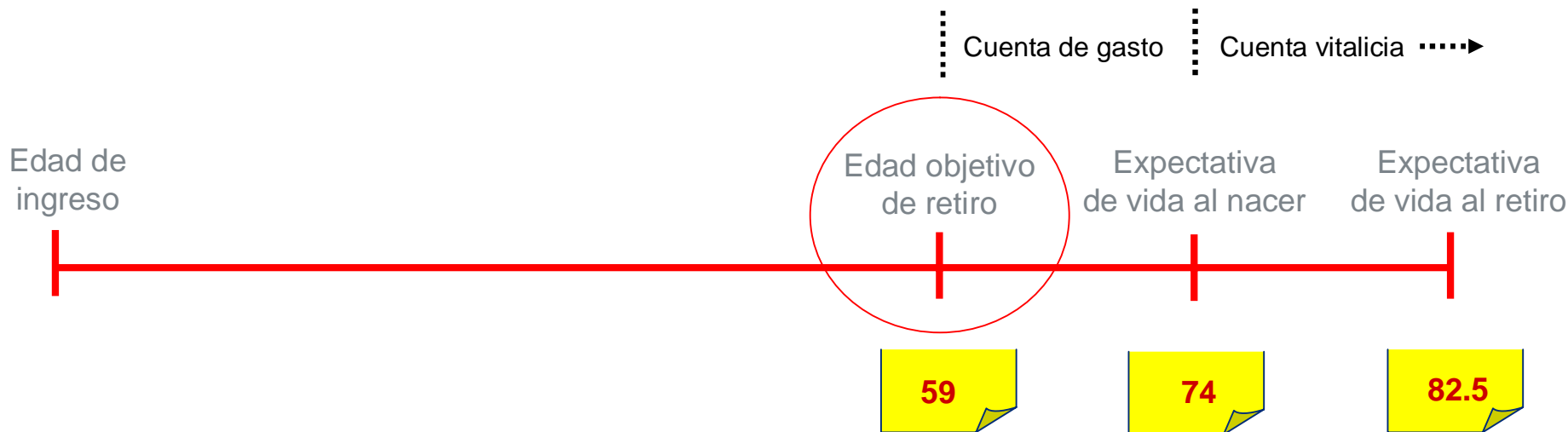


Bases del plan – Fase de acumulación (período activo) **Desde una perspectiva global**

- Beneficio objetivo y monto de la contribución
 - El beneficio objetivo debería ser igual al 50% del ingreso proyectado al retiro, asumiendo un crecimiento razonable del salario con alguna indexación por la inflación post-retiro
 - Mercer propone ajustar el tope salarial en torno al percentil 90 de los ingresos.
 - Una contribución fija, de un monto de alrededor del 10% del sueldo debería lograr alcanzar el beneficio objetivo. Las contribuciones requeridas no serán determinadas en función de la edad (excepto quizá por temas de transición).
 - Las contribuciones pueden ser hechas por las empresas, por los empleados o por ambos.
 - Mercer recomienda una combinación de contribuciones de la empresa y del empleado para asegurar que ambas partes tendrán un interés en el sistema. Se invitaría y alentaría a realizar contribuciones adicionales.

Bases del plan – Fase de pago (período jubilatorio)

- El ahorro que acumule el participante se dividirá en tres partes:



- **Cuenta de gasto:** provee retiros máximos variables garantizando pagos los primeros 15 años posteriores a la edad objetivo de retiro.
- **Cuenta vitalicia:** reserva fondos para un beneficio de por vida que comienza 15 años después de la edad objetivo de jubilación.
- **Cuenta discrecional:** cualquier fondo que exceda los montos requeridos por las primeras dos cuentas para que un participante pueda invertir y gastar en lo que desee.

Consideraciones adicionales indispensables

Perspectiva universal

- Las empresas deberán:
 - Crear sistemas de *Governance* (vigilancia, control, procesos y entrenamiento).
 - Brindar educación y asesoría a su personal. Cambio de cultura financiera como indicador de éxito.
 - Administrar los recursos de los participantes y los beneficiarios (directa o indirectamente) y manejar los niveles de riesgo.
 - Evaluar sus propios planes, mejorarlos o adaptarlos.
- Los gobiernos trabajarán con las empresas en:
 - Procesos de vigilancia y control
 - Educación y formación financiera
 - Incentivos fiscales



Conclusiones

The background of the slide is composed of three distinct horizontal bands of color. The top band is a dark, deep blue. The middle band is a medium teal or turquoise color. The bottom band is a light, pale blue. The boundaries between these bands are slightly wavy, creating a layered, abstract effect.

