Análisis estadístico-actuarial de la información histórica del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares de Colombia

Mario Alejandro Tamayo Villamizar

Trabajo final de posgrado en modalidad de trabajo escrito como requisito parcial para optar al título de:

Magíster en Actuaría y Finanzas

Directora:

Alejandra Sánchez Vásquez

Profesora en dedicación exclusiva, departamento de Matemáticas

Universidad Nacional de Colombia

Este trabajo contó con el apoyo de la Contraloría General de la República (CGR), a través de la Dirección de Estudios Sectoriales de la Contraloría Delegada para el Sector Defensa y Seguridad

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias, Departamento de Matemáticas

2025

Índice general

Resumen **6**

1. Regímenes Exceptuados en Colombia **11**

1.1. Contexto histórico y normativo 11

1.1.1. Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) 12

1.1.2. Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) 13

1.1.3. Comparación entre los Regímenes 13

1.1.4. Reformas pensionales desde la Ley 100 de 1993 14

1.1.5. Regímenes Exceptuados y Especiales 16

1.1.6. Régimen Exceptuado de las Fuerzas Militares 17

1.1.7. Régimenes Especiales 18

1.1.8. Conexión y Diferencias entre los Regímenes Exceptuados y Especiales 19

1.2. CREMIL y DIVRI: Estructura y Sostenibilidad 21

1.2.1. Origen y Evolución de CREMIL y DIVRI 21

1.2.2. Diferenciación entre Pensión y Asignación de Retiro 21

1.2.3. Financiamiento de CREMIL y DIVRI 22

1.3. Tipos de Derechos Pensionales 23

1.3.1. Asignación de Retiro 23

1.3.2. Pensión de Invalidez 25

1.3.3. Pensión de Sobrevivientes 26

1.3.4. Sustitución Pensional 27

1.4. Causales de Retiro 28

1.5. Partidas Computables en las Fuerzas Militares 29

1.5.1. Partidas Computables para Oficiales y Suboficiales 29

1.5.2. Partidas Computables para Soldados e Infantes de Marina 33

1.5.3. Resumen de las partidas computables y no computables 35

1.6. Cálculo de Beneficios (Hoja de Servicio) 37

1.6.1. Datos Personales 39

1.6.2. Información de Retiro 40

1.6.3. Tiempo para Pensión y/o Asignación de Retiro 40

1.6.4. Cálculo de la Asignación de Retiro 42

2. Recepción y Procesamiento de la Información 43

2.1. Diccionario de Variables del Ministerio de Defensa 46

2.2. Diccionario de Variables de CREMIL 48

2.3. Creación de Nuevas Variables 48

2.3.1. Edad 49

2.3.2. Agrupación Grado 49

2.3.3. Descripción Novedad V2 49

2.3.4. Valor presente de la nómina 50

3. Estadística Descriptiva de las Fuerzas Militares 55

3.1. Distribución Demográfica de las Fuerzas Militares 55

3.1.1. Distribución por Género 64

3.1.2. Distribución por Edad 64

3.2. Análisis Financiero 75

3.2.1. Evolución del Valor Presente de la Nómina 76

3.2.2. Evolución del Valor Presente de la Nómina vs PIB 77

3.2.3. Costo Anual de un Militar en las Fuerza Militares 80

3.2.4. Evolución del Valor Presente de la Nómina por fuerza 81

3.2.5. Evolución del Valor Presente de la Nómina por grado 83

3.3. Partidas Computables en las Fuerzas Militares 87

3.3.1. Desglose de las Partidas Computables en las FFMM 89

3.3.2. Partidas Computables para Oficiales y Suboficiales 92

3.3.3. Análisis de las Partidas Computables para Soldados e Infantes de Marina 94

3.3.4. Análisis de las Partidas Computables entre Fuerzas 97

4. Estadística Descriptiva de las Pensiones en las Fuerzas Militares 104

4.1. Análisis Demográfico de los Beneficiarios en las Fuerzas Militares 105

4.1.1. Evolución de los Beneficiarios de Asignación de Retiro por Grado (2008-2023) 107

4.1.2. Evolución de los beneficiarios de pensión por invalidez por grado (2008-2023) 110

4.1.3. Distribución de los Pensionados en las Fuerzas Militares Sobrevivencia 113

4.1.4. Distribución de Edad en la Asignación de Retiro 116

4.1.5. Distribución del Valor Presente de la Nómina de Pensionados por Tipo de Pensión 121

4.1.6. Distribución del Valor Presente de la Nómina de Pensionados por Grado 124

5. Análisis de Sensibilidad **127**

5.1. Análisis de Sensibilidad 135

6. Conclusiones y Recomendaciones **142**

7. Anexos **145**

Referencias **155**

Resumen

Este trabajo de grado presenta un análisis estadístico-actuarial del régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares de Colombia, el cual funciona al margen del Sistema General de Pensiones y se financia exclusivamente con recursos del Estado. A través de una perspectiva normativa, demográfica y financiera, se examinan los principales componentes que definen este régimen: la asignación de retiro, la pensión de invalidez y la pensión de sobrevivientes. El estudio sistematiza la evolución jurídica desde la Constitución de 1991 hasta la normativa vigente, y analiza el rol de las entidades gestoras, como la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL). Con base en datos administrativos entre 2008 y 2023, se lleva a cabo un análisis descriptivo de la población activa y retirada, identificando tendencias en el número de beneficiarios y en el crecimiento de la nómina. Posteriormente, se realiza una proyección actuarial del pasivo pensional para cada tipo de prestación, bajo escenarios macroeconómicos diferenciados. Los resultados revelan que la asignación de retiro representa la mayor proporción del pasivo total, y que el régimen presenta desafíos relevantes en términos de sostenibilidad fiscal. Esta investigación busca aportar insumos técnicos y cuantitativos al debate sobre la viabilidad futura del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares de Colombia.

Palabras clave: Régimen exceptuado, Fuerzas Militares de Colombia, pensiones, sostenibilidad fiscal, pasivo pensional, Asignación de retiro, CREMIL, Análisis actuarial.

Abstract

Actuarial-Statistical Analysis of the Historical Data from the Exempt Pension System of Colombia's Armed Forces

This thesis presents an actuarial-statistical analysis of the exempt pension system of Colombia's Armed Forces, which operates outside the General Pension System and is funded exclusively by state resources. From normative, demographic, and financial perspectives, the study examines the system's core components: retirement allowances, disability pensions, and survivor benefits. It systematizes the legal evolution from the 1991 Constitution to current regulations and evaluates the role of managing entities such as the Military Forces' Pension Fund (Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, CREMIL).

Using administrative data from 2008 to 2023, a descriptive analysis of active and retired personnel identifies trends in beneficiary numbers and payroll growth. Subsequently, actuarial projections of pension liabilities are calculated for each benefit type under differentiated macroeconomic scenarios. The results reveal that retirement allowances constitute the largest share of total liabilities, highlighting significant fiscal sustainability challenges for the system.

This research aims to provide technical and quantitative inputs for policymakers to assess the long-term viability of Colombia's exempt pension regime for its Armed Forces.

Keywords: Exempted regime, Colombian Armed Forces, pensions, fiscal sustainability, pension liability, retirement allowance, CREMIL, actuarial analysis.

Declaración

Me permito afirmar que he realizado la presente tesis de manera autónoma, con la única ayuda de los medios permitidos y mencionados en el cuerpo del trabajo. Todos los pasajes que han sido tomados de manera textual o figurativa de textos publicados y no publicados han sido debidamente reconocidos. Declaro que ninguna parte del presente trabajo ha sido utilizada en otro tipo de tesis o trabajo académico.

Este trabajo fue realizado bajo la dirección de la profesora Alejandra Sanchez Vásquez y con el acompañamiento de la Contraloría General de la República, a quienes agradezco profundamente su orientación y compromiso institucional. A continuación, declaro mi autoría en las siguientes contribuciones:

- Depuración y análisis descriptivo de las bases administrativas de las Fuerzas Militares, tanto para el personal en servicio activo como retirado, entre los años 2008 y 2023.
- El desarrollo de una estructura normativa detallada del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares en Colombia, incluyendo el análisis jurídico de los beneficios pensionales y las instituciones involucradas, como CREMIL y el Ministerio de Defensa.
- La elaboración de visualizaciones, tablas estadísticas y gráficas comparativas que resumen el comportamiento histórico y proyectado del régimen exceptuado.
- La implementación de modelos actuariales para la estimación del pasivo pensional, diferenciando por tipo de prestación: asignación de retiro, invalidez y sobrevivientes.
- La construcción de escenarios económicos para valorar el pasivo proyectado, considerando tasas de inflación y descuento diferenciales.
- El desarrollo de los códigos en R utilizados para el procesamiento de datos, modelación y visualización de resultados, garantizando la trazabilidad y reproducibilidad del análisis.

Bogotá, D.C., 21.04.2025

Introducción

El sistema pensional en Colombia ha sido objeto de múltiples reformas con el objetivo de mejorar su sostenibilidad y ampliar la cobertura a más sectores de la población. Sin embargo, dentro de este sistema existen regímenes que, por su naturaleza y las características de quienes los integran, han sido exceptuados de las normas generales. Uno de los más relevantes es el régimen exceptuado de las Fuerzas Militares, un esquema especial diseñado para atender las particularidades de la carrera militar y su impacto en la vida de quienes la ejercen.

A diferencia del Sistema General de Pensiones (SGP), el régimen exceptuado de las Fuerzas Militares se financia exclusivamente con recursos estatales y establece condiciones diferenciadas para el retiro. Este régimen tiene sus bases en la Constitución de 1991 y fue consolidado con la Ley 100 de 1993, que en su artículo 279 reafirmó su exclusión del sistema general. Más adelante, el Acto Legislativo 01 de 2005 fortaleció este marco normativo, garantizando la continuidad del esquema exceptuado para la Fuerza Pública.

Las razones detrás de esta diferenciación tienen que ver con la naturaleza del servicio militar. A lo largo de su carrera, los militares enfrentan exigencias que van más allá de una jornada laboral convencional. Su disponibilidad es permanente, su labor implica altos riesgos y, en muchos casos, sus derechos laborales son distintos a los de otros trabajadores. En este contexto, el régimen exceptuado busca garantizar condiciones de retiro acordes con las exigencias de la vida militar. Por esta razón, los militares pueden acceder a beneficios como la asignación de retiro, la pensión de invalidez y la pensión de sobrevivientes, dependiendo de las circunstancias bajo las cuales finalicen su servicio.

A pesar de sus justificaciones, este régimen ha sido objeto de debate. Su impacto en las finanzas públicas ha generado discusiones sobre su sostenibilidad en el largo plazo, especialmente en el contexto de las reformas pensionales que se han planteado en Colombia. Aunque el

régimen exceptuado no está directamente incluido en las reformas que buscan modificar el sistema general, su peso en el gasto público y las diferencias con otros esquemas de pensión lo convierten en un tema de interés para la discusión fiscal y social.

Este trabajo de maestría, desarrollado en conjunto con la Contraloría General de la República (CGR) y la Universidad Nacional de Colombia, busca analizar el régimen exceptuado de las Fuerzas Militares desde dos perspectivas complementarias: la normativa y la financiera. Desde el punto de vista normativo, se revisará la evolución legal del régimen y los beneficios que otorga. En el ámbito financiero y demográfico, se analizarán los costos asociados a este esquema y su impacto en el presupuesto nacional, considerando la evolución del número de beneficiarios y la mesada pensional entre 2008 y 2023.

Para abordar este análisis, el documento se estructura en cinco capítulos. En primer lugar, se presenta el marco normativo del régimen exceptuado, explorando las leyes y decretos que lo regulan y establecen sus beneficios. Posteriormente, se desarrolla un análisis financiero y demográfico de las fuerzas activas, permitiendo comprender la estructura y evolución de la población militar en servicio. En el siguiente capítulo, el enfoque se traslada a los militares con asignación de retiro o pensión, analizando la evolución del número de beneficiarios y los costos asociados a sus prestaciones a lo largo del tiempo. Finalmente, el estudio concluye con una serie de reflexiones y recomendaciones derivadas de estos análisis descriptivos y exploratorios, con el objetivo de fortalecer el entendimiento del impacto fiscal de este régimen y su viabilidad a futuro.

Este trabajo cobra especial relevancia en un momento en el que el debate sobre el sistema pensional en Colombia está en plena discusión. Aunque el régimen exceptuado de las Fuerzas Militares no hace parte de los cambios propuestos en la reforma pensional, su impacto en el gasto público y su sostenibilidad en el largo plazo siguen siendo temas que requieren especial atención. Con este estudio se busca aportar una visión objetiva y fundamentada sobre la estructura y el funcionamiento de este régimen, contribuyendo a una discusión informada sobre su futuro en el marco del sistema de seguridad social en Colombia.

1

Regímenes Exceptuados en Colombia

1.1 Contexto histórico y normativo

El sistema pensional en Colombia ha sido estructurado principalmente a partir de la *Ley 100 de 1993*, que reorganizó el sistema de seguridad social en cuatro componentes: salud, riesgos laborales, servicios sociales complementarios y pensiones. La ley define que el *Sistema General de Pensiones (SGP)* tiene como objetivo garantizar la protección ante contingencias de vejez, invalidez y muerte mediante el reconocimiento de pensiones y otras prestaciones. Según el artículo 1, ‘‘La seguridad social integral es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos diseñados para cubrir las necesidades básicas de los ciudadanos frente a estos riesgos’’.

La *Ley 100 de 1993* creó dos grandes regímenes dentro del Sistema General de Pensiones: el *Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM)* y el *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)*. Estos regímenes fueron diseñados para atender las diversas necesidades de los trabajadores, permitiéndoles elegir el régimen más adecuado según su perfil laboral, sus ingresos y su capacidad de cotización.

1.1.1 Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM)

El *Régimen de Prima Media* (RPM) se basa en un modelo de reparto, donde las pensiones de los jubilados se financian con tres elementos principales: los aportes de los trabajadores activos, los aportes de los empleadores (que representan un 12 % del 16 % total de la cotización) y el aporte del Estado, que generalmente supera los anteriores en magnitud, especialmente en situaciones en las que se busca garantizar un monto mínimo de pensión para los beneficiarios. Este régimen es administrado por *Colpensiones*, la entidad encargada de gestionar las contribuciones y el pago de pensiones bajo este esquema.

El cálculo de la pensión en el Régimen de Prima Media (RPM) se realiza a partir del *Ingreso Base de Liquidación (IBL)*, el cual, según el artículo 21 de la *Ley 100 de 1993*, corresponde al promedio actualizado con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de la base salarial sobre la que se efectuaron aportes durante los diez (10) años anteriores a la solicitud de la pensión. La tasa de reemplazo, que indica el porcentaje del IBL recibido como pensión, oscila entre un 58 % y un 80 %, dependiendo del número total de semanas cotizadas y el nivel del IBL relativo al salario mínimo.

De acuerdo con el artículo 34 de la *Ley 100 de 1993*, la fórmula para calcular el monto de la pensión mensual es la siguiente:

$$\text{Pensión} = \text{IBL} \times \text{Tasa de Reemplazo}. \tag{1.1}$$

Este esquema incentiva la cotización prolongada, ya que a mayor número de semanas cotizadas, mayor será la tasa de reemplazo, mientras que un mayor nivel salarial dentro del IBL puede reducir dicha tasa.

Por ejemplo, si un trabajador tiene un promedio salarial de 2 millones de pesos, ha cotizado durante 1800 semanas y cumple con la edad mínima de pensión, su tasa de reemplazo será del 80 %. Aplicando la fórmula, su pensión mensual será:

$$\text{Pensión Trabajador 1} = 2,000,000 \times 0{,}80 = 1,600,000\,\text{COP}.$$

En contraste, otro trabajador con el mismo promedio salarial pero con 1300 semanas cotizadas podría tener una tasa de reemplazo del 70 %, resultando en:

$$\text{Pensión Trabajador } 2 = 2,000,000 \times 0{,}70 = 1,400,000\,\text{COP}.$$

1.1.2 Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)

Por otro lado, el *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)* es administrado por entidades privadas conocidas como *Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)*. En Colombia, las AFP principales son: Porvenir, Protección, Colfondos y Skandia, este régimen opera mediante la *capitalización individual*, donde cada trabajador acumula aportes en una cuenta individual, que es gestionada e invertida por las AFP en el mercado financiero para generar rendimientos.

En el RAIS, la pensión final depende del capital acumulado y los rendimientos obtenidos a lo largo de la vida laboral. La tasa de reemplazo promedio en este régimen suele ser más baja y varía entre el 18 % y el 40 %, lo que puede representar un riesgo para los afiliados en caso de rendimientos insuficientes (Superintendencia Financiera de Colombia, 2023).

1.1.3 Comparación entre los Regímenes

En términos de estabilidad, el Régimen de Prima Media (RPM) ofrece una mayor seguridad al estar basado en un sistema de reparto, mientras que el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) depende del rendimiento de las inversiones y los aportes individuales. Esta diferencia refleja que se trata de dos sistemas con esquemas de financiamiento y criterios de definición distintos.

En el RPM, las pensiones no están expuestas a la volatilidad del mercado financiero, dado que su sostenibilidad depende de los aportes de los cotizantes activos y del respaldo estatal. Por el contrario, en el RAIS, el monto de la pensión está sujeto a la rentabilidad de los fondos administrados por las entidades privadas, lo que implica una mayor exposición a los riesgos del mercado de capitales.

Ambos sistemas tienen ventajas y desventajas: el RPM garantiza una pensión definida y estable, pero con requisitos más estrictos de cotización, mientras que el RAIS otorga mayor flexibilidad en la acumulación de aportes y la posibilidad de obtener rendimientos más altos, aunque con mayor incertidumbre. La elección de régimen depende en gran medida del perfil laboral del trabajador y sus expectativas de jubilación.

1.1.4 Reformas pensionales desde la Ley 100 de 1993

Desde la implementación de la *Ley 100 de 1993*, el sistema pensional colombiano ha sido objeto de múltiples reformas orientadas a mejorar la cobertura, sostenibilidad y equidad del sistema. A continuación, se presentan algunas de las reformas más relevantes:

- **Ley 797 de 2003**: Esta reforma introdujo cambios importantes para aumentar los requisitos de acceso a la pensión en el *Régimen de Prima Media*, como el aumento gradual del número de semanas cotizadas necesarias para pensionarse, tanto para hombres como para mujeres. También endureció los requisitos para acceder a pensiones por invalidez y sobrevivencia.

- **Reforma de 2005 (Acto Legislativo 01 de 2005)**: A través de esta reforma constitucional, se estableció que, a partir de su vigencia, no podrán existir nuevos *regímenes especiales o exceptuados*, excepto los aplicables a la Fuerza Pública y al Presidente de la República. Este acto legislativo fue un paso hacia la unificación del sistema pensional y la limitación de los beneficios excepcionales para otros sectores públicos como educación, salud y agricultura .

- **Reforma de 2012 (Ley 1607)**: En el marco de esta ley, que incluyó una reforma tributaria, se introdujeron disposiciones para mejorar la fiscalización de los fondos de pensiones y fomentar la formalización del empleo, con el objetivo de ampliar la base de cotizantes al sistema de pensiones.

- **Reforma de 2023 (Ley 2100 de 2023)**: El *22 de junio de 2023*, fue aprobada y luego el *7 de julio de 2023* fue sancionada por el presidente *Gustavo Petro* la reforma pensional

mediante la *Ley 2100 de 2023* (La República, 2024). La reforma tiene como objetivo principal aumentar la equidad y sostenibilidad del sistema pensional en Colombia además de eliminar la competencia entre los dos sistemas. Entre los cambios más destacados, se incluyen cuatro pilares fundamentales:

1. El *Pilar Solidario*, que busca atender a las personas más vulnerables, ofrece una renta mensual de 223.800 pesos a hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años o más con un puntaje Sisbén hasta C3. Este pilar está diseñado para quienes no lograron acceder a una pensión.

2. El *Pilar Semicontributivo*, orientado a quienes cotizaron entre 300 y 999 semanas en el *Régimen de Prima Media (RPM)* o entre 900 y 1.300 semanas en el *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)*. Este pilar otorga una renta vitalicia mensual que varía entre 242.573 y 801.245 pesos, según las semanas cotizadas, ajustada al IPC. No se considera una pensión, pero busca complementar los ingresos de quienes no alcanzaron los requisitos para una pensión contributiva.

3. El *Pilar Contributivo*, que aplica para hombres de 62 años y mujeres de 57 años que hayan cotizado al menos 1.300 semanas. Sin embargo, se contempla una reducción a 1.000 semanas para las mujeres con hijos. En este pilar, los aportes de hasta 2.3 salarios mínimos serán administrados por Colpensiones, mientras que los excedentes serán gestionados por los fondos privados bajo el sistema de capitalización.

4. El *Pilar de Ahorro Voluntario Complementario*, que permite a los afiliados realizar aportes adicionales para mejorar su pensión futura, incentivando el ahorro personal.

Aunque la ley fue promulgada en 2023, los cambios entrarán en vigencia a partir del *1 de julio de 2025*, otorgando un margen de tiempo para que las instituciones y los ciudadanos se ajusten a los nuevos requisitos antes de que las modificaciones entren en vigor.

Estas reformas reflejan la evolución constante del sistema pensional en respuesta a los retos financieros y demográficos que enfrenta el país. No obstante, más allá del sistema general, existe un número considerable de pensionados bajo *regímenes exceptuados y especiales*.

1.1.5 Regímenes Exceptuados y Especiales

En el marco del sistema de pensiones en Colombia, los *regímenes exceptuados y especiales* tienen su fundamento en la *Constitución Política de Colombia*. El *artículo 48* establece que la seguridad social es un servicio público obligatorio y permite la existencia de excepciones al sistema general, las cuales deben ser reguladas por la ley. Estos regímenes aplican a sectores del servicio público, incluyendo el área de *defensa y seguridad*, que abarca a las *Fuerzas Militares* y la *Policía Nacional*, dentro de los regímenes exceptuados. Asimismo, dentro de este grupo se encuentran los *miembros de la Rama Judicial*, los *docentes del magisterio público*, los *funcionarios del Ministerio Público y organismos de control*, y el *Presidente de la República*.

Por otro lado, los *regímenes especiales* incluyen sectores que, aunque hacen parte del *Sistema General de Pensiones (SGP)*, cuentan con condiciones diferenciadas en su cotización y liquidación de pensiones. Entre estos se encuentran los *empleados de Ecopetrol*, los *congresistas*, los *diplomáticos y funcionarios del servicio exterior*, y los *docentes universitarios de la Universidad Nacional y otras universidades públicas*.

La justificación para su exclusión total o parcial del *SGP* radica en la naturaleza particular de sus funciones y en las responsabilidades inherentes a la defensa de la soberanía nacional, la administración de justicia, la seguridad interna del país y el cumplimiento de funciones estratégicas del Estado. Estos regímenes otorgan condiciones más flexibles y beneficios adicionales en reconocimiento a los altos niveles de riesgo, especialización y compromiso que conllevan estas actividades.

Esta sección abordará los aspectos generales de los *regímenes exceptuados* y *especiales*, proporcionando un marco de referencia para comprender cómo estas normativas impactan a sus beneficiarios. Sin embargo, el análisis se centrará específicamente en el *Régimen Exceptuado de las Fuerzas Militares*, con el objetivo de explorar las disposiciones que lo regulan y su relevancia en el contexto de la administración pública colombiana.

1.1.6 Régimen Exceptuado de las Fuerzas Militares

El régimen exceptuado de las Fuerzas Militares se caracteriza por no estar sujeto a las normativas del *Sistema General de Pensiones (SGP)* y fue desarrollado específicamente para atender las exigencias de la carrera militar profesional y las responsabilidades de defensa y seguridad que asumen sus miembros a lo largo de su vida de servicio. Este régimen está regulado principalmente por el *Decreto 4433 de 2004*, que establece los beneficios a los que pueden acceder los militares, tales como la asignación de retiro, la pensión de invalidez, la pensión de sobrevivientes y la sustitución pensional.

Además del *Decreto 4433 de 2004*, otros decretos complementan esta normativa histórica:

- *Decreto 1211 de 1990*: Establece el régimen de carrera para los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, definiendo las condiciones iniciales para el retiro y las prestaciones a las que pueden acceder al finalizar su servicio.
- *Decreto 1214 de 1990*: Regula el régimen pensional aplicable a los empleados civiles del Ministerio de Defensa, estableciendo las condiciones de retiro y beneficios específicos para este personal.
- *Decreto 1858 de 2012*: Define los procedimientos administrativos para el reconocimiento y pago de las asignaciones de retiro y pensiones de los militares, así como la gestión financiera de estos pagos, garantizando que los recursos destinados a las pensiones sean manejados de manera adecuada y transparente.

Este conjunto de normativas crea un marco integral que rige las condiciones de retiro y los beneficios pensionales de las Fuerzas Militares, diseñado para responder a las necesidades específicas de esta institución. Dicho diseño se justifica en función de los riesgos y sacrificios inherentes a la labor militar. No obstante, esta configuración genera dudas sobre la sostenibilidad fiscal del régimen, considerando que los costos asociados a las pensiones de los militares están directamente ligados a los recursos del Estado. Por ejemplo, en el caso de las pensiones de los militares, cerca del 95 % de sus ingresos provienen de aportes de la Nación,

mientras que tan solo el 5 % corresponde a recursos propios (Banco de la República, 2020). La viabilidad de este modelo a largo plazo sin comprometer otros sectores sociales es un tema que requiere mayor análisis en el contexto de las políticas públicas.

1.1.7 Régimenes Especiales

Por otro lado, los *regímenes especiales* están integrados dentro del *Sistema General de Pensiones*, pero otorgan beneficios diferenciados a ciertos sectores públicos como el *magisterio*, los *empleados de Ecopetrol* y los *miembros de la Rama Judicial*. Aunque estos regímenes forman parte del SGP, cuentan con normativas particulares que establecen condiciones especiales de jubilación, como la *Ley 91 de 1989* para los docentes, el *Acuerdo 01 de 1977* para los trabajadores de Ecopetrol y la *Ley 4 de 1992* para la Rama Judicial.

Entre los principales beneficios de estos regímenes se encuentran la reducción en la edad mínima de jubilación, el cálculo de la mesada pensional con base en los últimos salarios más altos en lugar del promedio de toda la vida laboral y tasas de reemplazo superiores, que pueden alcanzar hasta el 75 % del último salario devengado. Además, en algunos casos, estos regímenes incluyen esquemas de financiación especial a cargo del Estado o de fondos específicos, lo que garantiza la sostenibilidad de las pensiones sin depender exclusivamente del esquema contributivo del SGP. En el caso de los docentes del magisterio, sus pensiones son administradas por el *Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio* (*FOMAG*), creado mediante la *Ley 91 de 1989*, mientras que los empleados de Ecopetrol han contado con un fondo de pensiones propio con condiciones establecidas en el *Acuerdo 01 de 1977*.

A diferencia del *régimen exceptuado*, los regímenes especiales no ofrecen tanta flexibilidad, pero sí otorgan beneficios adicionales a los trabajadores en sectores clave. Estos regímenes han sido reformados a lo largo del tiempo para alinear sus condiciones con las normativas generales del SGP, aunque algunos sectores, como el magisterio, aún conservan ciertos privilegios para aquellos que ingresaron antes de la entrada en vigencia de la Ley 812 de 2003.

En particular, los docentes vinculados antes de esta reforma continúan bajo el régimen

prestacional del *Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG)*, lo que les permite acceder a condiciones más favorables en la edad de jubilación, el cálculo del monto de la pensión y la financiación de su retiro. Entre estos beneficios se encuentran:

- Edad de pensión diferenciada los docentes pueden pensionarse con 55 años y 20 años de servicio. - Cálculo de la pensión sobre el último salario, asegurando un mayor porcentaje de reemplazo. - El financiamiento de la pensión proviene directamente del FOMAG, administrado por el Estado, sin la necesidad de realizar aportes individuales a fondos privados o al régimen de prima media.

Por otro lado, los trabajadores del magisterio que ingresaron después de la vigencia de la Ley 812 de 2003 están sujetos a las condiciones del *Sistema General de Pensiones*, lo que implica el aumento en la edad mínima de jubilación, la aplicación de un régimen contributivo y el cálculo de la mesada basado en el promedio de los últimos 10 años cotizados.

1.1.8 Conexión y Diferencias entre los Regímenes Exceptuados y Especiales

Aunque ambos regímenes, tanto el *exceptuado* como el *especial*, ofrecen beneficios diferenciales a los trabajadores en comparación con el *Régimen de Prima Media (RPM)* o el *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)*, existen diferencias clave entre ellos. El *régimen exceptuado* opera completamente fuera del SGP, permitiendo a entidades como las *Fuerzas Militares* disfrutar de una mayor flexibilidad en términos de requisitos y mayores beneficios debido a la naturaleza de su labor. En cambio, los *regímenes especiales* están dentro del sistema general, aunque con condiciones diferenciadas.

Mientras que los *regímenes exceptuados* están justificados por el riesgo inherente y el sacrificio de entidades como las Fuerzas Militares, los *regímenes especiales* se aplican a sectores clave de la administración pública y la industria, donde se otorgan beneficios adicionales para atraer y retener talento en áreas estratégicas.

Ambos regímenes han sido objeto de debate en términos de sostenibilidad fiscal, ya que los costos asociados con los beneficios económicos que otorgan representan una carga considerable

para el presupuesto nacional. En particular, los *regímenes exceptuados*, como el de las Fuerzas Militares, se financian con los aportes mensuales obligatorios realizados por los militares activos (empleados) y de los recursos estatales (empleador), lo que genera preocupación sobre su viabilidad a largo plazo. Según estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe *CEPAL*, el gasto en pensiones ya representaba en 2018 alrededor del 4.4 % del PIB de Colombia, destacando que los regímenes exceptuados agravan esta presión sobre los recursos públicos debido a la creciente cantidad de pensionados en relación con la población activa . Asimismo, el caso de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares *CREMIL*, responsable de las pensiones de los militares retirados, ha sido señalado por la *Corporación Latinoamericana Sur* como uno de los regímenes más críticos en términos de sostenibilidad, ya que el aumento constante de beneficiarios amenaza con desbordar los recursos asignados por el Estado .

Por su parte, el informe de la *Contraloría General de la República* (2023) resalta que, a largo plazo, este modelo es insostenible sin una revisión integral del régimen pensional, dado que los gastos asociados a las pensiones militares seguirán creciendo. mientras el re-cambio poblacional disminuyendo.

Las pensiones de las fuerzas militares representan una proporción significativa del gasto público en pensiones, concentrando recursos en un grupo reducido de beneficiarios. Este esquema, aunque justificado por la naturaleza del servicio militar, plantea desafíos importantes para la estabilidad fiscal del país. Sin reformas estructurales que equilibren los aportes y beneficios, el impacto sobre las finanzas públicas, podría ser insostenible en las próximas décadas. Entre las alternativas planteadas, se destacan el incremento de los aportes al régimen, la revisión de los beneficios otorgados y la implementación de medidas que optimicen la administración de los recursos destinados a las pensiones militares .

1.2 Estructura y Sostenibilidad de los Fondos Pensionales Militares

1.2.1 Origen y Evolución de CREMIL y DIVRI

La *Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL)* y la *Dirección de Veteranos y Reincorporación (DIVRI)* son las dos entidades principales encargadas de la administración y pago de las pensiones a los militares retirados en Colombia. Ambas entidades tienen una larga historia en la administración de los beneficios pensionales para el personal de las Fuerzas Militares.

- **CREMIL** fue creada en 1944, mediante la Ley 86, con el fin de gestionar el retiro y las pensiones de los miembros de las Fuerzas Militares. A lo largo de su existencia, CREMIL ha sido responsable de garantizar los derechos adquiridos por los oficiales, suboficiales y soldados del ejército colombiano que cumplen los requisitos para la asignación de retiro. Su evolución está ligada al marco normativo que ha regulado las pensiones del sector defensa, particularmente con la promulgación de decretos como el *Decreto 4433 de 2004*, que ha consolidado su papel dentro del sistema exceptuado de pensiones.

- **DIVRI** es una entidad creada mediante el Decreto 4426 de 2005, vinculada al Ministerio de Defensa. Su función principal es gestionar el pago de beneficios y asignaciones para el personal militar, así como para algunos trabajadores civiles vinculados al Ministerio de Defensa. Los beneficios incluyen la *pensión de invalidez*, que se otorga en caso de una disminución de la capacidad laboral adquirida durante el servicio, y la *pensión sustitutiva* para los familiares de militares fallecidos, como esposos(as), compañeros(as), hijos(as), padres, o hermanos dependientes .

1.2.2 Diferenciación entre Pensión y Asignación de Retiro

Es esencial diferenciar entre los conceptos de **pensión** y **asignación de retiro** en el sistema exceptuado de pensiones para las Fuerzas Militares, pues tienen implicaciones distintas en términos de beneficiarios y condiciones de acceso:

- **Pensión**: Corresponde a un beneficio vitalicio que, a diferencia del Sistema General de Pensiones, no se basa en aportes individuales sino en el reconocimiento de los años de servicio dentro de las Fuerzas Militares. Este beneficio se otorga a militares retirados por invalidez o a sus familiares en caso de fallecimiento. La pensión cubre eventos de invalidez o muerte, asegurando una protección económica a largo plazo para el militar o sus beneficiarios.

- **Asignación de Retiro**: Es un beneficio otorgado a los militares tras cumplir un período mínimo de servicio, funcionando como una forma de compensación por la dedicación a la carrera militar. A diferencia de la pensión, la asignación de retiro no implica una desvinculación total de las Fuerzas Militares, ya que quienes la reciben pueden ser llamados nuevamente al servicio activo en caso de requerirse. En este sentido, los militares *nunca cuelgan el uniforme*, pues su vínculo con la institución se mantiene incluso después del retiro.

  Además, este beneficio está sujeto al *principio de oscilación*, según el cual cualquier modificación en la remuneración del personal uniformado activo se refleja automáticamente en la asignación de retiro. Este mecanismo garantiza que los militares retirados mantengan una actualización en sus ingresos, alineada con los ajustes salariales del personal en servicio.

1.2.3 Financiamiento de CREMIL y DIVRI

A diferencia de los regímenes contributivos como el *Régimen de Prima Media (RPM)* y el *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)*, que se sostienen mediante aportes de empleados y empleadores, el sistema exceptuado de pensiones para las Fuerzas Militares depende en su mayor parte de fondos estatales.

- **CREMIL**: Este fondo se financia principalmente con aportes del Estado colombiano, a través del respaldo presupuestal otorgado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Aunque los militares activos realizan un aporte mensual obligatorio equivalente al 5 % de sus partidas salariales y la prima de antigüedad (según un esquema decreciente

por años de servicio), según lo dispuesto en el Artículo 17 y 18 del Decreto 4433 de 2004, estos aportes son insuficientes para cubrir todas las obligaciones del sistema. CREMIL administra beneficios para una población estimada en más de 90.000 personas, compuesta por titulares con asignación de retiro y beneficiarios por sustitución pensional derivados del fallecimiento de dichos titulares. Como resultado, CREMIL depende de manera significativa del presupuesto nacional para garantizar el pago de los beneficios pensionales .

- **DIVRI**: Al igual que CREMIL, DIVRI se financia principalmente con recursos del presupuesto nacional. Su objetivo principal es gestionar los beneficios destinados a los veteranos de las Fuerzas Militares y facilitar su reincorporación a la vida civil. Además, esta entidad puede recibir recursos adicionales provenientes de colaboraciones internacionales y proyectos específicos diseñados para mejorar las condiciones de vida de los militares retirados. DIVRI también ofrece apoyo en salud y bienestar, cumpliendo un rol fundamental en la transición de militares retirados y sus familias .

1.3 Tipos de Derechos Pensionales

El personal de las Fuerzas Militares tiene acceso a diversos derechos pensionales que se otorgan de acuerdo con la situación particular de cada miembro, ya sea oficial, suboficial, soldado profesional o infante de marina. Estos derechos incluyen la asignación de retiro, la pensión de invalidez, la pensión de sobrevivientes y la sustitución pensional derivada de los titulares de asignación que han fallecido.

1.3.1 Asignación de Retiro

La asignación de retiro es una prestación económica mensual y vitalicia que garantiza la seguridad social de los miembros de las Fuerzas Militares al concluir su carrera profesional. Este beneficio, diseñado para reconocer los años de servicio y los sacrificios inherentes a la labor militar, está sujeto a requisitos específicos que han evolucionado con el tiempo,

reflejando cambios normativos.

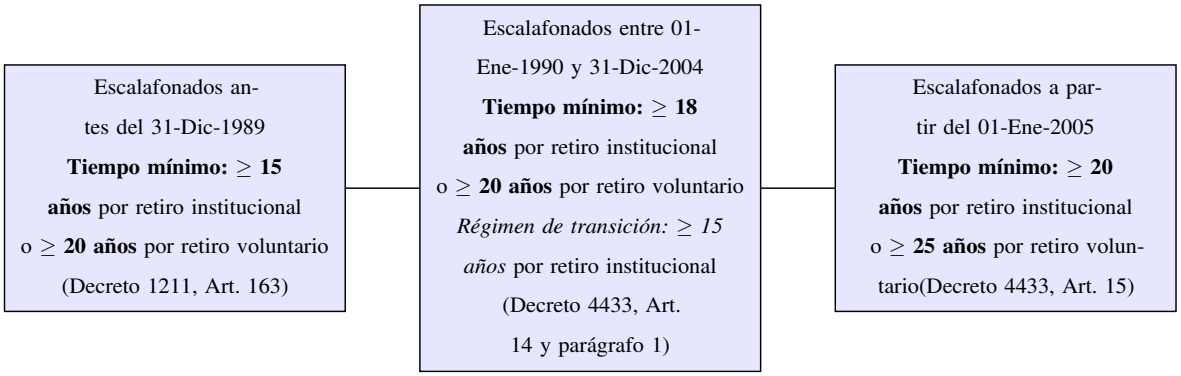
El tiempo mínimo de servicio exigido para acceder a la asignación de retiro varía según la fecha de incorporación oficial al escalafón militar. En primer lugar, los oficiales y suboficiales escalafonados hasta el 31 de diciembre de 1989 podían ser retirados del servicio activo y acceder a la prestación después de si fueron retirados después de 15 años de servicio o por solicitud propia conforme a lo establecido en el Artículo 163 del Decreto 1211 de 1990.

Con la entrada en vigor del Decreto 4433 de 2004, se modificaron las condiciones para acceder a la asignación de retiro. Para los militares escalafonados entre el 1 de enero de 1990 y el 31 de diciembre de 2004, se exige un mínimo de 18 años de servicio si el retiro es por decisión institucional o 20 años si el retiro es voluntario No obstante, el parágrafo del artículo 14 contempla un régimen de transición, que permite el reconocimiento del derecho a asignación de retiro a quienes, a la fecha de entrada en vigencia del decreto, hubiesen cumplido al menos 15 años de servicio y fueran retirados por decisiones institucionales específicas.

Finalmente, para los militares escalafonados a partir del 1 de enero de 2005, el tiempo mínimo de servicio se elevó a 20 años para retiros por decisión institucional o 25 años en caso de retiro voluntario, según lo dispuesto en el Artículo 15 del mismo decreto. Estos cambios reflejan un proceso progresivo de ajuste en las condiciones de retiro, orientado a responder tanto a criterios de sostenibilidad fiscal como a las nuevas realidades operativas de la Fuerza Pública.

