

**Brecha de género en pensiones en 23 ciudades
de Colombia y sus áreas metropolitanas:
análisis sobre la encuesta de hogares 2008-2019***

**Gender gap in pensions in 23 cities of Colombia and their
metropolitan areas: analysis of the household survey 2008-2019**

**Diferença de gênero nas aposentadorias em 23 cidades da Colômbia e
suas áreas metropolitanas: análise da pesquisa domiciliar 2008-2019**

Recibido: 13 de marzo de 2023. **Aceptado:** 18 de agosto de 2023.

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps22.bgpc>

Victoria Eugenia Estrada ^a
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4905-8671>

Bilver Adrian Astorquiza Bustos
Universidad de Manizales, Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1079-671>

^a Autor de correspondencia. Correo electrónico: veestrada@javerianacali.edu.co

Resumen

Una primera expresión de desigualdad de género en pensiones la constituye la falta de información sistemática y diferenciada por género sobre cobertura de afiliación y beneficio pensional. Esto limita el análisis de los avances en seguridad social de las mujeres en la vejez y en las metas de equidad de género. En Colombia, pocos estudios analizan la brecha de género en pensiones; el objetivo del presente artículo fue analizar esta brecha, utilizando indicadores de cobertura de afiliación y beneficio pensional con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares en el periodo 2008-2019. Resultados: la brecha de género en la tasa de afiliación al sistema pensional se expresa en una diferencia de 5,2 puntos porcentuales en 2008, con tendencia al incremento, llegando a 6 puntos porcentuales en 2019. La brecha en la tasa de beneficio pensional se manifiesta en una diferencia de más de 27 puntos porcentuales para 2008, reduciéndose a 24,7 puntos porcentuales para 2019, reducción que se da a expensas de un descenso más pronunciado de la tasa de los hombres. Conclusión: la brecha de género en la tasa de beneficiarios de pensiones sugiere una baja cobertura de acceso de las mujeres a la seguridad social en la vejez y evidencia la desigualdad estructural de género en pensiones. La brecha de género en la tasa de afiliación, documentada en este estudio, permite prever un futuro no favorable, tanto para hombres como para mujeres, en el acceso a la pensión, situación más dramática para las mujeres.

Palabras clave: brecha de género en pensiones, género, seguridad social, inequidad de género.

Abstract

One initial expression of gender inequality in pensions is the lack of systematic and gender-differentiated information on affiliation coverage and pension benefits. This limits the analysis of progress in women's social security in old age and gender equity goals. In Colombia, few studies analyze the gender gap in pensions; the aim of this article was to analyze this gap using indicators of affiliation coverage and pension benefits with information from the Integrated Household Survey in the period 2008-2019. Results: the gender gap in the affiliation rate to the pension system is expressed in a difference of 5.2 percentage points in 2008, with a tendency to increase, reaching 6 percentage points in 2019. The gap in the pension benefit rate manifests itself in a difference of more than 27 percentage points for 2008, reducing to 24.7 percentage points for 2019, a reduction that occurs at the expense of a more pronounced decrease in the rate of men. Conclusion: the gender gap in the rate of pension beneficiaries suggests low access coverage for women to social security in old age and highlights the structural gender inequality in pensions. The gender gap in the affiliation rate, documented in this study, foresees an unfavorable future for both men and women in accessing pensions, a more dramatic situation for women.

Keywords: gender gap in pensions, gender, social security, gender inequality.

Resumo

Uma expressão inicial da desigualdade de gênero nas aposentadorias é a falta de informações sistemáticas e diferenciadas por gênero sobre a cobertura de filiação e benefícios previdenciários. Isso limita a análise dos avanços na segurança social das mulheres na velhice e nas metas de equidade de gênero. Na Colômbia, poucos estudos analisam a diferença de gênero nas aposentadorias; o objetivo deste artigo foi analisar essa diferença, utilizando indicadores de cobertura de filiação e benefícios previdenciários com informações da Pesquisa Domiciliar Integrada no período de 2008-2019. Resultados: a diferença de gênero na taxa de filiação ao sistema previdenciário se expressa em uma diferença de 5,2 pontos percentuais em 2008, com tendência ao aumento, chegando a 6 pontos percentuais em 2019. A diferença na taxa de benefícios previdenciários se manifesta em uma diferença de mais de 27 pontos percentuais para 2008, reduzindo para 24,7 pontos percentuais em 2019, uma redução que ocorre à custa de uma queda mais pronunciada na taxa dos homens. Conclusão: a diferença de gênero na taxa de beneficiários de aposentadorias sugere uma baixa cobertura de acesso das mulheres à segurança social na velhice e evidencia a desigualdade estrutural de gênero nas aposentadorias. A diferença de gênero na taxa de filiação, documentada neste estudo, prevê um futuro desfavorável tanto para homens quanto para mulheres no acesso à aposentadoria, uma situação mais dramática para as mulheres.

