



**ANÁLISIS DE LA TASA DE NATALIDAD
DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA
EN EL MARCO DE SU SISTEMA GENERAL
DE PENSIONES**

***ANALYSIS OF THE BIRTH RATE
OF THE COLOMBIAN POPULATION WITHIN
THE FRAMEWORK OF ITS GENERAL
PENSION SYSTEM***

KAREN JULIANA GALEANO
JULIANA GUZMÁN MÉNDEZ
ALISSON CAMILA GARZÓN*

*Fecha de recepción: 11 de noviembre de 2025
Fecha de aceptación: 29 de abril de 2026
Disponible en línea: 30 de junio de 2026*

RESUMEN

Producto de una investigación bibliográfica exhaustiva, donde el objetivo es analizar los efectos de la tasa de natalidad en el marco de la nueva reforma del sistema pensional de la Ley 2381 de 2024 y utilizando como método el análisis de información escrita relacionada con la tasa de natalidad y su relación con el sistema de pensiones, así como con los efectos de la reforma pensional, también revisando las cifras de natalidad por sectores del país, se

* Estudiantes de noveno semestre de Derecho de la Universidad Militar Nueva Granada y miembros del Semillero de Investigación- Seguridad Social en el empleo Juris-Social. Contactos: est.karen.galeano@unimilitar.edu.co”est.karen.galeano@unimilitar.edu.co.
est.julianav.guzman@unimilitar.edu.co”est.julianav.guzman@unimilitar.edu.co
est.alisson.garzon@unimilitar.edu.co”est.alisson.garzon@unimilitar.edu.co.

ha encontrado que la baja tasa de natalidad en Colombia entre 2020 y 2024 representa un amenaza para la sostenibilidad del sistema de pensiones, especialmente el Sistema de Prima Media. La reducción de la natalidad disminuye la base cotizante y aumenta la carga tributaria en un contexto de envejecimiento poblacional. La Ley 2381 de 2024 introdujo ajustes orientados a la equidad, pero enfrenta desafíos en términos de cobertura y sostenibilidad. El análisis respaldado por cifras del DANE y derecho comparado, muestra que para asegurar el equilibrio intergeneracional es necesario ampliar la formalización laboral, fortalecer la cobertura, utilizar herramientas tecnológicas y promover acuerdos bilaterales.

Palabras Clave: Sistema Pensional; Tasa de Natalidad; Régimen de Prima Media; Sostenibilidad; Reforma Pensional; Envejecimiento Demográfico.

ABSTRACT

The low birth rate in Colombia between 2020 and 2024 threatens the sustainability of the pension system, especially the Average Premium System. The reduction in births diminishes the contributor base and increases tax burden in a context of population aging. Law 2381 of 2024 introduced adjustments aimed at equity, but faces challenges in terms of coverage and sustainability. The analysis, supported by DANE figures and comparative law, shows that ensuring intergenerational balance requires expanding labor formalization, strengthening coverage, using technological tools, and promoting bilateral agreements.

Keywords: Pension system; birth rate; Average Premium Scheme; sustainability; pension reform; demographic aging.

I. INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad del sistema pensional en Colombia se encuentra estrechamente ligada a la dinámica demográfica. En los últimos años, el país ha experimentado una disminución significativa en la tasa de natalidad, lo que reduce la base de futuros cotizantes y, en consecuencia, compromete el financiamiento del Régimen de Prima Media, sustentado en la solidaridad intergeneracional. Esta situación se agudiza en un contexto de envejecimiento poblacional, donde el número de beneficiarios crece mientras se debilita la proporción de aportantes activos.

La Ley 2381 de 2024 introdujo una reforma pensional orientada a mejorar la equidad y ampliar la cobertura; sin embargo, sus efectos dependen de la capacidad de respuesta del Estado para responder a los retos demográficos y fiscales que enfrenta el país. En este marco, resulta pertinente analizar cómo la caída de la natalidad incide en la viabilidad del sistema, qué efectos concretos genera la reforma, y qué estrategias pueden adoptarse para garantizar la sostenibilidad y legitimidad del modelo pensional.¹

A) IDENTIFICACIÓN DE LOS LUGARES DONDE SE PRESENTA MAYOR DISMINUCIÓN DE LA TASA DE NATALIDAD

En los últimos años, Colombia ha experimentado una disminución sostenida en la tasa de natalidad, lo que ha generado una creciente preocupación en distintos ámbitos sociales y económicos. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se ha observado un descenso significativo en el número de nacimientos, con una caída superior al 10%. Este fenómeno es más evidente en algunas regiones del país, como Nariño, Caldas, Amazonas, Cundinamarca, Quindío y Valle del Cauca.²

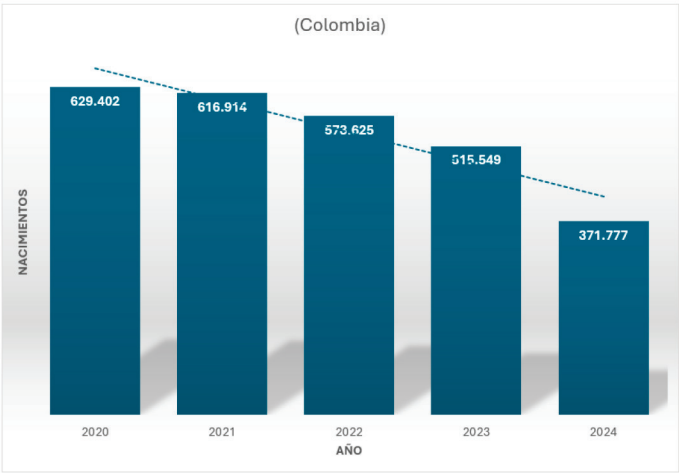
De acuerdo con datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística³, durante el año 2020 se registraron 629.402 nacimientos en Colombia. Asimismo, para el año 2021 se evidenciaron 616.914 nacimientos, lo que demuestra una disminución de 12.488 nacimientos. Por otro lado, en el año 2022 se registraron 573.625 nacimientos; en 2023 se reportaron 515.549 nacimientos en el país, lo que representa una reducción de 58.076 nacimientos en comparación con el año anterior. Esta tendencia ha continuado en 2024, ya que durante los primeros diez meses del año se reportó un descenso del 14,6% con tan solo 371.777 nacimientos, lo que implica una disminución aún mayor con respecto al mismo periodo de 2023 correspondiendo a 143.646 nacimientos menos, evidenciando que el año 2024 ha sido el de menor cantidad de nacimientos en la última década, lo que plantea un desafío adicional para el sostenimiento de sistemas de pensiones y otras políticas sociales a largo plazo.

1 Politécnico Grancolombiano. "Reforma pensional en Colombia: ¿Qué implica para los jóvenes?" *Poliverso*, 20 de febrero de 2025. <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/reforma-pensional-en-colombia-que-implica-para-los-jovenes>

2 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Comunicado de prensa - Estadísticas vitales* (Mar. 24, 2023)

3 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Tasa de natalidad y estadísticas vitales en Colombia* (2024).

Figura 1. *Número de nacimientos por año en el periodo 2020-2024*



El gráfico evidencia una disminución progresiva en el total de nacimientos anuales, pasando de más de 600.000 en 2020 a menos de 400.000 en 2024. Esta tendencia refleja un cambio demográfico sostenido que podría estar relacionado con factores sociales, económicos y de políticas públicas.

Tabla 1. *Número de nacimientos por cada año desde el año 2020-2024*

Año	Número de nacimientos
2020	629.402
2021	616.914
2022	573.625
2023	515.549
2024	371.777

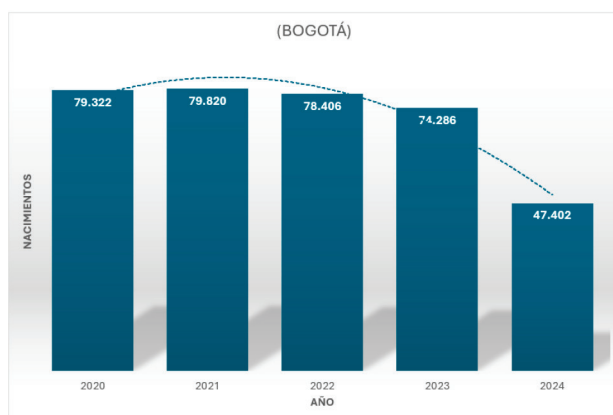
Se puede evidenciar una disminución continua en el total de nacimientos desde el año 2020 con cifras de 629.402, año que ha tenido una tasa de natalidad bastante alta a comparación del 2024 con una tasa de 371.777 nacimientos.

1. VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE NACIMIENTOS EN LAS PRINCIPALES CIUDADES DE COLOMBIA:

BOGOTÁ D.C:

En el caso particular de Bogotá, que históricamente ha sido la ciudad con el mayor número de nacimientos en todo el país, se analizaron los siguientes datos a partir del año 2020 hasta el 2024 para evidenciar la problemática por la cual está pasando el país. Como se puede observar en la gráfica, el descenso en el número de nacimientos se evidencia a partir de 2022. En 2020 se registraron 79.322 nacimientos, mientras que en el 2021 la cifra aumentó ligeramente a 79.820; sin embargo, a partir del año siguiente empieza a decrecer, en 2022 se registraron 78.406, en el año 2023 nacieron 74.286 y en el 2024 hay cifras de 47.402 nacimientos. Desde el 2020 hasta el 2024 hay una reducción de 31.920 nacimientos.

Figura 2. Número de nacimientos en Bogotá por año (2020-2024)



La gráfica muestra el número de nacimientos en Bogotá por año entre 2020 y 2024. En ella se observa una tendencia descendente en la cantidad de nacimientos a lo largo del período.

- En el año 2020, se registra una ligera disminución, aunque el número sigue siendo elevado.
- En 2021, los nacimientos fueron los más altos, con una cifra cercana a 80.000.
- Durante 2022 y 2023, la cantidad de nacimientos continúa bajando progresivamente.
- Finalmente, en 2024, se presenta el valor más bajo de toda la serie, con alrededor de 40.000 nacimientos.

•En conclusión, la gráfica refleja una reducción constante en la natalidad en Bogotá durante los últimos cinco años, lo cual podría estar relacionado con factores sociales, económicos y demográficos que influyen en la decisión de tener hijos.

Tabla 2. *Número de nacimientos en Bogotá de cada año desde el año 2020-2024*

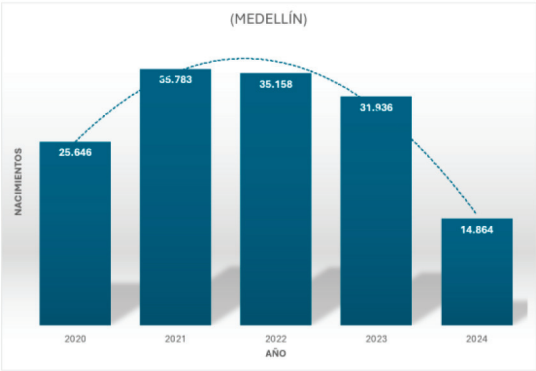
Año	Bogotá
2020	79.322
2021	79.820
2022	78.406
2023	74.286
2024	47.402

La tabla evidencia una disminución progresiva desde el año 2021 con 79.820 nacimientos hasta el año 2024 con 47.402 nacimientos, reflejando que el 2024 ha sido el año con la tasa de natalidad más baja.

MEDELLÍN:

En la siguiente gráfica, se observa la disminución de nacimientos en la ciudad de Medellín. En el año 2020 se registra una cifra más baja de 25.646 nacimientos en comparación con el año 2021, ya que nacieron 35.783; sin embargo, es a partir de este año (2021) en donde se evidencia la progresiva disminución, finalizando el año 2024 en 14.864 nacimientos.

Figura 3. *Número de nacimientos en Medellín por año (2020-2024)*



El gráfico presenta un aumento en los nacimientos entre 2020 y 2021, seguido de una leve disminución hasta 2023 y una caída abrupta en 2024, donde se registra el número más bajo del periodo. Esta variación sugiere cambios en las dinámicas reproductivas y sociales de la ciudad.

Tabla 3. *Número de nacimientos en Medellín de cada año desde el año 2020-2024*

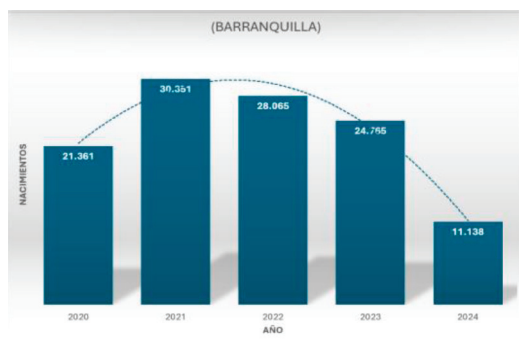
Año	Medellín
2020	25.646
2021	35.783
2022	35.158
2023	31.936
2024	14.864

En la tabla se evidencia que el año 2020 tuvo una tasa de natalidad baja en comparación con el año 2021 ya que este, fue el año que tuvo la mayor tasa de natalidad, mientras que a partir del 2022 hasta el 2024 comenzó a disminuir progresivamente.

BARRANQUILLA:

En la ciudad de Barranquilla, se observa que en el año 2020 nacieron 21.361 personas, en el año 2021 se incrementa el número de nacimientos a 30.351, posterior a ello, en el año 2022 comienza el descenso, con una cifra de 28.065 nacimientos, en el año 2023 nacieron 24.765 y en el año 2024, hasta el momento, ha sido la cifra más baja, con 11.138 nacimientos.

Figura 4. *Número de nacimientos en Barranquilla por año (2020-2024)*



El gráfico muestra un aumento significativo en los nacimientos en 2021, seguido de una disminución sostenida hasta 2024, año en el que se observa la cifra más baja del periodo. Esto puede reflejar transformaciones socioeconómicas y cambios en las decisiones reproductivas de la población barranquillera.

Tabla 4. *Número de nacimientos en Barranquilla de cada año desde el año 2020-2024*

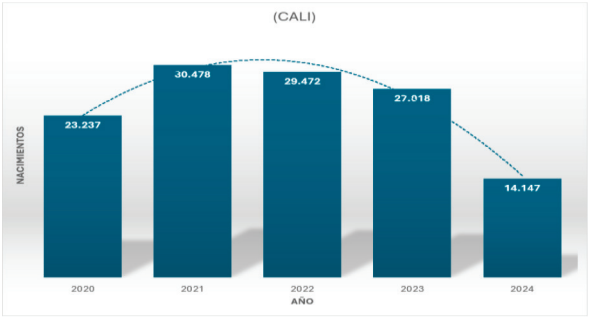
AÑO	BARRANQUILLA
2020	21.361
2021	30.351
2022	28.065
2023	24.765
2024	11.138

Según la tabla, en el año 2020 hubo una cifra de natalidad menor a la del año 2021, siendo este el año más favorable para la natalidad. Sin embargo, a partir del año 2022 en adelante que continuamente disminuye esa cifra.

CALI:

Observando esta gráfica, se evidencia el mismo patrón que está presente en las demás ciudades (Bogotá, Medellín y Barranquilla), ya que en el año 2020 están registrados 23.237 nacimientos, sin embargo, esta cifra incrementa en el año 2021 con 30.478 nacimientos, para posterior a ello, comenzar a descender a partir del año 2022 con registros de 29.472 nacimientos, en el año 2023 nacieron 27.018 personas y en el 2024 nacieron 14.147 personas.

Figura 5. *Número de nacimientos en Cali por año (2020-2024)*



El gráfico ilustra un incremento de nacimientos en 2021, seguido por una disminución progresiva en los años posteriores, con una caída pronunciada en 2024. La tendencia evidencia una reducción sostenida de la natalidad en la ciudad durante el periodo analizado.

Tabla 5. *Número de nacimientos en Cali de cada año desde el 2020-2024*

AÑO	CALI
2020	23.237
2021	30.478
2022	29.472
2023	27.018
2024	14.147

La tabla expone que el año 2021 es aquel con la cifra más alta de natalidad, con un valor de 30.478 nacimientos en la ciudad de Cali, mientras que, el año 2024 refleja una cifra alarmante, siendo la tasa más baja hasta el momento, con 14.147 nacimientos.