La figura 1.1 sintetiza la evolución de los requisitos mínimos de servicio para acceder a la asignación de retiro en las Fuerzas Militares. Representa de forma visual los cambios normativos que han ajustado estos requisitos a lo largo del tiempo, destacando los esfuerzos por equilibrar las condiciones de retiro con las necesidades operativas y las demandas fiscales del sistema.

Figura 1.1: Línea temporal de los regímenes de retiro en las Fuerzas Militares



Elaboración propia

1.3.2 Pensión de Invalidez

Este derecho, establecido en el Decreto 4433 de 2004, se concede a los militares que sufren una condición de invalidez permanente como resultado de un accidente o enfermedad adquirida en servicio activo. Según lo dispuesto en los Artículos 30 y 31 del mencionado decreto, las autoridades médico-laborales deben certificar una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 % para que se otorgue esta prestación.

El monto de la pensión se determina con base en el grado de invalidez y se calcula sobre las partidas computables (cuyo detalle se explicará más adelante), siguiendo estos niveles: el 75 % para incapacidades entre el 75 % y el 85 %, el 85 % para incapacidades entre el 85 % y el 95 %, y el 95 % para incapacidades iguales o superiores al 95 %.

En casos donde la condición de invalidez ocurre por combate, actos meritorios del servicio, tareas relacionadas con el restablecimiento del orden público, o en conflicto internacional, el monto de la pensión puede incrementarse entre un 3 % y un 4.5 %, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 31 del decreto. Adicionalmente, si el pensionado requiere asistencia permanente para realizar actividades básicas de la vida diaria, la pensión se incrementará en un 25 %, tal como lo establece el Parágrafo 3 del Artículo 30.

Este beneficio asegura un respaldo económico a largo plazo para quienes, debido a circunstancias relacionadas con el servicio militar, quedan incapacitados para continuar con sus funciones.

1.3.3 Pensión de Sobrevivientes

La pensión de sobrevivientes en las Fuerzas Militares está regulada por el Decreto 4433 de 2004 y garantiza protección económica a los beneficiarios del militar fallecido. Las condiciones y montos de este beneficio dependen de las circunstancias específicas del fallecimiento, clasificadas en tres escenarios principales, según los Artículos 19, 20 y 21 del decreto:

- **Muerte en combate:** Según el Artículo 19, este tipo de fallecimiento ocurre durante enfrentamientos directos con el enemigo, ya sea en conflictos armados internacionales o en operaciones de mantenimiento o restablecimiento del orden público. Los beneficiarios tienen derecho a recibir entre el 50 % y el 95 % de las partidas computables, dependiendo del tiempo de servicio acumulado y el rango del militar. Este cálculo incluye incrementos proporcionales por cada año adicional de servicio, con un tope máximo del 95 %.

- **Muerte en misión del servicio:** De acuerdo con el Artículo 20, este escenario incluye fallecimientos ocurridos mientras el militar desempeña actividades directamente relacionadas con sus funciones oficiales, como entrenamientos, maniobras, transporte militar, o vigilancia estratégica. La pensión se liquida de la misma forma que la asignación de retiro, basada en el grado y tiempo de servicio del causante. Si el militar no cumplió con el tiempo mínimo requerido para la asignación de retiro, el beneficio será equivalente al 50 % de las partidas computables.

- **Muerte en simple actividad:** Según el Artículo 21, este tipo de fallecimiento ocurre mientras el militar está activo en el servicio, pero por causas no relacionadas con el cumplimiento de sus funciones, como enfermedades no laborales o accidentes en circunstancias privadas. En estos casos, los beneficiarios pueden recibir una pensión equivalente al 40 % de las partidas computables, siempre que el militar hubiera acumulado al menos

1 año de servicio activo.

Estas disposiciones reflejan un diseño normativo que ajusta el beneficio según la naturaleza del fallecimiento y el tiempo de servicio del militar, asegurando un respaldo económico proporcional a las circunstancias y garantizando la estabilidad económica de los familiares, especialmente en situaciones de alto riesgo inherentes a la labor militar.

1.3.4 Sustitución Pensional

La sustitución pensional está regulada por el Decreto 4433 de 2004 y aplica cuando un militar fallece habiendo cumplido con los requisitos para pensionarse o mientras se encuentra en goce de asignación de retiro o pensión. En estos casos, los beneficiarios definidos en el Artículo 11 del decreto, que incluyen al cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, padres o hermanos dependientes económicos, tienen derecho a recibir una pensión equivalente a la totalidad de la asignación o pensión que venía disfrutando el causante. Este derecho asegura la continuidad del sustento económico para los dependientes, proporcionando una red de protección que mitiga el impacto financiero derivado del fallecimiento del militar.

El beneficio se distribuye en proporciones específicas según el orden de prioridad establecido. En primera instancia, el cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos menores de 18 años, estudiantes mayores de 18 y hasta 25 años y aquellos en condición de invalidez. En ausencia de cónyuge o hijos, la pensión puede corresponder a los padres dependientes económicos y, en última instancia, a los hermanos menores de edad o en condición de invalidez. En ambos casos, tanto para hijos como para hermanos en condición de invalidez, no se exige requisito de edad, siempre que dicha condición haya sido determinada conforme a la normatividad vigente.

El régimen exceptuado de las Fuerzas Militares otorga estos derechos fundamentales con el objetivo de ofrecer una protección social adecuada tanto durante el servicio activo como después del retiro o en caso de invalidez. Estas normativas reflejan el reconocimiento del Estado hacia los riesgos y sacrificios inherentes a la carrera militar, garantizando un respaldo económico a los familiares más cercanos del personal fallecido.

1.4 Causales de Retiro

Las causales de retiro en las Fuerzas Militares de Colombia están establecidas en las normativas correspondientes, que especifican los supuestos y requisitos para el retiro del servicio activo. Entre las normativas más relevantes se incluyen el Decreto 1211 de 1990, el Decreto 4433 de 2004, el Decreto 1790 de 2000 y el Decreto 991 de 2015. A continuación, se describen las principales causales de retiro:

- **Llamamiento a calificar servicios**: Regulada por el Decreto 1211 de 1990 y el Decreto 4433 de 2004, esta causal permite a los Comandos de Fuerza o al Gobierno retirar a un oficial o suboficial por razones del servicio.

- **Sobrepasar la edad máxima correspondiente al grado**: De acuerdo con el Decreto 1211 de 1990, los miembros que exceden la edad máxima permitida para su rango deben ser retirados. Esta causal también está regulada en el Decreto 1790 de 2000.

- **Disminución de la capacidad psicofísica o incapacidad profesional**: Conforme al Decreto 4433 de 2004 y el Decreto 991 de 2015, esta causal se aplica cuando un miembro no puede seguir desempeñando sus funciones debido a limitaciones físicas o psicológicas.

- **Inasistencia al servicio sin causa justificada**: Según el Decreto 1211 de 1990 y el Decreto 4433 de 2004, la falta al servicio por más de cinco días sin justificación puede ser motivo de retiro.

- **Conducta deficiente**: El Decreto 1211 de 1990 y el Decreto 1790 de 2000 establecen que un militar puede ser retirado por incumplir con los estándares de conducta requeridos.

- **Retiro a solicitud propia**: Los oficiales y suboficiales que cumplen con los requisitos de tiempo de servicio superiores o iguales a los 20 años según el Decreto 1211 de 1990 o a los 25 años según el Decreto 4433 de 2004, pueden solicitar su retiro.

- **Retiro discrecional**: Conforme al Decreto 1790 de 2000, las autoridades pueden retirar a un miembro sin especificar una causa.

1.5 Partidas Computables en las Fuerzas Militares

Las partidas computables son los conceptos salariales empleados para calcular la asignación de retiro, garantizando que este beneficio refleje el nivel de responsabilidad y antigüedad de cada miembro de las Fuerzas Militares. Estas partidas, que varían según la jerarquía, se aplican a oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina, y constituyen la base económica para determinar el monto de la asignación de retiro.

1.5.1 Partidas Computables para Oficiales y Suboficiales

- **Sueldo Básico**: Es el salario base mensual del militar, establecido según su grado jerárquico dentro de las Fuerzas Militares. De acuerdo con el Decreto 305 de 2023, el sueldo básico es ajustado anualmente en función del IPC y un porcentaje adicional negociado, asegurando que los ingresos mantengan su poder adquisitivo frente a la inflación. Además, la escala gradual porcentual definida en la normativa garantiza que el sueldo básico refleje de manera proporcional la jerarquía y las responsabilidades inherentes al cargo del militar.

- **Prima de Antigüedad**: Es un incentivo económico otorgado a los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares como reconocimiento por su permanencia y años de servicio, conforme al Decreto 1211 de 1990, Artículo 87. Este beneficio se calcula sobre el sueldo básico, y los porcentajes se determinan según los años de servicio cumplidos, como se detalla en el Cuadro 1.1.

- **Duodécima Parte de la Prima de Navidad**: Este beneficio es aplicable a los Oficiales y Suboficiales que no hayan completado un año de servicio continuo. En estos casos, tienen derecho a recibir una fracción de la prima de Navidad, proporcional al tiempo trabajado durante el año. De acuerdo con el Decreto 1211 de 1990, Artículo 95, la

Cuadro 1.1: **Porcentajes de Prima de Antigüedad para Oficiales y Suboficiales**

Grado	**Años de servicio requeridos**	**Prima (% del sueldo básico)**
Oficiales	Menos de 15 años	No aplica
	15 años o más	10 %
	Por cada año adicional	Incremento de 1 % anual
Suboficiales	Menos de 10 años	No aplica
	10 años o más	10 %
	Por cada año adicional	Incremento de 1 % anual

Fuente: Elaboración propia basada en el Decreto 1211 de 1990, Artículo 87.

liquidación se realiza a razón de una duodécima (1/12) parte por cada mes completo de servicio. Esta fracción se calcula sobre los últimos haberes devengados por el militar al momento de su retiro o finalización del servicio.

- **Subsidio Familiar**: El Subsidio Familiar es un auxilio mensual otorgado al personal militar con base en su estado civil y la cantidad de hijos a cargo, según lo dispuesto en el Decreto 1211 de 1990, Artículo 79. Los porcentajes asignados para cada beneficiario se presentan en el Cuadro 1.2:

Cuadro 1.2: **Porcentajes del Subsidio Familiar**

Beneficiario(s)	**Porcentaje (% del sueldo básico)**
Cónyuge o compañera (o)	30 %
1er hijo	5 %
2do hijo	4 %
3er hijo	4 %
4to hijo	4 %

Fuente: Elaboración propia basada en el Decreto 1211 de 1990, Artículo 79.

El monto máximo del subsidio puede alcanzar hasta el 47 % del sueldo básico, correspondiente al 30 % asignado al cónyuge o compañera (o) y al 17 % acumulado por hasta

cuatro hijos. En caso de tener más de cuatro hijos, el porcentaje acumulado (17 %) no aumentará.

- **Prima de Actividad**: La Prima de Actividad es un porcentaje adicional sobre el sueldo básico, otorgado a los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares según los años de servicio, conforme al Decreto 1211 de 1990, Artículo 159. Los porcentajes aplicables se resumen en el Cuadro 1.3:

Cuadro 1.3: **Porcentajes de la Prima de Actividad**

Rango de años de servicio	**Porcentaje (% del sueldo básico)**
Desde el ingreso hasta 15 años	15 %
Más de 15 hasta 20 años	20 %
Más de 20 hasta 25 años	25 %
Más de 25 hasta 30 años	30 %
Más de 30 años	33 %

Fuente: Elaboración propia basada en el Decreto 1211 de 1990, Artículo 159.

- **Prima de Vuelo**: Este beneficio está regulado por el Decreto 1211 de 1990, Artículo 103, y aplica al personal de la Fuerza Aérea, Aviación del Ejército y Aviación Naval que cumple funciones como tripulantes de aeronaves militares. Para acceder a este beneficio, se exige un mínimo de 4 horas de vuelo mensuales. La prima se calcula como un porcentaje del sueldo básico y varía según las horas de vuelo acumuladas, como se muestra en el siguiente cuadro 1.4.

- **Prima de Estado Mayor**: Los Oficiales que tienen el título de "Oficial de Estado Mayor" tienen derecho a una prima mensual equivalente al 20 % de su sueldo básico. Esta prima es reconocida según lo estipulado en el Decreto 1211 de 1990, Artículo 92. Los militares en servicio activo con este título reciben este beneficio adicional sobre su salario, como reconocimiento a su nivel de formación y responsabilidad dentro de las Fuerzas Militares.

Cuadro 1.4: **Porcentajes y Criterios de la Prima de Vuelo**

Horas de Vuelo Acumuladas	**Porcentaje (% del sueldo básico)**
Base (mínimo de 4 horas mensuales)	20 %
Hasta 3.000 horas	Incremento de 1 % por cada 100 horas
Más de 3.000 horas	Incremento de 0.5 % por cada 100 horas adicionales
Máximo permitido	No excede el 100 % del sueldo básico

Fuente: Elaboración propia basada en el Decreto 1211 de 1990, Artículo 103.

- **Gastos de Representación**: Según el Decreto 1211 de 1990, Artículo 93, los oficiales en cargos de mando o en funciones representativas tienen derecho a una prima mensual de gastos de representación, correspondiente al 30 % de su sueldo básico. Esto incluye a los Oficiales Generales y de Insignia en servicio activo, así como a aquellos que ocupen posiciones de mando, tales como Director de la Escuela Superior de Guerra, Comandantes de División, Brigada, Fuerza Naval, Comando Aéreo o Unidad Táctica, entre otros.

  A partir de la promulgación del Decreto 4433, se establece que los gastos de representación son una partida computable para la asignación de retiro, contrariamente a lo previsto en el Decreto 1211 de 1990, que excluía estos pagos del cálculo de la asignación de retiro o pensión. Desde el 31 de diciembre de 2004, los gastos de representación se incluyen en dicho cálculo.

Estas partidas salariales se integran para calcular el monto total base de la asignación de retiro, con el fin de asegurar que el beneficio refleje de manera adecuada los ingresos percibidos por el militar durante su servicio activo. A este monto se le aplica posteriormente el porcentaje de reconocimiento correspondiente, el cual se determina en función del número de años de servicio cumplidos, conforme a lo establecido en el régimen exceptuado.

1.5.2 Partidas Computables para Soldados e Infantes de Marina

El régimen de asignación de retiro para soldados profesionales e infantes de marina está definido por normativas específicas que establecen las partidas computables para el cálculo de la asignación de retiro y las pensiones de invalidez. Estas partidas permiten que se reconozca el tiempo de servicio y las condiciones laborales de estos miembros de la Fuerza Pública. A continuación, se describen las principales partidas computables para este grupo:

- **Asignación Básica para Soldados Profesionales**: Para los soldados profesionales vinculados a partir del 31 de diciembre de 2000, la asignación básica mensual equivale al salario mínimo legal vigente, incrementado en un 40 %. En el caso de los soldados vinculados antes de esa fecha, este incremento es del 60 %, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1794 de 2000.

- **Prima de Antigüedad**: La Prima de Antigüedad es una compensación económica progresiva otorgada a los soldados profesionales, cuya estructura varía según la fecha de vinculación al servicio, de acuerdo con el Decreto 1794 de 2000.

  Como se muestra en la Tabla 1.1, los soldados vinculados antes del 31 de diciembre de 2000 reciben un porcentaje decreciente de su asignación básica a partir del sexto año de servicio. Por otro lado, los soldados vinculados después de esta fecha comienzan a recibir la prima del 6.5 % desde el segundo año de servicio, con incrementos progresivos hasta alcanzar un tope del 58.5 % en el décimo año, porcentaje que se mantiene para los años posteriores.

- **Prima de Servicio Anual**: Los soldados profesionales reciben una prima anual correspondiente al 50 % del salario básico devengado en el mes de junio, más la prima de antigüedad, como reconocimiento por los años de servicio.

- **Subsidio Familiar**: El Subsidio Familiar es un auxilio mensual otorgado a los soldados profesionales en función de su estado civil y la cantidad de hijos a cargo. Según lo establecido en el Decreto 1161 de 2014, el 30 % del valor del subsidio familiar es

Cuadro 1.5: **Porcentajes de la Prima de Antigüedad según el año de vinculación y servicio**

Año de Servicio	**Antes del 31-Dic-2000** (% Asignación Básica)	**Después del 31-Dic-2000** (% Asignación Básica)
1	100.0	N/A
2	100.0	6.5
3	100.0	13.0
4	100.0	19.5
5	100.0	26.0
6	86.3	32.5
7	69.1	39.0
8	57.6	45.5
9	49.3	52.0
10	43.2	58.5
11 en adelante	38.5	58.5

Fuente: Elaboración propia basada en el Decreto 1794 de 2000.

computable para la asignación de retiro y la pensión de invalidez. Los porcentajes asignados para cada beneficiario se presentan en el Cuadro 1.6:

Cuadro 1.6: **Porcentajes del Subsidio Familiar para Soldados Profesionales**

Beneficiario(s)	**Porcentaje** (% Asignación Básica)
Cónyuge o compañera (o)	20 %
Primer hijo	3 %
Segundo hijo	2 %
Tercer hijo	1 %

Fuente: Elaboración propia basada en el Decreto 1161 de 2014.

El monto total del subsidio no puede exceder el 26 % de la asignación básica, correspondiente al 20 % asignado al cónyuge o compañera (o) y al 6 % acumulado por hasta tres hijos. En caso de tener más de tres hijos, el porcentaje acumulado para hijos (6 %) no aumentará.

Estas partidas computables se integran para determinar el monto total de la asignación de retiro y de la pensión de invalidez, considerando el tiempo de servicio y la situación familiar de los soldados profesionales e infantes de marina.

1.5.3 Resumen de las partidas computables y no computables

En el Cuadro 1.7, se presentan los principales factores salariales clasificados como computables y no computables para el cálculo de las asignaciones de retiro, según el grado del militar (Oficiales, Suboficiales y Soldados).

Es importante destacar que, aunque estas partidas computables son las únicas consideradas para la asignación de retiro, no representan la totalidad de los factores salariales que los militares pueden devengar. Existen partidas adicionales que hacen parte del ingreso mensual del personal militar, pero que, debido a su naturaleza y objetivos, no son computables para

la asignación de retiro. Estas partidas suelen estar relacionadas con beneficios específicos, primas operativas o compensaciones especiales que no afectan el cálculo de los derechos pensionales.

Los factores computables, como el Sueldo Básico, Gastos de Representación o la Prima de Estado Mayor, están directamente vinculados al salario mensual básico y tienen un impacto directo en el cálculo de las asignaciones de retiro. Por el contrario, las partidas no computables, como las primas de calor, bucería o salto, responden a condiciones operativas específicas o temporales que no se integran en la base para calcular la pensión.

Este desglose permite diferenciar claramente los componentes salariales esenciales para la asignación de retiro de aquellos que, aunque relevantes para el ingreso mensual del militar, no afectan la sostenibilidad a largo plazo de su pensión. La separación también facilita la planeación financiera de las entidades responsables, permitiendo una mejor estimación de los recursos necesarios para atender los compromisos pensionales.

Además, la clasificación de estas partidas proporciona transparencia y precisión en el análisis, asegurando que se cumplan los criterios normativos y legales aplicables al régimen exceptuado de las Fuerzas Militares.

Cuadro 1.7: **Factores Salariales Computables y No Computables para la Asignación de Retiro**

N°	Factor Salarial	Oficiales y Suboficiales	Soldados
1	Sueldo Básico	Computable	Computable
2	Gastos de Representación	Computable	No Computable
3	Prima de Estado Mayor	Computable	No Computable
4	Prima de Vuelo	Computable	No Computable
5	Prima de Actividad	Computable	No Computable
6	Subsidio Familiar	Computable	Computable
7	12ª Prima de Navidad	Computable	No Computable
8	Prima Antigüedad	Computable	Computable
9	Prima de Servicio Anual	No Computable	No Computable
10	Prima de Calor	No Computable	No Computable
11	Prima de Bucería	No Computable	No Computable
12	Prima Submarinista	No Computable	No Computable
13	Prima de Instalación	No Computable	No Computable
14	Prima de Especialista	No Computable	No Computable
15	Prima de Comando	No Computable	No Computable
16	Prima de Salto	No Computable	No Computable
17	Partida de Alimentación	No Computable	No Computable
18	Subsidio de Alimentación	No Computable	No Computable
19	Prima Vacacional	No Computable	No Computable

Fuente: Elaboración propia.

1.6 Cálculo de Beneficios (Hoja de Servicio)

Las hojas de servicio son el documento oficial que detalla la trayectoria profesional de cada miembro de las Fuerzas Militares. Este documento contiene información clave sobre los logros, ascensos, evaluaciones y otros aspectos relevantes de la carrera del militar. Su función principal es servir como registro exhaustivo de la experiencia y desempeño del miembro a lo largo de su servicio activo.

La hoja de servicio incluye el último rango alcanzado por el militar, así como sus años de servicio y, en algunos casos, sus bonificaciones. Esta información es esencial para determinar el salario base que será considerado en el cálculo de la partida computable.

Cuadro 1.8: **Asignaciones Básicas Mensuales por Rango en las FFMM de Colombia (2023)**

Categoría	**Grado**	**Porcentaje (% del sueldo)**	**Asignación Básica Mensual (COP)**
Oficiales	General	100 %	8,289,653
	Mayor General	96.9064 %	8,033,204
	Brigadier General	86.6242 %	7,180,846
	Coronel	67.1283 %	5,564,703
	Teniente Coronel	52.3616 %	4,340,595
	Mayor	45.5288 %	3,774,179
	Capitán	37.4682 %	3,105,984
	Teniente	32.7292 %	2,713,137
	Subteniente	28.9366 %	2,398,744
Suboficiales	Sargento Mayor de Comando Conjunto	42.3483 %	3,510,527
	Sargento Mayor de Comando	36.2428 %	3,004,403
	Sargento Mayor	32.5610 %	2,699,194
	Sargento Primero	27.9765 %	2,319,201
	Sargento Viceprimero	25.3223 %	2,099,131
	Sargento Segundo	23.1383 %	1,918,085
	Cabo Primero	21.4023 %	1,774,176
	Cabo Segundo	20.7473 %	1,719,879
	Cabo Tercero	20.0996 %	1,666,187
Soldados	Soldado Profesional / Infante de Marina Profesional	19.5 %	1,615,486

Fuente: Elaboración propia.

Para ejemplificar cómo se calcula la partida computable, el último sueldo básico devengado por el militar, registrado en su hoja de servicio, se utiliza como base para aplicar los porcentajes establecidos según los años de servicio. En el Cuadro 1.8, se presenta la asignación básica

mensual correspondiente a cada rango en las Fuerzas Militares, actualizada a 2023. Este cuadro sirve como referencia para entender cómo los diferentes grados y porcentajes afectan el cálculo de los beneficios de retiro.

1.6.1 Datos Personales

En la hoja de servicio, los datos personales constituyen un componente esencial para identificar al militar y registrar su trayectoria dentro de las Fuerzas Militares. Esta sección incluye información clave como el nombre, cédula, código militar, rango, estado civil, y demás datos relevantes que son utilizados para procesos administrativos y para calcular beneficios como la asignación de retiro o pensión.

A continuación, en el Cuadro 1.9 se muestra la estructura de información que tienen los miembros de las Fuerzas Militares en su hoja de servicio. Los datos presentados son ficticios y tienen un propósito meramente ilustrativo, sirviendo como ejemplo de cómo se organizan los registros utilizados para determinar los beneficios a los que tiene derecho cada miembro.

Cuadro 1.9: **Modelo de Datos Personales en una Hoja de Servicio**

DATOS PERSONALES	
Nombres y Apellidos	PÉREZ GARCÍA JUAN CARLOS
Cédula Nro.	123456789
Código Militar	9876543
Grado	Mayor
Estado Civil	Casado
Fecha de Nacimiento	1973/04/15
Lugar de Nacimiento	MEDELLÍN
Dirección	CALLE 50 NO 10-20 MEDELLÍN, ANTIOQUIA
Teléfonos	3001234567
Dependencia Actual	BATALLÓN DE INFANTERÍA No. 5

Fuente: Elaboración propia.

1.6.2 Información de Retiro

El Cuadro 1.10 muestra la estructura típica de los registros relacionados con el retiro de los miembros de las Fuerzas Militares. En este ejemplo, se incluyen detalles clave como la causal de retiro, que en este caso corresponde a una solicitud propia, y la disposición formal de retiro, que es la resolución emitida por la institución para oficializar el proceso, incluyendo su número y fecha.

Asimismo, se especifican las fechas relevantes en la carrera del militar: la fecha de ingreso, que marca el inicio de su trayectoria en las Fuerzas Militares, y la fecha de corte (retiro), que señala el término de su servicio activo. Esta información es esencial para determinar el tiempo total de servicio, un factor determinante en el cálculo de beneficios como la asignación de retiro o la pensión.

Cabe recordar que, como se describe en la Sección 1.4, las causales de retiro están definidas en las normativas vigentes y son fundamentales para establecer la elegibilidad de los beneficios otorgados.

Cuadro 1.10: **Modelo de Datos de retiro en una Hoja de Servicio**

INFORMACIÓN DE RETIRO	
Causal de Retiro	Solicitud Propia
Disposición de Retiro	Resolución Comando Ejército 6797 del 30-09-2022
Fecha de Ingreso	01-09-1991
Fecha de Corte (Retiro)	01-31-2023

Fuente: Elaboración propia.

1.6.3 Tiempo para Pensión y/o Asignación de Retiro

El cálculo del tiempo de servicio es fundamental para determinar los beneficios económicos a los que tiene derecho un militar, como la asignación de retiro o pensión. En esta sección, se desglosan los diferentes conceptos que contribuyen al tiempo total acumulado, los cuales se presentan de manera detallada en el Cuadro 1.11.

- **Tiempo Físico:** Representa el periodo de servicio activo efectivo, medido en años, meses y días.

- **Servicio Militar Obligatorio:** Corresponde al tiempo que el militar prestó bajo esta modalidad, reconocido como parte del tiempo acumulable para beneficios.

- **Tres Meses de Alta:** Periodo adicional otorgado al militar al final de su carrera, que se incluye en el cálculo del tiempo total de servicio.

- **Diferencia Año Laboral:** Días adicionales calculados debido a ajustes en el calendario laboral, sumados al tiempo total acumulado.

- **Tiempo Total y Tiempo de Liquidación:** El *Tiempo Total* es la suma de todos los periodos reconocidos, mientras que el *Tiempo de Liquidación* es el resultado final utilizado para calcular los beneficios económicos.

- **Total (Días):** Este campo representa la equivalencia de cada periodo en días.

El Cuadro 1.11 presenta el desglose completo del tiempo acumulado para un militar, destacando cómo se integran los distintos conceptos para determinar el tiempo de servicio total y su equivalencia en días.

Cuadro 1.11: **Cálculo del Tiempo para Pensión y/o Asignación de Retiro en la Hoja de Retiro**

TIEMPO PARA PENSIÓN Y/O ASIGNACIÓN RETIRO				
Concepto	**Años**	**Meses**	**Días**	**Total (Días)**
Tiempo Físico	31	4	0	11,495
Servicio Militar Obligatorio	1	1	5	400
Tres Meses de Alta	0	3	0	90
Tiempo Total	32	8	5	11,985
Diferencia Año Laboral	0	5	12	162
Tiempo Liquidación	33	1	17	12,147

Fuente: Elaboración propia.

1.6.4 Cálculo de la Asignación de Retiro

Para culminar esta sección, en el Cuadro 1.12 se sigue con el caso guía previamente desarrollado para calcular las partidas computables que determinan el monto de la asignación de retiro. Este cálculo se basa en las partidas computables explicadas anteriormente, aplicando los porcentajes respectivos sobre el sueldo básico.

Cuadro 1.12: **Partidas Computables para Pensión o Asignación de Retiro**

PARTIDAS COMPUTABLES PARA PENSIÓN O ASIGNACIÓN DE RETIRO		
Descripción	**Porcentaje (%)**	**Valor (COP)**
Sueldo Básico	100.00	3,774,179.00
Subsidio Familiar	39.00	1,472,930.00
Prima de Antigüedad/Servicio	27.00	1,019,028.00
Prima de Actividad Militares	33.00	1,245,479.00
Prima de Navidad	16.60	626,106.00
Total	**-**	**8,137,722.00**

Fuente: Elaboración propia.

En este caso, se observa cómo las diferentes partidas computables se integran para calcular el monto total de la asignación de retiro. El cálculo considera los porcentajes establecidos en las normativas aplicables y refleja el impacto de cada componente sobre el sueldo básico del militar a este total se le aplica el porcentaje de reconocimiento correspondiente, definido según los años de servicio del militar retirado, con el fin de obtener el valor definitivo de la asignación de retiro. Este desglose es fundamental para comprender la forma en que se determinan los beneficios económicos al momento del retiro en las Fuerzas Militares.

2

Recepción y Procesamiento de la Información

Este capítulo describe el proceso de recopilación y tratamiento de la información clave para el análisis del régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares de Colombia, en línea con las normativas presentadas previamente y en preparación para las estadísticas descriptivas que se abordarán a continuación.

Desde el 14 de febrero de 2024, se establecieron mesas técnicas conjuntas entre el Ministerio de Defensa Nacional, que representaba a las Fuerzas Militares de Colombia (Ejército Nacional, Fuerza Aérea y Armada Nacional), la Contraloría General de la República y la Universidad Nacional. El objetivo de estas reuniones fue definir el acceso y la recopilación de la información necesaria para realizar un análisis detallado del régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares.

Estas reuniones se llevaron a cabo principalmente en las instalaciones de la Dirección de Veteranos y Reincorporación (DIVRI) y de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL). Durante las sesiones, se presentó la naturaleza del estudio y se explicó la relevancia de contar con datos completos, actualizados y con la mayor granularidad posible. Se solicitó que la información estuviese anonimizada, dado que esto es esencial para garantizar la confidencialidad de los datos personales y cumplir con las normativas de protección de datos vigentes. Además, se acordó que esta información correspondería a periodos mensuales y abarcaría el periodo de 2003 a 2023, según lo solicitado en la comunicación oficial emitida por la Dirección de Estudios Sectoriales de la Contraloría General de la República para el Sector Defensa y Seguridad. Los registros solicitados incluyeron variables como identificación, grado, salario

básico, primas, bonificaciones, mesadas y reservas, entre otros factores relacionados con personal activo y pensionado. La información debía ser proporcionada en formato electrónico.

Inicialmente, el objetivo era recopilar información de los últimos 20 años. Sin embargo, pronto se identificaron dificultades debido a la falta de digitalización y la actualización limitada de los registros anteriores a 2008. La mayoría de los datos más antiguos se encontraban almacenados en formato físico o en software obsoleto, lo que complicaba su integración al estudio. Por esta razón, se redefinió el marco temporal del análisis, enfocándose en el periodo entre 2008 y 2023, lo que permitió abarcar 15 años de información accesible y relevante.

A principios de marzo de 2024, se recibieron las primeras entregas de información por parte del Ministerio de Defensa. En esa etapa, nosotros, los estudiantes de la Maestría en Actuaría y Finanzas de la Universidad Nacional de Colombia, fuimos autorizados por la Dirección de Información, Análisis y Reacción Inmediata (DIARI) de la Contraloría para acceder a la plataforma Databricks, garantizando que los datos permanecieran íntegros y sin modificaciones. Posteriormente, a finales de ese mismo mes, CREMIL compartió su base de datos correspondiente, ampliando significativamente la cantidad de información disponible para el estudio.

Entre abril y mayo de 2024, comenzaron las primeras revisiones de la información proporcionada. Durante este proceso, se identificaron algunas inconsistencias en la calidad de los datos. Por ejemplo, en varios casos se detectó que los registros de algunos militares estaban duplicados por identificación entre las diferentes fuerzas, lo que resultaba en aumentos atípicos en los pagos mensuales. Estas discrepancias fueron reportadas por la Contraloría, que posteriormente se encargó de comunicarlas al Ministerio de Defensa, quien proporcionó las justificaciones necesarias para explicar las inconsistencias detectadas y realizar los ajustes correspondientes.

Entre junio y julio de 2024, la Contraloría facilitó permisos adicionales en la plataforma Databricks, lo que nos permitió operar directamente sobre las tablas de datos, generando estadísticas descriptivas iniciales de manera más eficiente. Estas estadísticas se centraron en aspectos demográficos y financieros, permitiendo un análisis más detallado de los distintos rangos dentro de las Fuerzas Militares.

En agosto de 2024, se realizó una presentación preliminar ante el Ministerio de Defensa y CREMIL, en la cual se presentaron los resultados iniciales del análisis. Durante esta sesión, surgieron observaciones significativas sobre la calidad de la información utilizada, especialmente en relación con los registros históricos (2008-2013), donde se detectaron inconsistencias en el campo de *Fecha de Nacimiento*, lo que afectaba las edades registradas de algunos militares. Estas observaciones generaron preocupación entre los asistentes, pues se reconoció que estos errores podrían impactar la precisión del análisis. En respuesta, el Ministerio de Defensa intentó realizar una verificación cruzada de cédulas y fechas de nacimiento con la Registraduría Nacional. No obstante, este proceso de verificación no pudo completarse, lo que implicó que algunas inconsistencias en los datos permanecieran sin corregir.

A inicios de septiembre de 2024, se recibió un último conjunto de datos con algunas correcciones aplicadas, permitiendo retomar los análisis finales. A pesar de los esfuerzos de verificación realizados entre las Fuerzas Militares, CREMIL, y la Contraloría para validar los datos de cédulas y fechas de nacimiento a través de la Registraduría Nacional, algunas inconsistencias en los registros antiguos no lograron solventarse completamente. Sin embargo, el proceso colaborativo entre estas entidades fue fundamental para mejorar la precisión de los datos, permitiendo avanzar con una base de información más confiable. Gracias a este esfuerzo conjunto, el análisis presentado en este estudio se acerca fielmente a la realidad del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares en Colombia, proporcionando un panorama valioso tanto en aspectos normativos como estadísticos.

En términos generales, la información recopilada provino de dos fuentes principales: el Ministerio de Defensa y CREMIL, abarcando el periodo comprendido entre 2008 y 2023. Estas bases incluyen información sobre personal activo, pensionados y beneficiarios del régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares. El detalle se presenta en el Cuadro 2.1, que resume las principales bases de datos proporcionadas por ambas entidades.

Cuadro 2.1: **Bitácora de seguimiento**

Población FFMM	**Entidad Responsable**	**Número de Registros**	**Fecha de Entrega**
Personal Activo y DIVRI	Ministerio de Defensa	163.180.229	16 de Septiembre 2024
Personal Pensionado y Beneficiarios	CREMIL	10.245.612	07 de Julio 2024

Fuente: Elaboración propia.

2.1 Diccionario de Variables del Ministerio de Defensa

La información del Ministerio de Defensa incluyó un total de 163.180.229 registros, con datos correspondientes a los años comprendidos entre 2008 y 2023. Cada registro contiene, como máximo, las 27 variables descritas en el Cuadro 2.2.

Cuadro 2.2: **Diccionario de variables proporcionadas por el Ministerio de Defensa**

No.	Nombre Variable	Tipo	Descripción
1	IDENTIFICACION	Numérico	Identificación anonimizada del integrante de las Fuerzas Militares.
2	ANO_NOMINA	Numérico	Año de pago de la nómina.
3	MES_NOMINA	Numérico	Mes pagado de la nómina.
4	VALOR	Numérico	Valor pagado al integrante en el mes correspondiente.
5	DESCRIPCION NOVEDAD	Carácter	Detalle del pago de nómina, ya sea sueldo, primas u otros conceptos.
6	ESTADO	Carácter	Estado actual del integrante de las Fuerzas Militares (activo, retirado, pensionado, etc.).
7	GENERO	Carácter	Género del integrante, ya sea masculino o femenino.
8	FECHA_NACIMIENTO	Fecha	Fecha de nacimiento del integrante.
9	FECHA_INGRESO	Fecha	Fecha de ingreso del integrante a las Fuerzas Militares.
10	GRADO ALFABETICO	Carácter	Abreviación del grado militar del integrante.
11	DESCRIPCION GRADO	Carácter	Descripción detallada del grado militar del integrante.
12	FECHA NACIMIENTO CONYUGUE	Fecha	Fecha de nacimiento del cónyuge registrado del integrante.
13	PRIMER_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del primer hijo del integrante.
14	SEGUNDO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del segundo hijo del integrante.
15	TERCER_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del tercer hijo del integrante.
16	CUARTO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del cuarto hijo del integrante.
17	QUINTO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del quinto hijo del integrante.
18	SEXTO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del sexto hijo del integrante.
19	SEPTIMO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del séptimo hijo del integrante.
20	OCTAVO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del octavo hijo del integrante.
21	NOVENO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del noveno hijo del integrante.
22	DECIMO_HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del décimo hijo del integrante.
23	DECIMO_PRIMER HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del décimo primer hijo del integrante.
24	DECIMO_SEGUNDO HIJO	Fecha	Fecha de nacimiento del décimo segundo hijo del integrante.
25	FECHA_DE_CORTE	Fecha	Fecha de corte de la información reportada.
26	FUERZA	Carácter	Fuerza a la que pertenece el integrante.
27	FECHA_CARGUE_UI	Fecha	Fecha de cargue de la información por parte de la Unidad de Información de la DIARI.

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Diccionario de Variables de CREMIL

La información proporcionada por la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL) fue recibida el 7 de julio de 2024 y comprende registros tanto de retirados pensionados titulares como de sus beneficiarios. Este conjunto de datos abarca el mismo periodo que los registros de las FFMM activas, es decir, de 2008 a 2023. En total, la base contiene 10.245.612 registros, de los cuales 8.529.805 corresponden a retirados pensionados titulares y 1.715.807 a sus beneficiarios. El detalle de las variables contenidas en esta base se describe en el Cuadro 2.3.

Cuadro 2.3: **Diccionario de variables proporcionadas por CREMIL**

No.	Nombre Variable	Tipo	Descripción
1	ANONIZACION	Numérico	Identificación anonimizada del retirado de las FFMM.
2	AÑO	Numérico	Año en que se realiza el pago de la pensión.
3	MES	Carácter	Mes en que se realiza el pago de la pensión.
4	MESADA	Numérico	Valor del pago mensual de pensión.
5	GÉNERO	Carácter	Género del retirado.
6	FECHA_NACIMIENTO	Fecha	Fecha de nacimiento del retirado.
7	EDAD	Numérico	Edad del retirado en el momento del pago de la mesada.
8	GRADO	Carácter	Abreviación del grado militar del retirado.
9	CATEGORÍA	Carácter	Titular o beneficiarios del retirado.
10	FECHA_DE_CORTE	Fecha	Fecha de corte de la información reportada.
11	FECHA_CARGUE_UI	Fecha	Fecha en que la DIARI realizó el cargue de los datos.