Palavras-chave: diferença de gênero nas aposentadorias, gênero, segurança social, desigualdade de gênero.

Introducción

La seguridad social de las mujeres en Colombia desde la década de los 90 se ha desarrollado en un contexto de reformas económicas implementadas en los países latinoamericanos, resultado de las recomendaciones de organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, en el marco del llamado “Consenso de Washington” (1). En el caso específico de los sistemas de pensiones, esto condicionó a los países a adoptar medidas para aumentar el ahorro interno y desarrollar los mercados de capitales para abordar las deficiencias de los sistemas de reparto. La recomendación del Banco Mundial sostenía que las funciones de ahorro, redistribución y seguro se organizarían en tres pilares de protección: ahorro obligatorio, ahorro voluntario y asistencial. Los principales argumentos para justificar estas reformas fueron la transición demográfica, el proceso de envejecimiento de los países, el aumento del gasto público y la futura insostenibilidad de los sistemas de reparto financiados por el Estado (2).

En América Latina, catorce países reformaron sus sistemas de pensiones: Chile (el primero en privatizar en 1981), Perú (1993), Argentina y Colombia (1994), Uruguay (1996), Estado Plurinacional de Bolivia, México y República Bolivariana de Venezuela (1997), El Salvador (1998), Nicaragua (2000), Costa Rica y Ecuador (2001), República Dominicana (2003) y Panamá (2008) (3). Las reformas instauradas en la región fueron de dos tipos: estructurales (modelos sustitutivo, mixto, paralelo) y no estructurales (4). Tras la primera década de implementación de las reformas a los sistemas de pensiones en los países latinoamericanos, los estudios documentaron dificultades para lograr el objetivo de mejorar la seguridad social en la vejez (5). En la mayoría de los países, se produjo una reducción en las tasas de cobertura de los regímenes contributivos: el promedio ponderado de cobertura de nueve países de AL pasó de 38% a 27% posterior a las reformas (6). Así, para mediados de la primera década del nuevo milenio, de los 14 países latinoamericanos que reformaron sus sistemas de pensiones, cinco las revirtieron: Argentina, Bolivia, Venezuela, Ecuador, Nicaragua (3).

El sistema pensional colombiano

En Colombia, la Ley 100 de 1993, que transformó el sistema de seguridad social, creó el Sistema General de Pensiones. Reformas posteriores en la década de 2000 (Ley 797 de 2003 y Acto Legislativo 001 de 2005) profundizaron el modelo paralelo e introdujeron medidas para aumentar la cobertura y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema. Así, en las décadas de los 90 y 2000, se estableció un sistema de pensiones con dos versiones: el Sistema General de Pensiones, aplicable a la mayoría de trabajadores (dependientes e independientes), y los Sistemas Exceptuados o Especiales (los que subsisten actualmente: Fuerza Pública y Maestros estatales). Como su nombre sugiere, cada uno de estos contiene condiciones específicas que fueron pactadas en su momento según acuerdos particulares. También incluyen los regímenes en transición que fueron eliminados por el Acto Legislativo 01 de 2005: Ecopetrol, Puertos de Colombia, Banco de la República, Congreso de la República, Aviadores civiles (7).