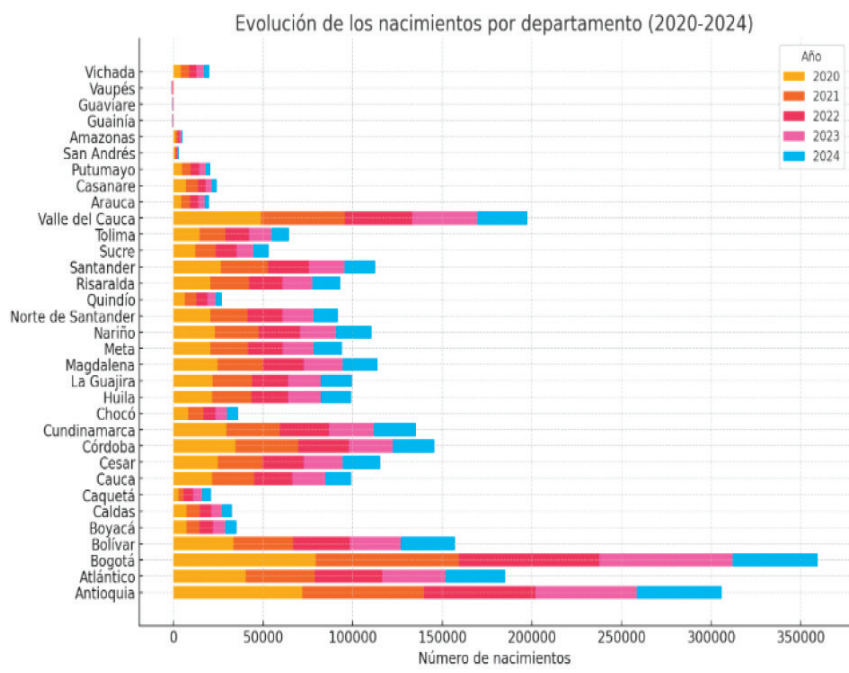
Sin embargo, es de destacar que, según Piedad Urdinola, directora del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), esta baja tasa de natalidad es una tendencia que ha venido disminuyendo progresivamente y que se intensificó a partir de la pandemia. Este fenómeno no es exclusivo de Colombia, ya que diversos países alrededor del mundo también enfrentan este mismo problema.⁴

2. VARIACIÓN EN EL NÚMERO DE NACIMIENTOS SEGÚN LOS DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA

Según un informe del DANE sobre la caída del número de nacimientos en Colombia desde el año 2020 hasta el 2024, se evidenció en la mayoría de departamentos del país que la tasa de natalidad disminuía. Se analizaron los siguientes datos del año 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 en los siguientes departamentos:

4 Véase Piedad Urdinola, directora del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, declaraciones sobre la disminución de la natalidad en Colombia tras la pandemia

Figura 6. Evolución de los nacimientos por departamento en Colombia (2020-2024)



El gráfico compara el número de nacimientos anuales en los distintos departamentos del país, evidenciando una tendencia general a la disminución.

Tabla 6. *Evolución de los nacimientos en Colombia desde el año 2020-2024 por departamentos*

TASA BRUTA DE NATALIDAD POR DEPARTAMENTO.	2020	2021	2022	2023	2024
ANTIOQUÍA	71.783	69.808	66.898	59.311	43.659
ATLÁNTICO	40.007	40.237	37.331	32.872	21.491
BOGOTÁ	79.322	79.820	78.406	74.286	47.402
BOLÍVAR	33.416	33.956	31.709	28.222	20.336
BOYACÁ	13.396	12.683	12.390	11.597	8.594
CALDAS	7.936	7.693	7.545	6.666	4.986
CAQUETÁ	6.280	6.741	5.937	5.225	4.013
CAUCA	17.779	15.439	13.416	11.414	10.544
CESAR	23.157	23.843	22.065	18.975	12.404
CÓRDOBA	24.767	26.168	24.509	21.444	14.611
CUNDINAMARCA	34.859	20.139	18.711	16.982	22.681
CHOCÓ	8.604	8.355	5.776	5.800	4.808
HUILA	16.811	17.923	16.807	15.688	10.980
LA GUAJIRA	23.562	26.355	23.603	22.166	14.390
MAGDALENA	24.042	25.017	22.473	19.443	13.140
META	15.350	15.536	14.563	13.160	9.681
NARIÑO	16.360	16.301	14.268	13.119	9.572
NORTE DE SANTANDER	22.072	24.950	23.059	20.112	13.215
QUINDÍO	5.432	5.429	5.054	4.452	3.117
RISARALDA	10.039	10.711	9.685	8.885	6.354
SANTANDER	26.216	26.753	25.127	22.404	15.563
SUCRE	14.094	16.668	15.317	13.531	7.974
TOLIMA	15.984	14.944	13.935	12.419	9.275
VALLE DEL CAUCA	46.752	46.720	42.768	38.397	27.784
ARAUCA	4.145	5.960	4.744	3.936	2.421
CASANARE	6.128	6.607	5.889	5.227	3.903
PUTUMAYO	4.623	4.598	4.370	3.798	2.931
SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	759	645	649	567	485
AMAZONAS	1.133	1.168	1.117	938	617
GUAINÍA	1.051	1.461	1.371	1.059	575
GUAVIARE	1.270	1.430	1.279	1.154	835
VAUPÉS	672	852	835	688	418
VICHADA	1.801	2.004	2.019	1.612	1.034

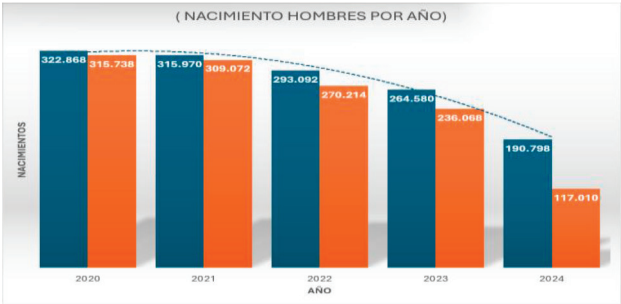
La tabla refleja la tasa de natalidad de cada año en cada departamento del país, para observar de manera más concreta y clara la disminución progresiva de la tasa de natalidad. Si bien es notoria la caída de la tasa de natalidad en los departamentos del país a lo largo de los últimos años, es de destacar que los departamentos como Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca y la ciudad de Bogotá, pese a que el año 2024 registra las cifras más bajas, estos departamentos continúan presentando, en comparación con los demás, los valores más altos.

3. DISTRIBUCIÓN DE NACIMIENTOS SEGÚN EL SEXO DESDE EL AÑO 2020 HASTA EL AÑO 2024

a. HOMBRES:

En la siguiente gráfica se observa que en el año 2020 nacieron 322.868 hombres, mientras que en el año 2021 se registraron 315,970 nacimientos, evidenciando una reducción de 6.898 hombres. Asimismo, en el año 2022 nacieron 293.092 hombres, disminuyendo en un valor de 22.87 en comparación con el año 2021. Para el año 2023 nacieron 264.580 hombres y la reducción es de 28.512 en comparación con el año 2022. Por último, en el año 2024 nacieron 190.798 hombres teniendo una reducción de 73.788 en comparación con el 2023.

Figura 7. *Número de nacimientos de hombres por año en Colombia (2020-2024)*



El gráfico muestra una disminución progresiva en los nacimientos masculinos durante el quinquenio, pasando de más de 320.000 en 2020 a menos de 200.000 en 2024, lo cual evidencia una tendencia demográfica descendente sostenida.

Tabla 7. Número de nacimientos de hombres por año en Colombia desde el año 2020-2024

Año	N° de nacimientos de hombres	Reducción en comparación con el año anterior
2020	322.868	7.130
2021	315.970	6.898
2022	293.092	22.878
2023	264.580	28.512
2024	190.798	73.788

En la tabla se observa desde el año 2020 una progresiva disminución, sin embargo, en el 2024 se evidencia una alarmante cifra con 190.798 nacimientos de hombres en Colombia.

b. MUJERES:

Se analiza los siguientes datos: Teniendo en cuenta que el año 2024 fue en el que menos mujeres nacieron, Con cifras de 180.961 nacimientos en comparación con el año 2020 en donde esta cifra fue la más alta con 306.476 nacimientos, reflejando una reducción de 125.515 nacimientos de mujeres.

Figura 8. Tendencia a la baja en el número de nacimientos de mujeres entre 2020 y 2024.



Tabla 8. Número de nacimientos en Colombia de mujeres desde el año 2020-2024.

Año	N° de nacimientos de mujeres	Reducción en comparación con el año anterior
2020	306.476	6.129
2021	300.891	5.585

Año	Nº de nacimientos de mujeres	Reducción en comparación con el año anterior
2022	280.488	20.403
2023	250.932	29.556
2024	180.961	69.971

Se evidencia una disminución en los nacimientos de mujeres progresivamente. Ya que en el año 2020 nacieron 306.476 mujeres y en el año 2024 nacieron 180.961 mujeres. Sin embargo, analizando ambas tablas, se observa que desde el año 2020 hasta el 2024, han nacido más hombres que mujeres en Colombia, no obstante continúa el descenso en nacimientos a nivel general.

4. VARIACIÓN DE NACIMIENTOS EN COLOMBIA SEGÚN SU ETNIA O RAZA

De igual manera, se puede afirmar que existe una diferencia significativa en el número de nacimientos según la pertenencia a una etnia o grupo racial específico en Colombia, como puede evidenciarse en la siguiente gráfica⁵.