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Creación de Nuevas Variables

Durante el proceso de análisis, se identificó la necesidad de crear nuevas variables a partir de las variables compartidas originalmente por el Ministerio de Defensa. A continuación, se detallan las nuevas variables generadas y su propósito en el análisis:

2.3.1 Edad

Se calculó la edad de cada integrante en función de su año de nómina y fecha de nacimiento, ajustando posibles desfases dentro del mismo año. La fórmula utilizada es la siguiente:

```
(t1.ANO_NOMINA - YEAR(t1.FECHA_NACIMIENTO)) -
CASE
    WHEN CONCAT(t1.ANO_NOMINA, '-', LPAD(MONTH(t1.
    FECHA_NACIMIENTO), 2, '0'), '-',
    LPAD(DAY(t1.FECHA_NACIMIENTO), 2, '0')) > CONCAT(t1.
    ANO_NOMINA, '-01-01') THEN 1
    ELSE 0
END AS edad
```

2.3.2 Agrupación Grado

A partir de las variables originales *DESCRIPCION_GRADO* y *GRADO_ALFABETICO*, se generó una nueva variable llamada *AGRUPACIÓN_GRADO*. Esta recategorización, hecha en conjunto con un experto, agrupa grados militares similares bajo una sola categoría para simplificar el análisis. El código SQL para realizar esta transformación fue:

```
FROM cd_dese.`899999003`.`2024ee0012872_personal_activo_ffmm_
pensionados_divri_20240517`t1
LEFT JOIN est_sectoriales.dese.`mt_grado_v2` t2
ON t1.DESCRIPCION_GRADO = t2.DESCRIPCION_GRADO
AND t1.GRADO_ALFABETICO = t2.GRADO_ALFABETICO
```

2.3.3 Descripción Novedad V2

Esta nueva variable fue creada para clasificar las diferentes partidas salariales como computables o no computables para efectos de las asignaciones de retiro o pensión. Se basó en la

variable original *DESCRIPCION_NOVEDAD*. A continuación, se muestra el código utilizado para realizar la clasificación:

```
CASE
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%REPRESENTACIÓN%'
    THEN 'Gastos de representación'
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%ACTIVIDAD%'
    THEN 'Prima Actividad'
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%ESTADO MAYOR%'
    THEN 'Prima de Estado Mayor'
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%NAVIDAD%'
    THEN 'Prima de Navidad'
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%VUELO%'
    THEN 'Prima de Vuelo'
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%SUELDO%'
    THEN 'Sueldo Básico'
    WHEN t1.DESCRIPCION_NOVEDAD LIKE '%SEGURO%'
    THEN 'Seguro'
    ELSE 'Factor Salarial No Computable'
END AS DESCRIPCION_NOVEDAD_v2
FROM cd_dese.`899999003`.`2024ee0012872_personal_activo_
ffmm_pensionados_divri_20240517` t1
```

2.3.4 Valor presente de la nómina

Esta nueva variable fue creada para ajustar los valores nominales de nómina y clasificar las diferentes partidas salariales como computables o no computables para efectos de las asignaciones de retiro o pensión. En caso de la información del Ministerio de Defensa las variables originales fueron *VALOR*, *ANO_NOMINA*, *MES_NOMINA* y en caso de CREMIL fueron *MESADA*, *AÑO*, *MES*

El ajuste a valor presente permite comparar los valores pagados en diferentes años dentro de una misma temporalidad, considerando el poder adquisitivo actual al 31 de diciembre de 2024. Esto asegura una interpretación coherente de las cifras históricas y proporciona un análisis financiero robusto.

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

El cálculo de los valores ajustados se basa en la serie histórica del Índice de Precios al Consumidor (IPC) obtenida del sitio oficial del DANE (https://sitios.dane.gov.co/ipc/visorIPC/#!/). El Cuadro 2.4 presenta los valores utilizados:

Cuadro 2.4: **Índice de Precios al Consumidor (IPC) anual en Colombia (2008-2024)**

Año	**IPC (%)**
2008	7.67
2009	2.00
2010	3.17
2011	3.73
2012	2.44
2013	1.94
2014	3.66
2015	6.77
2016	5.75
2017	4.09
2018	3.18
2019	3.80
2020	1.61
2021	5.62
2022	13.12
2023	9.28
2024	5.20

Fuente: DANE.

Cálculo del Valor Presente

El cálculo del valor presente utiliza la fórmula estándar:

$$VP = V \times (1 + IPC_{acumulado})$$

Donde:

- VP: Valor presente ajustado al 31/12/2024.
- V: Valor nominal del año base.
- $IPC_{acumulado}$: Tasa acumulada de inflación desde el año base hasta el 2024.

El ajuste a valor presente se realizó utilizando el IPC anual debido a la disponibilidad de datos y la naturaleza histórica del análisis. Esto significa que dentro de cada año, todos los valores se consideran constantes en términos reales. Aunque esta aproximación puede introducir pequeñas desviaciones respecto a la inflación mensual real, resulta adecuada para el nivel de agregación del presente estudio, ya que permite garantizar la consistencia en los cálculos y la comparabilidad de los resultados.

Para ilustrar el procedimiento, supongamos que en el año 2008 un militar recibió una partida salarial mensual de $500,000 COP. Para ajustar esta cifra a términos del 31/12/2024, se realizan los siguientes pasos:

1. Identificar el IPC acumulado desde 2008 hasta 2024 usando el Cuadro 2.4:

$$IPC_{acumulado} = (1 + 0{,}0767) \times (1 + 0{,}02) \times \ldots \times (1 + 0{,}0520) - 1 = 96{,}55\,\%.$$

2. Aplicar la fórmula del valor presente:

$$VP = 500,000 \times (1 + 0{,}9655) = 500,000 \times 1{,}9655 = 982,750\,\text{COP}.$$

Por lo tanto, los $500,000 COP mensuales de 2008 equivalen a $982,750 COP mensuales en términos de 2024.

Integración en el Estudio

La variable *Valor Presente* se integró en el análisis para clasificar y comparar las diferentes partidas salariales pagadas a los militares. Este ajuste permite no solo un entendimiento más claro de los montos nominales a lo largo de los años, sino también evaluar los impactos

reales en el presupuesto y las asignaciones de retiro. En las subsecciones posteriores, se presentan análisis basados en estas cifras ajustadas, destacando su utilidad en la evaluación de las políticas salariales y de pensión dentro de las Fuerzas Militares.

3

Estadística Descriptiva de las Fuerzas Militares

Este capítulo presenta un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos de las Fuerzas Militares de Colombia, abarcando el período comprendido entre 2008 y 2023. Los resultados se enfocan en aspectos demográficos y financieros de los militares activos y retirados.

3.1 Distribución Demográfica de las Fuerzas Militares

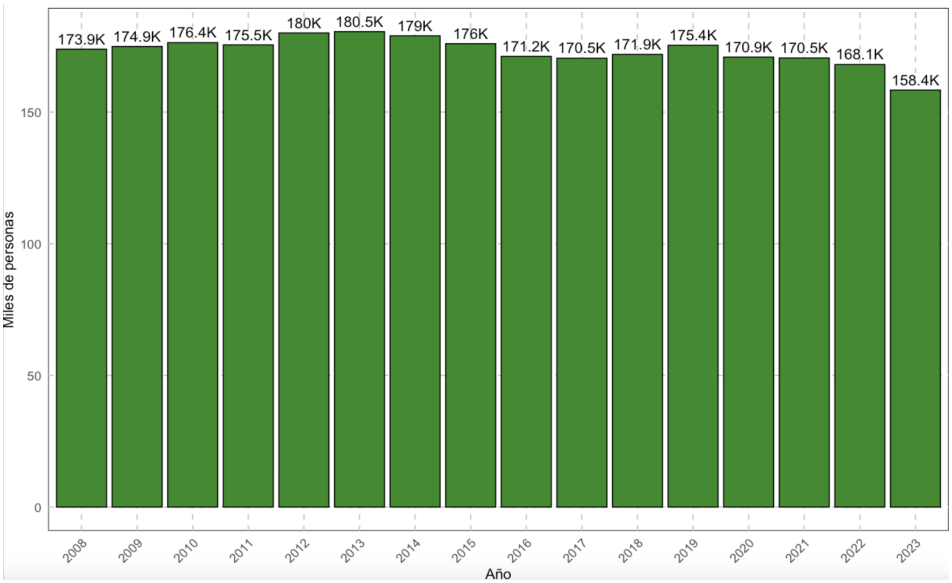
En el Cuadro 3.1 o Figura 3.1 se muestra la evolución de la cantidad de miembros vinculados en las Fuerzas Militares de Colombia por año desde 2008 a 2023. Durante este periodo, se observa una fluctuación en el número de efectivos, alcanzando su punto más alto en 2013 con aproximadamente 180.5 mil miembros. A partir de 2019, se evidencia una disminución progresiva que culmina en el valor más bajo en 2023, con 158 mil efectivos.

Cuadro 3.1: **Evolución del número de vinculados a las FFMM de Colombia (2008-2023)**

Año	Efectivos (Miles)	Año	Efectivos (Miles)
2008	173.9	2016	171.2
2009	174.9	2017	170.5
2010	176.4	2018	171.9
2011	175.5	2019	175.4
2012	180.0	2020	170.9
2013	180.5	2021	170.5
2014	179.0	2022	168.1
2015	176.0	2023	158.4

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Figura 3.1: **Evolución del número de vinculados a las FFMM entre 2008 y 2023**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Distribución Demográfica de las Fuerzas Militares vinculados entre Activos y Retirados

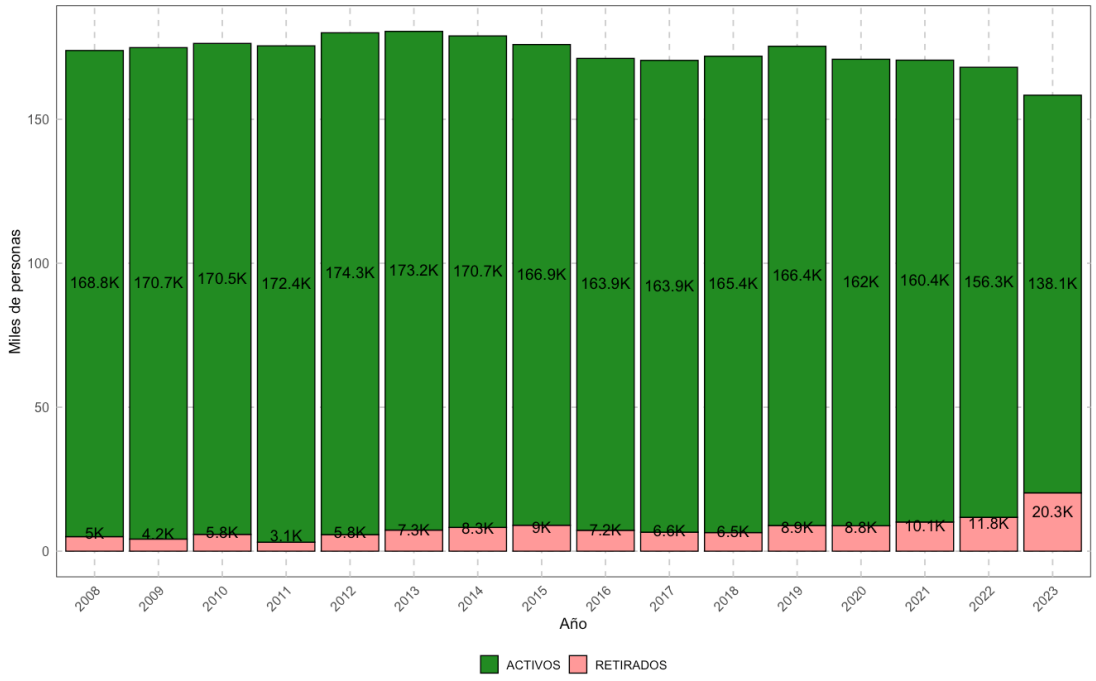
La figura 3.2 ilustra la evolución en el número de militares activos y retirados de las Fuerzas Militares de Colombia entre 2008 y 2023, proporcionando una perspectiva clara de los cambios en la composición de la fuerza militar a lo largo del tiempo. Esta representación gráfica permite observar cómo ha variado la proporción de efectivos en ambos estados durante el periodo analizado.

Es importante señalar que los datos correspondientes al estado ‘‘Retirado’’ reflejan únicamente a aquellos militares a cargo de la Dirección de Veteranos y Reincorporación (DIVRI). Esto excluye a los retirados gestionados por la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL), quienes cumplen con las causales de retiro enunciadas en el Capítulo 1, se mostrarán en el siguiente capítulo.

Durante el año 2008, las Fuerzas Militares contaban con hasta 173.9 mil efectivos en el año (ver Figura 3.2 o Cuadro 3.2). De este total, 168.8 mil (97.1 %) permanecieron en estado activo a lo largo del año, mientras que 5 mil (2.9 %) transitaron al estado de retiro. Es importante destacar que el número de efectivos en un año determinado no corresponde a la resta simple entre el total del año anterior y los militares retirados, pues existen procesos de incorporación de nuevos efectivos que compensan parcialmente las salidas.

Para 2023, la distribución de efectivos presenta cambios significativos. En este año, se registraron hasta 158.4 mil militares en algún momento del período, de los cuales 138.1 mil permanecieron en estado activo (87.2 %), mientras que 20.3 mil pasaron al estado de retiro (12.8 %). Este cambio refleja la dinámica del personal militar, influenciada por factores como la duración del servicio, las tasas de retiro y las políticas de incorporación de nuevos efectivos.

Figura 3.2: **Evolución de los miembros vinculados de las FFMM**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Cuadro 3.2: **Evolución de los miembros vinculados de las FFMM**

Año	Activo (Miles)	Retirado (Miles)	% Activo	% Retirado
2008	168.8	5.0	97.1 %	2.9 %
2009	170.7	4.2	97.6 %	2.4 %
2010	170.5	5.8	96.7 %	3.3 %
2011	172.4	3.1	98.2 %	1.8 %
2012	174.3	5.8	96.8 %	3.2 %
2013	173.2	7.3	96.0 %	4.0 %
2014	170.7	8.3	95.4 %	4.6 %
2015	166.9	9.0	94.9 %	5.1 %
2016	163.9	7.2	95.8 %	4.2 %
2017	163.9	6.6	96.1 %	3.9 %
2018	165.4	6.5	96.2 %	3.8 %
2019	166.4	8.9	94.9 %	5.1 %
2020	162.0	8.8	94.8 %	5.2 %
2021	160.4	10.1	93.9 %	6.1 %
2022	156.3	11.8	92.9 %	7.1 %
2023	138.1	20.3	87.2 %	12.8 %

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

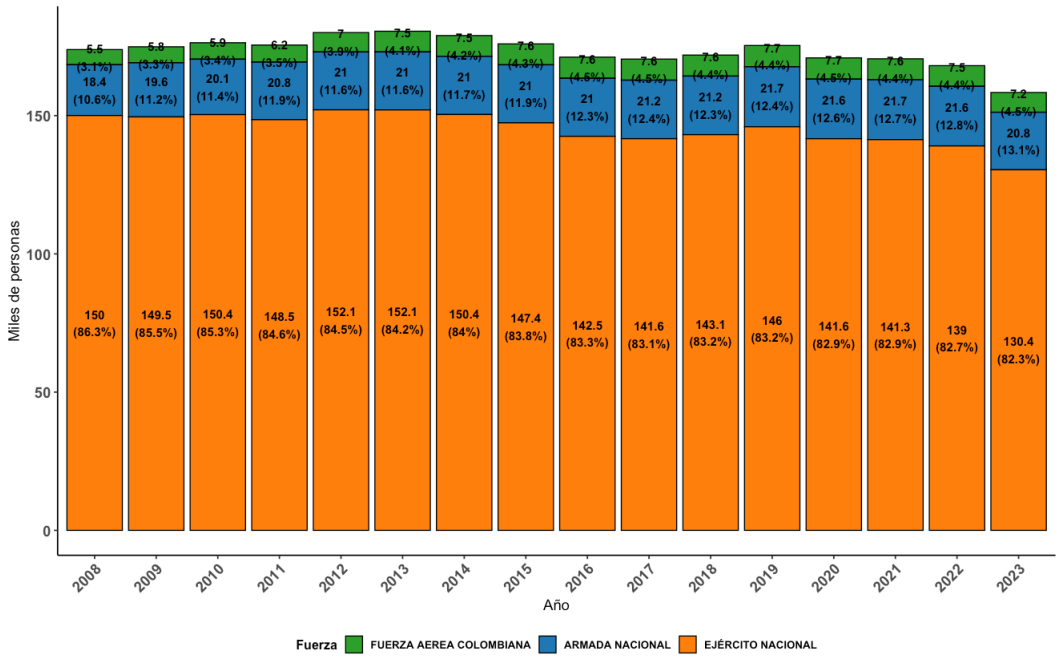
Además, el Cuadro 3.2 muestra la evolución anual de los efectivos por estado, evidenciando una disminución progresiva en la proporción de personal activo y un aumento en la proporción de retirados. En 2008, el 97.1 % del personal estaba en servicio activo, mientras que solo el 2.9 % se encontraba en estado de retiro. Sin embargo, para 2023, esta relación cambia de un 87.2 % de personal activo y un 12.8 % de retirados.

A lo largo del período analizado, la proporción de retirados se incrementó gradualmente, con algunos años mostrando variaciones más pronunciadas. Por ejemplo, entre 2019 y 2023, la proporción de retirados aumentó en más de 7 puntos porcentuales, reflejando un proceso de retiro más acelerado en los últimos años.

Distribución Demográfica de las Fuerzas Militares por Fuerza

En la figura 3.3 se muestra la evolución del número de efectivos activos de las Fuerzas Militares de Colombia, desglosado por las tres fuerzas: Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea Colombiana. En esta ventana temporal de 15 años, se observa que el porcentaje del Ejército Nacional nunca ha sido inferior al 82 % del total de efectivos, mientras que la Armada Nacional y la Fuerza Aérea Colombiana han mantenido porcentajes relativamente constantes, oscilando entre el 10.6 % - 12.8 % y el 3.4 % - 4.5 %, respectivamente. Los datos detallados de esta distribución por año se presentan en el Cuadro 3.3.

Figura 3.3: **Evolución de los miembros vinculados a las FFMM de Colombia por Fuerza**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Cuadro 3.3: **Evolución de los miembros vinculados a las FFMM de Colombia por Fuerza**

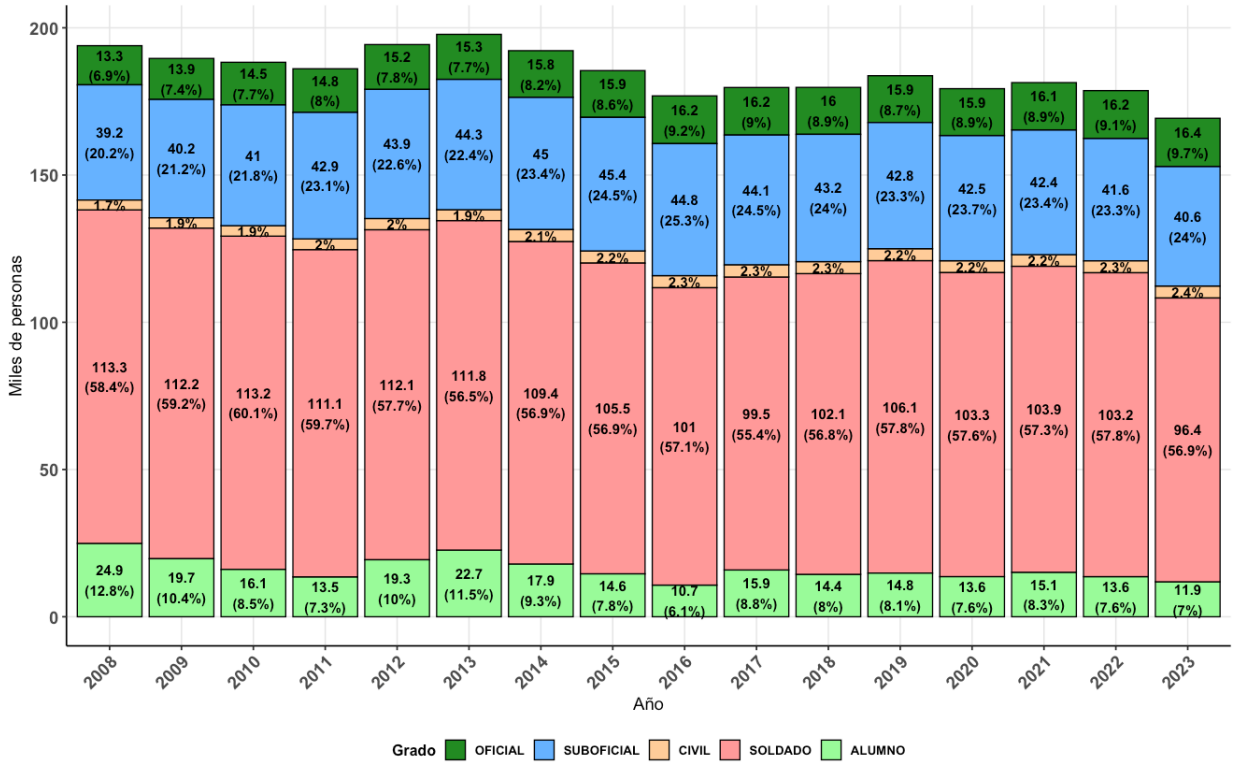
Año	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Total	% Ejército	% Armada	% Fuerza Aérea
2008	150	18.4	5.5	173.9	86.3 %	10.6 %	3.1 %
2009	149.5	19.6	5.8	174.9	85.5 %	11.2 %	3.3 %
2010	150.4	20.1	6.5	176.4	85.3 %	11.4 %	3.4 %
2011	148.5	20.8	6.2	175.5	84.6 %	11.9 %	3.4 %
2012	152.1	21	7	180	84.5 %	11.6 %	3.9 %
2013	152.1	21	7.5	180.5	84.2 %	11.7 %	4.2 %
2014	150.4	21	7.5	179	84 %	11.7 %	4.3 %
2015	147.4	21.2	7.6	176	83.8 %	12.3 %	4.4 %
2016	142.5	21.2	7.6	171.2	83.3 %	12.4 %	4.5 %
2017	141.6	21.3	7.6	170.5	83.1 %	12.4 %	4.5 %
2018	141.3	21.6	7.6	170.5	83.1 %	12.4 %	4.4 %
2019	141.6	21.6	7.5	168.1	82.9 %	12.8 %	4.4 %
2020	139	21.7	7.7	158.4	82.7 %	12.7 %	4.6 %
2021	130.4	21.6	7.5	159.5	82.3 %	13.1 %	4.6 %
2022	139	21.5	7.5	166	83.7 %	13.2 %	4.5 %
2023	130.4	20.8	7.2	158.4	82.3 %	13.1 %	4.5 %

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Distribución Demográfica de las Fuerzas Militares por Grado

La figura 3.4 refleja la estructura jerárquica característica de las Fuerzas Militares, donde la mayor proporción de personal se encuentra en los grados básicos, como los soldados, y decrece hacia los grados superiores, como suboficiales y oficiales. Este patrón es típico de organizaciones militares, en las que los rangos inferiores conforman la base más amplia, mientras que los oficiales, ubicados en la cúspide, representan un porcentaje menor del total.

Figura 3.4: **Evolución de la estructura del personal de las FFMM por Grado**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

El Cuadro 3.4 muestra que los soldados representan más del 55 % del personal en todos los años analizados dentro de las Fuerzas Militares. Es importante precisar que, aunque en el Ejército Nacional se denominan *soldados profesionales*, en la Armada Nacional esta categoría corresponde a los *infantes de marina profesionales* y en la Fuerza Aérea Colombiana a los *técnicos o personal básico*.

Por otro lado, los suboficiales representan aproximadamente el 24 %, los oficiales varían entre el 6.9 % y el 10 %, los alumnos ocupan entre el 6.1 % y el 12.8 %, y los civiles se mantienen entre el 1 % y el 2 % del total. Este desglose permite analizar la composición de los efectivos en cada rango y su evolución a lo largo del tiempo en el total de las Fuerzas Militares.

Cuadro 3.4: **Evolución de la estructura del personal de las FFMM por Grado**

Año	Oficiales	Suboficiales	Civiles	Soldados	Alumnos	Total	% Oficiales	% Suboficiales	% Civiles	% Soldados	% Alumnos
2008	13.3	39.2	1.7	113.3	24.9	194.4	6.9 %	20.2 %	1.0 %	58.4 %	12.8 %
2009	13.9	40.2	1.9	112.2	19.7	189.9	7.4 %	21.2 %	1.1 %	59.2 %	10.4 %
2010	14.5	41.0	1.9	113.2	16.1	186.7	7.7 %	21.8 %	1.2 %	60.1 %	8.5 %
2011	14.8	42.9	2.0	111.1	13.5	184.3	8.0 %	23.1 %	1.3 %	59.7 %	7.3 %
2012	15.2	44.8	2.2	109.4	10.7	182.3	7.8 %	25.3 %	1.3 %	56.9 %	6.1 %
2013	15.8	45.0	2.2	105.5	14.6	182.3	8.2 %	23.4 %	1.2 %	56.9 %	7.8 %
2014	15.9	45.4	2.3	101.0	10.7	177.6	8.6 %	24.5 %	1.3 %	57.1 %	6.1 %
2015	16.2	44.8	2.3	99.5	15.9	178.7	9.2 %	25.3 %	1.3 %	55.4 %	8.8 %
2016	16.2	44.1	2.2	102.1	14.4	179.0	9.0 %	24.0 %	1.2 %	56.8 %	8.0 %
2017	16.0	43.2	2.2	106.1	13.6	181.1	8.9 %	23.3 %	1.3 %	57.8 %	7.6 %
2018	15.9	42.8	2.3	103.3	15.1	179.4	8.9 %	23.3 %	1.2 %	57.6 %	8.3 %
2019	16.1	42.4	2.2	103.9	13.6	178.2	8.9 %	23.4 %	1.2 %	57.3 %	7.6 %
2020	16.2	41.6	2.3	103.2	11.9	176.8	9.1 %	23.3 %	1.2 %	57.8 %	7.0 %
2021	16.4	40.6	2.4	96.4	11.9	168.3	9.7 %	24.0 %	1.3 %	56.9 %	7.0 %
2022	16.1	41.6	2.2	103.9	13.6	177.4	8.9 %	23.3 %	1.2 %	57.3 %	7.6 %
2023	16.4	40.6	2.4	96.4	11.9	167.7	9.7 %	24.0 %	1.3 %	56.9 %	7.0 %

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

3.1.1 Distribución por Género

En el cuadro 3.5 se muestra que la participación masculina sigue siendo dominante, sin embargo el número de mujeres en las Fuerzas Militares ha mostrado un aumento constante, aunque sigue siendo una proporción relativamente pequeña comparada con el número de hombres, el porcentaje de mujeres ha crecido aproximadamente 2,4 veces entre 2008 y 2023, reflejando una tendencia positiva hacia una mayor inclusión. Este patrón de crecimiento se observa en general a través de los diferentes grados y fuerzas militares.

Cuadro 3.5: **Distribución de efectivos por género en las FFMM de Colombia**

Año	Hombres (En miles)	Mujeres(En miles)	Total (En miles)	% Hombres	% Mujeres
2008	171	2	174	98.6 %	1.4 %
2009	172	3	175	98.4 %	1.6 %
2010	173	3	176	98.4 %	1.6 %
2011	173	3	176	98.3 %	1.7 %
2012	177	3	180	98.2 %	1.8 %
2013	177	3	181	98.1 %	1.9 %
2014	175	4	179	98.0 %	2.0 %
2015	172	4	176	97.8 %	2.2 %
2016	167	4	171	97.7 %	2.3 %
2017	166	4	170	97.6 %	2.4 %
2018	167	4	172	97.4 %	2.6 %
2019	170	5	175	97.2 %	2.8 %
2020	166	5	171	97.1 %	2.9 %
2021	165	5	171	97.1 %	3.1 %
2022	163	5	168	96.8 %	3.2 %
2023	153	5	158	96.6 %	3.4 %

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

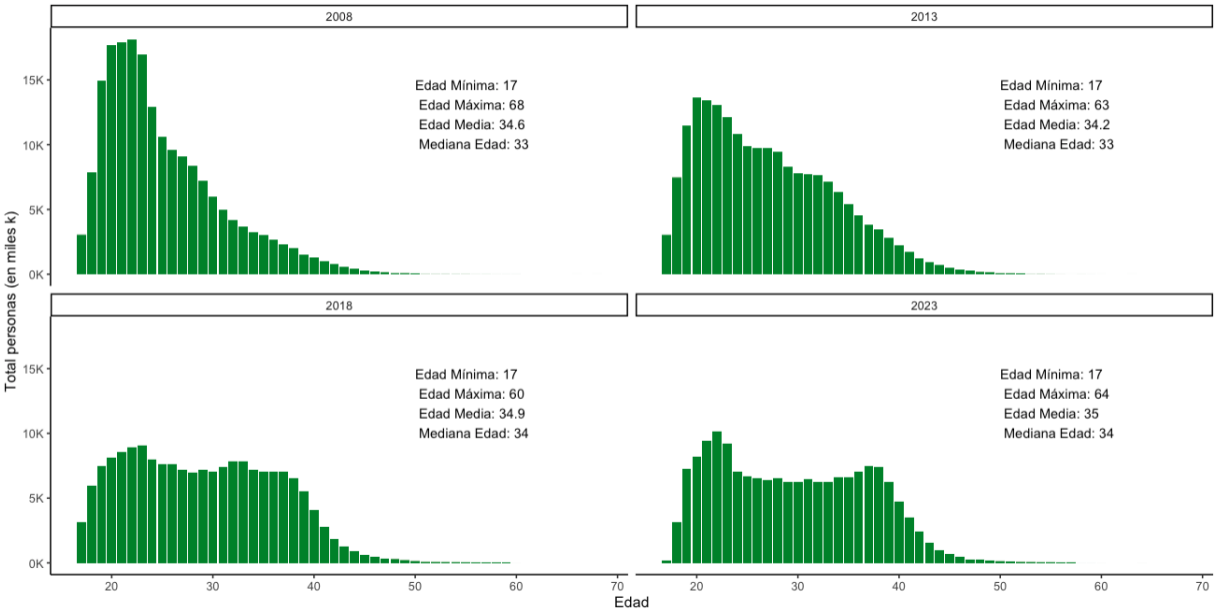
3.1.2 Distribución por Edad

En la Figura 3.5, se muestra la distribución por rangos de edad en los años 2008, 2013, 2018 y 2023. Estos años han sido seleccionados para facilitar la visualización gráfica y evitar la complejidad de incluir todos los periodos disponibles. Además, representan los puntos

extremos (2008 y 2023) e intermedios (2013 y 2018) del análisis basado en la información que se disponibilizó. En el Cuadro 3.6, se puede observar la evolución completa de la edad mínima, máxima, media y mediana de los integrantes activos de las Fuerzas Militares para cada año entre 2008 y 2023.

Tanto la edad media como la mediana se mantienen relativamente estables a lo largo de estos años, oscilando entre los 34 y 35 años. Esta estabilidad refleja una base predominantemente joven en las Fuerzas Militares, lo cual es crucial para el servicio activo y la eficiencia operativa de las fuerzas armadas.

Figura 3.5: **Distribución de la Edad por Año 2008, 2013, 2018, 2023**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Un aspecto notable es que, aunque la media y la mediana no presentan cambios significativos, en 2023 se observa un aumento en la dispersión hacia edades más avanzadas (Figura 3.5, parte inferior derecha). Este fenómeno sugiere que un mayor número de personas está alcanzando edades cercanas al retiro, lo que podría tener implicaciones en la estructura de las Fuerzas Militares y en la planificación de los regímenes de pensión y retiro. Al mismo tiempo, el

descenso en la edad máxima registrado en varios años del análisis es un elemento relevante, ya que refleja una menor concentración en un grupo etáreo específico y podría indicar un cambio gradual en la estructura poblacional. Esto refuerza la necesidad de ajustar estrategias tanto operativas como de planificación de recursos humanos.

Cuadro 3.6: **Distribución de la Edad por Año 2008 - 2023**

Año	Edad			
	Mínimo	**Máximo**	**Media**	**Mediana**
2008	17	68	34.6	33
2009	17	69	34.8	33
2010	17	70	35.0	34
2011	17	62	34.7	34
2012	17	63	34.2	33
2013	17	63	34.2	33
2014	17	64	34.0	33
2015	17	65	34.0	33
2016	17	58	34.2	33
2017	17	59	34.6	34
2018	17	60	34.9	34
2019	17	60	34.9	34
2020	17	61	34.9	34
2021	17	62	35.0	34
2022	17	63	34.9	34
2023	17	64	35.0	34

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

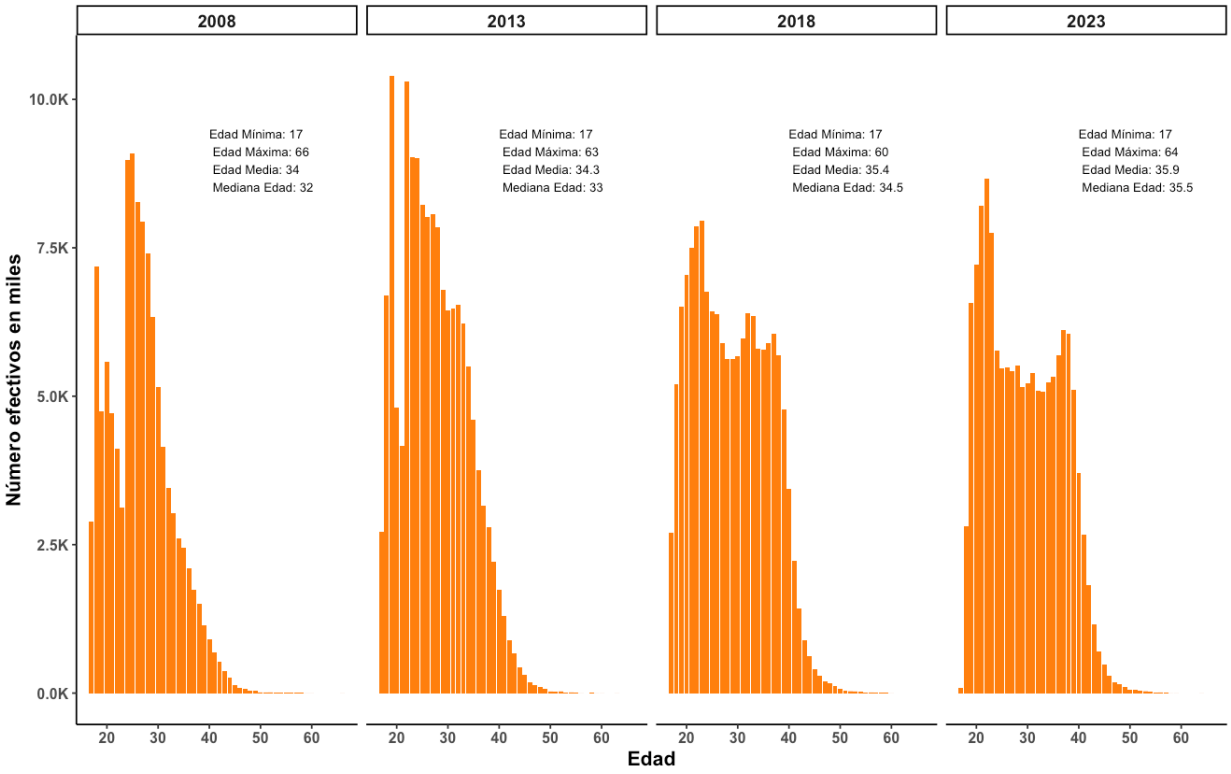
Distribución de la Edad por Fuerza

La distribución por fuerza permite observar la evolución de la distribución de la edad de los integrantes del Ejército Nacional, la Fuerza Aérea Colombiana y la Armada Nacional durante los años 2008, 2013, 2018 y 2023, resaltando las particularidades de cada una en términos de

estructura y cambios demográficos.

- **Ejército Nacional**: La distribución de la edad en el Ejército Nacional (ver figura 3.6) refleja una concentración predominante en edades más jóvenes, con una media que ha pasado de 34.0 años en 2008 a 35.9 años en 2023. Aunque el rango de edades se ha mantenido relativamente constante, se evidencia un ligero aumento en las edades más avanzadas. Esto sugiere una estructura con una base joven pero en proceso de envejecimiento gradual, lo que puede implicar cambios en la dinámica operativa y en la planificación a futuro.

Figura 3.6: **Distribución de la Edad - Ejército Nacional 2008, 2013, 2018 y 2023**

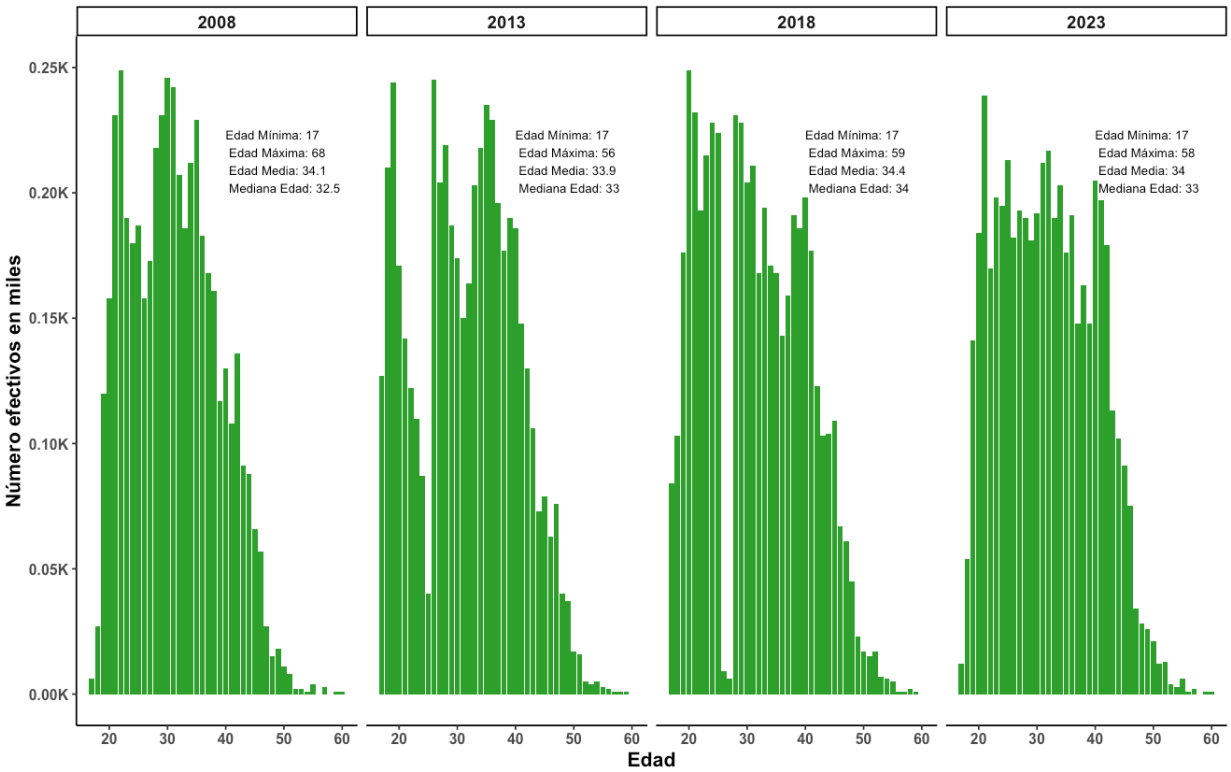


Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

- **Fuerza Aérea Colombiana**: En contraste, la Fuerza Aérea Colombiana (ver figura 3.7) presenta una media de edad más elevada en comparación con las otras fuerzas, alcanzando 36.5 años en 2008. Sin embargo, esta cifra disminuye a 35.0 años en 2023, lo que indica un

rejuvenecimiento progresivo en su estructura demográfica. Este cambio podría responder a políticas de reclutamiento más activas en los últimos años o a procesos de retiro anticipado de personal más veterano.