Conclusiones – Prevención, prevención, prevención...

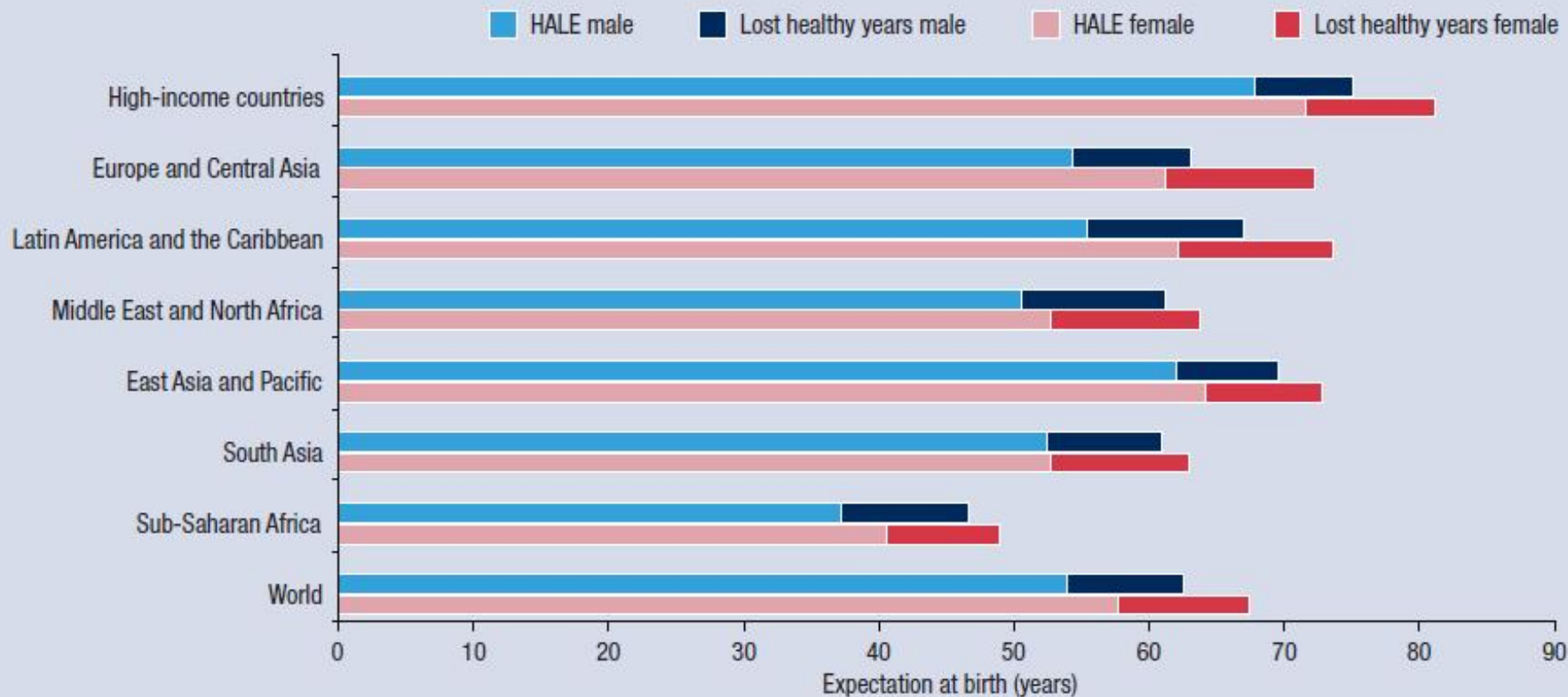
- Esta NO es la solución universal, es el punto de vista de Mercer. El objetivo es fomentar el debate, crear interés y detonar la acción.
- El envejecimiento y el cambio demográfico es irreversible, pues los adultos mayores del 2020 – 2050 ya nacieron. Son la generación nacida en los 60's y en los 70's (la mayoría de nosotros).
- Hagamos algo para envejecer saludables, todavía estamos a tiempo.
- Las empresas pueden querer usar nuestro diseño para evaluar y rediseñar sus propios planes.
- La estrategia: cambiar conscientemente un pedacito del presente por una buena parte del futuro, ¡y hacerlo bien!.
- La palabra clave es: “conscientemente”.