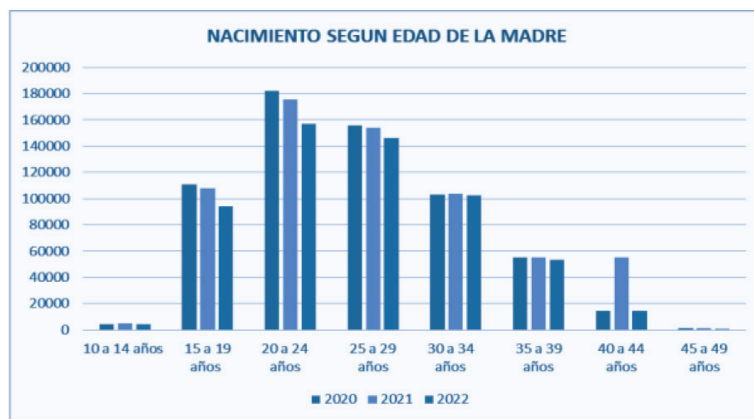
Figura 9. Distribución porcentual de nacimientos según pertenencia étnico-racial entre 2020 y 2023, con predominancia de nacimientos sin afiliación étnico-racial reportada



En el gráfico se evidencia que los nacimientos van disminuyendo o subiendo según la edad de la madre.

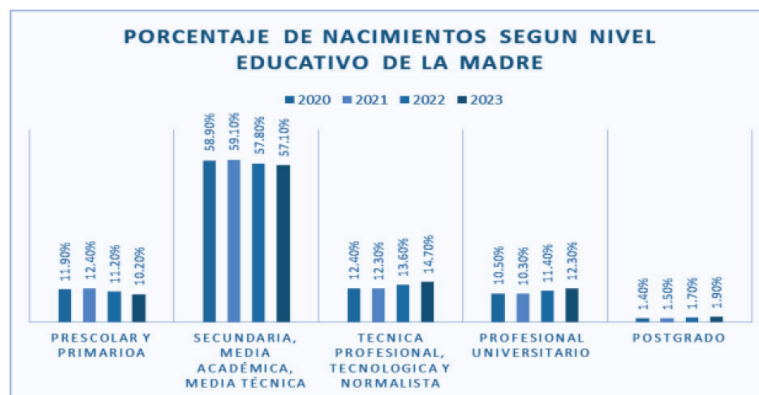
5 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Estadísticas Vitales - Nacimientos por pertenencia étnica o racial* (2023)

Figura 10. Distribución de nacimientos según el grupo de edad de las madres entre 2020 y 2022, con mayor concentración en mujeres de 20 a 24 años



Se observa que la tasa de natalidad también depende de la educación que tienen las mujeres cuando deciden ser madres, por lo tanto, va a disminuir a medida que su educación va aumentando.

Figura 11. La mayoría de los nacimientos entre 2020 y 2023 corresponden a madres con nivel educativo secundario, seguido por formación técnica y profesional universitaria



Se demuestra que la tasa de natalidad y las fluctuaciones que tengan dependen de múltiples factores, tomando las tres últimas, como ejemplo, se observa que no solo es la edad de la madre, que no solo es la edad de la madre, también influye la educación que tenga, el lugar en donde nace, si pertenece o no a una etnia o raza en específico, además de ello, también se complementan, sí como los datos de la edad de la madre y la educación que tengan, porque si bien se

observa que las madres entre los 35-39 y 40-45 años guardan relación con los datos de educación en nivel de posgrado, en ambos casos el porcentaje es muy bajo. Esta relación se explica porque, por lo general, es en estas edades cuando las mujeres desarrollan estudios de posgrado.

Estas cifras se ven influenciadas por diferentes factores, entre ellos la desmotivación y la constante preocupación de los jóvenes frente a las perspectivas laborales y los bajos salarios. ⁶En Colombia no existen garantías suficientes para acceder a un empleo favorable; la tasa de desempleo es elevada y la informalidad laboral persiste. Aunque el gobierno intenta generar más oportunidades laborales, el proceso es complejo y lento, y aun cuando se logren avances, no existe certeza de que los salarios correspondan al valor real del trabajo desempeñado. Muchas personas con estudios profesionales no perciben remuneraciones acordes a su formación, o incluso no logran ejercer en el campo en el que se especializaron, lo que reduce sus expectativas económicas.

En consecuencia, muchos jóvenes posponen o descartan la idea de formar una familia, pues consideran los retos económicos que esto implica: vivienda, alimentación, vestuario, y demás recursos necesarios para una vida digna. Así, las nuevas generaciones reflexionan más sobre la decisión de tener hijos, conscientes de las dificultades que podrían enfrentar. De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo advierte que, aunque en algunos países se han reducido las tasas de desempleo juvenil, las brechas salariales, la informalidad y la automatización podrían agravar los retos que enfrentarán las generaciones futuras para acceder a empleos dignos y con mayor remuneración.⁷

Estas causales tienen relación con las formas de crianza en sus familias y el ámbito social en el que han tenido que vivir; no se podría decir que es igual la crianza, la educación y desarrollo económico y social de una persona de ciudad a una de campo. Realizando una comparación, se puede evidenciar que las personas que han vivido en la ciudad son propensas a ser más independientes, esto puede ser debido a que no comparten tiempo de calidad con sus padres, ya que están desarrollando actividades laborales, como bien sabemos que el movimiento y desarrollo social y laboral en una ciudad es más activo, se tienen horarios extensos de trabajo, desplazarse de un lugar a otro requiere de mucho tiempo, debido a la alta concentración de personas que viven y transitan en la

6 Universidad Nacional de Costa Rica, *El impacto en la economía de la baja en la natalidad*, UNA Comunica (2024)

7 International Labour Organization, *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures* (2024)

misma zona, de igual forma estas personas piensan en buscar oportunidades de cambio, no temen a las transformaciones y desean salir del país para experimentar nuevas posibilidades, piensan en superarse buscando formas de estudiar, al considerar que esto les brindará mayores oportunidades de vida.

Por otro lado, las personas que viven en zonas rurales, comúnmente denominadas “el campo”, suelen mantener una cultura orientada a la conformación de familias extensas. En estas zonas es frecuente que las personas permanezcan en sus fincas y se dediquen a actividades agrícolas, lo que influye en que sus hijos mantengan, en cierta medida, la idea de conformar una familia, aunque la disminución de la natalidad continúa siendo evidente. La diferencia principal entre las zonas urbanas y rurales radica en que, mientras en las urbanas se tiende a no tener hijos, en las rurales la reducción del número de hijos se presenta de manera parcial.⁸

B) RELACIÓN DE LA TASA DE NATALIDAD EN EL SISTEMA PENSIONAL (RPM)

Para entender cómo funciona el sistema pensional conforme la ley 100 en el régimen de prima media y en el pilar contributivo de la nueva ley de reforma pensional, es necesario conocer la estructura y funcionamiento del sistema de reparto simple. Según el Ministerio de Trabajo, este sistema consiste en un modelo de financiación de pensiones en el que los aportes realizados por los trabajadores se utilizan para pagar las pensiones de los actuales pensionados. Este sistema se basa en la solidaridad intergeneracional, es decir, en que las generaciones activas financian las prestaciones de las generaciones retiradas.

En Colombia, este sistema está representado por Colpensiones, entidad pública que administra el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM). A diferencia de los fondos privados, en el régimen de reparto simple no se acumula un ahorro personal, sino que se garantiza una pensión basada en el tiempo de cotización y el salario promedio del afiliado.⁹

Es importante señalar que actualmente se tiene dos normas en vigencia sobre el régimen pensional en Colombia. Por un lado, la Ley 100, que contempla sus dos regímenes de pensiones (RAIS y RPM) y, por otro lado, la actual reforma

8 J. L. F. Zorro Melo, *Juventud rural y migración del campo a la ciudad en Colombia: Una aproximación desde el análisis narrativo de políticas públicas* 38 (2021).

9 Ministerio del Trabajo de Colombia, *Régimen de Prima Media con Prestación Definida* (2022).

pensional con sus respectivos pilares del sistema pensional. El Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) es uno de los dos regímenes del Sistema General de Pensiones en Colombia, creado con la Ley 100 de 1993 con el fin de garantizar una pensión digna a los trabajadores afiliados. Este constituye el mecanismo mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios pueden acceder a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivientes o, en su defecto, a una indemnización sustitutiva¹⁰.

Es la modalidad clásica para la financiación de las pensiones en Colombia y se basa en la técnica del contrato de seguro, donde los aportes de los afiliados y los empleadores, constituyen un fondo común de naturaleza pública y el monto de la pensión es preestablecido, se calcula considerando la edad del pensionado, el tiempo de cotización y el promedio de los salarios cotizados durante su vida laboral, así como las semanas mínimas de cotización que son 1.300 y requiriendo que el afiliado alcance una edad de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.

El aporte mensual que realizan todos los trabajadores afiliados es de mínimo el 16% de su salario. En el RPM, el 13% de ese dinero va al fondo común, el 1% se utiliza para gastos de administración y el restante 2% se utiliza para seguros previsionales que cubran los riesgos de invalidez y muerte, este régimen es administrado por Colpensiones.