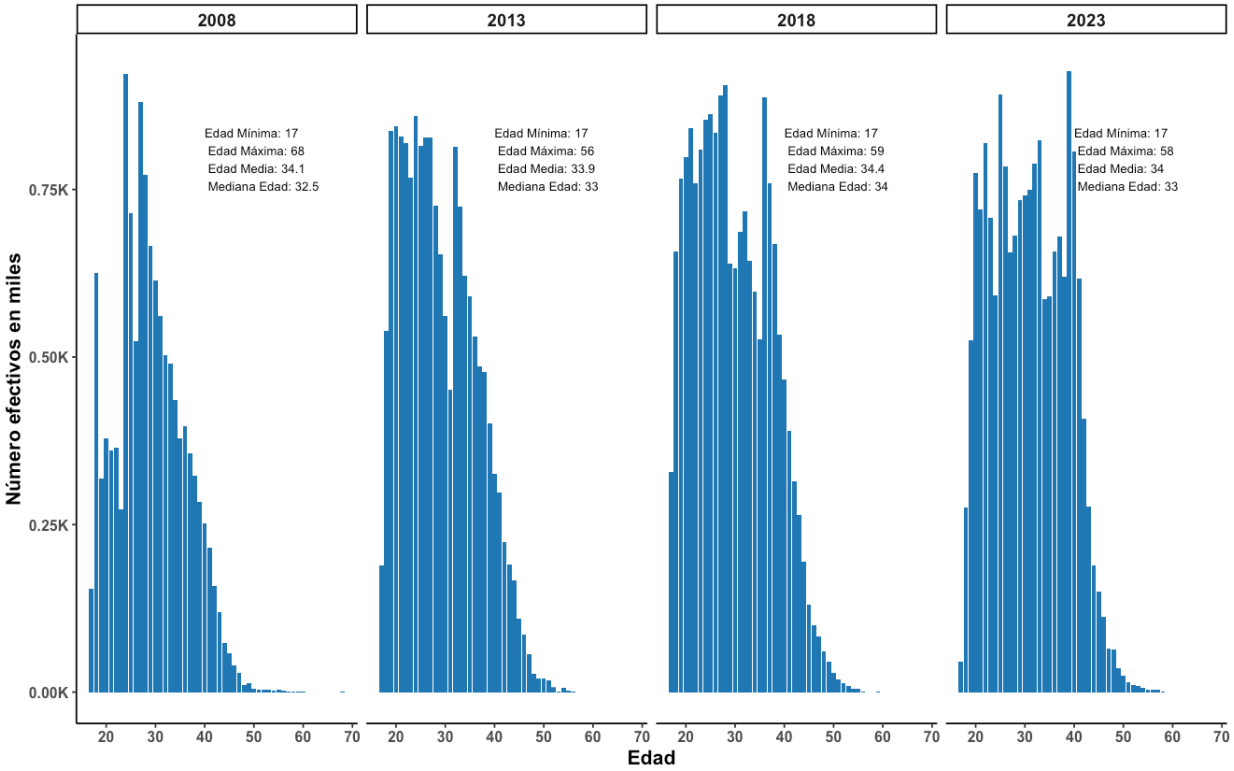
Figura 3.7: **Distribución de la Edad - Fuerza Aérea Colombiana 2008, 2013, 2018 y 2023**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

- **Armada Nacional**: La distribución de la edad en la Armada Nacional (ver figura 3.8) muestra similitudes con la del Ejército Nacional, aunque con un envejecimiento menor en comparación con la Fuerza Aérea. La media de edad ha oscilado entre los 33.8 y 34.6 años a lo largo de los periodos analizados. En 2023, se observa una ligera expansión hacia edades más avanzadas, reflejando un equilibrio entre juventud y experiencia en su personal.

Figura 3.8: **Distribución de la Edad - Armada Nacional 2008, 2013, 2018 y 2023**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

En general, el Cuadro 3.7 destaca cómo la evolución de las medias de edad entre las fuerzas refleja cambios importantes en sus estructuras demográficas.

La mejor medida para comparar estas diferencias es la media poblacional, ya que permite analizar el comportamiento central de los datos sin verse afectada por valores extremos, como podría ocurrir con la mediana. Por esta razón, se incluye la media como referencia principal en el cuadro 3.7, lo que facilita el análisis de tendencias interanuales y comparaciones entre las tres fuerzas.

El Ejército Nacional muestra una tendencia sostenida hacia el envejecimiento, mientras que la Fuerza Aérea Colombiana presenta una estabilización reciente tras un periodo de rejuvenecimiento. Por su parte, la Armada Nacional ha mantenido una estructura más estable,

con variaciones mínimas en su media de edad a lo largo de los años. Estas diferencias reflejan las particularidades de cada fuerza en cuanto a sus políticas de reclutamiento, permanencia y retiro, además de los retos asociados a la gestión del talento humano y la planificación operativa para mantener un balance adecuado entre juventud y experiencia en el personal militar.

Cuadro 3.7: **Edad media por Fuerza entre 2008 y 2023**

Año	Ejército Nacional	Armada Nacional	Fuerza Aérea Colombiana
2008	34.0	34.1	36.5
2009	34.0	34.4	37.0
2010	33.7	35.0	37.2
2011	33.7	34.3	37.0
2012	34.1	33.9	34.7
2013	34.3	33.9	34.3
2014	34.6	33.9	33.4
2015	34.4	33.8	33.7
2016	34.5	33.8	34.1
2017	35.0	34.5	34.4
2018	35.4	34.4	34.9
2019	35.6	34.4	34.5
2020	35.8	34.4	34.4
2021	36.0	34.6	34.0
2022	35.9	34.3	34.5
2023	35.9	34.0	35.0

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

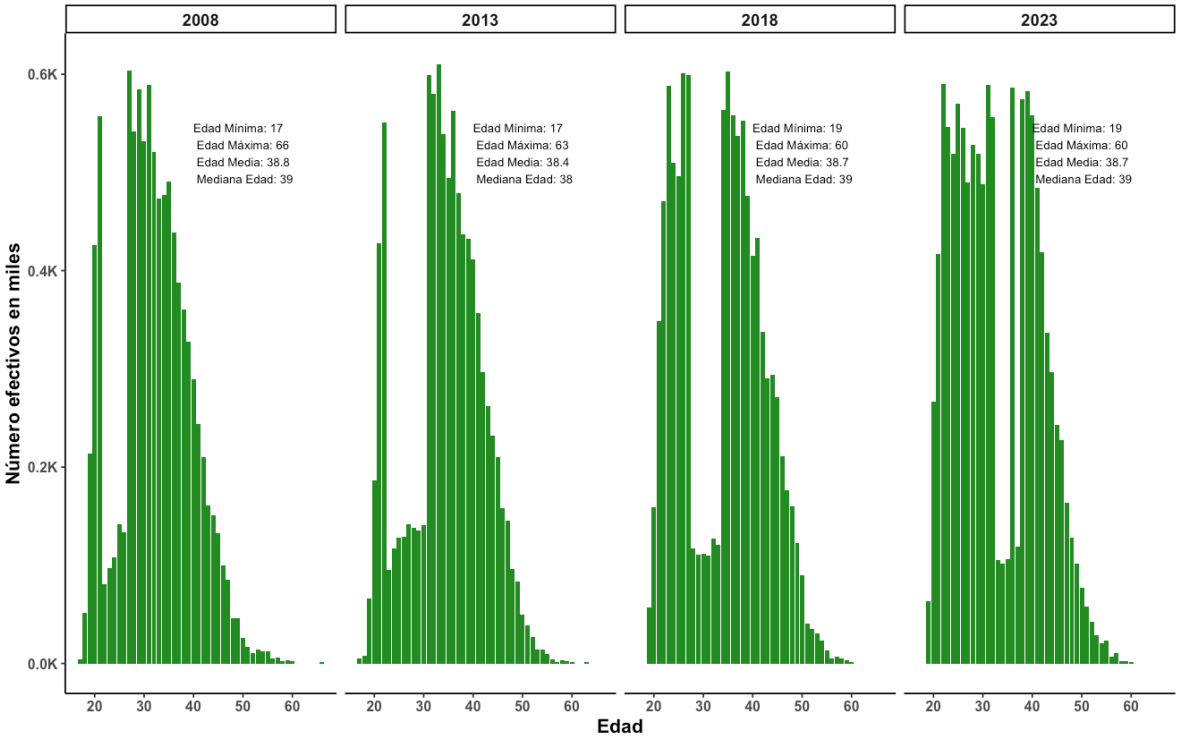
Distribución de la Edad por Grado

Es importante destacar que, en los primeros años analizados, especialmente en 2008, la calidad de los datos reportados es más baja, lo que puede generar vacíos en la representación de ciertas edades en las gráficas. Esto implica que las disminuciones observadas en algunas columnas no necesariamente reflejan una menor cantidad de efectivos en esos rangos de edad, sino posibles

deficiencias en el reporte o registro de la información por parte del Ministerio de Defensa. Por esta razón, cualquier interpretación de los patrones demográficos en los primeros años debe considerar estas limitaciones en la calidad de los datos disponibles.

En todas los grados se aprecia un patrón de envejecimiento gradual, con medias de edad que tienden a aumentar levemente hacia 2023. A continuación, se analiza cada grado en detalle, junto con las tendencias observadas.

Figura 3.9: **Distribución de la Edad - Oficiales (2008, 2013, 2018 y 2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

La figura 3.9 presenta la distribución de la edad de los oficiales, quienes consistentemente muestran las medias de edad más altas y una mayor dispersión en comparación con los otros grados (ver Cuadro 3.8). Estas medias oscilan entre 38.0 y 39.4 años a lo largo del periodo analizado, con desviaciones estándar que varían entre 11.33 y 12.62 años. Este comportamiento refleja la diversidad de trayectorias dentro de este grupo, destacándose como un segmento

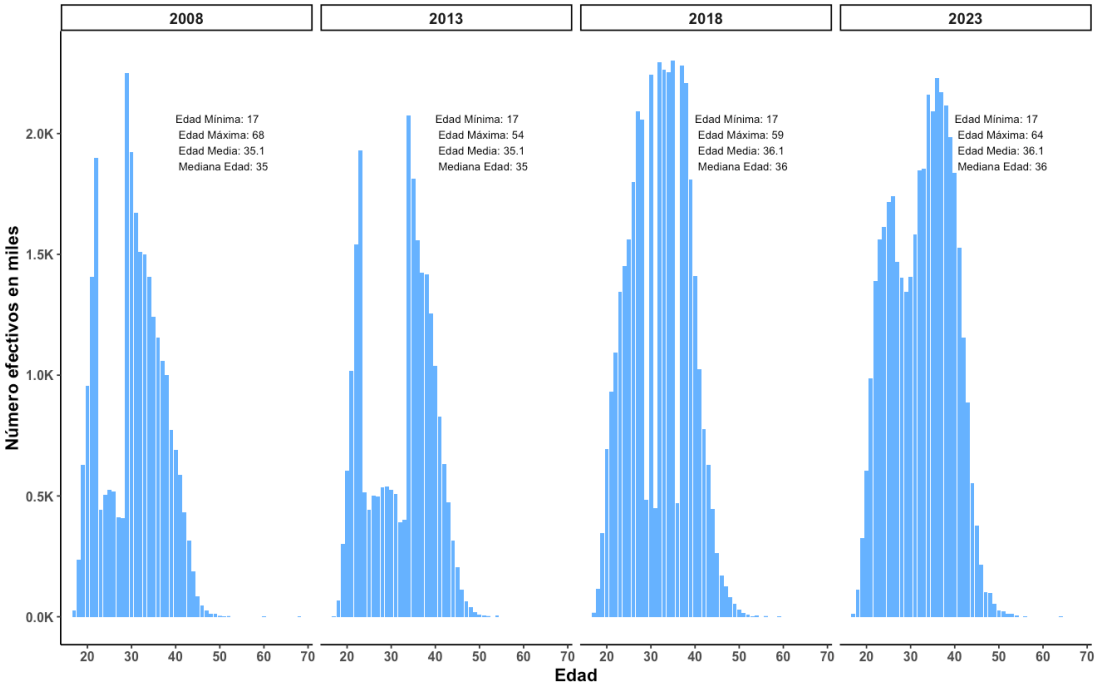
experimentado y estratégico dentro de las Fuerzas Militares.

Un aspecto relevante es el rango amplio de edades registrado en 2023, que va desde los 19 hasta los 60 años. Esta variabilidad puede explicarse por la forma en que el Ministerio de Defensa registra la información. Según las bases de datos suministradas, el sistema considera la edad en que un militar ingresó al registro como oficial, incluso si su ascenso a dicho grado ocurrió posteriormente tras completar su formación. Por ejemplo, un oficial registrado a los 19 años no implica necesariamente que exista un oficial activo a esa edad, sino que corresponde al momento en que el individuo ingresó al sistema y posteriormente alcanzó el grado de oficial.

En este contexto, las edades extremas (mínima y máxima) deben interpretarse como indicadores más que como valores absolutos representativos de la población. Para entender la composición demográfica de este grado, es más adecuado confiar en medidas como la edad media o la mediana, que reflejan mejor las tendencias centrales. En 2023, la mediana de 39 años refuerza la percepción de los oficiales como un grupo experimentado y con un rol estratégico en la estructura militar. Este enfoque permite contextualizar mejor las dinámicas poblacionales y la planificación de recursos humanos dentro de las Fuerzas Militares.

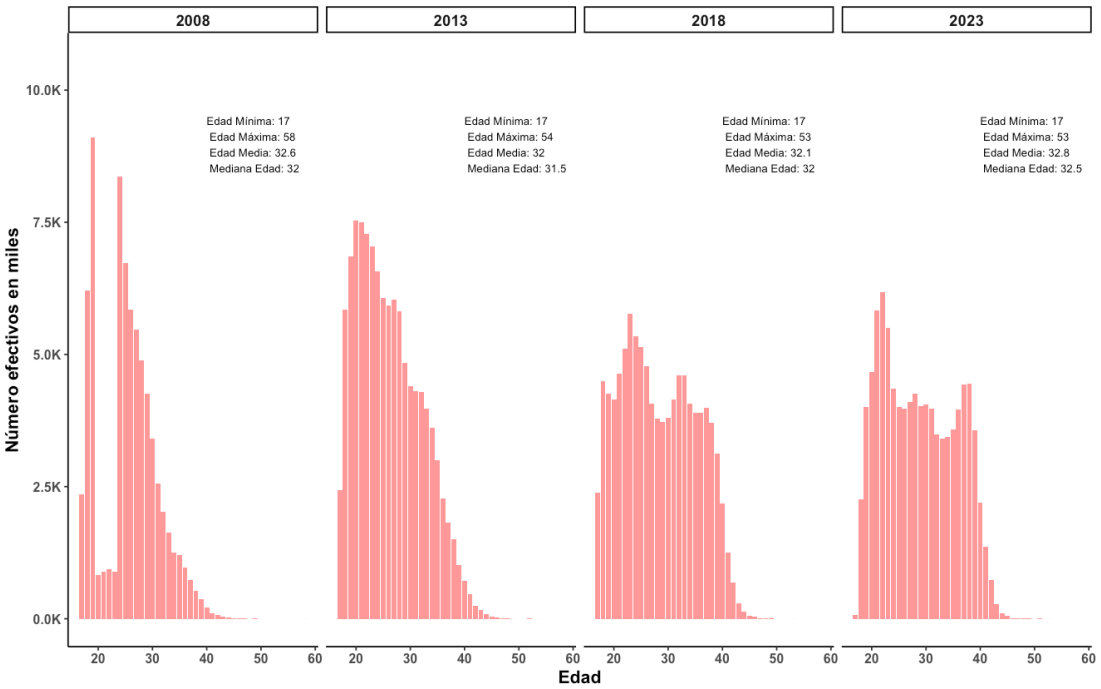
La figura 3.10 muestra que los suboficiales tienen una media de edad intermedia, entre 34 y 36 años, con una dispersión menor en comparación con los oficiales, con desviaciones estándar entre 10.22 y 11.66 años. Este grado representa un segmento clave dentro de las Fuerzas Militares, caracterizado por un balance entre juventud y experiencia. En 2023, la media de edad es de 36.1 años, destacando un leve envejecimiento en comparación con años anteriores.

Figura 3.10: **Distribución de la Edad - Suboficiales (2008, 2013, 2018 y 2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Figura 3.11: **Distribución de la Edad - Soldados (2008, 2013, 2018 y 2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Por último, la figura 3.11 detalla la distribución de la edad de los soldados, quienes presentan las edades medias más bajas y la menor dispersión entre los grados, con medias entre 31.6 y 32.8 años y desviaciones estándar entre 9.57 y 10.30 años. En 2023, la media de edad es de 32.8 años, confirmando que este grupo mantiene una composición predominantemente joven.

El cuadro 3.8 destaca las diferencias entre grados. Los oficiales tienen las mayores edades medias y la mayor dispersión, reflejando una estructura más diversa y experimentada. Los suboficiales muestran un equilibrio entre juventud y experiencia, mientras que los soldados se caracterizan por su juventud y menor dispersión. Estas diferencias subrayan la importancia de estrategias diferenciadas para la gestión del talento en cada grado.

Cuadro 3.8: **Medidas de tendencia central y dispersión de la edad por grado (2008-2023)**

	Media			**Desviación Estándar**		
Año	**Oficial**	**Suboficial**	**Soldado**	**Oficial**	**Suboficial**	**Soldado**
2008	38.8	35.1	32.6	12.29	11.33	9.81
2009	39.3	34.8	32.5	12.58	11.08	9.75
2010	39.4	34.5	32.8	12.62	10.97	9.87
2011	39.2	34.0	32.8	12.33	10.22	9.60
2012	38.7	34.8	32.6	12.22	10.37	9.57
2013	38.4	35.1	32.0	12.06	10.57	10.17
2014	38.4	34.7	32.0	11.86	10.68	10.30
2015	38.5	34.8	31.9	11.77	10.71	9.94
2016	38.0	35.6	31.6	11.33	10.86	9.72
2017	38.2	35.8	32.2	11.82	11.28	9.98
2018	38.7	36.1	32.1	11.79	11.51	10.05
2019	38.4	36.8	31.9	11.57	11.66	10.01
2020	38.4	36.6	32.4	11.56	11.57	10.30
2021	38.6	36.6	31.8	11.76	11.51	9.76
2022	38.7	35.9	32.4	11.80	11.27	9.73
2023	38.7	36.1	32.8	11.76	11.35	9.73

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

3.2 Análisis Financiero

En esta sección se presenta un análisis de las variables financieras que afectan exclusivamente a los militares en servicio activo. Se analizan las diferentes partidas salariales incluidas en la nómina, ajustadas a valor presente, con base en la información disponible. Este enfoque permite entender la composición de la nómina de los militares activos y su evolución en términos reales.

3.2.1 Evolución del Valor Presente de la Nómina

La variable *Nómina*, como se definió en el capítulo anterior, representa el total de los pagos efectuados a los integrantes de las Fuerzas Militares en concepto de salarios, primas y otras partidas adicionales. Este concepto engloba varios elementos que están clasificados en la variable *novedad_v2*.

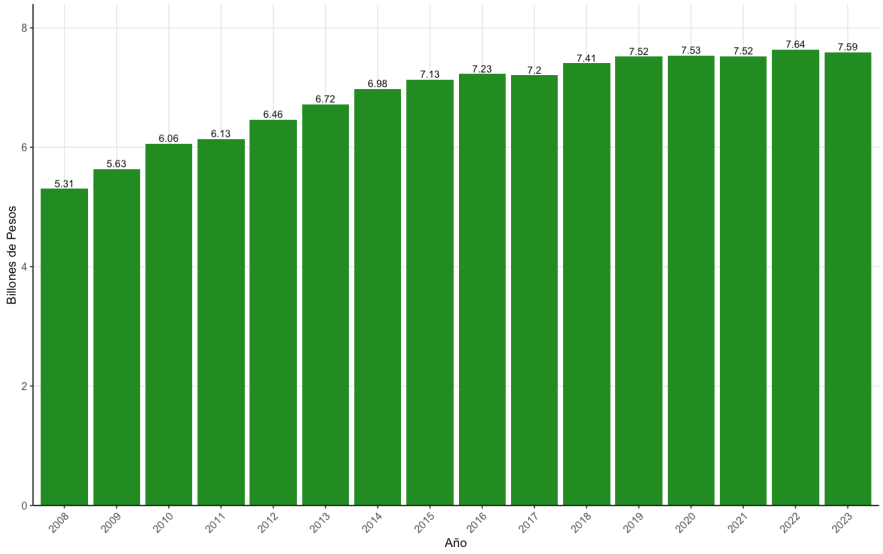
Cada ítem dentro de *novedad_v2* describe un componente de la nómina, tales como sueldo básico, primas, bonificaciones y otros beneficios adicionales, los cuales varían dependiendo del grado y del tiempo de servicio de los militares. La malla validadora presentada en el Cuadro 1.7 del capítulo 1 detalla estas partidas, las cuales pueden ser computables o no computables para efectos de asignaciones de retiro o pensión.

El análisis en este capítulo incluye una actualización de estos valores a términos del 31/12/2024, utilizando el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Esta metodología, ya descrita en el capítulo anterior, permite comparar los valores salariales y de pensión a lo largo de los años, eliminando las distorsiones generadas por la inflación y facilitando un análisis financiero más riguroso y contextualizado.

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas y el análisis de las partidas computables y no computables de la nómina militar, ajustadas a valor presente, lo que brinda un panorama de la evolución de los pagos realizados a los integrantes de las Fuerzas Militares de Colombia.

La evolución del valor presente de la nómina de las Fuerzas Militares entre 2008 y 2023 muestra un crecimiento sostenido, como se observa en la Figura 3.12. Durante este período, el valor anual de la nómina pasó de 5.31 billones de pesos en 2008 a 7.59 billones de pesos en 2023. El cuadro 3.9 complementa este análisis proporcionando los valores anuales detallados de la nómina ajustada a valor presente, lo que permite una visión cuantitativa precisa del comportamiento de estos pagos en el tiempo.

Figura 3.12: **Valor presente de la nómina anual en las FFMM (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Cuadro 3.9: Valor presente de la nómina anual en las FFMM (2008-2023)

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nómina (en billones)	5.31	5.63	6.06	6.13	6.46	6.72	6.98	7.13	7.23	7.20	7.41	7.52	7.53	7.52	7.64	7.59

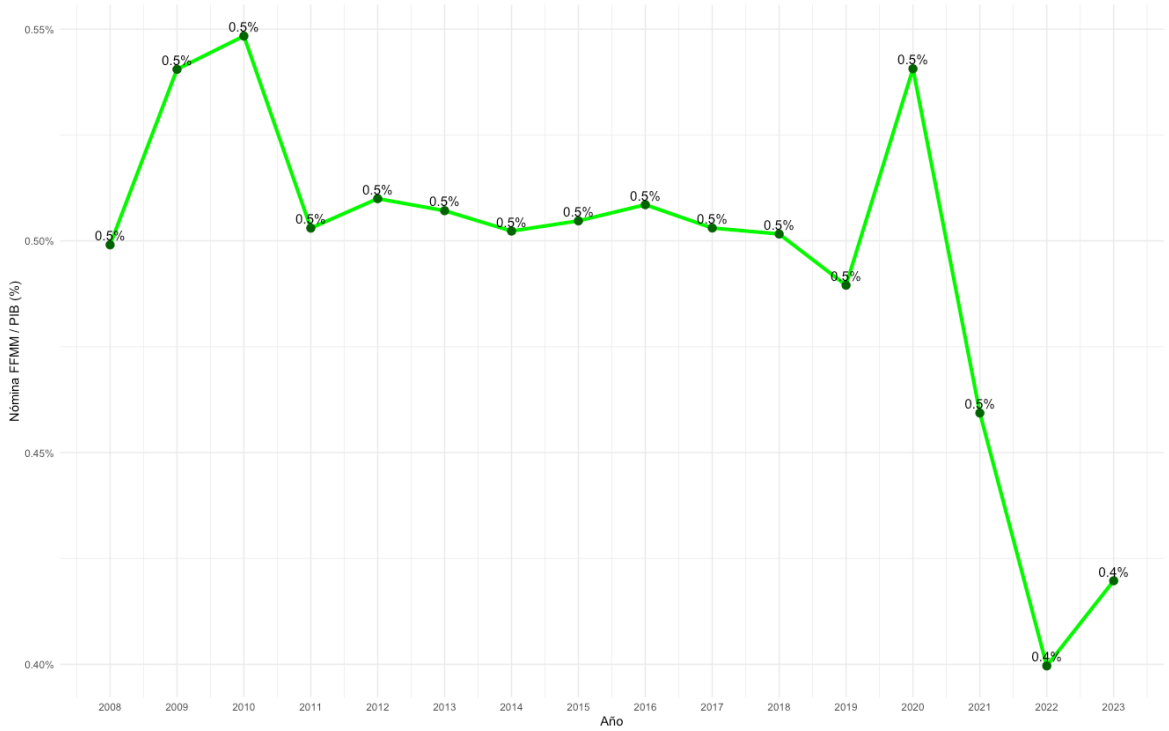
Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

3.2.2 Evolución del Valor Presente de la Nómina vs PIB

El crecimiento sostenido de la nómina de las Fuerzas Militares debe analizarse en el contexto del crecimiento económico general del país. Para ello, se compara su evolución con el PIB de Colombia en el mismo período.

La Figura 3.13 muestra una disminución en la proporción de la nómina de las Fuerzas Militares sobre el PIB, pasando de un 0.50 % en 2008 a un 0.42 % en 2023. Este descenso es particularmente notable en los últimos años, con una caída acelerada desde el 0.49 % en

Figura 3.13: **Proporción de la nómina de las FFMM sobre el PIB (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

2019. Aunque la nómina ha seguido creciendo en términos absolutos, su participación en la economía nacional ha disminuido debido a un crecimiento más acelerado del PIB. Esto sugiere que, aunque el gasto en las FFMM sigue aumentando, su impacto relativo en la estructura económica del país se ha reducido.

El Cuadro 3.10 presenta un desglose detallado de los valores del PIB, la nómina de las Fuerzas Militares y la proporción de esta última en relación con el PIB para cada año del período 2008-2023. Los datos evidencian que, aunque la nómina ha mostrado un crecimiento constante en términos absolutos, su proporción respecto al PIB ha disminuido, especialmente a partir de 2020, lo que refuerza la tendencia destacada en el gráfico. Este análisis pone de manifiesto cómo el crecimiento económico ha superado al incremento en el gasto de las FFMM, reduciendo su peso relativo en la economía.

Cuadro 3.10: **PIB y Ratios de Nómina de las Fuerzas Militares (2008-2023)**

Año	PIB (en billones)	Nomina (en billones)	Nómina/PIB Ratio
2008	475.617	2.374	0.499
2009	501.782	2.712	0.541
2010	543.188	2.979	0.548
2011	618.118	3.109	0.503
2012	665.884	3.396	0.510
2013	713.627	3.619	0.507
2014	762.903	3.832	0.502
2015	804.692	4.061	0.505
2016	863.782	4.393	0.509
2017	920.471	4.630	0.503
2018	987.791	4.955	0.502
2019	1060.068	5.189	0.490
2020	998.471	5.398	0.541
2021	1192.634	5.478	0.459
2022	1469.791	5.873	0.400
2023	1572.458	6.599	0.420

Fuente PIB: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/historicos-producto-interno-bruto-pib (precios corrientes).

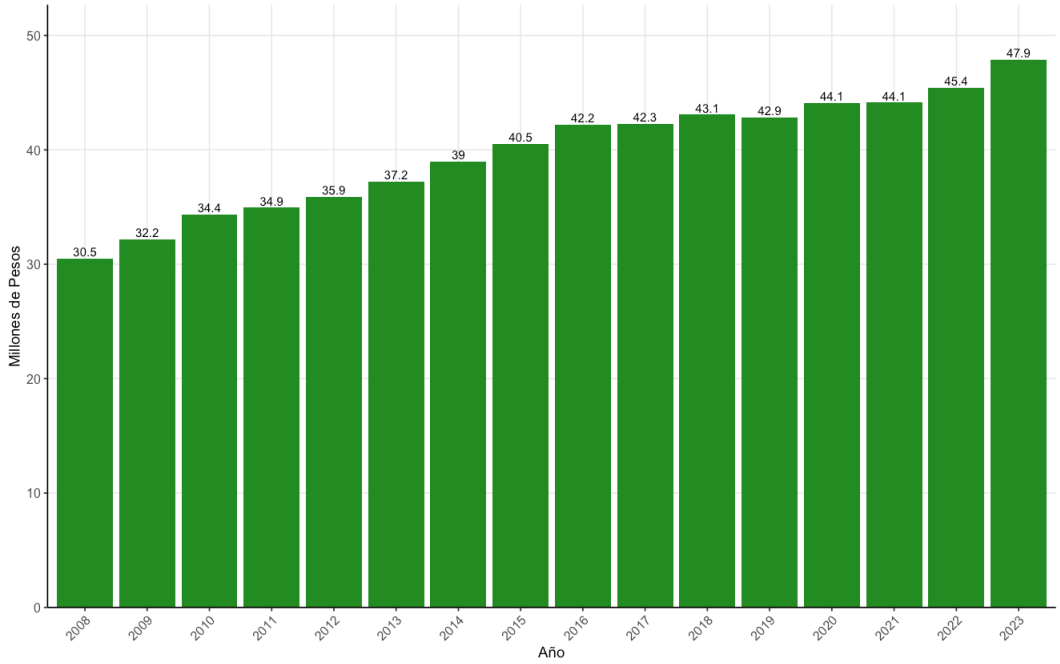
Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

3.2.3 Costo Anual de un Militar en las Fuerza Militares

El análisis muestra la evolución del costo promedio anual de un militar dentro de las Fuerzas Militares de Colombia, con valores ajustados a valor presente para facilitar la comparación. La Figura 3.14 y el Cuadro 3.11 reflejan esta tendencia a lo largo del tiempo.

En 2023, el costo anual alcanzó los 47.9 millones de pesos por militar, lo que equivale a un costo mensual aproximado de 4 millones de pesos, comparado con el salario mínimo de 2023 (1.16 millones de pesos), el costo mensual de un militar es aproximadamente 3.4 veces mayor.Esto destaca la diferencia en remuneración entre los miembros de las Fuerzas Militares y el ingreso mínimo legal en el país.

Figura 3.14: **Evolución del costo anual promedio de un militar en las FFMM (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

Cuadro 3.11: **Evolución del costo anual promedio de un militar en las FFMM (2008-2023)**

Año	Nómina (Billones de Pesos)	Militares (Miles)	Promedio Anual (Millones de Pesos)
2008	5.31	173.9	30.51
2009	5.63	174.9	32.19
2010	6.06	176.4	34.37
2011	6.13	175.5	34.95
2012	6.46	180.0	35.88
2013	6.72	180.5	37.22
2014	6.98	179.0	38.99
2015	7.13	176.0	40.54
2016	7.23	171.2	42.22
2017	7.20	170.5	42.25
2018	7.41	171.9	43.09
2019	7.52	175.4	42.86
2020	7.53	170.9	44.08
2021	7.52	170.5	44.13
2022	7.64	168.1	45.44
2023	7.59	158.4	47.90

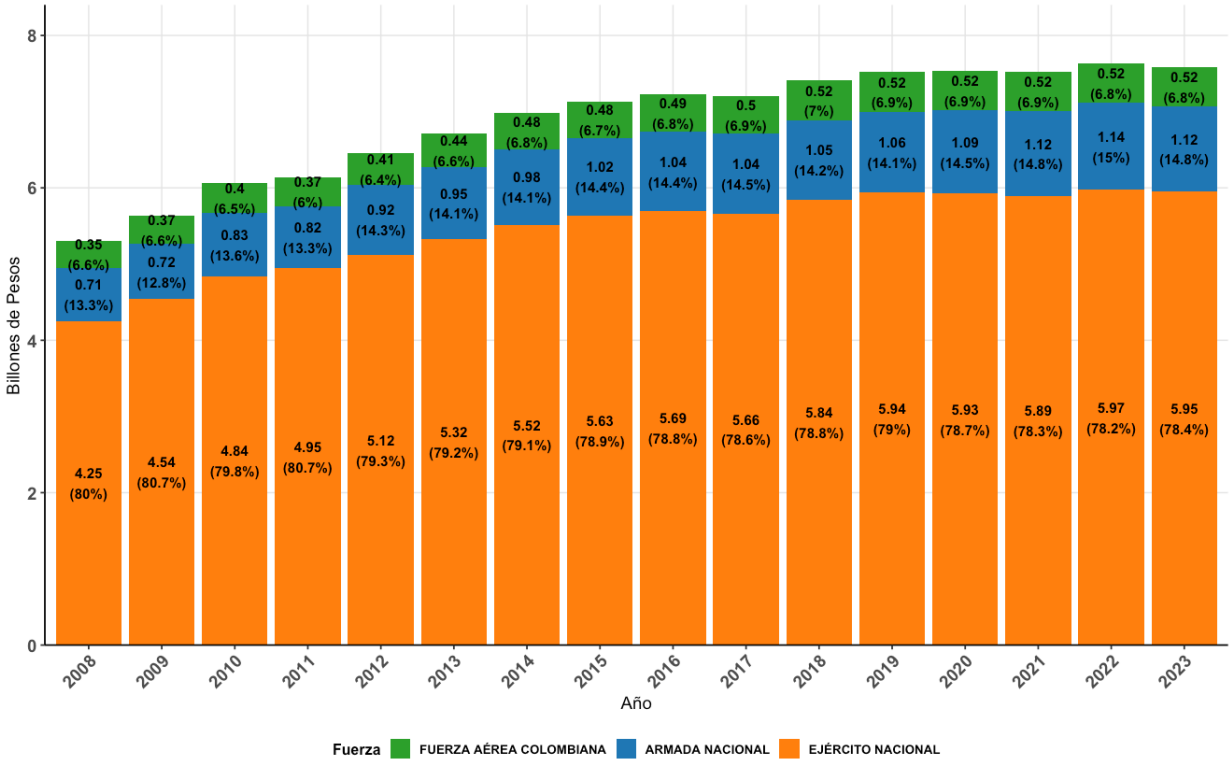
Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

3.2.4 Evolución del Valor Presente de la Nómina por fuerza

La Figura 3.15 muestra la distribución del gasto en nómina de las Fuerzas Militares de Colombia entre 2008 y 2023. Durante todo el periodo, el Ejército Nacional ha concentrado la mayor parte del gasto, representando entre el 78 % y 80 % del total. Le sigue la Armada Nacional, con una participación que oscila entre 13 % y 14 %, mientras que la Fuerza Aérea Colombiana mantiene una proporción cercana al 6.8 %. Estos cambios reflejan una leve

redistribución del gasto entre las fuerzas, con el Ejército aún como fuerza predominante.

Figura 3.15: **Evolución de la nómina anual en valor presente por Fuerza (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

El Cuadro 3.12 complementa este análisis al mostrar la evolución del costo promedio anual por militar en cada fuerza. En términos absolutos, el Ejército Nacional, pese a ser la fuerza con mayor presupuesto total, presenta el menor costo promedio anual por integrante, con 45.6 millones de pesos en 2023, lo que equivale a 3.8 millones de pesos mensuales. En contraste, el costo promedio por militar en la Armada Nacional asciende a 53.8 millones anuales (4.48 millones mensuales), mientras que en la Fuerza Aérea Colombiana se eleva a 71.8 millones anuales (5.98 millones mensuales), mostrando una diferencia significativa en la estructura salarial y composición de cada fuerza.

Cuadro 3.12: **Evolución de la nómina anual en valor presente por Fuerza (2008-2023)**

Año	Ejército (Miles)	Armada (Miles)	Fuerza Aérea (Miles)	Nómina Ejército (Billones)	Nómina Armada (Billones)	Nómina Fuerza Aérea (Billones)	Promedio Ejército (Millones)	Promedio Armada (Millones)	Promedio Fuerza Aérea (Millones)
2008	150.0	18.4	5.5	4.25	0.71	0.35	28.31	38.40	64.12
2009	149.5	19.6	5.8	4.54	0.72	0.37	30.39	36.64	63.61
2010	150.4	20.1	6.5	4.84	0.83	0.40	32.17	41.13	60.99
2011	148.5	20.8	6.2	4.95	0.82	0.37	33.31	39.20	59.81
2012	152.1	21.0	7.0	5.12	0.92	0.41	33.67	43.94	59.07
2013	152.1	21.0	7.5	5.32	0.95	0.44	35.00	45.26	59.22
2014	150.4	21.0	7.5	5.52	0.98	0.48	36.69	46.87	63.51
2015	147.4	21.2	7.6	5.63	1.02	0.48	38.21	48.33	62.98
2016	142.5	21.2	7.6	5.69	1.04	0.49	39.94	49.25	64.69
2017	141.6	21.3	7.6	5.66	1.04	0.50	39.99	49.04	65.34
2018	141.3	21.6	7.6	5.84	1.05	0.52	41.32	48.73	67.82
2019	141.6	21.6	7.5	5.94	1.06	0.52	41.92	49.20	69.15
2020	139.0	21.7	7.7	5.93	1.09	0.52	42.63	50.33	67.03
2021	130.4	21.6	7.5	5.89	1.12	0.52	45.17	51.73	68.93
2022	139.0	21.5	7.5	5.97	1.14	0.52	42.96	53.18	69.71
2023	130.4	20.8	7.2	5.95	1.12	0.52	45.63	53.87	71.82

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

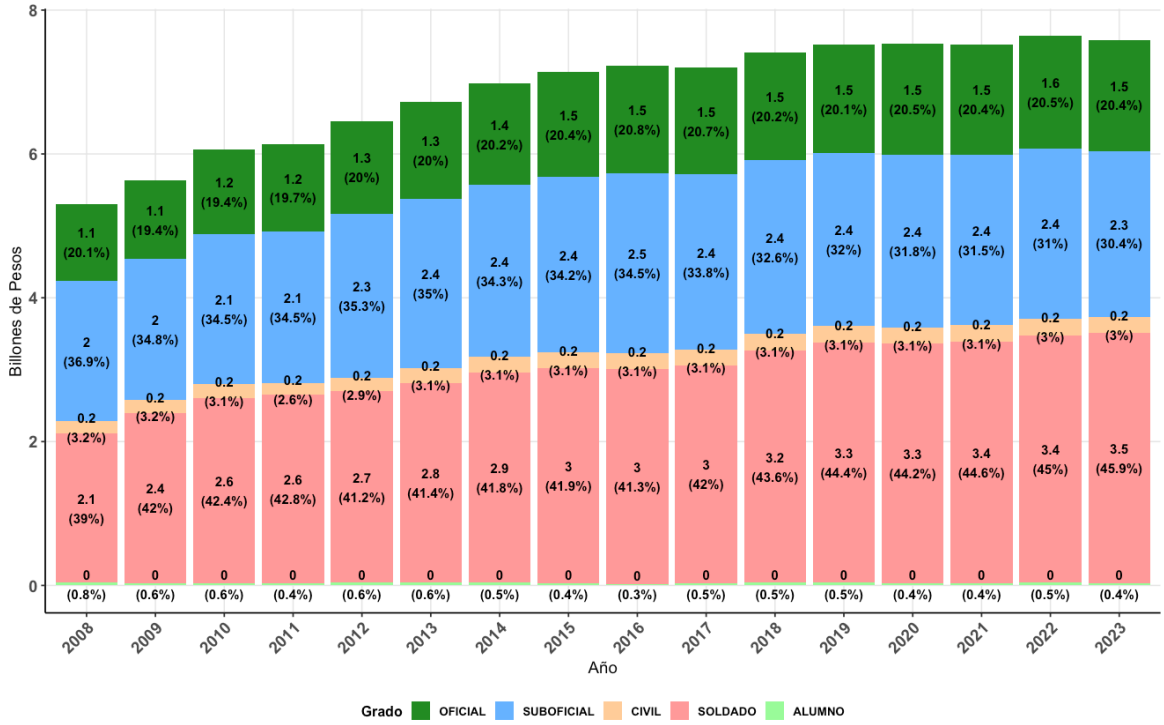
3.2.5 Evolución del Valor Presente de la Nómina por grado

La Figura 3.16 muestra la distribución del valor presente de la nómina por grado en las Fuerzas Militares para el periodo 2008-2023. En 2023, los soldados representaron el 45.9 % del gasto total en nómina, mientras que su proporción dentro del personal fue del 58.6 % (Ver Cuadro 3.4). Esto indica que, a pesar de ser el grupo más numeroso, su impacto en los costos salariales es proporcionalmente menor respecto a grados superiores.