Dolorosa vejez

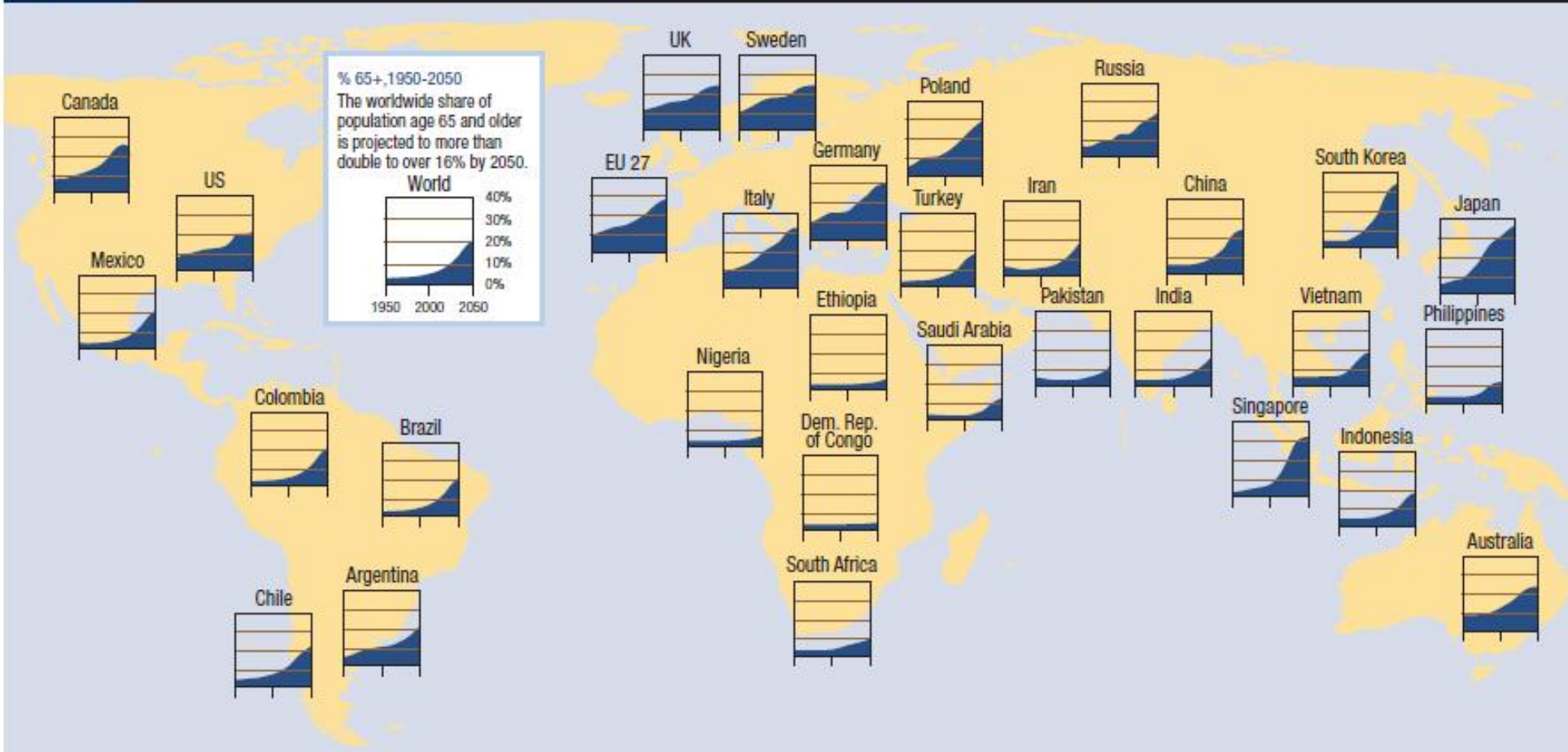
Figure 19 Life expectancy, health-adjusted life expectancy (HALE) and healthy years lost, by region and sex



Source: WHO, Global Burden of Disease and Risk Factors (2006 based on 2001 indicators)