El sistema pensional en Colombia enfrenta diversos retos relacionados con factores como el envejecimiento de la población, la sostenibilidad de los fondos de pensiones y la equidad social; es importante destacar que la tasa de natalidad influye en los retos por los cuales está pasando el sistema pensional. Es de precisar que la tasa de natalidad corresponde al número de nacimientos vivos por cada 1.000 habitantes durante un año determinado; este indicador tiene un impacto significativo sobre la estructura demográfica del país¹¹. En Colombia, la disminución de la tasa de natalidad en los últimos años desarrolla desafíos importantes para el sistema pensional, en razón a la relación que hay entre el número de trabajadores que aportan al sistema pensional y el número de personas que requieren su pensión.

Uno de los principales problemas que enfrenta actualmente el sistema pensional es la insuficiencia de contribuyentes activos en comparación con la creciente

10 Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), *Régimen de Prima Media con Prestación Definida* (2021)

11 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Tasa de natalidad en Colombia* (2024)

población de pensionados. A medida que la población envejece, aumenta el número de personas que reciben pensión, mientras que el número de trabajadores que aportan al sistema no crece en la misma proporción. Esta situación genera un desbalance que puede producir un déficit en el sostenimiento financiero del sistema pensional y representar riesgos para su estabilidad a largo plazo.¹² En Colombia, la tasa de natalidad ha disminuido en los últimos años debido a factores anteriormente mencionados como el acceso a métodos anticonceptivos, cambios en los patrones de familia, el aumento de la educación y participación de la mujer en ámbitos como el laboral y la emigración. La disminución de la natalidad tiene un gran impacto en la estructura poblacional del país, ya que se observa un envejecimiento progresivo de la población y pocos nacimientos que contribuyan al ciclo.

Es importante entender que implica el descenso de la tasa de natalidad, es decir, que habrá menos trabajadores jóvenes para sostener a una población de adultos ya pensionados, generando una presión sobre el sistema pensional público, ya que hay pocas personas cotizando a los fondos de pensiones y muchas que requieren sus pensiones, generando así un desequilibrio financiero.

A medida que haya un descenso en el número de nacimientos, implica que habrá menos niños y jóvenes de los cuales depende el sostenimiento y financiación con el que cuenta el sistema pensional, por tanto, no habrá personas trabajadoras que contribuyan al sistema y quienes ya están en el tiempo de recibir su pensión, no la podrán obtener como se espera porque no habrá presupuesto. Es por esto, la gravedad que implica la disminución de la tasa de natalidad y la relación directa que tiene con el sistema pensional, así que no solo el gobierno colombiano, sino también los demás países deberán reajustar y proponer nuevos sistemas que estén preparados para estas situaciones críticas y tomar medidas para que no se vean afectados los ciudadanos.

Tabla 10. *Número de nacimientos en el año 2023 y 2024 de enero a octubre en Colombia.*

Año	Diez primeros meses (enero - octubre)
2024	371.777
2023	515.549

12 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Indicadores demográficos y envejecimiento poblacional en Colombia* (2024).

Ahora bien, tratándose del año 2024, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), entre enero y octubre del mismo año se registraron 371.777 nacimientos en Colombia, lo que representa una disminución de 143.672 nacimientos en comparación con el mismo periodo del año 2023, cuando se reportaron 515.549 nacimientos.¹³ Como se mencionaba anteriormente, el sistema pensional colombiano en el régimen de prima media, se basa en un esquema de contribución en el que los trabajadores financian las pensiones de aquellas personas que están jubiladas, este esquema de contribución está estrictamente relacionado con la tasa de natalidad, ya que, al registrar una disminución de la tasa de natalidad, la población económicamente activa disminuye, reduciendo el número de cotizantes y generando un riesgo para la sostenibilidad financiera del sistema. Esta situación podría generar un déficit en los fondos destinados al pago de pensiones, lo que eventualmente obligaría al gobierno a destinar mayores recursos fiscales para cubrir estas obligaciones o a implementar reformas al sistema pensional con el fin de adaptarlo a la nueva realidad demográfica¹⁴.

Aparte del problema de la financiación debido a la disminución de la tasa de natalidad, se evidencia también, por otro lado el aumento en la carga para los jóvenes, ya que, con menos nacimientos, los trabajadores enfrentan una carga pesada porque deben sostener a una creciente población de pensionados. Esta situación puede generar problemas sociales y económicos, ya que los jóvenes deben asumir mayores responsabilidades financieras sin contar con un número suficiente de personas para distribuir dicha carga. Esto puede llevarlos a tomar decisiones como migrar a otros países en busca de mejores oportunidades laborales y de mayores garantías pensionales. Por otro lado, la desigualdad social también puede verse agravada por el descenso de la tasa de natalidad, debido a que la disminución de contribuyentes puede hacer más evidentes las desigualdades económicas y sociales.¹⁵

C) EFECTOS QUE TIENE LA NUEVA REFORMA PENSIONAL SOBRE LA TASA DE NATALIDAD

La nueva reforma pensional presenta diversos efectos que se han evidenciado progresivamente. En este sentido, Marc Hofstetter, profesor de economía de la

13 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Estadísticas Vitales - Nacimientos en Colombia* (2024).

14 Politécnico Grancolombiano, *Impacto de la disminución de la natalidad en el sistema pensional en Colombia* (2025)

15 BBVA Research, *Impacto del envejecimiento poblacional y la baja natalidad en la economía* (2024)

Universidad de los Andes, advierte que uno de los principales inconvenientes de esta reforma será su alto costo. Según el autor, la financiación requerida para el pilar solidario y el pilar semicontributivo —mediante los subsidios otorgados por el Estado a través del Presupuesto General de la Nación— podría ascender aproximadamente a 5 billones de pesos¹⁶. Esta financiación sólo será sostenible hasta los ahorros que se tengan disponibles, en el momento que ya no se pueda seguir con esta financiación, de inmediato se tendrá que hacer una nueva reforma a corto plazo, lo cual empezaría primero a hacer menos creíble las acciones y fines de la reforma; segundo lugar, las entidades y personas tendrán que tomar decisiones rápidamente para acoplarse a las nuevas disposiciones y que puedan funcionar de la mejor manera, lo cual lógicamente alteraría la normalidad.

En este sentido, Marc Hofstetter (2024) señala que la reforma pensional puede considerarse, en cierta medida, un desperdicio, debido a que no abordó aspectos fundamentales para la sostenibilidad futura del sistema. Entre estos se encuentra la posibilidad de aumentar la edad de jubilación, medida que podría resultar necesaria considerando el incremento en la esperanza de vida de la población. Asimismo, la reforma establece una reducción en las semanas de cotización requeridas para las mujeres, pasando de 1300 a 1000 semanas. Adicionalmente, dispone que por cada hijo vivo —hasta un máximo de tres— se reconozcan 50 semanas adicionales, lo que podría implicar una reducción de hasta 150 semanas en el requisito de cotización. Esta disminución en el número de cotizantes podría traducirse en una reducción de los recursos disponibles, poniendo en riesgo la sostenibilidad financiera del sistema pensional.¹⁷ No obstante, esta política introducida por la reforma pensional puede interpretarse como un incentivo dirigido a las mujeres y madres. Este beneficio adicional busca nivelar las condiciones para las mujeres, quienes históricamente se han enfrentado a desventajas en el ámbito laboral y en el acceso a la seguridad social. En este sentido, la reducción de 300 semanas en el requisito de cotización pretende facilitar el acceso a la pensión para las mujeres. Asimismo, la reducción adicional de 50 semanas por cada hijo —hasta un máximo de tres— tiene como finalidad reconocer el tiempo que muchas mujeres dedican a la crianza de sus hijos, labor que resulta esencial para la sociedad pero que tradicionalmente no ha sido valorada en términos económicos.

16 Marc Hofstetter, análisis sobre el costo fiscal de la reforma pensional en Colombia, Universidad de los Andes (2024).

17 Marc Hofstetter, análisis sobre la sostenibilidad de la reforma pensional en Colombia, Universidad de los Andes (2024).

De igual manera, este beneficio puede constituir un incentivo para que las mujeres consideren la posibilidad de tener hijos y conformar una familia, lo que, en cierta medida, podría contribuir gradualmente al financiamiento del sistema pensional, el cual se sustenta en los aportes realizados por los trabajadores activos dentro de un modelo de reparto simple¹⁸. Otro efecto importante que produce la disminución de la tasa de natalidad y que afecta al sistema pensional es que para el año 2050 habrá una reducción de un 37% a un 15% en los recursos obtenidos para el financiamiento de las pensiones, ya que, como se mencionó anteriormente, anteriormente la base económica del sistema pensional son los trabajadores, por lo cual si no hay personas que nazcan para llegar a la vida laboral y que hagan sus aportes al sistema pensional, por ende no existirá recursos suficientes para el otorgamiento de pensiones, es una simple operación matemática: menos aportes, menos dinero, menos pensiones, menos dinero, menos pensiones, lo que conduciría a una falla del sistema pensional.