Los suboficiales, con una participación del 24 % del personal (Ver Cuadro 3.4), contribuyeron con el 30.4 % de la nómina, mientras que los oficiales, quienes conforman solo el 9.7 % (Ver Cuadro 3.4)del personal, representaron el 20.4 % del total de la masa salarial.

Estos datos reflejan una jerarquización en la estructura salarial de las Fuerzas Militares, donde los grados superiores, aunque menos numerosos, reciben una proporción significativa del gasto total en nómina.

Figura 3.16: **Evolución de la nómina anual en valor presente por grado (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

En la Figura 3.16, se observa que los soldados constituyen el mayor costo total en nómina debido a su volumen, pero al analizar el Cuadro 3.13, se evidencia que su ingreso anual en 2023 fue de 40 millones de pesos (3.3 millones de pesos mensuales).

En contraste, los oficiales reciben un ingreso anual de 100 millones de pesos (8.3 millones mensuales), mientras que los suboficiales perciben 60.2 millones anuales (5 millones mensuales).

Los civiles en las FFMM registran un ingreso de 59 millones de pesos anuales (4.9 millones mensuales), y los alumnos, que reciben un auxilio, cuentan con un ingreso de 7.45 millones anuales (620.000 pesos mensuales).

Estos valores reflejan la jerarquización salarial dentro de las Fuerzas Militares, donde los

oficiales y suboficiales, aunque menos numerosos, concentran una mayor proporción del gasto en nómina. En contraste, los soldados, siendo el grupo más grande, tienen la menor participación en términos de remuneración.

Se observa una disminución en la participación de los suboficiales en la nómina, pasando del 34 % en 2008 al 30.4 % en 2023, lo que sugiere una redistribución del gasto. Mientras tanto, la proporción de los oficiales se ha mantenido estable en el 20 %, reflejando la constancia de su peso en la estructura salarial.

Cuadro 3.13: **Evolución del Costo Promedio Anual por Grado en las FFMM**

Año	**Oficial (MCOP)**	**Suboficial (MCOP)**	**Civil (MCOP)**	**Soldado (MCOP)**	**Alumno (MCOP)**
2008	87,7	52,8	57,6	21,8	5,84
2009	85,8	51,6	56,2	24,3	5,37
2010	86,7	52,9	56,4	26,2	6,11
2011	87,0	53,0	56,5	26,7	5,13
2012	89,6	54,4	56,8	27,8	5,38
2013	92,3	55,4	56,8	28,7	4,88
2014	94,9	56,2	57,2	30,1	5,32
2015	96,2	56,4	57,0	31,7	4,77
2016	98,0	57,9	57,8	32,5	4,19
2017	97,6	58,0	56,8	34,1	5,04
2018	98,7	58,5	58,5	35,1	5,41
2019	99,7	58,9	59,0	35,4	5,42
2020	102,0	59,5	59,4	35,1	4,90
2021	102,0	59,4	59,4	36,2	5,76
2022	103,0	60,6	60,0	37,6	6,54
2023	100,0	60,2	59,0	40,0	7,45

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

Para complementar este análisis, el siguiente cuadro muestra la relación del ingreso de cada grado con respecto al de un soldado, permitiendo visualizar con mayor claridad la progresión salarial en la estructura militar.

Cuadro 3.14: **Proporción del Ingreso Anual por Grado respecto a un Soldado (2023)**

Grado	**No. Veces el salario de un soldado**
Oficial	2,50
Suboficial	1,50
Civil	1,50
Alumno	0,18

Fuente: Creación propia.

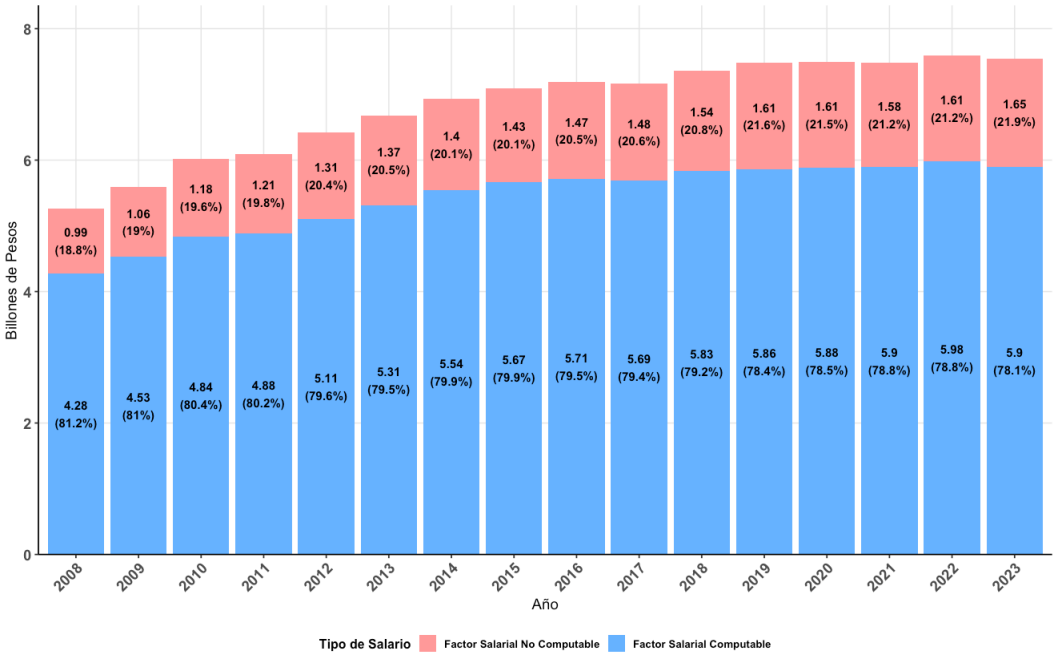
Este cuadro muestra cómo los oficiales ganan 2.5 veces más que un soldado, los suboficiales y civiles alrededor de 1.5 veces más, mientras que los alumnos reciben un auxilio equivalente al 18 % del ingreso de un soldado.

Este análisis reafirma la relación entre jerarquía y estructura salarial en las Fuerzas Militares, evidenciando una progresión significativa en el gasto a medida que se asciende en la cadena de mando.

3.3 Partidas Computables en las Fuerzas Militares

La distribución de los factores salariales permite comprender el impacto en las asignaciones de retiro de los militares, como se mencionó en el capítulo 1, sección 1.5. Los factores computables son aquellos que se incluyen en el cálculo de la mesada pensional, mientras que los factores no computables hacen parte del ingreso del militar, pero no se toman en cuenta para determinar el monto de la pensión o asignaión de retiro. Las cifras presentadas en este análisis están actualizadas a 31 de diciembre de 2024, lo que permite realizar comparaciones entre los distintos años observados y evaluar la evolución de estos factores en términos de valor presente y su proporción en la nómina total. La Figura 3.17 muestra esta evolución a lo largo del período analizado.

Figura 3.17: Evolución de los Factores Salariales en las Fuerzas Militares (2008-2023)



Fuente: MINDEFENSA.

El análisis de los últimos quince años muestra que los factores computables han representado la mayor parte del total de la nómina, con una participación promedio superior al 78 %.

En términos absolutos, su valor ha aumentado de 4.28 billones de pesos en 2008 a 5.90 billones de pesos en 2023, reflejando un crecimiento sostenido en los recursos asignados a este componente de las asignaciones de retiro.

Por otro lado, los factores no computables han mantenido una participación creciente, pasando de 18.8 % en 2008 a 21.9 % en 2023. En términos de valor, estos factores aumentaron de 0.99 billones de pesos en 2008 a 1.65 billones de pesos en 2023, evidenciando un incremento progresivo en su participación dentro de la nómina total.

Para complementar esta figura, el Cuadro 3.15 muestra los valores absolutos de los factores salariales computables y no computables en billones de pesos, así como su proporción respecto al total de la nómina.

Cuadro 3.15: **Evolución de los Factores Salariales en las Fuerzas Militares (2008-2023)**

Año	Factor Salarial (Billones)			Proporción (%)	
	Computable	No Computable	Total	Computable	No Computable
2008	4.28	0.99	5.27	81.2	18.8
2009	4.53	1.06	5.59	81.0	19.0
2010	4.84	1.18	6.02	80.4	19.6
2011	4.88	1.21	6.09	80.2	19.8
2012	5.11	1.31	6.42	79.6	20.4
2013	5.31	1.37	6.68	79.5	20.5
2014	5.54	1.40	6.94	79.9	20.1
2015	5.67	1.43	7.10	79.9	20.1
2016	5.71	1.47	7.18	79.5	20.5
2017	5.69	1.48	7.17	79.4	20.6
2018	5.83	1.54	7.37	79.2	20.8
2019	5.86	1.61	7.47	78.4	21.6
2020	5.88	1.61	7.49	78.5	21.5
2021	5.90	1.58	7.48	78.8	21.2
2022	5.98	1.61	7.59	78.8	21.2
2023	5.90	1.65	7.55	78.1	21.9

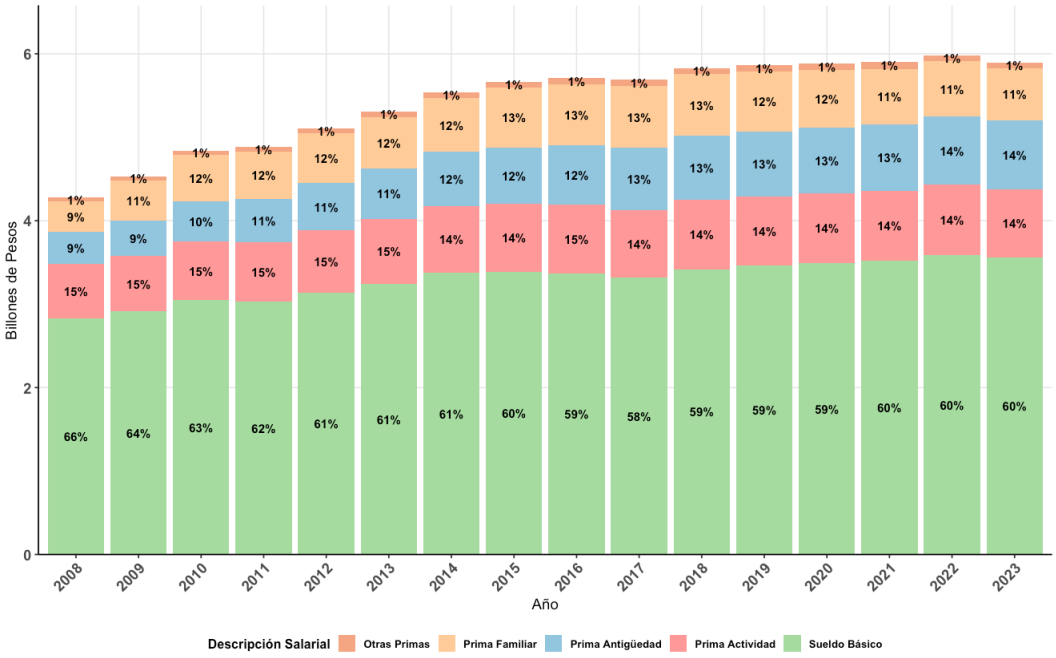
Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA

La evolución mostrada en la Figura 3.17 y el Cuadro 3.15 permiten comprender el impacto de la estructura salarial en las asignaciones de retiro. Si bien los factores computables continúan siendo predominantes en el cálculo de la mesada pensional, el incremento sostenido de los factores no computables refleja un cambio en la estructura de la compensación económica de los militares, que influye directamente en el régimen exceptuado de pensiones en el presente y futuro.

3.3.1 Desglose de las Partidas Computables en las FFMM

En esta sección se presenta un análisis detallado de las partidas que componen los Factores Salariales Computables para la asignación de retiro, de acuerdo con la Figura 3.18. Como se detalló en el Capítulo 1, Sección 1.5, estos factores incluyen diversas prestaciones que influyen en la estructura de ingresos de los militares.

Figura 3.18: **Desglose de los Factores Salariales Computables para la Asignación de Retiro**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA˙

El Sueldo Básico constituye el componente principal de los factores computables, con una participación promedio del 60 % en el período analizado. No obstante, su peso relativo ha mostrado una ligera reducción en comparación con 2008, cuando representaba el 66 %. Este ajuste ha sido acompañado por un incremento en la Prima de Antigüedad, cuya participación ha pasado del 9 % al 14 % en los últimos años, reflejando cambios en la composición de la estructura salarial.

Además del Sueldo Básico, existen otras primas con una participación significativa dentro de los factores computables. La Figura 3.18 y el Cuadro 3.16 muestran la evolución de estas partidas en términos de valor presente y proporción:

Cuadro 3.16: **Desglose de los Factores Salariales Computables para la Asignación de Retiro**

Año	Prestaciones en Billones de Pesos						Proporción (%)				
	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. Familiar	Otras Primas	Total	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. Familiar	Otras Primas
2008	2.83	0.65	0.39	0.37	0.05	4.28	66.06	15.30	9.02	8.54	1.08
2009	2.91	0.66	0.42	0.48	0.05	4.53	64.30	14.66	9.34	10.65	1.05
2010	3.05	0.71	0.48	0.56	0.05	4.84	62.92	14.59	9.81	11.58	1.09
2011	3.03	0.71	0.52	0.57	0.05	4.88	62.09	14.52	10.62	11.64	1.12
2012	3.13	0.75	0.57	0.59	0.06	5.11	61.33	14.74	11.09	11.61	1.23
2013	3.24	0.78	0.61	0.61	0.06	5.31	61.15	14.62	11.45	11.56	1.22
2014	3.38	0.80	0.65	0.64	0.07	5.54	60.94	14.47	11.67	11.63	1.30
2015	3.39	0.81	0.68	0.71	0.07	5.67	59.84	14.35	11.92	12.60	1.28
2016	3.36	0.83	0.71	0.73	0.08	5.71	58.87	14.55	12.37	12.86	1.36
2017	3.32	0.81	0.74	0.74	0.08	5.69	58.30	14.31	13.01	13.02	1.35
2018	3.42	0.83	0.77	0.74	0.07	5.83	58.65	14.20	13.17	12.70	1.28
2019	3.46	0.83	0.78	0.72	0.07	5.86	59.08	14.09	13.26	12.29	1.27
2020	3.49	0.84	0.78	0.69	0.07	5.88	59.36	14.25	13.33	11.80	1.27
2021	3.52	0.84	0.80	0.67	0.08	5.90	59.71	14.16	13.49	11.30	1.35
2022	3.58	0.84	0.82	0.66	0.07	5.98	59.91	14.10	13.71	11.03	1.24
2023	3.56	0.82	0.82	0.63	0.07	5.90	60.35	13.86	13.97	10.67	1.16

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

En términos generales, el 99 % de la distribución de las partidas computables se concentra en tres componentes principales: el Sueldo Básico, la Prima de Actividad y la Prima de

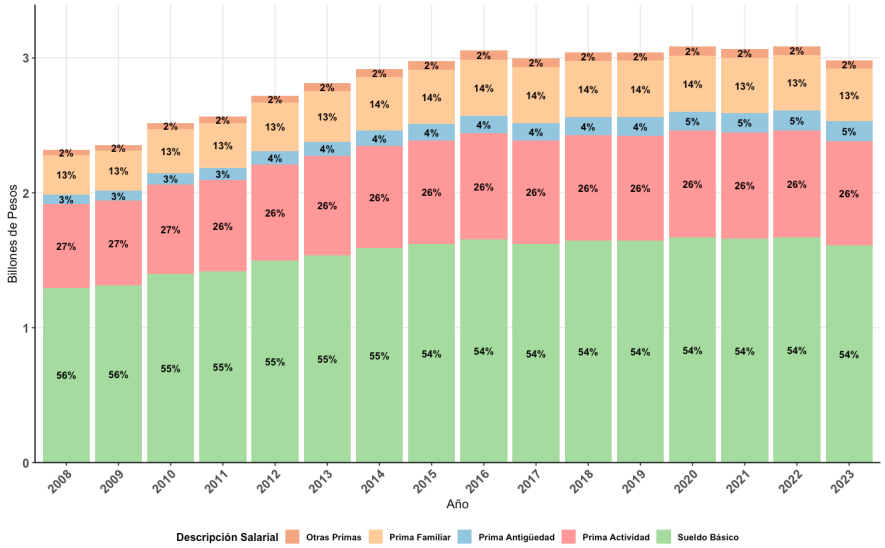
Antigüedad, reflejando una estructura de compensación orientada a beneficiar a los militares con mayor tiempo de servicio en la institución. Asimismo, el Subsidio Familiar brinda un apoyo adicional a los militares con cargas familiares, asegurando un mecanismo de protección económica para el cónyuge e hijos.

Por otro lado, existen otras primas computables con menor participación en el total (1 %), como la Prima de Estado Mayor, la Prima de Vuelo, la Prima de Representación y la Prima de Navidad, cuyo impacto no es significativo. Estos elementos complementan el esquema de factores computables y contribuyen a la estructura de beneficios en el sistema de asignación de retiro.

3.3.2 Partidas Computables para Oficiales y Suboficiales

El análisis previo de los factores salariales computables abarcó a toda la población de las Fuerzas Militares, sin distinción de fuerza o rango. En esta sección, se aterriza el estudio a un subconjunto poblacional específico: los oficiales y suboficiales. Este enfoque permite comprender con mayor detalle la distribución de las asignaciones de retiro para estos grupos, tal como se muestra en la Figura 3.19.

Figura 3.19: **Distribución de los Factores Salariales Computables para Oficiales y Suboficiales (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Además del Sueldo Básico, otras primas tienen un peso importante dentro de los factores computables. El Cuadro 3.3.2 presenta la evolución de estas partidas en términos de valor presente y proporción:

En promedio, el Sueldo Básico representa el 54 % del total de las partidas computables entre los años 2008 y 2023. No obstante, su peso relativo ha disminuido ligeramente en comparación con 2008, cuando representaba el 56 %, mientras que otras primas han ganado

mayor participación en la composición del salario computable.

Cuadro 3.17: Distribución de los Factores Salariales Computables para Oficiales y Suboficiales (2008-2023)

Año	Prestaciones en Billones de Pesos						Proporción (%)				
	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. Familiar	Otras Primas	Total	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. Familiar	Otras Primas
2008	1.30	0.62	0.07	0.29	0.04	2.32	55.96	26.77	3.11	12.55	1.62
2009	1.31	0.63	0.08	0.30	0.04	2.35	55.74	26.67	3.21	12.72	1.66
2010	1.40	0.67	0.08	0.33	0.04	2.52	55.47	26.53	3.33	12.93	1.73
2011	1.42	0.68	0.09	0.34	0.05	2.57	55.22	26.40	3.47	13.07	1.84
2012	1.50	0.71	0.10	0.36	0.05	2.72	55.00	26.26	3.62	13.15	1.96
2013	1.54	0.73	0.11	0.38	0.06	2.81	54.70	26.11	3.80	13.39	2.00
2014	1.59	0.76	0.11	0.39	0.06	2.92	54.50	25.94	3.90	13.52	2.14
2015	1.62	0.77	0.12	0.40	0.06	2.98	54.42	25.83	4.06	13.59	2.10
2016	1.65	0.79	0.13	0.42	0.07	3.05	54.16	25.72	4.22	13.71	2.20
2017	1.62	0.77	0.13	0.41	0.07	3.00	54.06	25.64	4.26	13.82	2.22
2018	1.65	0.78	0.13	0.42	0.06	3.04	54.07	25.66	4.35	13.80	2.12
2019	1.65	0.78	0.14	0.42	0.06	3.04	54.08	25.61	4.48	13.74	2.09
2020	1.67	0.79	0.14	0.42	0.07	3.08	54.14	25.64	4.55	13.52	2.15
2021	1.66	0.79	0.14	0.41	0.07	3.07	54.11	25.70	4.65	13.36	2.18
2022	1.67	0.80	0.15	0.41	0.07	3.09	54.03	25.80	4.78	13.26	2.14
2023	1.61	0.77	0.15	0.39	0.06	2.98	54.04	25.85	4.93	13.16	2.02

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

En resumen, el 98 % de la distribución de las partidas computables se concentra en tres componentes principales: el Sueldo Básico, la Prima de Actividad y la Prima Familiar, reflejando una estructura de compensación orientada a beneficiar a los militares con mayor tiempo de servicio en la institución. A lo largo del período analizado, la Prima de Antigüedad ha incrementado su participación, pasando del 3 % al 5 % del total, lo que evidencia la importancia de la permanencia en la institución como un factor determinante en la estructura de beneficios salariales.

Asimismo, el Subsidio Familiar brinda un apoyo adicional a los militares con cargas familiares, asegurando un mecanismo de protección económica para el cónyuge e hijos. Este componente ha mantenido una participación estable entre el 13 % y el 14 % del total de las partidas

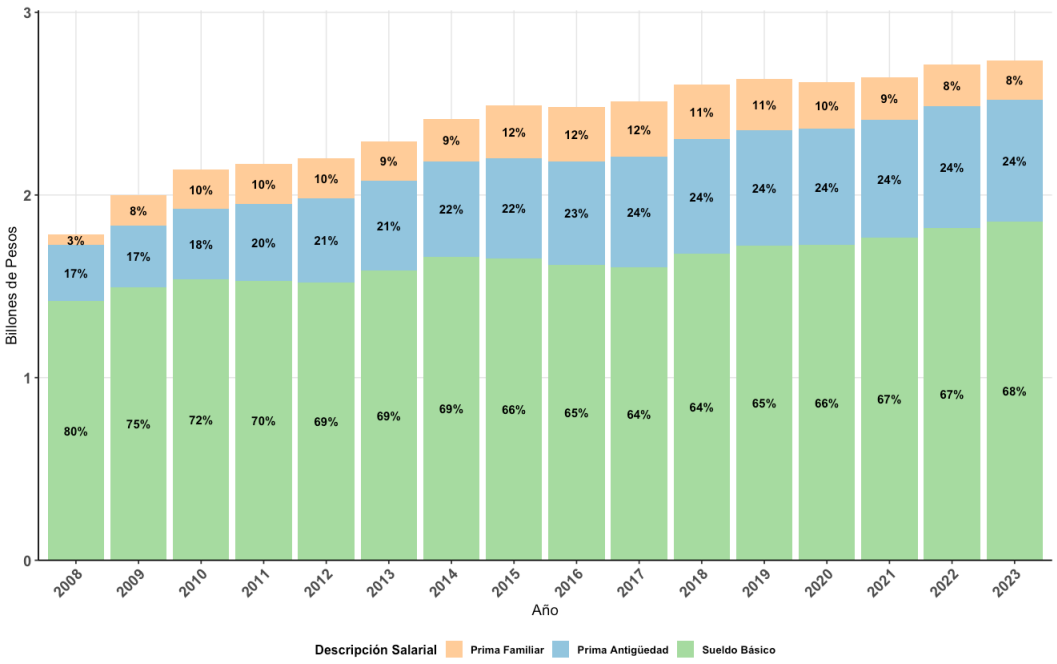
computables.

Por otro lado, existen otras primas computables con menor participación en el total (2 %), como la Prima de Estado Mayor, la Prima de Vuelo, la Prima de Representación y la Prima de Navidad.

3.3.3 Análisis de las Partidas Computables para Soldados e Infantes de Marina

El esquema salarial de los soldados profesionales e infantes de marina presenta una menor diversificación en sus factores computables en comparación con el de oficiales y suboficiales. Sin embargo, ha experimentado cambios significativos en su composición entre 2008 y 2023, con una tendencia hacia la redistribución de los ingresos en función de la antigüedad y el apoyo familiar. En la Figura 3.20 muestra la evolución de las partidas computables durante el período analizado.

Figura 3.20: **Distribución de las prestaciones salariales para los soldados (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

El sueldo básico ha sido el componente predominante en los factores computables de los soldados profesionales e infantes de marina, con una participación promedio del 68 % durante el período analizado. No obstante, su peso ha disminuido gradualmente desde el 80 % en 2008 hasta el 68 % en 2023, cediendo espacio a otros componentes salariales.

En contraste, la prima de antigüedad ha experimentado un crecimiento sostenido, pasando del 17 % en 2008 al 24 % en 2023. Este cambio refleja el énfasis en la permanencia dentro de la institución como un criterio determinante en la estructura salarial. Asimismo, la prima familiar ha aumentado su participación, pasando del 3 % en 2008 al 8 % en 2023, consolidándose como un mecanismo de apoyo para los soldados con responsabilidades familiares.

El Cuadro 3.18 presenta la evolución de estos factores computables en términos de valores absolutos y proporcionales.

Cuadro 3.18: **Distribución de Prestaciones Salariales para Soldados (2008-2023)**

Año	Prestaciones en Billones de Pesos				Proporción (%)		
	S. Básico	P. Antigüedad	P. Familiar	Total	S. Básico	P. Antigüedad	P. Familiar
2008	1.42	0.31	0.06	1.78	79.59	17.18	3.20
2009	1.49	0.34	0.16	2.00	74.73	17.01	8.25
2010	1.54	0.38	0.22	2.14	71.92	17.92	10.12
2011	1.53	0.42	0.22	2.17	70.42	19.51	10.04
2012	1.52	0.46	0.22	2.20	69.20	20.92	9.85
2013	1.58	0.49	0.22	2.29	69.07	21.47	9.45
2014	1.66	0.52	0.23	2.41	68.77	21.71	9.50
2015	1.65	0.55	0.29	2.49	66.40	21.95	11.59
2016	1.62	0.57	0.29	2.48	65.12	22.96	11.88
2017	1.60	0.60	0.31	2.51	63.75	24.04	12.15
2018	1.68	0.63	0.30	2.60	64.40	24.06	11.47
2019	1.72	0.63	0.28	2.64	65.30	23.97	10.65
2020	1.73	0.64	0.26	2.62	65.95	24.25	9.77
2021	1.77	0.64	0.24	2.65	66.64	24.29	8.89
2022	1.82	0.66	0.23	2.71	67.05	24.45	8.48
2023	1.85	0.67	0.22	2.74	67.69	24.38	7.92

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

En términos generales, la estructura salarial de los soldados profesionales e infantes de marina se caracteriza por la preponderancia del sueldo básico, aunque su peso relativo ha disminuido en favor de otros factores computables. La prima de antigüedad ha adquirido mayor importancia, reflejando la permanencia en la institución como un determinante clave en la compensación económica.

Por su parte, la prima familiar ha mantenido una participación estable en los últimos años, consolidándose como un apoyo económico para quienes tienen responsabilidades familiares. Estos cambios indican una evolución en la distribución de las partidas computables, con una tendencia a fortalecer los incentivos por antigüedad y estabilidad laboral dentro de las Fuerzas Militares.

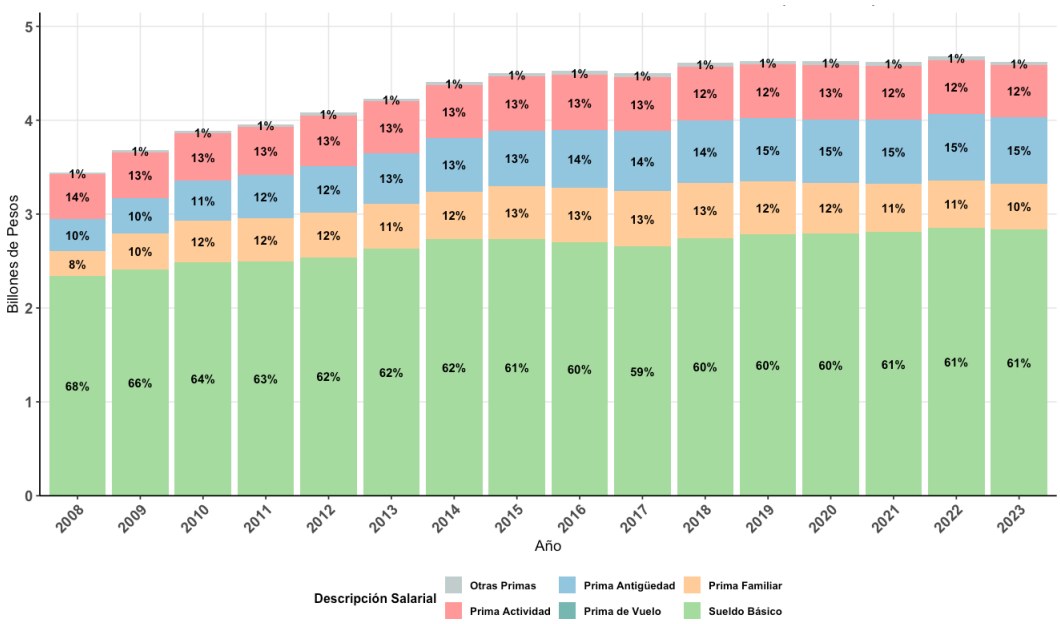
3.3.4 Análisis de las Partidas Computables entre Fuerzas

Ejército Nacional

El análisis de las partidas computables en las Fuerzas Militares se inicia con el Ejército Nacional, que representa la mayor proporción de efectivos dentro de la institución. En esta sección, se examina la evolución de los factores salariales computables entre 2008 y 2023, destacando las tendencias en la distribución de los diferentes componentes del salario computable. La Figura 3.21 ilustra esta evolución.

El sueldo básico ha sido el componente predominante de las partidas computables para el Ejército Nacional, con una participación promedio del 61 % en 2023. Sin embargo, su peso ha disminuido con respecto a 2008, cuando representaba 67.8 % del total. Este cambio refleja una redistribución de los factores salariales, con un aumento en la participación de otras primas.

Figura 3.21: **Factores prestacionales salariales en el Ejército Nacional (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Entre los factores computables que han ganado importancia se destacan la prima de antigüedad, que pasó del 9.86 % en 2008 al 15.45 % en 2023, evidenciando el énfasis en la permanencia en la institución como criterio determinante en la compensación. Asimismo, la prima familiar ha mantenido una participación estable en torno al 10-12 %, consolidándose como un apoyo para los miembros con responsabilidades familiares. El cuadro 3.19 presenta el detalle de esta evolución.

Cuadro 3.19: **Factores prestacionales salariales en el Ejército Nacional (2008-2023)**

Año	Prestaciones en Billones de Pesos						Proporción (%)				
	S. Básico	P. Actividad	P. Antiguedad	P. Familiar	Otras Primas	Total	S. Básico	P. Actividad	P. Antiguedad	P. Familiar	Otras Primas
2008	2.34	0.48	0.34	0.27	0.019	3.45	67.83	13.91	9.86	7.83	0.57
2009	2.41	0.49	0.38	0.38	0.020	3.68	65.48	13.32	10.33	10.33	0.54
2010	2.49	0.51	0.42	0.45	0.023	3.90	63.94	13.08	10.77	11.54	0.59
2011	2.49	0.52	0.46	0.46	0.026	3.98	62.56	13.07	11.56	11.56	0.65
2012	2.54	0.54	0.50	0.47	0.029	4.08	62.25	13.24	12.25	11.52	0.71
2013	2.61	0.55	0.53	0.49	0.031	4.22	61.85	13.03	12.56	11.62	0.73
2014	2.68	0.57	0.55	0.51	0.033	4.34	61.79	13.13	12.66	11.75	0.76
2015	2.74	0.58	0.58	0.52	0.035	4.47	61.36	12.98	12.97	11.64	0.78
2016	2.70	0.59	0.61	0.58	0.042	4.52	59.63	13.04	13.59	12.89	0.93
2017	2.65	0.57	0.64	0.59	0.040	4.50	59.02	12.67	14.32	13.08	0.89
2018	2.75	0.58	0.67	0.58	0.038	4.61	59.54	12.58	14.46	12.68	0.82
2019	2.78	0.57	0.67	0.57	0.040	4.63	60.06	12.31	14.50	12.21	0.86
2020	2.79	0.58	0.68	0.54	0.041	4.63	60.36	12.53	14.61	11.65	0.89
2021	2.81	0.57	0.68	0.51	0.044	4.62	60.84	12.34	14.82	11.05	0.95
2022	2.86	0.57	0.71	0.50	0.039	4.68	61.03	12.18	15.12	10.78	0.83
2023	2.84	0.55	0.71	0.48	0.036	4.62	61.48	11.97	15.45	10.40	0.78

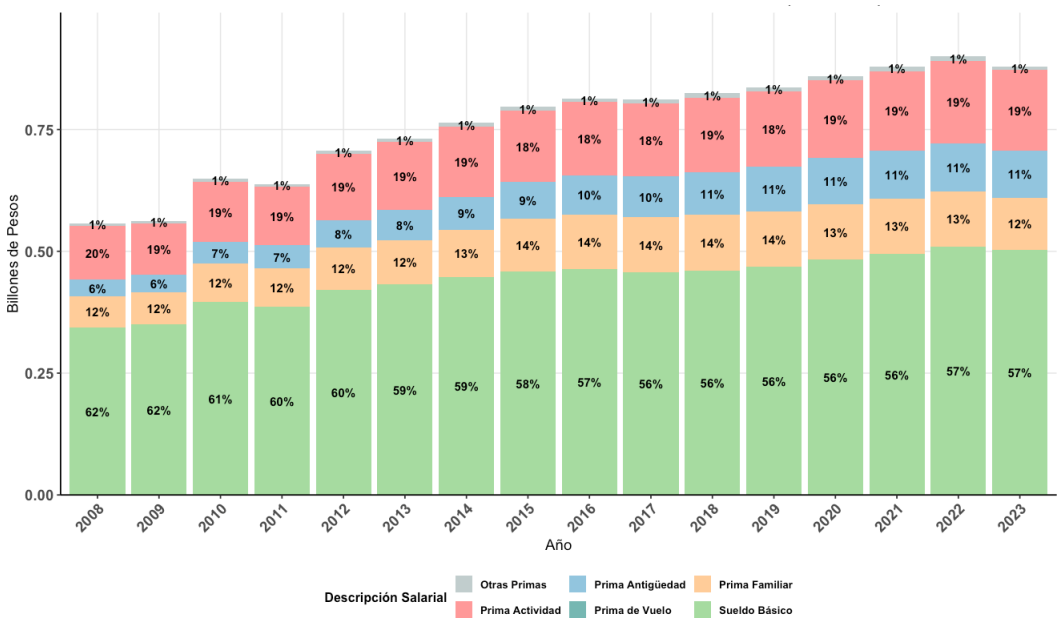
Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

En términos generales, el Ejército Nacional ha mostrado una reducción en en el porcentaje del sueldo básico dentro de los factores computables, en favor de componentes como la prima de antigüedad. Esto evidencia un mayor énfasis en la permanencia y estabilidad laboral dentro de la institución.

Armada Nacional

El análisis de las partidas computables continúa con la Armada Nacional, que presenta una estructura salarial con características particulares en comparación con el Ejército Nacional. En esta sección, se examina la evolución de los factores salariales computables entre 2008 y 2023, identificando los cambios en la composición de los ingresos. La Figura 3.22 muestra la distribución de estos factores a lo largo del tiempo.

Figura 3.22: **Factores prestacionales salariales en la Armada Nacional (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

El sueldo básico ha sido el principal componente de las partidas computables dentro de la Armada Nacional, representando en promedio el 60 % del total en 2023. Sin embargo, su peso ha disminuido en comparación con 2008, cuando representaba el 66 %. Este cambio refleja una tendencia hacia la diversificación de los factores salariales, con un crecimiento en la participación de otras primas.

Entre los factores que han aumentado su participación, destaca la prima de antigüedad, que

ha pasado del 10 % en 2008 al 16 % en 2023, consolidando la permanencia como un criterio clave dentro de la estructura de compensación. De manera similar, la prima de actividad ha mantenido una participación estable en torno al 12-14 %, reflejando el reconocimiento a la labor operativa del personal de la Armada Nacional. El Cuadro 3.20 presenta la evolución detallada de estos factores.

En general, la Armada Nacional ha experimentado una transición gradual en la composición de sus factores salariales computables, con una reducción en la participación del sueldo básico y un incremento en primas asociadas a la antigüedad y Familiar.

Cuadro 3.20: **Factores prestacionales salariales en la Armada Nacional (2008-2023)**

Año	Prestaciones en Billones de Pesos						Proporción (%)				
	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. Familiar	Otras Primas	Total	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. Familiar	Otras Primas
2008	0.34	0.11	0.03	0.06	0.01	0.56	61.5	19.8	6.0	11.6	1.0
2009	0.35	0.11	0.04	0.07	0.01	0.56	62.2	18.8	6.4	11.7	0.9
2010	0.40	0.12	0.04	0.08	0.01	0.65	61.0	19.1	6.7	12.3	0.9
2011	0.39	0.12	0.05	0.08	0.01	0.64	60.5	18.8	7.5	12.3	1.0
2012	0.42	0.14	0.06	0.09	0.01	0.71	59.5	19.4	7.8	12.4	1.0
2013	0.45	0.14	0.06	0.09	0.01	0.76	59.6	19.2	8.1	12.1	0.9
2014	0.48	0.14	0.07	0.09	0.01	0.80	59.7	19.1	8.3	12.0	0.9
2015	0.50	0.15	0.07	0.10	0.01	0.83	59.8	19.0	8.2	12.0	0.9
2016	0.52	0.15	0.07	0.10	0.01	0.87	59.5	19.0	8.3	12.0	0.9
2017	0.53	0.15	0.08	0.11	0.01	0.90	59.5	19.0	8.5	12.1	1.0
2018	0.56	0.15	0.08	0.11	0.01	0.94	59.6	18.9	8.4	12.0	1.0
2019	0.58	0.16	0.08	0.11	0.01	0.97	59.8	18.8	8.4	12.0	1.0
2020	0.60	0.16	0.08	0.11	0.01	1.00	59.9	18.7	8.4	12.0	1.0
2021	0.62	0.16	0.09	0.12	0.01	1.03	59.8	18.6	8.5	12.1	1.0
2022	0.63	0.17	0.09	0.11	0.01	1.06	59.6	18.6	8.6	12.2	1.0
2023	0.50	0.17	0.10	0.11	0.01	1.09	59.5	18.5	8.7	12.2	1.0

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

Fuerza Aerea

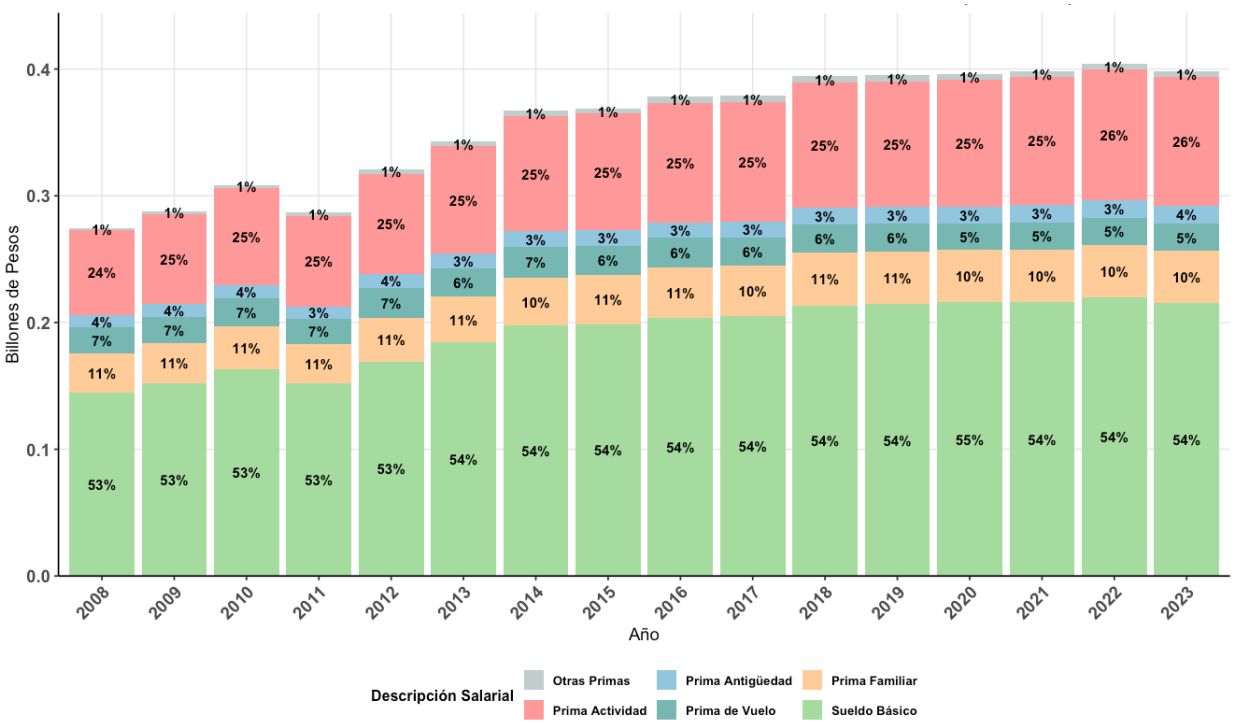
En esta sección se analiza la evolución de las partidas computables para la Fuerza Aérea Colombiana, la fuerza más pequeña en términos de personal y recursos salariales. La Figura 3.23 para ilustrar la distribución de los factores salariales a lo largo del tiempo, donde se

destaca que el Sueldo Básico es el principal componente de la compensación salarial en la Fuerza Aérea, representando un 54 % del total en 2023, sin cambios significativos desde 2008.