Población envejeciendo en el mundo

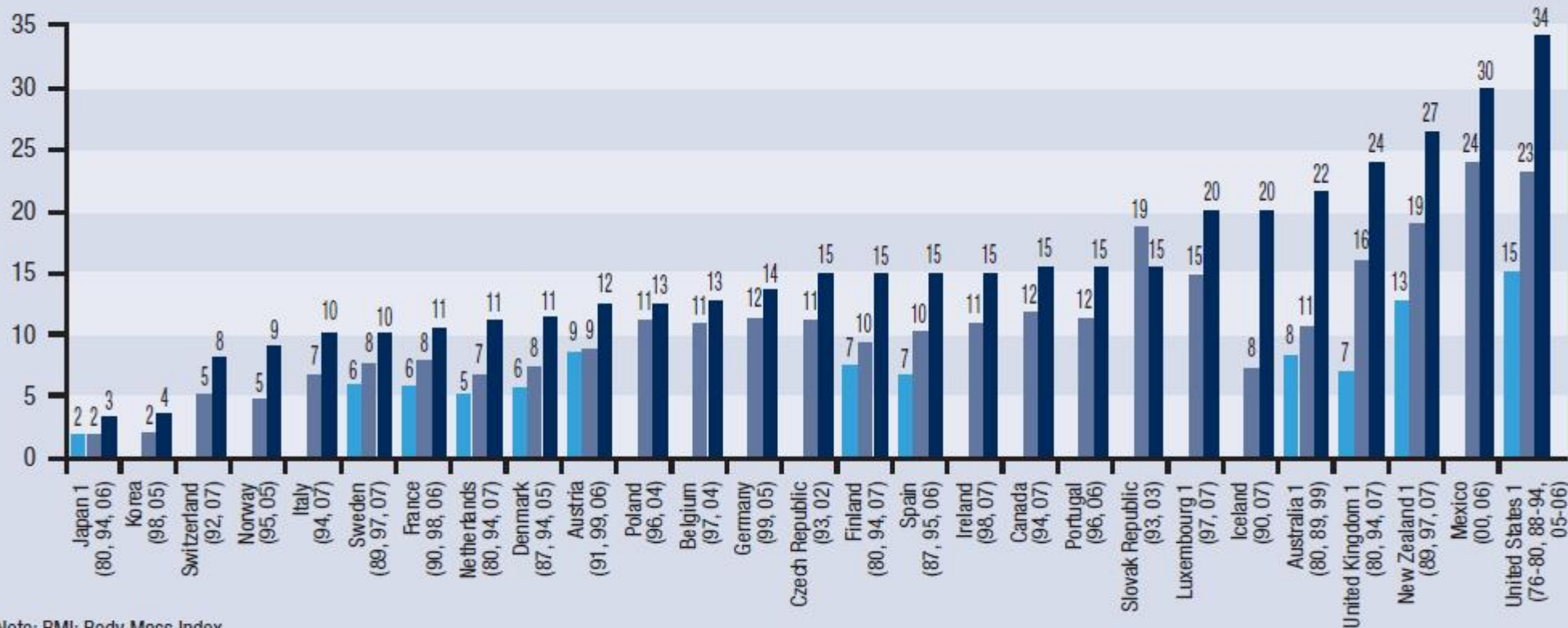
Figure 3 **Global Ageing**



Índice de obesidad

Figure 18 **Increasing obesity rates among the adult populations in OECD countries**

BMI > 30, % adult population



Note: BMI: Body Mass Index.

For Australia, the Czech Republic (2005), Japan, Luxembourg, New Zealand, the Slovak Republic (2007), the United Kingdom and the United States, figures are based on health examination surveys, rather than health interview surveys.

Source: OECD Health Data (2009)

Cultura financiera

Evaluación en EE.UU.

- 41% de los norteamericanos se autocalifican de 5 a 8 en conocimiento financiero personal
 - Los mayores de 55 estuvieron más dispuestos a calificarse en 10, los más jóvenes – menores de 34– se dieron las peores calificaciones.
- Sólo el 42% dijo que llevaba un buen registro de sus gastos
- 26% admitió que no pagan sus facturas a tiempo
- 1/3 no tiene ahorros
- 1/3 dijo que no tiene ahorros para el retiro
- Sólo 9% dijo que recibieron su educación financiera en la escuela

Capacidades al retiro

Figure 17 **Maintaining functional capacity over the course of life**