Asimismo, otro efecto relevante de la reforma pensional es el posible déficit fiscal que podrían enfrentar las administradoras de fondos de ahorro individual a partir del año 2025. Se estima que podría presentarse una caída aproximada de 25 billones de pesos en las cotizaciones, lo que representaría un riesgo significativo para la sostenibilidad del sistema. En consecuencia, podría generarse una situación en la que exista un alto número de solicitudes de pensión frente a una disponibilidad limitada de recursos para atender dichas obligaciones.¹⁹ La disminución de la tasa de natalidad y La reforma pensional también puede generar efectos macroeconómicos negativos para el país. En primer lugar, podría reducir el ahorro interno, debido a que el fondo de ahorro del pilar contributivo no lograría compensar el ahorro que anteriormente se realizaba en las cuentas individuales, lo que podría poner en riesgo el equilibrio de las cuentas externas al requerirse acudir a ellas para financiar el sistema.

En segundo lugar, la reforma incrementaría el pasivo y el déficit pensional, puesto que el pasivo pensional pasaría aproximadamente del 110% del Producto Interno Bruto (PIB) a cerca del 249% del PIB. En tercer lugar, se generaría un impacto en el mercado de capitales, ya que se pasaría de registrar ingresos por 5,9 billones de pesos en 2024 a egresos cercanos a 15,9 billones de pesos en 2025, particularmente en los fondos de ahorro individual.

Finalmente, se sostiene que la reforma no mejora de manera significativa la capacidad del sistema para otorgar pensiones dentro del pilar contributivo, ya

18 Escobar, análisis sobre incentivos de género en la reforma pensional en Colombia (2025)

19 Rico, análisis sobre el impacto fiscal de la reforma pensional en Colombia (2024).

que eleva el requisito de semanas de cotización a 1.300 para todos los afiliados, cuando anteriormente quienes se encontraban en el régimen de ahorro individual debían cumplir con un mínimo de 1.150 semanas.²⁰

Entre los efectos positivos de la reforma, se resalta el enfoque de solidaridad, ya que con el pilar solidario beneficia a más personas con un subsidio que es más alto que el que tienen de Colombia mayor, al igual que este plan está financiado con los aportes de los afiliados y pensionados más altos, otro efecto positivo es que esta reforma corrige en una parte el problema que se ha tenido sobre la cobertura del sistema, ya que actualmente, de cada cierta cantidad de adultos en edad de pensionarse, solo uno recibe pensión, igual panorama sucede con las personas que reciben la transferencia del programa Colombia Mayor; además, el pilar solidario amplía el alcance que tienen los subsidios y el pilar semi-contributivo acogerá el programa BEPS con el fin que a futuro este programa desaparezca y este pilar reúna a las personas que están allí y lo asuma a través de la renta vitalicia, y con ello cambiar la situación de recibir un beneficio periódico. En tercer lugar, se corrige en parte la ineficiencia del gasto público en pensiones, puesto que en este momento, del Presupuesto General de la Nación solo se destina el 3.5% del PIB para gastos de pensiones, de los cuales dos terceras partes se asignan a regímenes especiales y la tercera parte a Colpensiones, la reforma cambiaría esta distribución, ya que los subsidios de los afiliados a Colpensiones que ya están pensionados serían acortados a 2.3 salarios mínimos, o sea que ya no se subsidiaría pensiones superiores a este límite en el régimen de prima media. En cuarto lugar, se corrige parcialmente una situación de inequidad que se presenta en el sistema pensional. En efecto, bajo el esquema establecido en la Ley 100 de 1993, dos afiliados con la misma historia de cotizaciones pueden obtener resultados distintos, tales como el reconocimiento de una pensión, la devolución de saldos o el pago de una indemnización sustitutiva.

No obstante, con la reforma pensional, especialmente en lo relacionado con el pilar contributivo, se introducen dos componentes: el Componente de Prima Media y el Componente del Fondo de Ahorro del Pilar Contributivo. Estos componentes no compiten entre sí; por el contrario, se complementan. De esta manera, las personas afiliadas a este pilar cuentan con dos mecanismos articulados que contribuyen a garantizar el acceso a una pensión.

Como quinto efecto positivo, se destaca la creación del Fondo de Ahorro del Pilar Contributivo, el cual permitiría generar un ahorro equivalente al 0,57% del

20 Rico, análisis sobre los efectos macroeconómicos de la reforma pensional en Colombia (2024).

PIB a partir de 2025, y que para el año 2050 podría superar el 0,92% del PIB, fortaleciendo la sostenibilidad financiera del sistema pensional²¹.

D) ESTRATEGIA PARA ATACAR LA PROBLEMÁTICA DE COTIZACIONES:

El sistema pensional en Colombia enfrenta una grave crisis de financiamiento debido a factores estructurales como la baja cobertura, la informalidad laboral, el envejecimiento de la población y el déficit fiscal que generan los regímenes de prima media. Actualmente, el país cuenta con un modelo mixto:

- 1. Colpensiones** (Régimen de Prima Media - RPM): financiado con los aportes de los trabajadores activos y subsidios del Estado.
- 2. Fondos Privados** (Régimen de Ahorro Individual - RAIS): basado en cuentas individuales donde cada trabajador ahorra para su propia pensión.

El principal problema radica en que Colpensiones opera con un esquema de reparto simple. Sin embargo, la relación entre cotizantes y pensionados ha disminuido drásticamente, generando un déficit creciente que el Gobierno debe cubrir con recursos públicos.²²

Entre los principales desafíos del financiamiento pensional en Colombia se encuentra la baja cobertura, ya que menos del 30% de los adultos mayores logra pensionarse, mientras que la mayoría depende de subsidios como Colombia Mayor. A esto se suma la alta informalidad, con más del 60% de los trabajadores sin cotizar de forma regular, lo que debilita los ingresos del sistema. Además, la sostenibilidad fiscal es un reto, pues el Régimen de Prima Media (RPM) requiere más de 50 billones de pesos anuales en subsidios, generando una presión significativa sobre las finanzas públicas. Por último, existe una desigualdad en la distribución de los subsidios, ya que la mayor parte de estos benefician a pensionados de ingresos medios y altos, mientras que los trabajadores de menores ingresos enfrentan mayores dificultades para alcanzar una pensión²³.

21 López, Romero & Mojica, *Impacto fiscal y sostenibilidad de la reforma pensional en Colombia* (2023).

22 Juan Camilo Becerra Elejalde, *Análisis del sistema pensional colombiano* (2024).

23 Leonardo Villar Gómez, David Forero & Andrés Ramírez, *Subsidios y distribución del ingreso en el sistema pensional colombiano*, Fedesarrollo, 15-39 (2016).

La falta de cotizaciones suficientes y el alto costo fiscal del sistema han llevado al Gobierno a proponer reformas pensionales que buscan mejorar el financiamiento, aumentar la cobertura y garantizar la sostenibilidad del modelo. Sin embargo, cualquier cambio implica un debate complejo entre eficiencia económica, equidad social y viabilidad política. Algunas de las opciones de viabilidad de mejora del sistema pensional, se basa en lo siguiente:

1. Ampliar la cobertura del sistema pensional:

Para mejorar el sistema pensional en Colombia, es fundamental incentivar la formalización laboral mediante beneficios fiscales para los empleadores que registren a sus trabajadores en el sistema de seguridad social. Asimismo, se requieren reformas estructurales, como el aumento gradual de la edad de jubilación para ajustarla al incremento en la esperanza de vida, con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema.²⁴

También es necesario revisar los subsidios con el objetivo de reducir la inequidad y eliminar aquellos desproporcionados que benefician a las personas de mayores ingresos. En paralelo, la educación y la concientización juegan un papel clave, por lo que se deben promover campañas informativas que resalten la importancia de cotizar desde edades tempranas y los beneficios a largo plazo. Además, es esencial ofrecer programas de asesoramiento financiero para que los ciudadanos puedan planificar mejor su retiro. Finalmente, la colaboración internacional puede aportar experiencias y modelos exitosos que contribuyan a fortalecer el sistema pensional del país.²⁵

2. Convenios bilaterales:

Los convenios bilaterales en materia de seguridad social son fundamentales para facilitar la transferencia de semanas cotizadas entre países donde residen colombianos, como Estados Unidos, Canadá y España. En este contexto, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS) es un acuerdo internacional diseñado para proteger los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes en los países iberoamericanos que lo han ratificado. Su objetivo principal es permitir la totalización de los períodos de cotización, lo que significa que un trabajador que haya cotizado en varios países firmantes puede sumar esos tiempos para cumplir con los requisitos de acceso a la pensión.

24 Juan Camilo Escobar, *Reforma pensional y sostenibilidad del sistema en Colombia* (2025).

25 Ministerio del Trabajo de Colombia, *¿Qué es el Programa de Subsidio de Aporte en Pensión (PSAP)?* (s.f.), disponible en el portal oficial del Ministerio del Trabajo.