La Prima de Actividad se mantiene como el segundo factor más relevante, con una participación estable en torno al 25 % en 2023.

A diferencia del Ejército y la Armada, la Fuerza Aérea tiene una Prima de Vuelo específica, cuya participación ha oscilado entre 5 % y 7 % a lo largo del periodo analizado.

Figura 3.23: **Factores prestacionales salariales en la Fuerza Aérea (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

El cuadro 3.21 presenta la evolución de estos factores computables en términos de valores absolutos y proporcionales. Donde se observa que la Fuerza Aérea ha mantenido una estructura salarial más estable en comparación con el Ejército y la Armada, con un menor grado de

diversificación en sus factores computables.

Se concluye que el Sueldo Básico y la Prima de Actividad siguen siendo los pilares principales de la compensación en esta fuerza, mientras que la Prima de Vuelo sigue siendo una característica distintiva pero con menor participación en el total de las partidas computables.

Cuadro 3.21: **Factores prestacionales salariales en la Fuerza Aérea (2008-2023)**

Año	Prestaciones en Billones de Pesos							Proporción (%)					
	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. de Vuelo	P. Familiar	Otras Primas	Total	S. Básico	P. Actividad	P. Antigüedad	P. de Vuelo	P. Familiar	Otras Primas
2008	0.14	0.07	0.01	0.02	0.03	0.002	0.27	52.8	24.5	3.6	7.4	11.2	0.6
2009	0.15	0.07	0.01	0.02	0.03	0.002	0.29	52.8	24.7	3.5	7.2	11.1	0.7
2010	0.16	0.08	0.01	0.02	0.03	0.002	0.31	53.0	24.8	3.5	7.0	10.9	0.7
2011	0.15	0.07	0.01	0.02	0.03	0.003	0.29	53.1	24.8	3.5	6.9	10.8	0.9
2012	0.17	0.08	0.01	0.02	0.03	0.004	0.32	52.8	24.5	3.5	7.4	10.7	1.1
2013	0.18	0.08	0.01	0.02	0.04	0.004	0.34	53.7	24.7	3.5	6.4	10.6	1.1
2014	0.20	0.09	0.01	0.02	0.04	0.004	0.37	53.8	24.8	3.3	6.6	10.4	1.1
2015	0.20	0.09	0.01	0.02	0.04	0.005	0.37	53.9	24.9	3.3	6.3	10.5	1.0
2016	0.20	0.09	0.01	0.02	0.04	0.005	0.38	53.9	24.9	3.3	6.1	10.6	1.3
2017	0.21	0.09	0.01	0.02	0.04	0.005	0.38	54.2	25.0	3.2	6.0	10.4	1.2
2018	0.21	0.10	0.01	0.02	0.04	0.005	0.39	54.2	25.1	3.3	5.7	10.5	1.2
2019	0.21	0.10	0.01	0.02	0.04	0.005	0.40	54.3	25.0	3.4	5.6	10.5	1.2
2020	0.22	0.10	0.01	0.02	0.04	0.004	0.40	54.6	25.3	3.4	5.3	10.4	1.1
2021	0.22	0.10	0.01	0.02	0.04	0.004	0.40	54.2	25.4	3.5	5.4	10.5	1.1
2022	0.22	0.10	0.01	0.02	0.04	0.004	0.40	54.3	25.5	3.5	5.3	10.4	1.1
2023	0.22	0.10	0.01	0.02	0.04	0.004	0.40	54.2	25.5	3.6	5.3	10.3	1.1

Fuente: Elaboración propia con datos de MINDEFENSA.

El análisis de las partidas computables en las Fuerzas Militares muestra diferencias significativas en la composición salarial de cada fuerza, por ejemplo en el Ejército Nacional, el Sueldo Básico ha reducido su participación del 67.8 % en 2008 al 61 % en 2023, mientras que la Prima de Antigüedad ha aumentado, reflejando un énfasis en la permanencia en la institución.

En la Armada Nacional, la diversificación de los factores salariales es más evidente. ya que el Sueldo Básico pasó del 66 % en 2008 al 60 % en 2023, con un incremento en la Prima de Antigüedad y una Prima de Actividad estable entre 12 % y 14 %.

La Fuerza Aérea Colombiana, siendo la fuerza más pequeña, ha mantenido una estructura salarial más estable. El Sueldo Básico se mantiene en torno al 54 %, mientras que la Prima de Actividad representa el 25 % del total. Un rasgo distintivo de esta fuerza es la Prima de Vuelo,

aunque su participación es reducida, entre 5 % y 7 %.

En términos generales, el Ejército y la Armada han mostrado una tendencia a la reducción del Sueldo Básico como porcentaje del total de las partidas computables, mientras que en la Fuerza Aérea se ha mantenido estable. La Prima de Antigüedad ha ganado participación en todas las fuerzas, lo que indica un énfasis creciente en la permanencia dentro de la institución.

4

Estadística Descriptiva de las Pensiones en las Fuerzas Militares

Como se mencionó en la Sección 1.2, la *Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL)* y la *Dirección de Veteranos y Reincorporación (DIVRI)* son las entidades responsables de la administración y el pago de las prestaciones económicas a los militares retirados en Colombia.

En el contexto del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares, el término *pensiones* suele emplearse de manera general para referirse a las distintas modalidades de beneficios económicos, aunque en sentido estricto existen diferencias entre la *asignación de retiro* y las *pensiones* propiamente dichas. La asignación de retiro es un derecho adquirido por los militares tras cumplir con un tiempo mínimo de servicio, funcionando como una compensación económica que se percibe una vez retirados de la institución. En contraste, las pensiones (incluyendo la *pensión de invalidez*, la *pensión de sobrevivientes* y la *sustitución pensional*) se otorgan en situaciones específicas, como la pérdida de capacidad laboral o el fallecimiento del militar, beneficiando directamente al propio militar o a sus familiares.

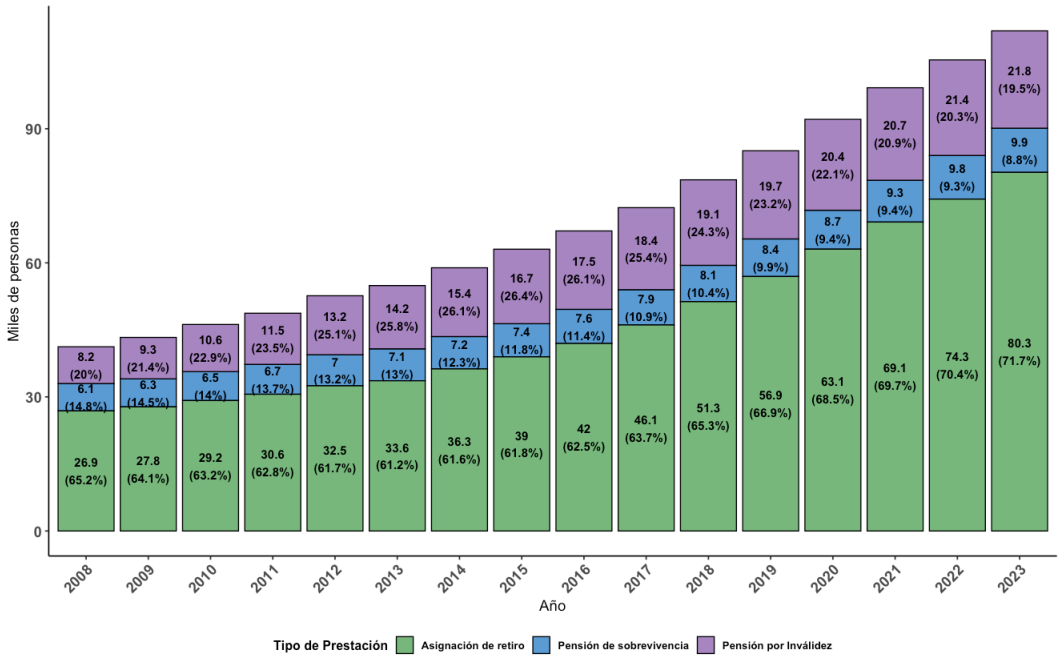
En este capítulo, se presentará un análisis estadístico descriptivo sobre la evolución de la población beneficiaria del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares, desglosando los datos demográficos y financieros por tipos de prestación: asignación de retiro, pensión de sobrevivientes y pensión por invalidez. Este análisis permitirá identificar tendencias relevantes en el crecimiento de los beneficiarios, así como en la estructura de costos que dichas prestaciones representan para el Estado.

4.1 Análisis Demográfico de los Beneficiarios en las Fuerzas Militares

El análisis de la evolución del número de beneficiarios en el sistema exceptuado de las Fuerzas Militares muestra un crecimiento sostenido a lo largo del periodo 2008-2023. La figura 4.1 y el cuadro 4.1 presentan la evolución de las tres modalidades principales: asignación de retiro, pensión de invalidez y pensión de sobrevivencia.

En 2008, el total de beneficiarios se situaba en 41.227 personas, de las cuales el 65.2 % correspondía a asignaciones de retiro, el 20.0 % a pensiones por invalidez y el 14.8 % a pensiones de sobrevivencia. Para 2016, el número total de beneficiarios había aumentado a 67.140, con un crecimiento más acelerado en la asignación de retiro y la pensión de invalidez. Finalmente, en 2023, el total alcanzó los 111.908 beneficiarios, más del doble del valor registrado en 2008 y un 66.7 % más que en 2016.

Figura 4.1: **Evolución de Beneficiarios de Asignación de Retiro, Pensión de Invalidez y Sobrevivencia**



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI

Este incremento resalta la necesidad de analizar las tendencias específicas de cada tipo de prestación, dado que su comportamiento impacta directamente en la estructura de costos del sistema. A continuación, se presentan las dinámicas de cada modalidad:

- Asignación de retiro: Representa el mayor componente del sistema exceptuado. En 2008, aproximadamente 26,876 militares recibían este tipo de prestación. Para 2016, esta cifra había aumentado a 41.960, y en 2023 alcanzó los 80.251 beneficiarios, lo que implica un crecimiento del 198.6 % respecto a 2008. La asignación de retiro representa el 71.7 % del total de beneficiarios en 2023, consolidándose como la prestación dominante dentro del régimen.

- Pensión por invalidez: En 2008, alrededor de 8.231 personas recibían esta prestación. Para 2016, la cifra alcanzó 17.536 beneficiarios, y en 2023 llegó a 21.777 representando el 19,5 % del total de beneficiarios. En los últimos 15 años, el número de beneficiarios de pensión por invalidez ha tenido un crecimiento del 164,6 %, reflejando posibles cambios en la estructura laboral, en las condiciones de servicio o en las normativas de acceso a esta modalidad.

- Pensión de sobrevivencia: Aunque su crecimiento ha sido más moderado en comparación con las otras modalidades, la pensión de sobrevivencia ha mantenido un incremento constante. En 2008, 6.120 beneficiarios recibían esta prestación; para 2016, la cifra ascendió a 7.644, y en 2023 alcanzó los 9.880 beneficiarios que representó el 8,8 % del total de beneficiarios. Aunque su proporción ha disminuido ligeramente en el total del sistema, el incremento del 61.4 % entre 2008 y 2023 sugiere una mayor demanda de esta modalidad con el tiempo.

En síntesis, los datos presentados en la figura 4.1 y el cuadro 4.1 muestran un crecimiento significativo del sistema exceptuado de las Fuerzas Militares. Mientras que la asignación de retiro sigue siendo la prestación predominante, las pensiones de invalidez y sobrevivencia han registrado un aumento relevante. Este comportamiento sugiere la importancia de continuar evaluando los mecanismos de sustitución pensional y la evolución de las partidas computables

con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema y su viabilidad a largo plazo frente al incremento constante en el número de beneficiarios.

Cuadro 4.1: **Evolución de Beneficiarios de Asignación de Retiro, Pensión de Invalidez y Sobrevivencia**

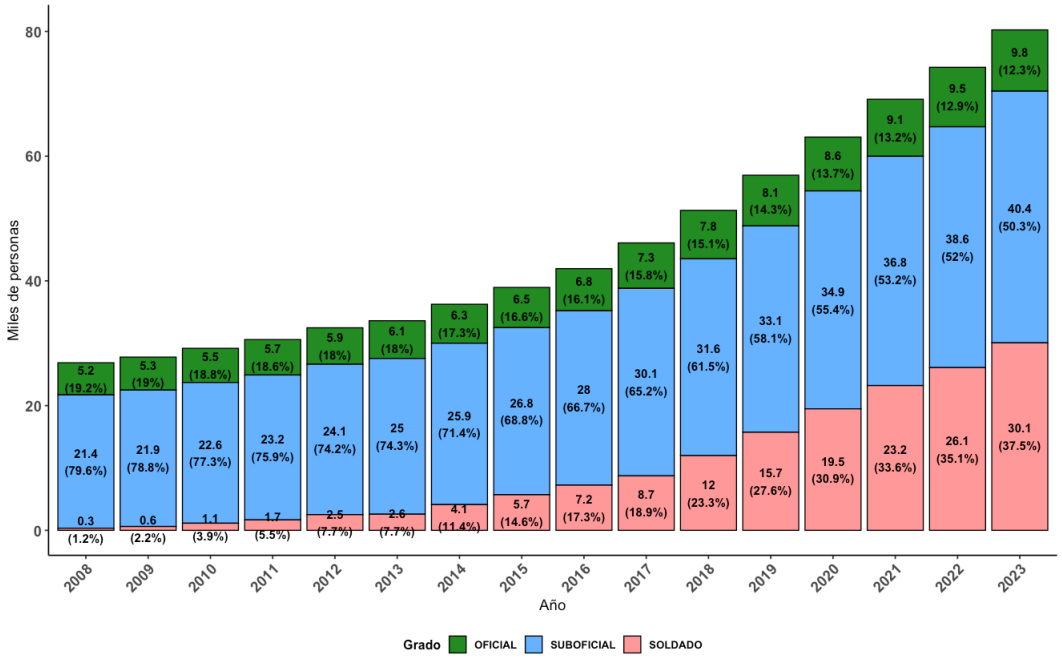
Año	Cantidad Total (Personas)				Proporción (%)		
	Asignación Retiro	P. Inválidez	P. Sobrevivencia	Total	Asignación Retiro	P. Inválidez	P. Sobrevivencia
2008	26.876	8.231	6.120	41.227	65.2	20.0	14.8
2009	27.782	9.271	6.262	43.315	64.1	21.4	14.5
2010	29.188	10.560	6.464	46.212	63.2	22.9	14.0
2011	30.596	11.455	6.686	48.737	62.8	23.5	13.7
2012	32.481	13.195	6.963	52.639	61.7	25.1	13.2
2013	33.607	14.164	7.145	54.916	61.2	25.8	13.0
2014	36.255	15.393	7.247	58.895	61.5	26.1	12.3
2015	38.953	16.677	7.434	63.064	61.8	26.4	11.8
2016	41.960	17.536	7.644	67.140	62.5	26.1	11.4
2017	40.091	18.358	7.902	66.351	60.4	27.7	11.9
2018	51.310	19.125	8.139	78.574	65.3	24.3	10.4
2019	56.945	19.728	8.407	85.080	66.9	23.2	9.9
2020	63.066	20.351	8.700	92.117	68.5	22.1	9.4
2021	69.129	20.694	9.350	99.173	69.7	20.9	9.4
2022	74.252	21.378	9.777	105.407	70.4	20.3	9.3
2023	80.251	21.777	9.880	111.908	71.7	19.5	8.8

Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI

4.1.1 Evolución de los Beneficiarios de Asignación de Retiro por Grado (2008-2023)

En continuidad con el análisis anterior, donde se presentó la evolución total de beneficiarios de asignación de retiro en las Fuerzas Militares, ahora se realiza un enfoque específico desglosado por grado, tal como se muestra en la Figura 4.2 y en el Cuadro 4.2. Este análisis permite observar detalladamente la evolución de los oficiales, suboficiales y soldados, identificando su contribución al crecimiento del sistema de asignación de retiro.

Figura 4.2: Evolución de Asignación de Retiro por Grado (2008-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI

En 2008, el sistema de asignación de retiro contaba con 26.876 beneficiarios, con una estructura ampliamente dominada por los suboficiales, quienes representaban el 79,6 % del total. Los oficiales constituían el 19,2 %, mientras que los soldados apenas alcanzaban el 1,2 %, con solo 328 beneficiarios registrados. Durante los primeros años, esta distribución se mantuvo relativamente estable, sin variaciones significativas en la proporción de cada grupo.

No obstante, a partir de 2016 se evidencia un crecimiento más acelerado en el número total de beneficiarios, alcanzando los 41.960 en ese año, lo que representa un incremento del 56 % respecto a 2008. En esta etapa, destaca el aumento en la participación de los soldados, quienes pasan a representar el 17,3 % del total. En contraste, los suboficiales reducen su peso relativo al 66,7 %, mientras que los oficiales descienden ligeramente a una participación del 16,1 %.

En 2023, el número total de beneficiarios ascendió a 80,251, lo que representa casi tres veces la cifra de 2008. Sin embargo, este crecimiento no ha sido uniforme entre los grados: - Los

suboficiales redujeron su participación relativa al 50.3 %, aunque siguen siendo el grupo mayoritario. - Los soldados pasaron de 328 beneficiarios en 2008 a 30.064 en 2023, lo que representa un aumento de más de 90 veces su cantidad inicial . Este crecimiento se explica principalmente por el ingreso de los soldados profesionales al sistema de retiro, quienes a partir de 2010 comenzaron a cumplir con los requisitos de servicio. - Los oficiales, aunque han aumentado en términos absolutos, han reducido su proporción al 12.3 % del total.

Cuadro 4.2: **Evolución de Beneficiarios de Asignación de Retiro por Grado (2008-2023)**

Año	Cantidad Total (Personas)				Proporción (%)		
	Oficial	**Suboficial**	**Soldado**	**Total**	**Oficial**	**Suboficial**	**Soldado**
2008	5.155	21.393	328	26.876	19.2	79.6	1.2
2009	5.288	21.884	610	27.782	19.0	78.8	2.2
2010	5.490	22.558	1.140	29.188	18.8	77.3	3.9
2011	5.692	23.233	1.671	30.596	18.6	75.9	5.5
2012	5.858	24.110	2.513	32.481	18.0	74.2	7.7
2013	6.058	24.962	2.587	33.607	18.0	74.3	7.7
2014	6.261	25.870	4.124	36.255	17.3	71.4	11.4
2015	6.451	26.801	5.701	38.953	16.6	68.8	14.6
2016	6.751	27.970	7.239	41.960	16.1	66.7	17.3
2017	7.293	30.067	8.731	46.091	15.8	65.2	18.9
2018	7.772	31.558	11.980	51.310	15.1	61.5	23.3
2019	8.127	33.099	15.719	56.945	14.3	58.1	27.6
2020	8.644	34.948	19.474	63.066	13.7	55.4	30.9
2021	9.149	36.767	23.213	69.129	13.2	53.2	33.6
2022	9.549	38.609	26.094	74.252	12.9	52.0	35.1
2023	9.834	40.353	30.064	80.251	12.3	50.3	37.5

Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI

El crecimiento acelerado de los soldados en el sistema de asignación de retiro se debe a que, a partir de 2010, los soldados profesionales comenzaron a cumplir los requisitos para acceder

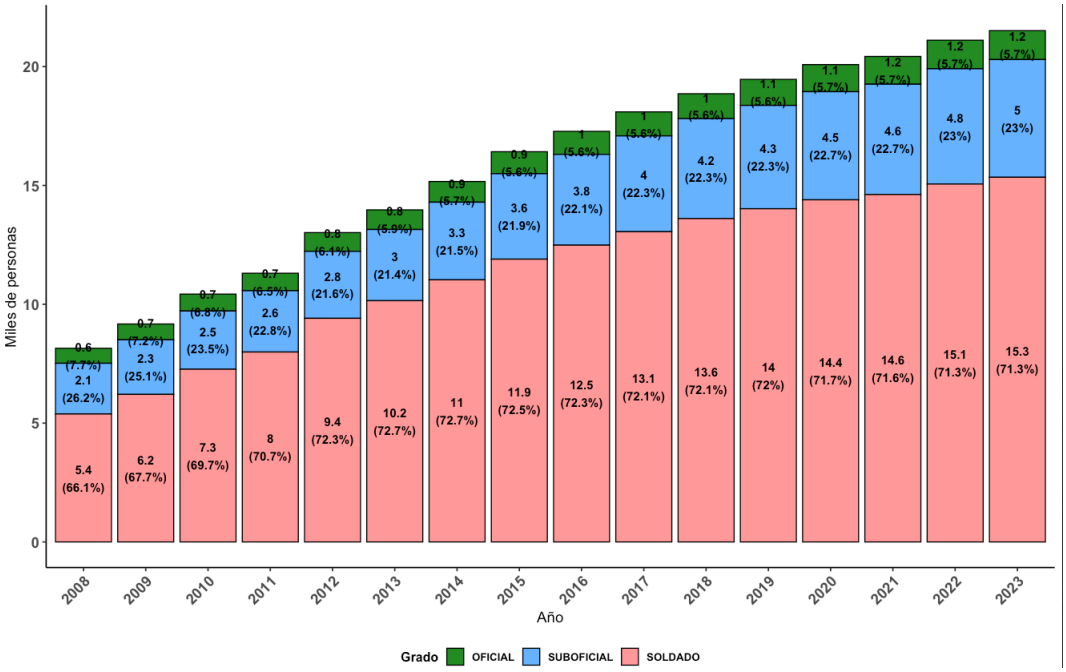
a este beneficio. Además, la expansión de la planta de soldados voluntarios y profesionales en años anteriores, impulsada por estrategias de control territorial y lucha contra grupos insurgentes, ha generado un flujo constante de nuevos beneficiarios en este rango. Se estima que cada año, aproximadamente 3.000 soldados cumplen los 20 años de servicio requeridos para acceder a la asignación de retiro, lo que ha sido el principal motor del crecimiento en el número total de beneficiarios.

4.1.2 Evolución de los beneficiarios de pensión por invalidez por grado (2008-2023)

La Figura 4.3 y el Cuadro 4.3 presentan la evolución de la pensión por invalidez en las Fuerzas Militares por grado. Los soldados representan el grupo mayoritario dentro del sistema de pensión por invalidez, lo que está directamente relacionado con su exposición constante a riesgos operacionales en escenarios de combate y misiones tácticas.

En 2008, los soldados constituían el 66.1 % de los beneficiarios de pensión por invalidez, con un total de 5.383 personas. A lo largo de los años, esta proporción ha crecido de manera sostenida, alcanzando en 2023 el 71.3 %, con 15.344 beneficiarios en este grado.

Figura 4.3: Evolución de Pensión por Invalidez desglosado por Grado (2008-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de DIVRI

Por otro lado, los suboficiales han mantenido una representación estable dentro del sistema de pensión por invalidez. En 2023, alcanzaron 4.951 beneficiarios, lo que equivale al 23 % del total. Aunque su exposición a riesgos operacionales es menor en comparación con los soldados, siguen siendo un grupo con una participación relevante en el sistema debido a su rol en operaciones tácticas y de apoyo.

En contraste, los oficiales representan una proporción considerablemente menor dentro del sistema. En 2023, se registraron 1.218 beneficiarios, lo que equivale al 5,7 % del total. Esta diferencia no obedece a una menor participación en operaciones militares, sino a que la población de oficiales en las Fuerzas Militares es estructuralmente más reducida en comparación con la de suboficiales y soldados.

Aunque los oficiales suelen ocupar roles de comando y dirección táctica —como comandantes de pelotón, compañía o batallón— y participan activamente en el desarrollo de operacio-

nes militares, su menor representatividad en los registros de retiro o invalidez se explica principalmente por el tamaño relativo de su población.

Cuadro 4.3: **Evolución de Beneficiarios de Pensión por Invalidez por Grado (2008-2023)**

Año	Cantidad Total (Personas)				Proporción (%)		
	Oficial	Suboficial	Soldado	Total	Oficial	Suboficial	Soldado
2008	631	2135	5383	8149	7.7	26.2	66.1
2009	663	2298	6210	9171	7.2	25.1	67.7
2010	711	2452	7267	10430	6.8	23.5	69.7
2011	737	2579	7991	11307	6.5	22.8	70.7
2012	790	2816	9410	13016	6.1	21.6	72.3
2013	826	2995	10151	13972	5.9	21.4	72.7
2014	871	3266	11029	15166	5.7	21.5	72.7
2015	925	3596	11898	16419	5.6	21.9	72.5
2016	970	3819	12487	17276	5.6	22.1	72.3
2017	1011	4030	13053	18094	5.6	22.3	72.1
2018	1049	4205	13605	18859	5.6	22.3	72.1
2019	1097	4348	14018	19463	5.6	22.3	72.0
2020	1140	4549	14394	20083	5.7	22.7	71.7
2021	1169	4642	14616	20427	5.7	22.7	71.6
2022	1204	4849	15058	21111	5.7	23.0	71.3
2023	1218	4951	15344	21513	5.7	23.0	71.3

Fuente: Elaboración propia con datos de DIVRI

El análisis refleja que la pensión por invalidez en las Fuerzas Militares afecta mayoritariamente a los soldados, cuyo crecimiento ha sido notable en los últimos 15 años. Este comportamiento está ligado a la naturaleza del conflicto en Colombia y al rol operativo que desempeñan dentro de las Fuerzas Militares.

A futuro, se espera que esta tendencia continúe. Sin embargo, factores como la reducción de operaciones de combate o cambios en la política de salud ocupacional podrían incidir en la

evolución de estos datos en los próximos años.

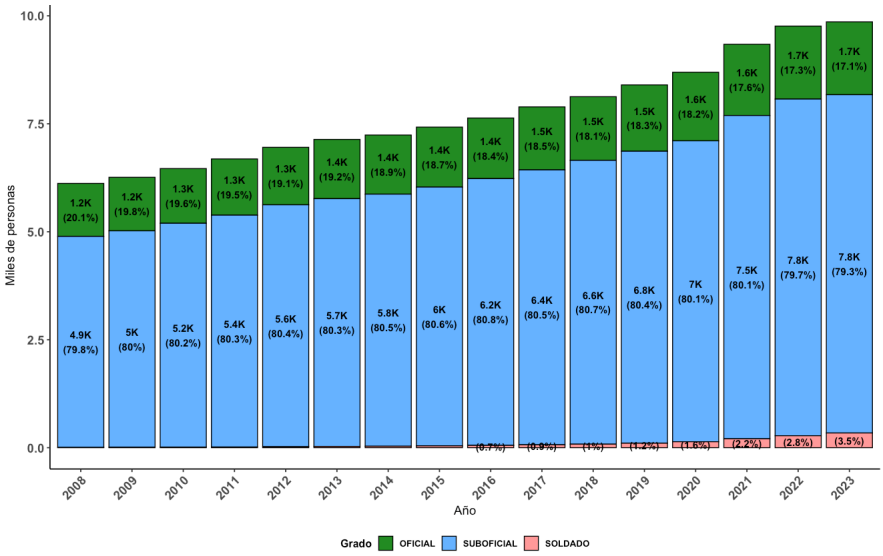
A futuro, lejos de una reducción en el número de beneficiarios de pensión por invalidez, existe una creciente preocupación por el impacto que podría tener el recrudecimiento del conflicto armado en Colombia. Tras la firma del Acuerdo de Paz en 2016, se esperaba una disminución sostenida en las operaciones de combate y, con ello, en el número de militares afectados por lesiones e invalidez. Sin embargo, el resurgimiento de grupos armados organizados y la fragmentación de actores ilegales han generado nuevos escenarios de violencia, aumentando la exposición del personal militar a situaciones de riesgo.

4.1.3 Distribución de los Pensionados en las Fuerzas Militares Sobrevivencia

Continuando con el análisis en la Figura 4.4 se presenta un desglose específico de la pensión de sobrevivencia, diferenciando entre oficiales, suboficiales y soldados.

La Figura 4.4 muestra que el número total de beneficiarios de esta pensión ha tenido un crecimiento sostenido en los últimos 15 años. En 2008, se registraban 6.120 beneficiarios, de los cuales la gran mayoría eran suboficiales (4.885 personas, equivalentes al 79.8 %), seguidos por los oficiales (1.228 personas, 20.1 %) y un número marginal de soldados. Esta distribución se ha mantenido estable con ligeros cambios a lo largo del tiempo.

Figura 4.4: **Evolución de Pensión de Sobrevivencia desglosado por Grado (2008-2023)**



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL

Como se detalla en el Cuadro 4.4, en 2023 el número total de beneficiarios de esta pensión ascendió a 9.861, lo que representa un aumento del 61 % con respecto a 2008. Los suboficiales continúan siendo el grupo predominante, con 7.832 beneficiarios (79.3 % del total). Los oficiales, por su parte, alcanzaron 1.688 beneficiarios, lo que equivale al 17.1 % del total. Finalmente, los soldados, aunque siguen siendo una minoría, han aumentado su participación con 341 beneficiarios en 2023, representando el 3.5 % del total.

Cuadro 4.4: **Evolución de Beneficiarios de Pensión de Sobrevivencia por Grado (2008-2023)**

Año	Cantidad Total (Personas)				Proporción (%)		
	Oficial	Suboficial	Soldado	Total	Oficial	Suboficial	Soldado
2008	1.228	4.885	7	6.120	20.1	79.8	0.1
2009	1.240	5.012	10	6.262	19.8	80.0	0.2
2010	1.267	5.184	13	6.464	19.6	80.2	0.2
2011	1.302	5.368	16	6.686	19.5	80.3	0.2
2012	1.332	5.601	23	6.956	19.1	80.4	0.3
2013	1.372	5.737	29	7.138	19.2	80.3	0.4
2014	1.369	5.836	35	7.240	18.9	80.5	0.5
2015	1.390	5.992	42	7.424	18.7	80.6	0.6
2016	1.403	6.177	54	7.634	18.4	80.8	0.7
2017	1.458	6.365	68	7.891	18.5	80.5	0.9
2018	1.475	6.570	83	8.128	18.1	80.7	1.0
2019	1.535	6.761	104	8.400	18.3	80.4	1.2
2020	1.587	6.968	138	8.693	18.2	80.1	1.6
2021	1.649	7.485	207	9.341	17.6	80.1	2.2
2022	1.690	7.795	277	9.762	17.3	79.7	2.8
2023	1.688	7.832	341	9.861	17.1	79.3	3.5

Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL

El bajo número de beneficiarios soldados en esta pensión se debe a una razón similar a la observada en la asignación de retiro. La estructura del sistema de pensiones de las Fuerzas Militares ha estado históricamente orientada a oficiales y suboficiales, mientras que los soldados profesionales han tenido menor acceso a estas prestaciones debido a su rol dentro de la fuerza y los requisitos exigidos para adquirir el derecho. Sin embargo, el crecimiento gradual en la proporción de soldados sugiere un cambio en la composición de los beneficiarios, posiblemente asociado a modificaciones normativas o a una mayor permanencia de los

soldados profesionales en el servicio, permitiéndoles cumplir con los criterios necesarios para acceder a esta pensión.

En conclusión, el número de beneficiarios de la pensión de sobrevivencia ha crecido de manera sostenida, pero sin cambios significativos en su estructura de distribución por grado. Los suboficiales siguen siendo el grupo mayoritario, mientras que los oficiales han mantenido su proporción en torno al 17 %. La inclusión progresiva de los soldados refleja una tendencia similar a la observada en la asignación de retiro, donde la estabilización de su participación dependerá de factores como las condiciones de servicio y las políticas de retiro aplicadas a este grupo.

4.1.4 Distribución de Edad en la Asignación de Retiro

En esta sección se analiza la evolución de la distribución de edad en la asignación de retiro durante los años 2008, 2013, 2018 y 2023. Se examina la tendencia general de la edad media y mediana de los beneficiarios, junto con un desglose por grado: Oficiales, Suboficiales y Soldados.

El Cuadro 4.5 presenta la evolución de la edad media en la asignación de retiro para cada grado. Se observa una reducción en la edad media general, que pasó de 59.3 años en 2008 a 52.6 años en 2023, reflejando una disminución de 6.4 años en este período. De manera similar, la mediana de edad se redujo de 66 años en 2008 a 64 años en 2023. Esta tendencia indica que, en términos generales, los militares acceden a la asignación de retiro a edades más tempranas en comparación con los primeros años analizados.

Cuadro 4.5: **Edad media por Grado entre 2008 y 2023**

Año	Oficial	Suboficial	Soldado	Total
2008	59.9	59.4	43.6	59.4
2009	60.1	59.5	42.9	59.3
2010	59.8	59.5	51.2	59.3
2011	60.2	59.8	42.4	59.2
2012	60.3	59.7	42.6	58.8
2013	60.4	59.6	43.3	58.6
2014	60.3	59.4	43.4	58.0
2015	60.4	59.4	43.5	57.5
2016	60.3	59.2	43.8	57.0
2017	59.8	58.7	44.1	56.4
2018	59.1	58.3	43.9	55.4
2019	59.1	58.1	43.9	54.6
2020	58.8	57.8	44.0	53.9
2021	58.4	57.4	44.3	53.3
2022	58.3	57.0	44.8	52.9
2023	58.5	56.7	45.1	52.7

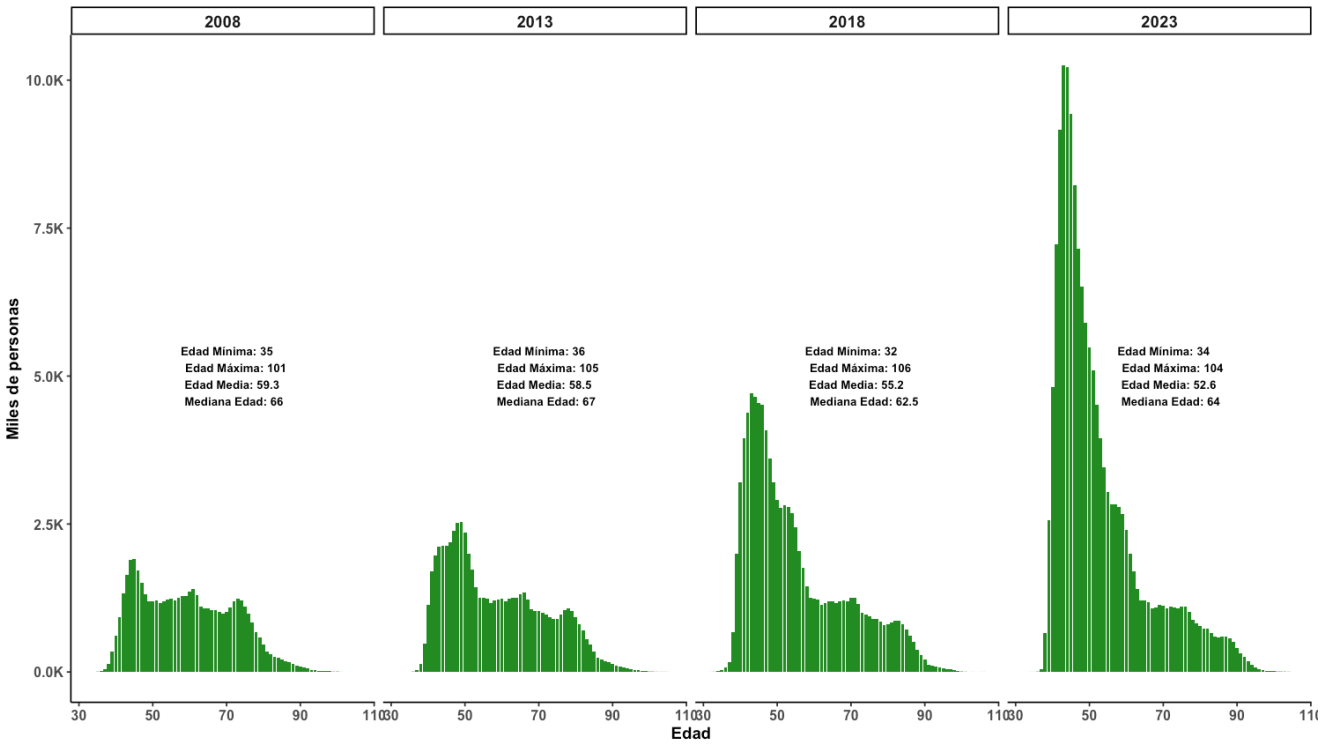
Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL.

La Figura 4.5 presenta la evolución de la distribución de edad en la asignación de retiro durante los años 2008, 2013, 2018 y 2023. Se observa una reducción progresiva en la edad media de los beneficiarios con asignación de retiro, pasando de 59.3 años en 2008 a 52.6 años en 2023, lo que representa una disminución de 6.4 años en este período. De manera similar, la mediana de edad ha descendido de 66 años en 2008 a 64 años en 2023, reflejando una tendencia hacia un envejecimiento menos pronunciado de los beneficiarios dentro del sistema.

Es importante aclarar que estos valores corresponden a la edad actual de los beneficiarios que ya cuentan con la asignación de retiro y no a la edad en la que adquirieron el derecho. Este comportamiento sugiere que, con el paso del tiempo, la composición etaria de los beneficiarios ha cambiado, posiblemente debido a factores como la entrada de nuevos pensionados a edades más jóvenes o la menor permanencia de los más longevos en el sistema.

La distribución de edad en cada uno de los años analizados muestra que la concentración de beneficiarios en edades avanzadas ha disminuido gradualmente, mientras que los rangos de edad más bajos han ganado mayor participación dentro del sistema.

Figura 4.5: Distribución de Edad en la Asignación de Retiro(2008-2023)



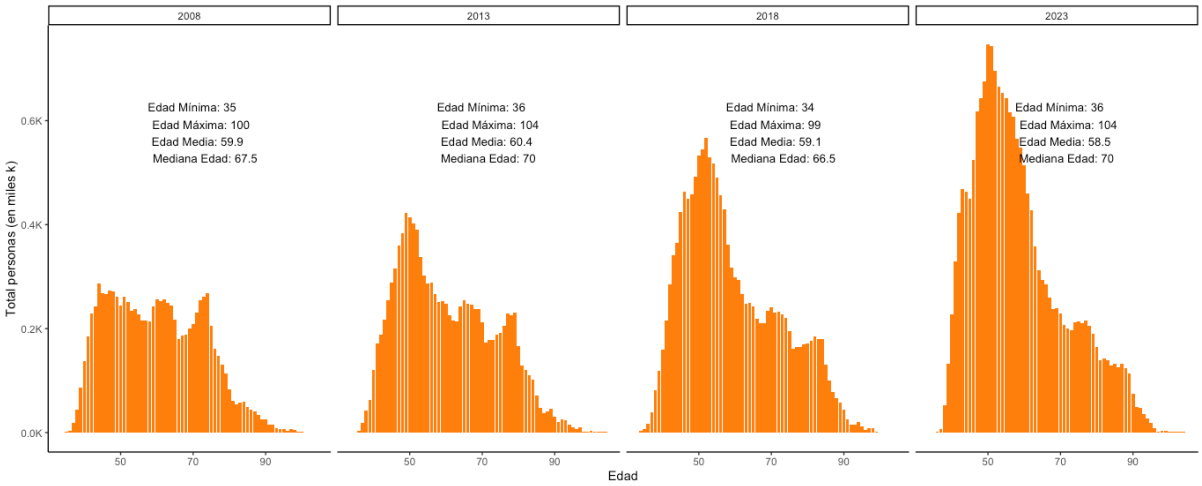
Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL.

En el caso de los oficiales, en la Figura 4.6 la edad media de los beneficiarios con asignación de retiro ha mostrado una leve reducción a lo largo del tiempo, pasando de 59.9 años en 2008 a 58.5 años en 2023. De manera similar, la mediana de edad, que representa la edad actual de los beneficiarios y no la edad en la que adquirieron la asignación de retiro, disminuyó de 67.5 años en 2008 a 66.5 años en 2023.

Este comportamiento indica que los oficiales retirados siguen siendo un grupo con edades avanzadas dentro del sistema. No obstante, se percibe una tendencia gradual hacia una reducción en la edad media y mediana, lo que podría estar asociado a modificaciones en las

condiciones de retiro o a cambios en la estructura demográfica de los beneficiarios.

Figura 4.6: Distribución de Edad en la Asignación de Retiro para Oficiales (2008-2023)

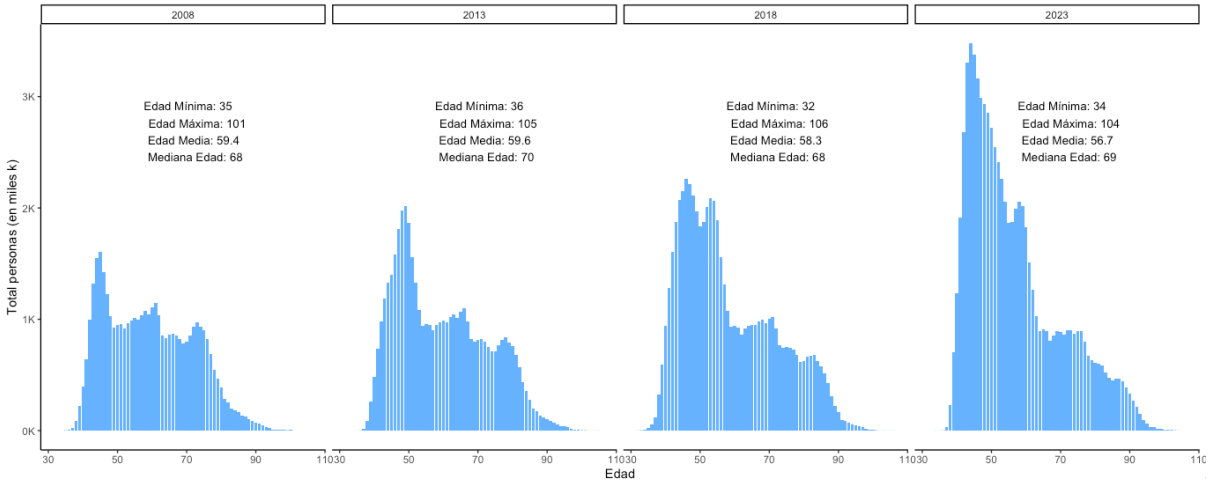


Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL.

Los suboficiales presentan un comportamiento similar al de los oficiales, con una reducción en la edad media (ver en la Figura 4.7) de los beneficiarios con asignación de retiro, pasando de 59.4 años en 2008 a 56.7 años en 2023. En cuanto a la mediana de edad, esta ha mostrado una variación menos pronunciada, aumentando ligeramente de 68 años en 2008 a 69 años en 2023.

Este grupo muestra una tendencia menos marcada hacia un retiro más temprano en comparación con oficiales y soldados, lo que sugiere que, aunque ha habido cambios en la composición etaria, la estructura de retiro de los suboficiales se ha mantenido relativamente estable a lo largo del tiempo.

Figura 4.7: Distribución de Edad en la Asignación de Retiro para Suboficiales (2008-2023)



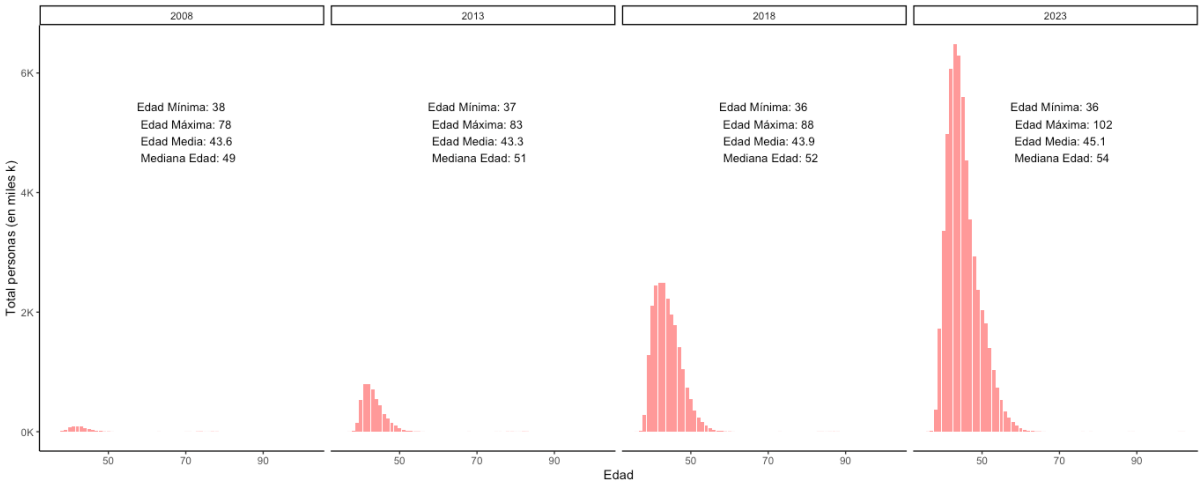
Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL.

Finalmente, la figura 4.8 muestra que el grupo de soldados presenta un perfil de retiro considerablemente más joven, con una edad promedio de 45 años en 2023, en contraste con los oficiales y suboficiales, cuya edad promedio de retiro es de 59 y 57 años, respectivamente. En 2008, la edad media general de los beneficiarios con asignación de retiro era de 44 años, incrementándose ligeramente a 45 años en 2023.

Este comportamiento refleja las particularidades propias de la carrera militar en los rangos operativos más bajos, donde los soldados acceden a la asignación de retiro a edades más tempranas debido a la naturaleza exigente y riesgosa de sus funciones. La evolución observada en los indicadores de edad media y mediana dentro de este grupo sugiere un ajuste progresivo en los patrones de permanencia, lo que podría estar relacionado con cambios en las políticas de vinculación, mayores exigencias operacionales o modificaciones en los tiempos mínimos de servicio.

El análisis de la evolución de la edad de los beneficiarios con asignación de retiro evidencia una tendencia general hacia un retiro a edades más tempranas en todos los grados, aunque con diferencias significativas según la jerarquía militar.

Figura 4.8: Distribución de Edad en la Asignación de Retiro para Soldados (2008-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL.

En términos generales, la reducción en la edad media de retiro observada entre 2008 y 2023, con una disminución de 6.4 años en el promedio general, refleja una transformación en la dinámica de retiro dentro de las Fuerzas Militares. Este fenómeno puede estar vinculado a factores estructurales como la evolución de las condiciones de servicio, el incremento en el número de soldados profesionales y los cambios en la composición demográfica de los beneficiarios. La diferencia en las trayectorias de retiro por grado reafirma la relación entre el nivel jerárquico y la permanencia en la institución, con los oficiales tendiendo a permanecer más tiempo en servicio, mientras que los soldados acceden a la asignación de retiro a edades más tempranas.

4.1.5 Distribución del Valor Presente de la Nómina de Pensionados por Tipo de Pensión

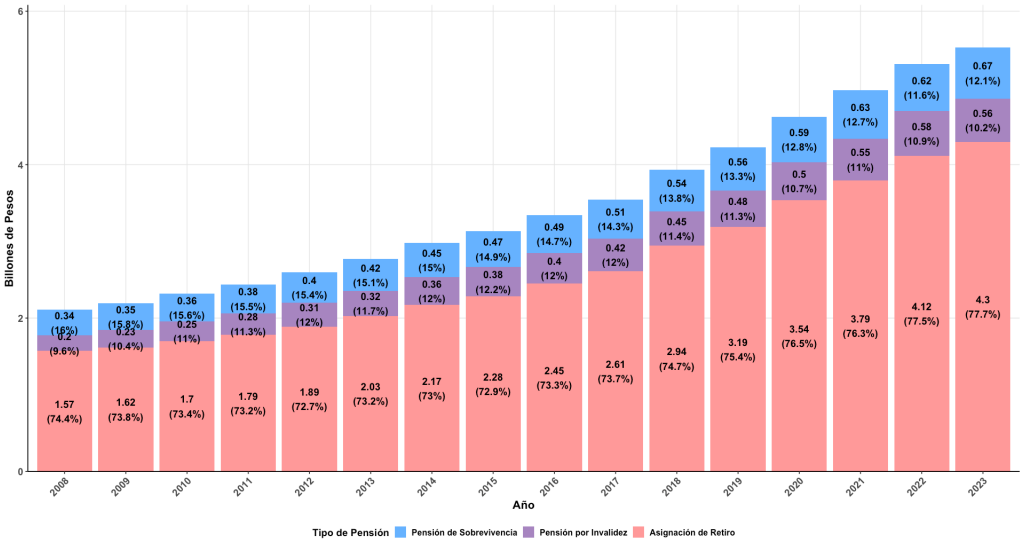
El análisis en este capítulo incluye una actualización de los valores a términos del 31 de diciembre de 2024, utilizando el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Esta metodología, descrita en el capítulo 2, permite comparar los valores salariales y de pensión a lo largo del tiempo. Como se expuso en la sección *Evolución del Valor Presente de la Nómina* del capítulo 3, este ajuste facilita un análisis financiero más riguroso y contextualizado de los costos de la

nómina de pensionados.

En esta sección se examina la evolución del costo de la nómina de pensiones entre 2008 y 2023, diferenciando entre los tres principales tipos de pensión dentro del régimen exceptuado: asignación de retiro, pensión de sobrevivencia y pensión por invalidez. La Figura 5.3 muestra la evolución de la nómina anual en términos de valor presente, mientras que el Cuadro **??** presenta un desglose detallado de los montos de mesada anual, el número de beneficiarios y el costo promedio mensual por pensionado en cada categoría.

Estos datos permiten comprender cómo ha evolucionado la estructura de costos del sistema de pensiones de las Fuerzas Militares, identificando tendencias clave en la participación relativa de cada tipo de pensión y su impacto en la nómina total.

Figura 4.9: Evolución de la Nómina Anual por Tipo de Pensión (2008-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI

La Figura 5.3 muestra que, en 2023, el costo total de la nómina de pensionados alcanzó los 5.53 billones de pesos. La mayor proporción de este gasto corresponde a la asignación de retiro, que representó el 77.7 % del total, seguida por la pensión de sobrevivencia con un 12.1 % y la pensión por invalidez con un 10.2 %. Desde 2008, la nómina total ha mostrado un crecimiento sostenido, impulsado principalmente por el incremento de los montos destinados

a la asignación de retiro, aunque también se observan aumentos en los otros dos tipos de pensión.

Cuadro 4.6: Evolución de la Mesada Anual por Tipo de Pensión (2008-2023)

Año	Mesada Anual (Billones de COP)			Total Beneficiarios			Promedio Mesada (Millones de COP)		
	A. Retiro	P. Sobrev	P. Inva	A. Retiro	P. Sobrev	P. Inva	A. Retiro	P. Sobrev	P. Inva
2008	1.57	0.34	0.20	314,513	70,608	91,498	4.99	4.78	2.21
2009	1.62	0.35	0.23	324,360	72,892	103,139	4.99	4.76	2.20
2010	1.70	0.36	0.25	337,206	75,099	117,570	5.05	4.81	2.16
2011	1.79	0.38	0.28	353,842	77,617	130,291	5.05	4.87	2.12
2012	1.89	0.40	0.31	375,313	80,636	143,908	5.03	4.95	2.16
2013	2.03	0.42	0.32	392,410	82,077	161,924	5.17	5.11	2.00
2014	2.17	0.45	0.36	418,912	83,868	174,212	5.19	5.34	2.05
2015	2.28	0.47	0.38	450,220	86,310	190,063	5.07	5.39	2.02
2016	2.45	0.49	0.40	481,926	88,715	201,772	5.08	5.54	1.99
2017	2.61	0.51	0.42	525,643	91,522	211,383	4.97	5.54	2.01
2018	2.94	0.54	0.45	587,096	94,413	219,715	5.01	5.77	2.05
2019	3.19	0.56	0.48	652,361	97,109	227,823	4.89	5.79	2.09
2020	3.54	0.59	0.50	726,475	99,753	235,066	4.87	5.95	2.11
2021	3.79	0.63	0.55	794,960	106,026	240,357	4.77	5.95	2.27
2022	4.12	0.62	0.58	861,762	102,572	246,450	4.78	6.01	2.35
2023	4.30	0.67	0.56	932,806	114,141	252,390	4.61	5.84	2.23

Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI.

Los datos presentados en la Figura 5.3 y el Cuadro 4.6 muestran que la asignación de retiro ha sido históricamente la principal categoría de gasto dentro del sistema de pensiones de las Fuerzas Militares. Su participación dentro del total de la nómina ha fluctuado entre el 72 % y el 78 % a lo largo del período analizado, reflejando la importancia de este tipo de pensión dentro del régimen exceptuado.

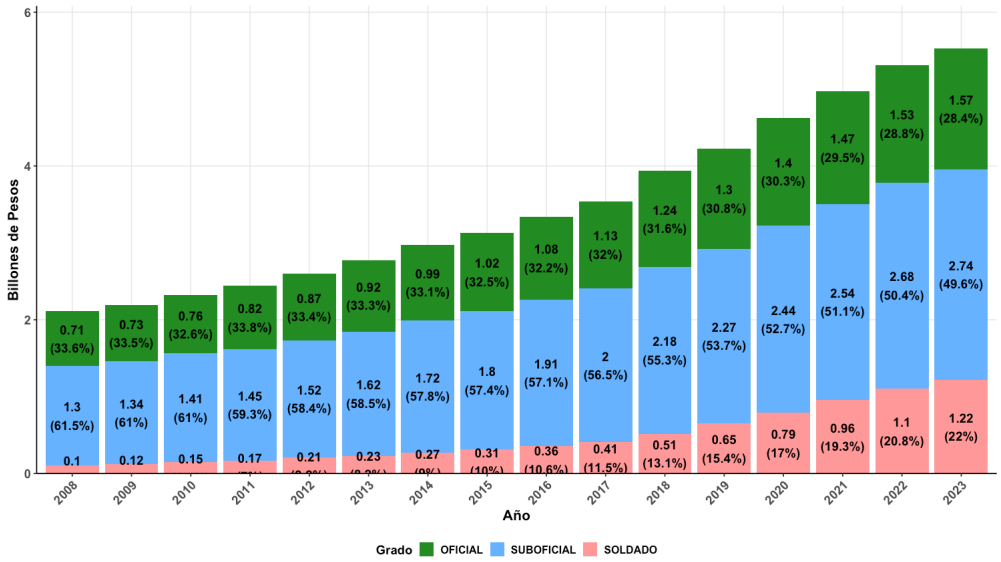
La pensión de sobrevivencia ha mostrado un crecimiento estable, con incrementos en el número de beneficiarios y en el costo promedio mensual. En particular, el monto de la mesada anual pasó de 0.34 billones en 2008 a 0.67 billones en 2023. Por otro lado, la pensión por invalidez, aunque ha representado un porcentaje menor del gasto total, ha aumentado en

términos absolutos, alcanzando 0.56 billones en 2023. La tendencia observada resalta la evolución diferencial de cada tipo de pensión dentro del sistema.

4.1.6 Distribución del Valor Presente de la Nómina de Pensionados por Grado

Esta sección analiza la evolución del costo de la nómina de pensiones para oficiales, suboficiales y soldados en valor presente entre 2008 y 2023. La Figura 4.10 muestra la progresión del gasto anual, mientras que el Cuadro 4.7 desglosa los costos promedios mensuales por pensionado según su grado.

Figura 4.10: Evolución de la Nómina Anual por Grado (2008-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI.

El análisis de la Figura 4.10 muestra que, para 2023, el costo total de la nómina de pensionados ascendió a 5.53 billones de pesos. Los suboficiales representan la mayor parte del gasto, con el 49.6 % del total, seguidos por los oficiales con un 28.4 %, y los soldados con el 22 %. Este comportamiento refleja la evolución del sistema pensional militar, con un incremento sostenido en la carga financiera a lo largo del tiempo.

En términos del costo promedio mensual de la pensión, los oficiales siguen percibiendo las

mesadas más elevadas, con un aumento del 21.56 % entre 2008 y 2023, pasando de 8.7 millones de pesos a 10.5 millones de pesos. Esto responde a su nivel de jerarquía y responsabilidad dentro de las Fuerzas Militares, lo que justifica su mayor impacto en la nómina total, a pesar de representar una menor proporción de pensionados.

Cuadro 4.7: **Evolución de la Mesada Anual por Grado (2008-2023)**

Año	Mesada Anual (Billones de COP)			Total Beneficiarios			Promedio Mesada		
	Oficial	Suboficial	Soldado	Oficial	Suboficial	Soldado	Oficial	Suboficial	Soldado
2008	0.709	1.298	0.103	81,804	331,932	62,883	8.67	3.91	1.63
2009	0.735	1.338	0.121	84,235	341,395	74,761	8.72	3.92	1.62
2010	0.756	1.413	0.148	87,651	352,301	89,923	8.63	4.01	1.65
2011	0.824	1.445	0.170	90,579	363,414	107,757	9.10	3.98	1.58
2012	0.867	1.518	0.212	93,346	378,083	128,356	9.28	4.02	1.65
2013	0.922	1.621	0.226	96,169	391,716	148,442	9.59	4.14	1.52
2014	0.987	1.723	0.267	98,880	406,698	171,330	9.98	4.24	1.56
2015	1.019	1.795	0.314	101,985	423,919	200,582	9.99	4.24	1.57
2016	1.078	1.908	0.355	105,721	441,616	224,967	10.19	4.32	1.58
2017	1.133	2.001	0.408	111,961	466,872	249,589	10.12	4.29	1.63
2018	1.244	2.176	0.515	119,366	492,036	289,695	10.42	4.42	1.78
2019	1.304	2.271	0.653	124,778	513,277	339,160	10.45	4.42	1.92
2020	1.400	2.437	0.788	131,239	538,671	391,300	10.67	4.52	2.01
2021	1.468	2.542	0.960	138,317	563,924	439,006	10.62	4.51	2.19
2022	1.528	2.680	1.104	142,748	584,075	483,836	10.71	4.59	2.28
2023	1.570	2.744	1.216	148,900	617,538	532,719	10.54	4.44	2.28

Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL y DIVRI.

Por otro lado, los suboficiales muestran un crecimiento más moderado en sus mesadas, pasando de 3.9 millones de pesos en 2008 a 4.4 millones de pesos en 2023, con un incremento del 12.8 %. Aunque su costo promedio es menor que el de los oficiales, su elevado número de beneficiarios hace que representen el mayor peso dentro de la nómina total.

Finalmente, el grupo de soldados ha registrado el mayor crecimiento porcentual en sus pensiones. Su mesada mensual pasó de 1.6 millones de pesos en 2008 a 2.3 millones de pesos en 2023, lo que supone un aumento del 43.8 %. Este incremento se debe, en parte, a que un mayor número de soldados ha accedido al régimen de pensiones, lo que implica un crecimiento

constante en el gasto proyectado.

En conclusión, la evolución de la nómina de pensionados por grado confirma que el sistema pensional de las Fuerzas Militares continúa expandiéndose. Si bien los oficiales representan el mayor costo unitario, los suboficiales son el grupo con el mayor impacto total. Por su parte, los soldados han visto el mayor crecimiento en sus mesadas, reflejando cambios en los criterios de retiro y el acceso a la pensión dentro de la estructura militar.

5

Análisis de Sensibilidad

El pasivo pensional del régimen exceptuado militar representa uno de los compromisos fiscales más significativos para el Estado colombiano. Este capítulo tiene como objetivo principal evaluar cómo cambios en parámetros actuariales clave impactan la magnitud estimada de este pasivo. A través del análisis de sensibilidad, se examinan especialmente variables financieras como la tasa de descuento actuarial, la tasa de inflación proyectada y variables demográficas como la mortalidad, edad promedio de retiro y la evolución en la cantidad de beneficiarios.

Este análisis busca identificar aquellos factores con mayor influencia en la valoración actuarial del pasivo pensional, proporcionando información estratégica para mejorar la planeación financiera y garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones militares. Se partirá de una estimación base del pasivo, considerando la información disponible para 2023, específicamente la población actual de pensionados y personal activo con expectativas pensionales.

A continuación se presenta un resumen inicial del estado actual del sistema:

Cuadro 5.1: Pensionados en las Fuerzas Militares de Colombia en 2023

Categoría	**Cantidad**	**Mesada Total Anual Billones**
Asignación de Retiro	80,251	4.30
Pensión de Invalidez	21,777	0.56
Pensión de Sobrevivencia	9,880	0.67
Total	111,908	5.53
Activos con expectativa de pensión	138,100	7.55

Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL - DIVRI y MINDEFENSA.

La distribución entre partidas computables y no computables también será un elemento clave para el análisis, recordando que actualmente se sitúa en una proporción del 78 % computable y 22 % no computable. Este punto será crucial para entender las variaciones futuras en el pasivo pensional bajo distintos escenarios. El análisis de sensibilidad permitirá dimensionar estos riesgos y plantear estrategias para mitigar su impacto en el sistema pensional militar colombiano.

Metodología de Proyección y Sensibilidad

Supuestos clave

Stock de Pensionados: Este supuesto implica que el cálculo del pasivo pensional se realiza con base en los pensionados existentes hasta una fecha de corte determinada, sin incluir nuevos pensionados, personas con invalidez adicional o nuevos beneficiarios de pensiones de sobrevivientes.

Ajuste de Mesadas: Para proyectar el pasivo pensional de los militares, se utilizan tres tasas de inflación basado en el índice de precios al consumidor (IPC) (3 %, 4 % y 5 %) con el fin de evaluar el impacto de diferentes entornos económicos en el crecimiento de las

obligaciones. El 4 % representa un escenario base alineado con el promedio histórico reciente y la meta del Banco de la República, mientras que el 3 % y el 5 % capturan riesgos a la baja (mayor estabilidad) y al alza (presiones inflacionarias), respectivamente. Este enfoque asegura robustez actuarial, cumple con normativas de stress test y permite planear bajo incertidumbre, garantizando que el sistema sea sostenible incluso en escenarios adversos.

Tasa de Descuento (VPN): Para calcular el valor presente neto de las obligaciones pensionales se emplea una tasa base del 5 %, que refleja el costo de oportunidad y riesgo asociado a los flujos futuros. Dado su impacto crítico en la valoración, se analizan escenarios alternos del 4 % (menor costo financiero) y 6 % (mayor exigencia de rentabilidad), permitiendo evaluar la sensibilidad del pasivo ante variaciones en las condiciones de mercado y asegurando una adecuada provisionamiento de recursos. Este enfoque multivariable cumple con estándares actuariales y facilita la toma de decisiones bajo incertidumbre financiera.

Tablas de Mortalidad: Para el cálculo del pasivo pensional se emplean tablas de mortalidad específicas, ajustadas al contexto de las Fuerzas Militares y diferenciadas según el tipo de pensión (asignación de retiro, invalidez y sobrevivientes). Estas tablas permiten estimar la expectativa de vida de los beneficiarios y son fundamentales para calcular las provisiones actuariales asociadas a las obligaciones del régimen exceptuado.

En el Capítulo 7 se presentan, en los cuadros 7.1, 7.2 y 7.3, las tasas de mortalidad por edad (q_x) utilizadas en las estimaciones. Cada tabla fue seleccionada o construida con base en criterios técnicos y demográficos que reflejan de manera adecuada la realidad de la población objeto de estudio.

La selección de las tablas de mortalidad se realiza de acuerdo con el tipo de beneficiario, considerando las particularidades de cada régimen y la naturaleza de la prestación:

- Para los **pensionados por asignación de retiro**, se construyó una tabla de mortalidad empírica a partir de la distribución etaria observada de los pensionados vivos con corte al año 2023. La metodología empleada para su elaboración comprende los siguientes pasos:

1. **Clasificación del estado de vida:** Cada persona es clasificada como "Viva" si la variable `fecha_fallecimiento` es `NULL`, o "Fallecida" en caso contrario.

2. **Agrupación por edad y persona:** Se agrupan los datos usando el identificador ("ANONIZACION"), de forma que cada individuo contribuya una sola vez por edad, sin importar cuántos registros tenga en distintos años o meses.

3. **Selección del estado más reciente:** Para cada edad, se toma el estado más reciente del individuo usando la función `MAX`, permitiendo construir los siguientes indicadores:

   - l_x: número de personas vivas a la edad x.
   - d_x: número de personas fallecidas a la edad x.
   - q_x: tasa de mortalidad a la edad x, calculada como $q_x = d_x/l_x$.

4. **Ejemplos**

   Ejemplo 1 – Persona viva hasta diciembre de 2023: Supongamos que un militar retirado con `ANONIZACION = 12345` aparece en la base de datos de CREMIL desde el año 2010 (edad 50) hasta diciembre de 2023 (edad 63), siempre con `fecha_fallecimiento = NULL`. Esta persona contribuye al conteo de l_x para cada edad entre 50 y 63 años, pero no se suma a d_x en ninguna edad, ya que no ha fallecido.

   Ejemplo 2 – Persona que fallece en 2020: Otra persona con `ANONIZACION = 67890` aparece en la base de datos desde el año 2010 (edad 50) hasta 2020 (edad 60), y tiene registrada una `fecha_fallecimiento = 2020-06-01`. En este caso, la persona contribuye al conteo de l_x desde los 50 hasta los 60 años, y específicamente suma 1 a d_{60}, ya que fallece a esa edad.

5. **Resultados esperados:** La tabla generada mostrará la evolución de l_x, d_x y q_x por edad. Ejemplos concretos observados en la base de CREMIL:

   - Edad 32: $l_{32} = 2$, $d_{32} = 1 \Rightarrow q_{32} = 1/2 = 0{,}5$.

- Edad 60: $l_{60} = 12{,}702$, $d_{60} = 961 \Rightarrow q_{60} = 961/12{,}702 \approx 0{,}0757$.
- Edad 105: $l_{105} = 5$, $d_{105} = 5 \Rightarrow q_{105} = 5/5 = 1{,}0$.

Una vez construida la tabla de mortalidad empírica a partir de los datos de CREMIL, se procede a suavizar las tasas de mortalidad q_x para eliminar fluctuaciones bruscas, especialmente en edades donde el número de observaciones es bajo y la variabilidad es alta. Para ello, se utilizaron dos enfoques complementarios:

1. Promedio móvil: Este método consiste en calcular, para cada edad x, el valor promedio de las tasas de mortalidad q_x en un intervalo que incluye edades anteriores y posteriores (por ejemplo, $x-1, x, x+1$). Esta técnica reduce la variabilidad aleatoria presente en los datos, especialmente en tramos de edad con pocos individuos. El promedio móvil ayuda a mantener la forma general de la curva de mortalidad, suavizando los picos o caídas inesperadas sin alterar significativamente la tendencia.

2. Modelo de Gompertz: El modelo de Gompertz es una función matemática clásica utilizada en demografía y análisis actuarial para describir el comportamiento creciente de la mortalidad con la edad. Este modelo supone que la tasa de mortalidad aumenta exponencialmente a medida que las personas envejecen. Su forma general es:

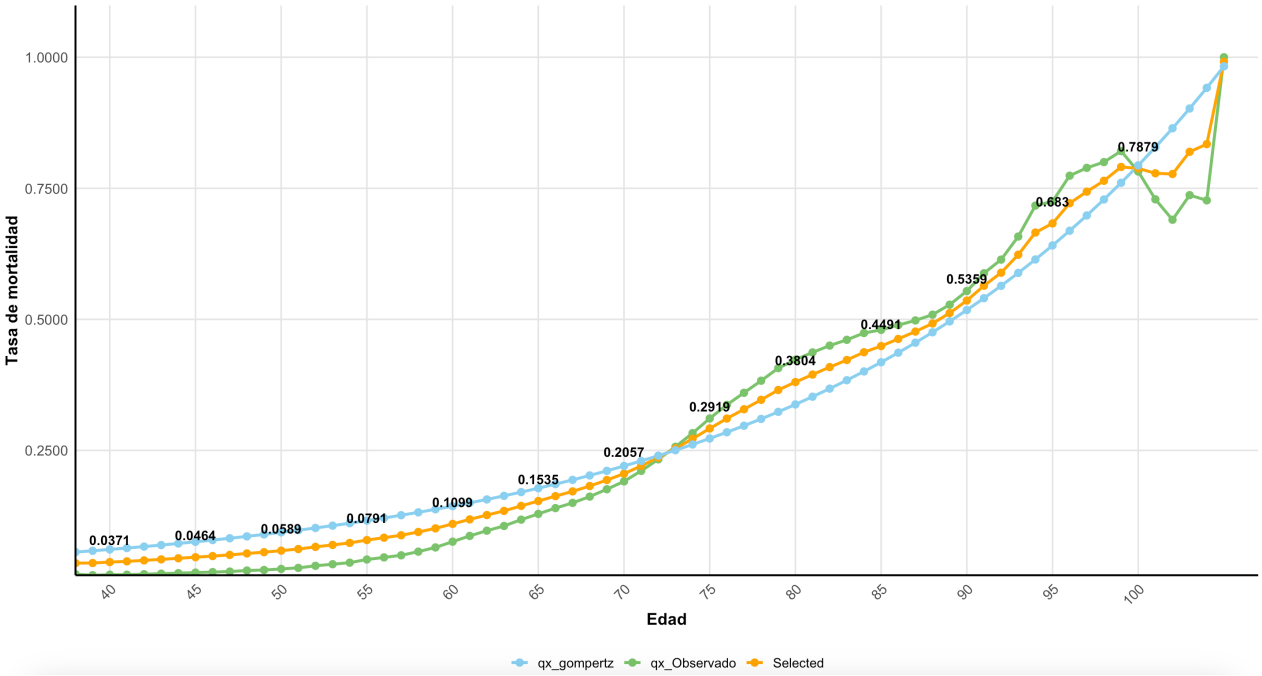
$$q_x = A \cdot e^{Bx}$$

donde A y B son parámetros estimados a partir de los datos. El modelo proporciona una curva suave, continua y coherente con la realidad biológica del envejecimiento, lo cual es útil para proyectar tasas de mortalidad en edades donde los datos observados son escasos o muy ruidosos.

Ambos métodos fueron aplicados de forma complementaria: el promedio móvil se utilizó para suavizar la serie observada, y el modelo de Gompertz se ajustó para representar la tendencia global y proyectar tasas de mortalidad en edades más avanzadas. La tabla resultante se usará como insumo para el cálculo del pasivo pensional proyectado.

Particularmente en el cuadro 7.1, se describen las tasas de mortalidad:

Figura 5.1: Tabla de mortalidad empírica y suavizada para pensionados FFMM



Fuente: Elaboración propia con datos de CREMIL

- q_x: Tasa de mortalidad empírica observada directamente en los datos de CREMIL.

- $\tilde{q}_x$: Tasa suavizada mediante promedio móvil, utilizada para reducir variaciones bruscas por bajo número de observaciones.

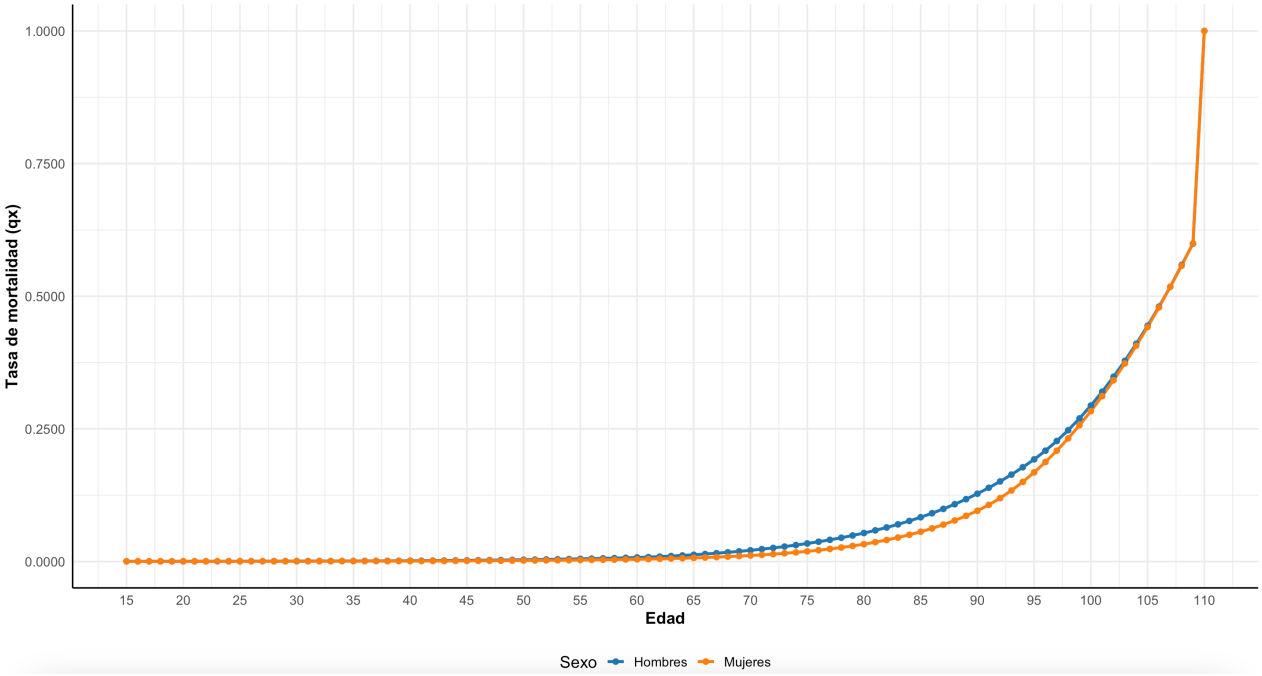
- $\hat{q}_x$: Tasa ajustada con el modelo de Gompertz, que representa el crecimiento exponencial esperado de la mortalidad con la edad.

- **Seleccionado**: Valor de tasa de mortalidad elegida para el cálculo actuarial del pasivo pensional, considerando un balance entre observación y estabilidad.

- Para **beneficiarios por sobrevivencia**, se empleará la Tabla de Rentistas RV08, adoptada mediante la Resolución 1555 de 2010 por la Superintendencia Financiera de

Colombia[1].

Figura 5.2: Rentistas RV08

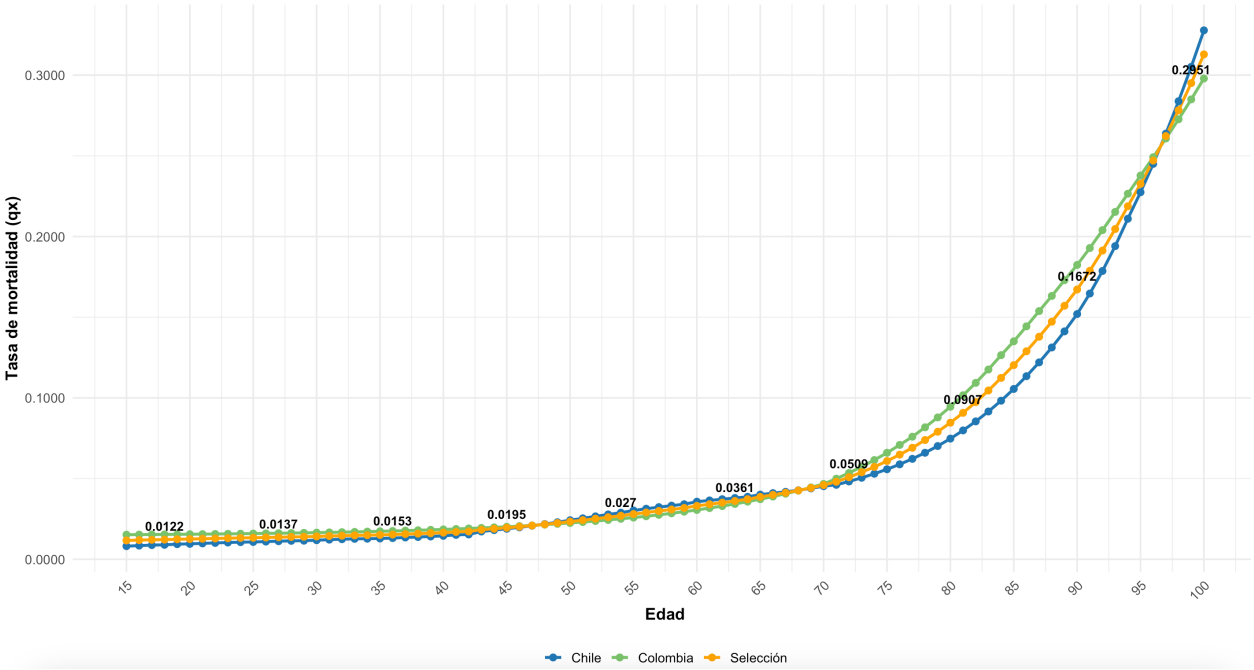


Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia

- Para **pensionados por invalidez**, se utilizará la Tabla de Inválidos de Colombia[2], la cual será contrastada con las Tablas MI-H-2014 y MI-M-2014 de Chile[3].