El CMISS garantiza la igualdad de trato para los ciudadanos de cualquier país adherido, otorgándoles los mismos derechos y obligaciones en seguridad social que los nacionales del país donde han cotizado. Asimismo, conserva los derechos adquiridos, permitiendo que una persona mantenga sus beneficios de seguridad social, aunque se traslade a otro país. Otro aspecto relevante es la exportación de prestaciones, lo que significa que las pensiones pueden ser pagadas a los beneficiarios incluso si residen en otro país firmante del convenio.

Actualmente, los países que han ratificado y aplican el CMISS incluyen a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay. Gracias a este convenio, los trabajadores colombianos que han cotizado en alguno de estos países pueden sumar sus semanas trabajadas para acceder a una pensión y recibirla sin importar en qué país residan al momento de jubilarse.

Sin embargo, el convenio tiene ciertas limitaciones, como la exclusión de países clave como Estados Unidos y Canadá, donde residen numerosos colombianos. Además, cada nación aplica su propia normativa para calcular el monto de la pensión, y el acuerdo solo cubre pensiones, sin incluir otros beneficios como salud o riesgos laborales. A pesar de estas restricciones, el CMISS representa una herramienta clave para la seguridad social de los trabajadores migrantes en Iberoamérica, asegurando el reconocimiento de sus aportes y permitiéndoles acceder a beneficios sin importar su lugar de residencia en el momento del retiro.²⁶

3. Innovación tecnológica:

Uso de big data: Analizar datos para identificar patrones y proponer políticas más efectivas.

Los sistemas de pensiones son un reflejo de las condiciones económicas, demográficas y sociales de cada país. Aunque todos buscan garantizar ingresos para la población jubilada, la forma en que se financian y operan varía significativamente entre naciones. Comparar a Colombia con países como Italia, España, Francia y Estados Unidos permite identificar similitudes y diferencias en sus modelos, aportando lecciones valiosas para enfrentar retos comunes como el envejecimiento poblacional, la sostenibilidad financiera y la equidad en el acceso.

26 Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social* (s.f.).

Esta comparación resalta cómo las decisiones sobre tasas de cotización, modelos de financiamiento (reparto, mixto o privado) y políticas públicas pueden impactar la eficiencia y equidad de los sistemas pensionales²⁷.

4. Derecho Comparado:

Italia:

En Italia, el sistema pensional se basa en un modelo de reparto denominado “*pay-as-you-go*”, el cual las contribuciones de los trabajadores activos financian las pensiones de los jubilados actuales. Este sistema es administrado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS) y cubre pensiones de vejez, invalidez y supervivencia. Una de sus principales características es el uso de cuentas nocionales, donde las contribuciones de cada trabajador se registran en una cuenta virtual que refleja sus derechos pensionales, aunque no acumula dinero real. La edad mínima de jubilación es de 67 años, con opciones de retiro anticipado bajo ciertos requisitos. Además, Italia ha mantenido una de las tasas de reemplazo más altas dentro de la OCDE, asegurando que las pensiones representan un porcentaje significativo del último salario percibido.

En términos de financiamiento, el sistema italiano se sostiene mediante contribuciones obligatorias del 33% del salario bruto, divididas en un 23.81% a cargo del empleador y un 9.81% a cargo del trabajador. Sin embargo, el país enfrenta importantes desafíos financieros debido al envejecimiento poblacional y la baja natalidad, lo que ha generado presión sobre el sistema. Para contrarrestar este problema, Italia ha implementado incentivos económicos a la natalidad, como subsidios de 1.000 euros mensuales para familias con ingresos bajos, así como reformas estructurales en el sistema de pensiones, incluyendo la transición a un modelo de cuentas nocionales de aportación definida. A pesar de estos esfuerzos, el impacto de las medidas ha sido limitado, ya que la tasa de fecundidad sigue siendo baja y las proyecciones demográficas no muestran una recuperación suficiente para garantizar la estabilidad del sistema²⁸.

España:

Por su parte, España también adopta un modelo de reparto, gestionado por la Seguridad Social bajo principios de solidaridad intergeneracional y propor-

27 Nextwork360 Latam, *Análisis comparado de sistemas pensionales en América Latina* (2024).

28 Embajada de Italia en Bogotá, *Pensiones y seguridad social* (s.f.).

cionalidad contributiva. Sus características principales incluyen un sistema de caja única, donde las cotizaciones de los trabajadores activos financian las pensiones actuales, y un nivel no contributivo que garantiza un ingreso básico para quienes no han cotizado lo suficiente. La financiación proviene de cotizaciones sociales equivalentes al 28.3% del salario bruto, aportadas tanto por empleadores como empleados.

Sin embargo, España enfrenta desafíos similares a los de Italia, con un envejecimiento poblacional acelerado y una tasa de natalidad en descenso. Para hacer frente a esta situación, se han implementado reformas como el aumento gradual de la edad de jubilación hasta los 67 años y la ampliación del período de cálculo de la pensión a los últimos 25 años cotizados. Además, se han desarrollado estrategias de apoyo a la natalidad a nivel regional, como la *Estrategia de Protección a la Maternidad y Paternidad y de Fomento de la Natalidad y la Conciliación* en la Comunidad de Madrid, que incluye medidas para facilitar la conciliación laboral y familiar.²⁹

Francia:

En el caso de Francia, el sistema pensional se basa igualmente en un modelo de reparto, complementado con planes profesionales obligatorios y opciones privadas voluntarias. Se estructura en tres pilares: un pilar público obligatorio que proporciona un nivel mínimo de pensión, un pilar profesional obligatorio que ofrece beneficios adicionales según la profesión, y un pilar privado voluntario para el ahorro individual. La edad mínima de jubilación es de 62 años, con una transición gradual a los 64 años debido a reformas recientes, mientras que para acceder a una pensión completa se requieren al menos 43 años de cotización.

El financiamiento del sistema francés se sustenta en cotizaciones obligatorias de empleadores y empleados, junto con subsidios gubernamentales para garantizar su sostenibilidad. Sin embargo, el envejecimiento poblacional y las tensiones sociales generadas por las reformas han representado un reto significativo. Para fomentar la natalidad y asegurar la sostenibilidad del sistema, Francia ha implementado políticas de apoyo a las familias, como subsidios económicos por hijo, bonificaciones fiscales y licencias de maternidad y paternidad extendidas.

29 Seguridad Social España, *Sistema de pensiones en España* (s.f.).

En términos de pensiones, Francia ha realizado ajustes en la edad de jubilación y ha introducido bonificaciones para mujeres con hijos, permitiéndoles recibir aumentos en su pensión o acceder a una jubilación anticipada. Adicionalmente, el país ha adoptado políticas migratorias para fortalecer su población activa y contrarrestar el descenso en la natalidad.³⁰

Estos modelos internacionales ofrecen valiosas lecciones para Colombia, especialmente en la búsqueda de estrategias que garanticen la sostenibilidad del sistema pensional a largo plazo, mejoren la equidad en los beneficios y fomenten la formalización del empleo.

Las políticas implementadas en Francia han logrado mantener una tasa de natalidad relativamente alta en comparación con otros países europeos, situándose en aproximadamente 1.8 hijos por mujer en 2023. Sin embargo, esta cifra sigue estando por debajo del nivel de reemplazo de 2.1 hijos por mujer, lo que evidencia la persistencia del desafío del envejecimiento poblacional. En respuesta, el gobierno ha impulsado reformas en el sistema de pensiones con el objetivo de garantizar su sostenibilidad a largo plazo.³¹

Estados Unidos:

En cuanto a Estados Unidos, su sistema pensional se basa en un modelo mixto que combina un programa público de seguridad social con planes privados y empresariales. Dentro de este esquema, el pilar público está representado por el programa de Seguridad Social conocido como *Old Age, Survivors, and Disability Insurance (OASDI)*, el cual se financia mediante un impuesto sobre la nómina que obliga a empleadores y empleados a contribuir con un 12.4% del salario bruto (6.2% cada uno). La edad para recibir beneficios completos es de 67 años, aunque se permite la jubilación anticipada desde los 62 años con una reducción proporcional en los beneficios. Los montos de pensión se calculan en función del promedio de los ingresos correspondientes a los 35 años de mayor remuneración durante la vida laboral del trabajador.

El pilar privado del sistema está compuesto por planes de pensiones empresariales, entre los que destacan los planes 401(k), que permiten a los trabajadores

30 Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale, *El sistema francés de seguridad social: Jubilación* (s.f.).

31 Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale, *El sistema francés de seguridad social: Jubilación* (s.f.).

ahorrar para su jubilación con beneficios fiscales, y los planes de beneficios definidos, aunque estos últimos son menos comunes en la actualidad. Por otro lado, el pilar individual incluye cuentas de retiro personal como las IRA (*Individual Retirement Accounts*), que brindan incentivos fiscales para fomentar el ahorro individual.