[1]Disponible en: https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/res-1555-2010.pdf
[2]Disponible en: https://www.superfinanciera.gov.co/publicaciones/10103719/
[3]Disponible en: https://www.spensiones.cl/portal/compendio/596/w3-propertyvalue-9530.html

Figura 5.3: Tasa de Mortalidad - Invalidez Colombia 1994 - Chile 2014



Fuente: SFC y SFP de Chile

Formulación del Pasivo Pensional

El cálculo del pasivo pensional se aplica para los tres tipos de prestación contemplados en el régimen exceptuado de las Fuerzas Militares: asignación de retiro, pensión de invalidez y sustitución pensional (sobrevivientes). En todos los casos, se utiliza un enfoque actuarial basado en el valor presente de los pagos mensuales futuros, considerando la inflación, la tasa de descuento y las probabilidades de supervivencia.

La expresión general es la siguiente:

$$VPN = \sum_{t=1}^{T} \left(M_0 \cdot (1+\pi)^t \cdot \frac{{}_tp_x}{(1+r)^t} \right) \tag{5.1}$$

donde:

- VPN: Valor presente neto del pasivo pensional proyectado a 2024.
- $T = \text{mín}\,(12 \times (2050 - A_{\text{actual}}),\ 12 \times (100 - x))$: horizonte en meses hasta el año 2050 o hasta los 100 años de edad, lo que ocurra primero.
- M_0: Valor actual de la mesada mensual del beneficiario.
- π: Tasa de inflación mensual esperada. Por ejemplo, si la inflación anual es del 4 %, entonces $\pi = (1 + 0{,}04)^{1/12} - 1$.
- r: Tasa de descuento mensual. Por ejemplo, si la tasa de descuento anual es del 5 %, entonces $r = (1 + 0{,}05)^{1/12} - 1$.
- ${}_tp_x$: Probabilidad de que una persona de edad x sobreviva t meses más, obtenida de la tabla de mortalidad correspondiente al tipo de pensión.

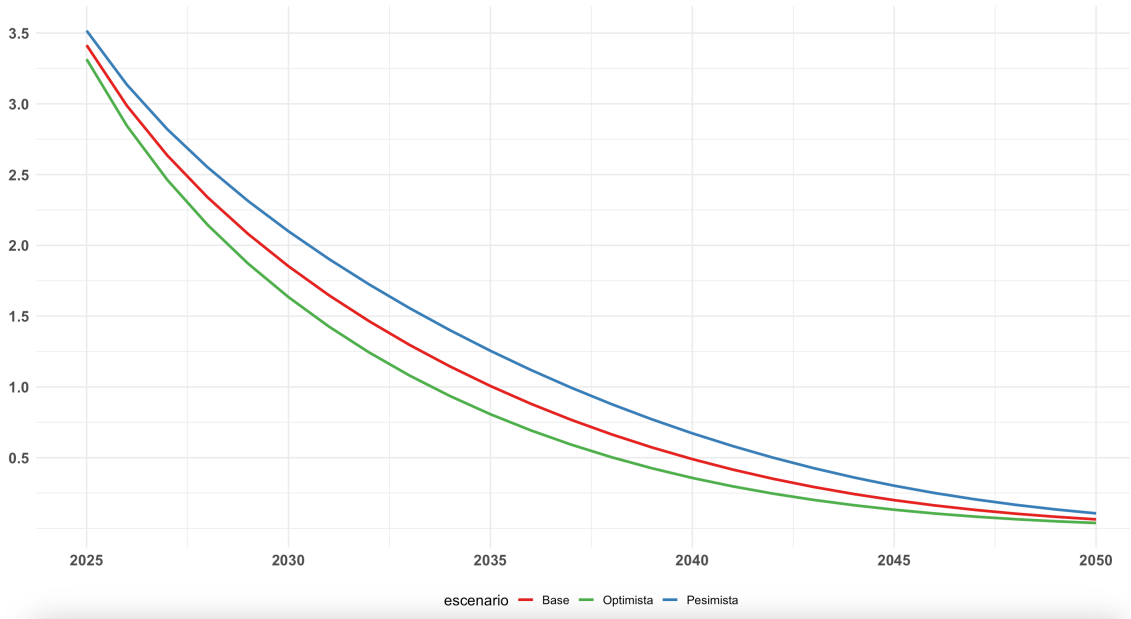
Esta formulación permite valorar de forma diferenciada cada tipo de pensión, ajustando el horizonte temporal, la tabla de mortalidad y los supuestos económicos conforme al tipo de beneficiario.

5.1 Análisis de Sensibilidad

Evolución del Pasivo por Asignación de Retiro y su Valor Presente Neto

El gráfico 5.4 muestra la evolución del pasivo proyectado por concepto de asignación de retiro entre los años 2024 y 2050, bajo tres escenarios optimista, base y pesimista. Cada línea representa el flujo esperado de pagos anuales a pensionados militares que reciben esta prestación, sin aplicar descuento al presente. Es decir, se trata de flujos nominales, que reflejan el valor bruto de las obligaciones proyectadas para cada año.

Figura 5.4: **Evolución del Pasivo por Asignación de Retiro (2025–2050)**



Fuente: Elaboración Propia

Es importante aclarar que este gráfico no presenta los valores traídos a valor presente. Por lo tanto, no representa el costo financiero actualizado del sistema. Para evaluar adecuadamente la magnitud del compromiso pensional por asignación de retiro, es necesario calcular el Valor Presente Neto (VPN) de los flujos futuros, aplicando tasas de descuento apropiadas para cada escenario.

El cuadro 5.2 presenta el resultado de este ejercicio de valoración. Se observa que el VPN del pasivo por asignación de retiro proyectado al año base 2024 varía entre 20,8 y 28,1 billones de pesos, dependiendo de la combinación de inflación esperada y tasa de descuento asumida.

Este análisis evidencia que el valor presente del pasivo es altamente sensible a las condiciones macroeconómicas. El escenario pesimista, con menor tasa de descuento y mayor inflación, genera el mayor pasivo actuarial. Por el contrario, el escenario optimista, con una tasa de descuento más elevada y menor inflación, produce una carga financiera significativamente menor para el Estado.

En conjunto, tanto el gráfico como el cuadro permiten evaluar la sostenibilidad financiera del componente de asignación de retiro del régimen exceptuado bajo supuestos razonables y variados.

Cuadro 5.2: **Valor presente del pasivo por asignación de retiro**

Escenario	Tasa de Descuento	Inflación (IPC)	VPN Pasivo (Billones)
Optimista	6 %	3 %	20.8
Base (referencia)	5 %	4 %	23.9
Pesimista	4 %	5 %	28.1

Fuente: Elaboración propia

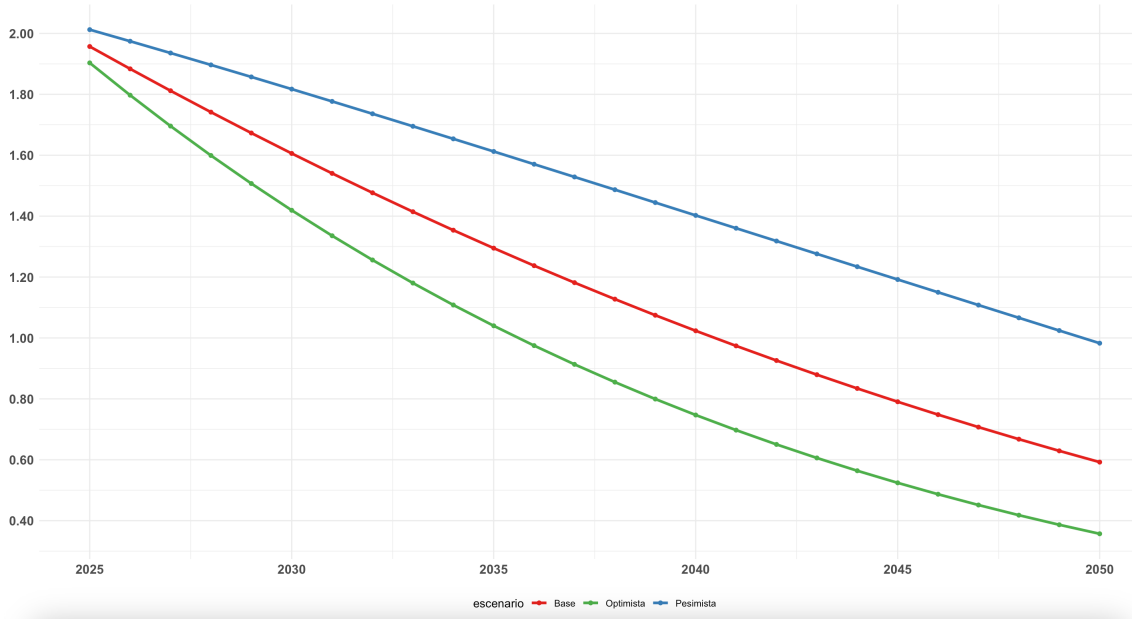
Evolución del Pasivo por Pensión de Invalidez y su Valor Presente Neto

El gráfico 5.5 muestra la evolución del pasivo pensional asociado a beneficiarios por invalidez, proyectado hasta el año 2050 en valores nominales. Se presentan tres escenarios: base, optimista y pesimista, definidos por combinaciones distintas de inflación esperada y tasa de descuento.

Tal como en el caso de la asignación de retiro, este gráfico no refleja valores descontados al presente. En consecuencia, no representa el valor económico actual del pasivo, sino los flujos esperados de desembolso anual, indexados por inflación según cada escenario.

Para dimensionar el compromiso actuarial con mayor precisión, se estima el Valor Presente Neto (VPN) del pasivo total por invalidez con corte en 2024. Los resultados se resumen en el Cuadro 5.3.

Figura 5.5: **Evolución del Pasivo por Invalidez (2025–2050)**



Fuente: Elaboración Propia

Cuadro 5.3: **Valor presente del pasivo pensional por invalidez**

Escenario	Tasa de Descuento	Inflación (IPC)	VPN Pasivo (Billones)
Optimista	6 %	3 %	17.0
Base (referencia)	5 %	4 %	21.2
Pesimista	4 %	5 %	27.4

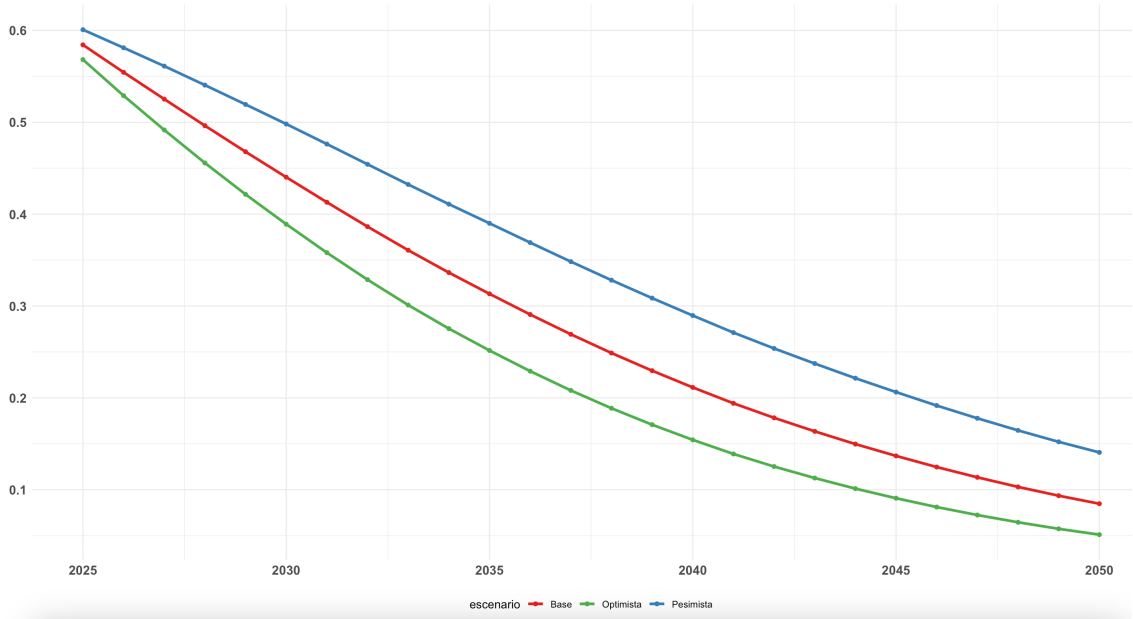
Fuente: Elaboración propia con base en simulaciones actuariales.

Se evidencia una alta sensibilidad del pasivo actuarial a las condiciones macroeconómicas. En particular, el escenario pesimista genera una carga considerablemente mayor, alcanzando un VPN de 27,4 billones de pesos, mientras que el optimista reduce esta cifra a 17 billones. Este análisis cuantifica el peso financiero del régimen exceptuado en la dimensión de invalidez, complementando los resultados obtenidos para los demás tipos de pensión.

Evolución del Pasivo por Sustitución Pensional y su Valor Presente Neto

La Figura 5.6 presenta la evolución proyectada del pasivo pensional correspondiente a los beneficiarios por pensión de sobrevivencia en el régimen exceptuado de las Fuerzas Militares de Colombia, bajo tres escenarios.

Figura 5.6: **Evolución del pasivo pensional por sobrevivientes (2025–2050)**



Fuente: Elaboración Propia

En todos los escenarios se evidencia una reducción constante del pasivo debido al envejecimiento y la mortalidad progresiva de la población beneficiaria. En el escenario base, el pasivo disminuye desde aproximadamente 0.59 billones de pesos en 2025 hasta 0.11 billones en 2050. El escenario optimista, que supone una tasa de descuento más alta, reduce el pasivo más rápidamente, mientras que el escenario pesimista muestra una caída más lenta. Esta diferencia se explica por el efecto financiero de la tasa de descuento en el cálculo del valor presente de los flujos futuros.

Este comportamiento es coherente con una población cerrada (sin nuevos sobrevivientes a

futuro) y resalta la sensibilidad del pasivo actuarial frente a cambios en las variables.

El cuadro 5.4 presenta el resultado de la valoración. Se observa que el VPN del pasivo por sustitución pensional proyectado al año base 2024 varía entre 4,53 y 6,84 billones de pesos, dependiendo de la combinación de inflación esperada y tasa de descuento asumida.

Cuadro 5.4: **Valor presente del pasivo pensional por sobrevivientes**

Escenario	Tasa de Descuento	VPN Pasivo (Billones de pesos)
Optimista	6 %	4.53
Base (referencia)	5 %	5.48
Pesimista	4 %	6.84

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones sobre la sensibilidad del pasivo pensional

Como se evidencia en el cuadro 5.5, el Valor Presente Neto (VPN) total del pasivo pensional del régimen exceptuado de las Fuerzas Militares presenta una carga significativa para el Estado, oscilando entre 42,33 billones de pesos en el escenario optimista y 62,34 billones en el pesimista, según las combinaciones de inflación y tasa de descuento evaluadas.

Cuadro 5.5: **Valor presente neto del pasivo pensional por tipo de prestación en Billones de pesos**

Tipo de Prestación	Optimista	Base	Pesimista
Asignación de Retiro	20.8	23.9	28.1
Invalidez	17.0	21.2	27.4
Sustitución Pensional	4.53	5.48	6.84
Total	**42.33**	**50.58**	**62.34**

Fuente: Cálculos propios con base en simulaciones actuariales y datos de CREMIL, DIVRI.

La mayor parte del pasivo corresponde a la prestación por Asignación de Retiro, que representa más del 45 % del total en todos los escenarios. Le sigue la pensión por invalidez, con un peso relevante, y finalmente la sustitución pensional, cuyo impacto es menor pero no despreciable.

Esta valoración integral permite dimensionar el compromiso fiscal asociado al régimen exceptuado, resaltando su sensibilidad ante cambios en las variables macroeconómicas. Asimismo, evidencia la necesidad de continuar monitoreando el crecimiento del pasivo, garantizando sostenibilidad financiera y fortaleciendo los mecanismos de planeación presupuestal a largo plazo.

6

Conclusiones y Recomendaciones

El análisis del régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares de Colombia ha permitido comprender su evolución normativa, la estructura de costos y los efectos financieros que genera en el gasto público. A lo largo del estudio se ha evidenciado cómo este régimen, diseñado para responder a las particularidades del servicio militar, ha experimentado cambios en la composición de sus beneficiarios y en la distribución de los recursos destinados al pago de asignaciones de retiro y pensiones.

Uno de los hallazgos más relevantes es el creciente número de soldados que acceden a la asignación de retiro, lo que representa un avance significativo en términos de protección social para este grupo. Tradicionalmente, la asignación de retiro ha sido un beneficio que favorecía en mayor medida a oficiales y suboficiales, pero en los últimos años se ha observado un aumento progresivo en la proporción de soldados que cumplen con los requisitos para acceder a este derecho. Esto implica un reconocimiento a la estabilidad y permanencia en la carrera militar para quienes, en el pasado, enfrentaban un mayor riesgo de desvinculación sin acceso a beneficios económicos a largo plazo.

Sin embargo, esta tendencia también conlleva implicaciones fiscales que deben ser evaluadas con atención. La incorporación de un mayor número de soldados al esquema de asignación de retiro incrementa la carga financiera del Estado, dado que este régimen se financia mayormente con recursos públicos a pesar del aporte marginal que realizan los militares. A diferencia del Sistema General de Pensiones, donde los aportes de empleadores y trabajadores ayudan a sostener el sistema, en el caso del régimen exceptuado el Estado asume la mayor parte

de los costos, lo que podría comprometer su sostenibilidad a largo plazo si la tendencia de crecimiento en beneficiarios se mantiene sin ajustes en el modelo de financiación.

El análisis financiero y actuarial realizado evidencia que el régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares representa una carga significativa dentro del presupuesto nacional destinado al sector defensa y seguridad, con una tendencia creciente en términos reales. La evolución de la nómina de pensionados sugiere un aumento sostenido del costo de este régimen, lo cual plantea retos relevantes en materia de sostenibilidad fiscal a largo plazo.

La proyección actuarial del pasivo pensional, desagregada por tipo de prestación —asignación de retiro, invalidez y sobrevivientes—, permitió estimar con mayor precisión las obligaciones futuras acumuladas por el Estado frente a la población amparada por este régimen. De acuerdo con los tres escenarios evaluados (optimista, base y pesimista), el valor presente neto (VPN) del pasivo total proyectado al año base 2024 se sitúa entre 46,4 y 62,4 billones de pesos, lo que evidencia una alta sensibilidad a las condiciones macroeconómicas, especialmente en lo relacionado con la tasa de descuento y la inflación esperada.

Dentro de esta estructura, la asignación de retiro constituye la mayor proporción del pasivo actuarial, seguida por las pensiones por invalidez y sobrevivientes. Esta distribución guarda estrecha relación con la composición demográfica del régimen y los patrones de permanencia y retiro del personal militar.

En este contexto, se destaca la necesidad de evaluar integralmente los mecanismos de financiamiento del régimen, en particular la dinámica de sustitución pensional, la definición de las partidas computables, y el aporte de los militares en servicio activo a la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL), con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema sin comprometer la estabilidad fiscal del país.

Un aspecto clave de este estudio ha sido el acceso a información detallada, facilitado por el *Ministerio de Defensa*, *CREMIL* y *DIVRI*, quienes han mostrado una disposición excepcional para compartir los datos requeridos por la *Contraloría General de la República* y la *Universidad Nacional de Colombia*. Este esfuerzo constituye un avance significativo en materia de

acceso a la información pública y permite desarrollar análisis más rigurosos que benefician a toda la ciudadanía. La transparencia en el acceso a estos datos fortalece la capacidad de evaluar de manera objetiva los costos y beneficios del régimen exceptuado, contribuyendo a la toma de decisiones informadas en materia de política pública.

A partir de estos hallazgos, se sugieren algunas recomendaciones para futuras revisiones del régimen exceptuado:

- *Revisión de los criterios de acceso a la asignación de retiro*: Se podrían evaluar ajustes en los tiempos de servicio requeridos, especialmente para los soldados, de manera que se garantice la equidad en el acceso al beneficio sin generar un crecimiento descontrolado en los costos del sistema.
- *Fortalecimiento del esquema de financiación*: Explorar alternativas para diversificar las fuentes de financiamiento, reduciendo la dependencia exclusiva del presupuesto nacional y promoviendo aportes adicionales por parte del personal en servicio.
- *Monitoreo de la sostenibilidad del régimen*: Implementar estudios periódicos que permitan proyectar el crecimiento de beneficiarios y evaluar el impacto en las finanzas públicas, con el fin de anticipar posibles ajustes en el modelo.

En conclusión, el régimen exceptuado de pensiones de las Fuerzas Militares sigue cumpliendo su propósito de ofrecer estabilidad económica a quienes han dedicado su vida al servicio militar. No obstante, su creciente peso fiscal y la expansión en el número de beneficiarios, particularmente entre los soldados, plantean desafíos que requieren un análisis continuo para garantizar su viabilidad en el tiempo. Este estudio busca aportar una visión objetiva y fundamentada que contribuya al debate sobre la sostenibilidad del sistema, asegurando que los beneficios para el personal militar sean compatibles con el equilibrio de las finanzas públicas del país.

7

Anexos

Cuadro 7.1: Tabla de mortalidad empírica y suavizada para pensionados de las Fuerzas Militares

Edad	l_x		q_x	$\tilde{q}_x$ **(Media móvil)**	$\hat{q}_x$ **(Gompertz)**	**Seleccionado**
38	4,788	65	0,0140	0,0183	0,0562	0,0351
39	14,982	186	0,0120	0,0130	0,0586	0,0353
40	24,980	318	0,0130	0,0127	0,0612	0,0371
41	32,992	433	0,0130	0,0133	0,0638	0,0384
42	37,966	521	0,0140	0,0140	0,0666	0,0403
43	39,826	587	0,0150	0,0150	0,0695	0,0423
44	39,246	611	0,0160	0,0160	0,0726	0,0443
45	37,303	635	0,0170	0,0170	0,0757	0,0464
46	34,713	636	0,0180	0,0180	0,0790	0,0485
47	32,143	622	0,0190	0,0193	0,0825	0,0507
48	29,817	613	0,0210	0,0207	0,0861	0,0535
49	27,600	609	0,0220	0,0223	0,0899	0,0559
50	25,512	614	0,0240	0,0240	0,0938	0,0589
51	23,551	624	0,0260	0,0267	0,0979	0,0619
52	21,519	646	0,0300	0,0297	0,1021	0,0661

Continúa en la siguiente página

Edad	l_x		q_x	$\tilde{q}_x$	$\hat{q}_x$	**Seleccionado**
53	19,752	655	0,0330	0,0330	0,1066	0,0698
54	18,256	665	0,0360	0,0370	0,1112	0,0736
55	16,999	712	0,0420	0,0413	0,1161	0,0791
56	15,964	740	0,0460	0,0460	0,1212	0,0836
57	15,102	757	0,0500	0,0510	0,1265	0,0882
58	14,289	817	0,0570	0,0573	0,1320	0,0945
59	13,437	879	0,0650	0,0660	0,1377	0,1014
60	12,702	961	0,0760	0,0760	0,1437	0,1099
61	12,006	1,048	0,0870	0,0867	0,1500	0,1185
62	11,431	1,110	0,0970	0,0967	0,1566	0,1268
63	10,946	1,161	0,1060	0,1070	0,1634	0,1347
64	10,652	1,262	0,1180	0,1177	0,1705	0,1443
65	10,498	1,350	0,1290	0,1290	0,1780	0,1535
66	10,353	1,448	0,1400	0,1397	0,1857	0,1629
67	10,151	1,525	0,1500	0,1507	0,1938	0,1719
68	9,988	1,618	0,1620	0,1627	0,2023	0,1822
69	9,840	1,731	0,1760	0,1763	0,2111	0,1936
70	9,667	1,847	0,1910	0,1927	0,2203	0,2057
71	9,540	2,010	0,2110	0,2117	0,2300	0,2205
72	9,478	2,208	0,2330	0,2337	0,2400	0,2365
73	9,394	2,412	0,2570	0,2577	0,2505	0,2537
74	9,250	2,618	0,2830	0,2837	0,2614	0,2722
75	9,051	2,814	0,3110	0,3103	0,2728	0,2919
76	8,773	2,954	0,3370	0,3360	0,2847	0,3109
77	8,370	3,017	0,3600	0,3600	0,2971	0,3286
78	7,864	3,012	0,3830	0,3833	0,3101	0,3466
79	7,478	3,044	0,4070	0,4043	0,3236	0,3653

Continúa en la siguiente página

Edad	l_x	q_x	$\tilde{q}_x$	$\hat{q}_x$	**Seleccionado**
80	6,976	2,948 0,4230	0,4223	0,3378	0,3804
81	6,472	2,829 0,4370	0,4367	0,3525	0,3948
82	5,936	2,670 0,4500	0,4493	0,3679	0,4089
83	5,374	2,478 0,4610	0,4617	0,3840	0,4225
84	4,850	2,297 0,4740	0,4717	0,4007	0,4374
85	4,323	2,077 0,4800	0,4810	0,4182	0,4491
86	3,828	1,873 0,4890	0,4890	0,4365	0,4627
87	3,326	1,658 0,4980	0,4987	0,4555	0,4767
88	2,795	1,423 0,5090	0,5117	0,4754	0,4922
89	2,285	1,206 0,5280	0,5303	0,4961	0,5121
90	1,823	1,010 0,5540	0,5567	0,5178	0,5359
91	1,421	835 0,5880	0,5853	0,5404	0,5642
92	1,099	675 0,6140	0,6200	0,5640	0,5890
93	834	549 0,6580	0,6630	0,5886	0,6233
94	622	446 0,7170	0,7000	0,6143	0,6656
95	448	325 0,7250	0,7387	0,6411	0,6830
96	323	250 0,7740	0,7627	0,6690	0,7215
97	246	194 0,7890	0,7877	0,6982	0,7436
98	170	136 0,8000	0,8033	0,7287	0,7644
99	117	96 0,8210	0,8010	0,7605	0,7908
100	78	61 0,7820	0,7773	0,7937	0,7879
101	48	35 0,7290	0,7337	0,8283	0,7787
102	29	20 0,6900	0,7187	0,8645	0,7772
103	19	14 0,7370	0,7180	0,9022	0,8196
104	11	8 0,7270	0,8213	0,9416	0,8343
105	5	5 1,0000	0,9090	0,9827	0,9913

Fuente: Elaboración propia con base en datos de CREMIL y ajuste de Gompertz.

Fuente: Cálculos propios con base en datos de CREMIL.

Cuadro 7.2: Tabla de mortalidad por invalidez (qx) por edad y país

Edad	Colombia	Chile	Selección
15	0,015 00	0,008 00	0,011 50
16	0,016 00	0,009 00	0,012 50
17	0,017 00	0,010 00	0,013 50
18	0,018 00	0,011 00	0,014 50
19	0,019 00	0,012 00	0,015 50
20	0,020 00	0,013 00	0,016 50
21	0,021 00	0,014 00	0,017 50
22	0,022 00	0,015 00	0,018 50
23	0,023 00	0,016 00	0,019 50
24	0,024 00	0,017 00	0,020 50
25	0,025 00	0,018 00	0,021 50
26	0,026 00	0,019 00	0,022 50
27	0,027 00	0,020 00	0,023 50
28	0,028 00	0,021 00	0,024 50
29	0,029 00	0,022 00	0,025 50
30	0,030 00	0,023 00	0,026 50
31	0,031 00	0,024 00	0,027 50
32	0,032 00	0,025 00	0,028 50
33	0,033 00	0,026 00	0,029 50
34	0,034 00	0,027 00	0,030 50
35	0,035 00	0,028 00	0,031 50
36	0,036 00	0,029 00	0,032 50
37	0,037 00	0,030 00	0,033 50
38	0,038 00	0,031 00	0,034 50

Continúa en la siguiente página

Edad	Colombia	Chile	Selección
39	0,039 00	0,032 00	0,035 50
40	0,040 00	0,033 00	0,036 50
41	0,041 00	0,034 00	0,037 50
42	0,042 00	0,035 00	0,038 50
43	0,043 00	0,036 00	0,039 50
44	0,044 00	0,037 00	0,040 50
45	0,045 00	0,038 00	0,041 50
46	0,046 00	0,039 00	0,042 50
47	0,047 00	0,040 00	0,043 50
48	0,048 00	0,041 00	0,044 50
49	0,049 00	0,042 00	0,045 50
50	0,050 00	0,043 00	0,046 50
51	0,051 00	0,044 00	0,047 50
52	0,052 00	0,045 00	0,048 50
53	0,053 00	0,046 00	0,049 50
54	0,054 00	0,047 00	0,050 50
55	0,055 00	0,048 00	0,051 50
56	0,056 00	0,049 00	0,052 50
57	0,057 00	0,050 00	0,053 50
58	0,058 00	0,051 00	0,054 50
59	0,059 00	0,052 00	0,055 50
60	0,060 00	0,053 00	0,056 50
61	0,061 00	0,054 00	0,057 50
62	0,062 00	0,055 00	0,058 50
63	0,063 00	0,056 00	0,059 50
64	0,064 00	0,057 00	0,060 50
65	0,065 00	0,058 00	0,061 50

Continúa en la siguiente página

Edad	Colombia	Chile	Selección
66	0,066 00	0,059 00	0,062 50
67	0,067 00	0,060 00	0,063 50
68	0,068 00	0,061 00	0,064 50
69	0,069 00	0,062 00	0,065 50
70	0,070 00	0,063 00	0,066 50
71	0,071 00	0,064 00	0,067 50
72	0,072 00	0,065 00	0,068 50
73	0,073 00	0,066 00	0,069 50
74	0,074 00	0,067 00	0,070 50
75	0,075 00	0,068 00	0,071 50
76	0,076 00	0,069 00	0,072 50
77	0,077 00	0,070 00	0,073 50
78	0,078 00	0,071 00	0,074 50
79	0,079 00	0,072 00	0,075 50
80	0,080 00	0,073 00	0,076 50
81	0,081 00	0,074 00	0,077 50
82	0,082 00	0,075 00	0,078 50
83	0,083 00	0,076 00	0,079 50
84	0,084 00	0,077 00	0,080 50
85	0,085 00	0,078 00	0,081 50
86	0,086 00	0,079 00	0,082 50
87	0,087 00	0,080 00	0,083 50
88	0,088 00	0,081 00	0,084 50
89	0,089 00	0,082 00	0,085 50
90	0,090 00	0,083 00	0,086 50
91	0,091 00	0,084 00	0,087 50
92	0,092 00	0,085 00	0,088 50

Continúa en la siguiente página

Edad	Colombia	Chile	Selección
93	0,093 00	0,086 00	0,089 50
94	0,094 00	0,087 00	0,090 50
95	0,095 00	0,088 00	0,091 50
96	0,096 00	0,089 00	0,092 50
97	0,097 00	0,090 00	0,093 50
98	0,098 00	0,091 00	0,094 50
99	0,099 00	0,092 00	0,095 50
100	0,100 00	0,093 00	0,096 50

Fuente: Elaboración propia con base en tablas de Colombia y Chile.

Cuadro 7.3: Tabla de Mortalidad Rentitas v08 (qx por edad y sexo)

Edad	Tasa Mortalidad Hombre (q_{x_h})	Tasa Mortalidad Mujer (q_{x_m})
15	0,000 49	0,000 27
16	0,000 64	0,000 39
17	0,000 79	0,000 51
18	0,000 94	0,000 63
19	0,001 09	0,000 75
20	0,001 24	0,000 87
21	0,001 39	0,000 99
22	0,001 54	0,001 11
23	0,001 69	0,001 23
24	0,001 84	0,001 35
25	0,001 99	0,001 47
26	0,002 14	0,001 59
27	0,002 29	0,001 71
28	0,002 44	0,001 83

 Continúa en la siguiente página

Edad	Tasa Mortalidad Hombre (q_{x_h})	Tasa Mortalidad Mujer (q_{x_m})
29	0,002 59	0,001 95
30	0,002 74	0,002 07
31	0,002 89	0,002 19
32	0,003 04	0,002 31
33	0,003 19	0,002 43
34	0,003 34	0,002 55
35	0,003 49	0,002 67
36	0,003 64	0,002 79
37	0,003 79	0,002 91
38	0,003 94	0,003 03
39	0,004 09	0,003 15
40	0,004 24	0,003 27
41	0,004 39	0,003 39
42	0,004 54	0,003 51
43	0,004 69	0,003 63
44	0,004 84	0,003 75
45	0,004 99	0,003 87
46	0,005 14	0,003 99
47	0,005 29	0,004 11
48	0,005 44	0,004 23
49	0,005 59	0,004 35
50	0,005 74	0,004 47
51	0,005 89	0,004 59
52	0,006 04	0,004 71
53	0,006 19	0,004 83
54	0,006 34	0,004 95
55	0,006 49	0,005 07

Continúa en la siguiente página

Edad	Tasa Mortalidad Hombre (q_{x_h})	Tasa Mortalidad Mujer (q_{x_m})
56	0,006 64	0,005 19
57	0,006 79	0,005 31
58	0,006 94	0,005 43
59	0,007 09	0,005 55
60	0,007 24	0,005 67
61	0,007 39	0,005 79
62	0,007 54	0,005 91
63	0,007 69	0,006 03
64	0,007 84	0,006 15
65	0,007 99	0,006 27
66	0,008 14	0,006 39
67	0,008 29	0,006 51
68	0,008 44	0,006 63
69	0,008 59	0,006 75
70	0,008 74	0,006 87
71	0,008 89	0,006 99
72	0,009 04	0,007 11
73	0,009 19	0,007 23
74	0,009 34	0,007 35
75	0,009 49	0,007 47
76	0,009 64	0,007 59
77	0,009 79	0,007 71
78	0,009 94	0,007 83
79	0,010 09	0,007 95
80	0,010 24	0,008 07
81	0,010 39	0,008 19
82	0,010 54	0,008 31

Continúa en la siguiente página

Edad	Tasa Mortalidad Hombre (q_{x_h})	Tasa Mortalidad Mujer (q_{x_m})
83	0,010 69	0,008 43
84	0,010 84	0,008 55
85	0,010 99	0,008 67
86	0,011 14	0,008 79
87	0,011 29	0,008 91
88	0,011 44	0,009 03
89	0,011 59	0,009 15
90	0,011 74	0,009 27
91	0,011 89	0,009 39
92	0,012 04	0,009 51
93	0,012 19	0,009 63
94	0,012 34	0,009 75
95	0,012 49	0,009 87
96	0,012 64	0,009 99
97	0,012 79	0,010 11
98	0,012 94	0,010 23
99	0,013 09	0,010 35
100	0,013 24	0,010 47

Fuente: Construcción propia con base en tabla Rentistas SFC v08.

Referencias

Banco de la República. (2020). *El sistema de pensiones en Colombia: perspectivas y riesgos fiscales* (Acceso el 6 de diciembre de 2024). Banco de la República de Colombia. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstreams/e65ee4b2-6c65-43d1-b883-a47e362f727a/download

CEPAL. (2018). Estudio sobre el gasto público en pensiones en América Latina y Colombia [Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones].

Contraloría General de la República. (2023). *Estudio Intersectorial Reforma Pensional 2023* (Disponible en: https://www.contraloria.gov.co).

Corporación Latinoamericana Sur. (2023). CREMIL y el desafío fiscal: Sostenibilidad del régimen exceptuado [Disponible en: http://www.corporacionlatinoamericanasur.org].

de Colombia, C. (1989). *Ley 91 de 1989* [Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG)].

de Colombia, C. (1992). *Ley 4 de 1992* [Por la cual se establecen normas sobre el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, incluidos jueces y magistrados].

de Colombia, R. (1993). *Ley 100 de 1993: Sistema General de Pensiones* [Por la cual se establece el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.]. Diario Oficial No. 41.148, 23 de diciembre de 1993.

de la República de Colombia, P. (1971). *Decreto 546 de 1971* [Por el cual se dictan normas sobre el régimen de pensiones para los magistrados de las altas cortes].

de la República de Colombia, P. (1978). *Decreto 1045 de 1978* [Por el cual se dictan normas sobre prestaciones sociales para los empleados del sector público y del magisterio].

de la República de Colombia, P. (2002). *Decreto 1278 de 2002* [Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente y se establecen disposiciones sobre su régimen de pensiones].

Dirección de Veteranos y Reincorporación. (2024). Información sobre pensiones y beneficios militares [Fecha de acceso: 25 de septiembre de 2024].

La República. (2024). *Así quedó el nuevo sistema pensional colombiano que entrará en vigencia en 2025* [Acceso el 6 de septiembre de 2024]. https://www.larepublica.co/especiales/reforma-pensional-2024/asi-quedo-el-nuevo-sistema-pensional-colombiano-que-entrara-en-vigencia-en-2025-3881752

Ministerio de Defensa. (2024). DIVRI: Beneficios y asignaciones [Fecha de acceso: 25 de septiembre de 2024].

Ministerio de Defensa Nacional de Colombia. (2023). Decreto 305 de 2023 [Establece una escala gradual de asignaciones salariales para las Fuerzas Militares de Colombia]. https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/30051258

República de Colombia. (1990). *Decreto 1211 de 1990: Régimen de carrera de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares* [Define las condiciones iniciales para el retiro y las prestaciones al finalizar el servicio.]. Diario Oficial No. 39.456 del 8 de junio de 1990.

República de Colombia. (2003a). *Ley 797 de 2003: Reforma Pensional* [Por la cual se introducen cambios al Sistema General de Pensiones.]. Diario Oficial No. 45.079, 29 de enero de 2003.

República de Colombia. (2003b). *Ley 812 de 2003: Plan Nacional de Desarrollo, Hacia un Estado Comunitario* [Establece ajustes al régimen pensional del magisterio y otras disposiciones relacionadas con el desarrollo social y económico.]. Diario Oficial No. 45.231 del 27 de junio de 2003.

República de Colombia. (2004). *Decreto 4433 de 2004: Asignación de Retiro Fuerzas Militares* [Establece los beneficios de asignación de retiro, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y sustitución pensional para las Fuerzas Militares.]. Diario Oficial No. 45.771 del 31 de diciembre de 2004.

República de Colombia. (2005). *Decreto 4426 de 2005, por el cual se crea la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Integral (DIVRI)* [Define la estructura y las funciones de DIVRI.]. Diario Oficial No. 46.096 del 19 de diciembre de 2005.

República de Colombia. (2012a). *Decreto 1858 de 2012: Procedimientos para el pago de pensiones militares* [Regula los procedimientos administrativos para el reconocimiento y pago de pensiones del personal militar.]. Diario Oficial No. 48.502 del 4 de septiembre de 2012.

República de Colombia. (2012b). *Ley 1607 de 2012: Reforma Tributaria* [Disposiciones para la fiscalización de fondos de pensiones y formalización del empleo.]. Diario Oficial No. 48.655 del 26 de diciembre de 2012.

S.A., E. (1977). *Acuerdo 01 de 1977* [Reglamento de pensiones especiales para los trabajadores de Ecopetrol].

Superintendencia Financiera de Colombia. (2023). La estructura básica del régimen pensional en Colombia [Acceso el 20 de noviembre de 2024]. https://www.superfinanciera.gov.co/publicaciones/11286/consumidor-financieroinformacion-generalinformacion-al-consumidor-financierolo-que-usted-debe-saberpensionesla-estructura-basica-del-regimen-pensional-en-colombia-11286/