A pesar de estas estructuras, el sistema de pensiones en EE. UU. enfrenta varios desafíos. Entre ellos, el envejecimiento poblacional ha generado presión sobre el fondo fiduciario de la Seguridad Social, mientras que la sostenibilidad financiera del sistema se ha visto comprometida, con proyecciones que advierten sobre posibles déficits en las próximas décadas si no se adoptan reformas estructurales³².

En términos de políticas de apoyo a la natalidad, EE. UU. presenta diferencias significativas con respecto a países europeos como Francia. El país no cuenta con un sistema amplio de subsidios familiares, aunque existen algunos incentivos fiscales, como el Crédito Fiscal por Hijos (*Child Tax Credit, CTC*), que otorga hasta 2,000 dólares por hijo, y deducciones fiscales para gastos de cuidado infantil³³.

En el ámbito laboral, EE. UU. ofrece mayor flexibilidad en comparación con otros países, pero carece de una licencia de maternidad o paternidad pagada a nivel federal. Mientras que algunos estados y empresas sí ofrecen este beneficio, la falta de una política nacional obliga a muchas familias a depender de acuerdos individuales con sus empleadores. Por otro lado, el mercado laboral más flexible permite que algunos padres ajusten sus horarios de trabajo o adopten esquemas de trabajo remoto para equilibrar sus responsabilidades familiares.

En cuanto al sistema de pensiones y el envejecimiento poblacional, la Seguridad Social enfrenta riesgos financieros debido a la disminución de la proporción de trabajadores por jubilación. Para aliviar esta presión, se ha propuesto aumentar la edad de jubilación, que actualmente oscila entre los 66 y 67 años. A diferencia de Francia, donde el sistema pensional tiene un mayor componente estatal, en EE. UU. muchas personas dependen de ahorros privados, como los planes 401(k) e IRA, para garantizar su retiro³⁴.

32 University of Colorado Boulder, *Challenges Facing the U.S. Social Security System* (2024)

33 Mike Stobbe, *U.S. Child Tax Credit and Family Policy* (2025).

34 Social Security Administration, *Sistema de pensiones en Estados Unidos* (s.f.).

Tabla 11. Modelos, países, tasas de cotización y desafíos actuales en cuanto al sistema pensional

PAÍS	MODELO	TASA DE COTIZACIÓN	DESAFÍOS
ITALIA	Reparto	- 33%	Envejecimiento y baja natalidad
ESPAÑA	Reparto	- 28.3%	Alta tasa de reemplazo, sostenibilidad
FRANCIA	Reparto	- 27%	Controversia por reformas
ESTADOS UNIDOS	Mixto	- 12.4%	Déficits proyectados en Seguridad Social
COLOMBIA	Dual	- 16%	Baja cobertura y alta informalidad.

II. CONCLUSIONES

Se realizó un análisis sobre la disminución de la tasa de natalidad en Colombia entre 2020 y 2024, y su impacto en el Régimen de Prima Media (RPM) del sistema pensional. El estudio buscó entender cómo el envejecimiento de la población y la reducción de nacimientos afectan la sostenibilidad del sistema pensional actual. Se examinó la nueva reforma pensional y sus implicaciones, categorizando los efectos relacionados con la tasa de natalidad. Se recopilieron datos del DANE sobre el número de nacimientos y factores como el sexo, la etnicidad y la educación de las madres.

Los resultados mostraron una significativa disminución en la tasa de natalidad, siendo 2024 el año con el menor número de nacimientos en la última década especialmente en las grandes ciudades. Varios factores influyeron en esta tendencia, como la inestabilidad económica, el aumento educativo y cambios en las metas de vida de los jóvenes. Se concluyó que el RPM depende de la relación entre trabajadores activos y pensionados, y la baja natalidad agrava su sostenibilidad financiera. También se identificaron avances en equidad y acceso a pensiones para mujeres, aunque se mencionaron problemas como el aumento del déficit pensional y la necesidad de reformas estructurales a largo plazo.

REFERENCIAS

- Alvarado García, *Análisis del concepto de envejecimiento*, SciELO (June 3, 2014).
- SciELO, https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2014000200002 (accessed Apr. 1, 2024).
- Banco Mundial, Población de 65 años de edad y más, total - Italy, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.65UP.TO?locations=IT> (accessed Feb. 24, 2024).
- Colpensiones, ¿Qué es una pensión? Colpensiones, <https://www.colpensiones.gov.co/educacion/publicaciones/2850/que-es-una-pension/> (accessed Mar. 31, 2024).
- Concepto, Concepto de población - Qué es, características, absoluta y relativa (2014), Concepto.de, <https://concepto.de/poblacion/> (accessed Apr. 2, 2024).
- DANE, Colombia - Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV - 2018 (Feb. 23, 2023), Microdatos, <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/643> (accessed Apr. 1, 2024).
- DANE, Comunicado de prensa (Mar. 24, 2023), DANE, https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/cp_estadisticasvitalas_IVtrim_2022pr.pdf (accessed Mar. 11, 2024).
- DANE, Nacimientos 2019 (2020), <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/nacimientos-y-defunciones/nacimientos/nacimientos-2019>.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), ¿Qué es INE? ¿Qué es el DANE? ¿Qué es la Encuesta Integrada de Hogares - GEIH? ¿Qué es el proceso de certificación? DANE, <https://www.dane.gov.co/files/acerca/PF.pdf> (accessed Mar. 31, 2024).
- Editorial Etecé, Demografía (Nov. 20, 2023), Concepto.de, <https://concepto.de/demografia/> (accessed Mar. 31, 2024).
- El sistema francés de seguridad social: Jubilación, Cleiss, https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html (accessed Mar. 3, 2025).
- Enciclopedia Significados, Qué es una reforma (definición y significado) (2014), <https://www.significados.com/reforma/> (accessed Apr. 1, 2024).
- Expansión/Datos Macro, La natalidad se reduce en Italia, DatosMacro, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/italia>.
- Floyd, G., & BBC News, 6 países donde se reducirá drásticamente la población y uno donde crecerá (y qué consecuencias traerán estos cambios) (July 19, 2020), BBC, <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53454187> (accessed Feb. 24, 2024).
- Gobierno de España, Pensión de jubilación | Seguridad Social (n.d.), Prestaciones de la Seguridad Social, <https://prestaciones.seg-social.es/servicio/pension-jubilacion.html> (accessed Mar. 3, 2025).

- Grupo Banco Mundial, Tasa de fecundidad mujer - United States, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?locations=US>.
- Grupo Banco Mundial, Tasa de fecundidad, total (nacimientos por mujer)
- Ibáñez, C., La seguridad social en Colombia: qué es y cómo funciona (Dec. 18, 2023)
- Instituto Nacional de Estadística, Movimiento natural de la población España.
- Ivette, A., Tasa de natalidad - Qué es, definición y concepto (Sept. 14, 2019)
- José L., Julio R. & Jose M., Reforma pensional: impacto macroeconómico y en el mercado de capitales (Mar. 27, 2023).
- Juan, E., Las mujeres tendrán que trabajar menos semanas desde julio de 2025 para obtener una pensión: así funciona el beneficio (Feb. 10, 2025), Infobae, <https://www.infobae.com/colombia/2025/02/10/las-mujeres-tendran-que-trabajar-menos-semanas-desde-julio-de-2025-para-obtener-una-pension-asi-functiona-el-beneficio/>.
- Ministerio de Salud y Protección Social, Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez. (2024)
- Ministerio de Salud y Protección Social, Sistema General de Pensiones, <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx> (accessed Mar. 31, 2024).
- Miplanilla.com, ABC de cómo funciona la liquidación del cálculo actuarial en miplanilla.com (2024), <https://ayuda.miplanilla.com/hc/es-419/articles/16191898277268-ABC-de-c%C3%B3mo-functiona-la-liquidaci%C3%B3n-del-c%C3%A1lculo-actuarial-en-miplanilla-com> (accessed Apr. 1, 2024).
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, <https://oiss.org/convenio-multilateral/>.
- Organización Internacional del Trabajo, La seguridad social, ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Sistema de pensiones en Estados Unidos, Wikipedia, https://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_de_pensiones_en_Estados_Unidos
- Universidad de los Andes, La nueva reforma pensional se cargará a las futuras generaciones (June 26, 2024).
- Valentina, P., En 2023 nacieron menos bebés en Colombia: qué significa que la tasa de natalidad vaya en bajada (Dec. 23, 2023), Infobae,
- Vivireneuropa.eu, Cómo funciona la jubilación en Italia (Guía) (Aug. 13, 2024),

- Karen Juliana Escobar, *Reformas estructurales para la sostenibilidad del sistema pensional colombiano* (2025).