El Sistema General de Pensiones, a su vez, contiene dos regímenes: el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad

(RAIS). En el RPM de administración pública y prestación definida, los aportes realizados por empleadores y trabajadores van a un fondo común que garantiza el pago de las pensiones. La pensión es vitalicia para el afiliado y beneficiarios, otorgada al cumplir 57 años las mujeres y 62 años los hombres, con un mínimo de 1300 semanas cotizadas. El monto de la pensión oscila entre el 55% y el 65% del Ingreso Base de Cotización (IBC), incrementándose por cada 50 semanas adicionales cotizadas hasta un máximo del 85% del IBC. El RAIS, por su parte, se caracteriza por supeditar la modalidad y el monto de la pensión al capital acumulado en la cuenta individual del trabajador, permitiendo una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo y del cálculo actuarial sobre la duración probable de la pensión, con unos parámetros establecidos. La modalidad semi-contributiva del sistema se implementa a través de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), otorgados a personas cuyos ingresos mensuales sean inferiores a un SMLMV, consistente en aportes voluntarios y flexibles por parte del beneficiario, que se complementan con un subsidio otorgado por el Estado, correspondiente al 20% del aporte realizado. Los aportes más los rendimientos generados y el subsidio otorgado permitirán al beneficiario, al cumplir la edad de pensión reglamentaria, obtener una pensión mínima o utilizarlo en otras modalidades definidas, sino alcanza a cumplir los requisitos (devolución de aportes, entre otros). El Programa Colombia Mayor, que corresponde a la modalidad no contributiva, es un subsidio económico para los adultos mayores de 54 años (mujeres) y de 59 años (hombres), en situación de vulnerabilidad, por un monto que oscila entre \$45.000 y \$75.000. Incluye también subsidios indirectos a través del apoyo a Centros de Bienestar del Adulto Mayor o Centros Diurnos (7).

En relación con las mujeres, el marco normativo de pensiones en su componente contributivo estableció una menor edad para las mujeres como requisito para pensionarse, como medida compensatoria por la doble carga laboral y de cuidado y por la desventaja en las trayectorias laborales (8). En el componente no contributivo, se incluyó a grupos particulares de mujeres (microempresarias y madres comunitarias, campesinas y mujeres cabeza de familia) como beneficiarias de los subsidios para completar los aportes al sistema.

Brechas de género y pensiones para las mujeres

El género, definido como la “norma social que asigna conductas, comportamientos y roles particulares a hombres y mujeres en función de su sexo” (9), se considera una estructura de poder que asigna espacios diferenciales para hombres (público/político) y mujeres (privado/doméstico) (10) citado por (11). Históricamente, esto ha determinado la división sexual del trabajo, beneficiando a los hombres como titulares del derecho en los sistemas de pensiones mayormente contributivos. Esto se debe a que su ocupación del espacio público les permite un mayor acceso al mercado laboral remunerado, mientras que las mujeres ocupan mayoritariamente el espacio del trabajo no remunerado, de cuidado. El diseño de los sistemas de pensiones, al no tener en cuenta esta última condición, favorece que las desigualdades de género en el mercado laboral se trasladen como desigualdades en el acceso a la pensión. La pensión, como mecanismo de garantía de la seguridad social en la vejez, determina la salud de

las personas en esta etapa del ciclo vital. Por estas razones, los organismos internacionales de equidad de género reconocieron ya para inicios de la década de 2010 “la brecha de género en pensiones” como resultado tanto de las desigualdades estructurales de género como del diseño de los sistemas de pensiones. La introducción de los sistemas mayoritariamente contributivos y, entre estos, los de capitalización individual, en los países latinoamericanos generó desventajas para las mujeres que se encuentran en su mayoría excluidas del mercado laboral remunerado (12).

La brecha de género en pensiones ha sido conceptualizada y analizada de múltiples maneras. Bettio et al. (2013) (13) plantean que para describir las diferencias de género son necesarios dos indicadores: uno de cobertura del beneficio pensional y otro para determinar las diferencias en ingresos por pensiones. A su vez, Tinios et al. (2015) (14) plantean que un indicador de análisis de la brecha de género en pensiones debe ser fácilmente comprensible, comparable y disponible anualmente para analizar su evolución en el tiempo.

La literatura sobre brecha de género en pensiones es más abundante en el contexto europeo, mucho menor en Latinoamérica y Colombia. Los estudios en el contexto europeo abordan diferentes aspectos, incluido el análisis del impacto de las reformas y privatización de los sistemas de pensiones sobre las desigualdades de género (15-18). Algunos se centran en la efectividad de las medidas para reducir las brechas en pensiones (19, 20), el diseño y operación de los sistemas con perspectiva de género (21). Otros analizan factores determinantes como condiciones laborales, trayectorias laborales, estabilidad laboral, brecha salarial, nivel educativo, número de hijos (22-26). Sobre dichos factores, en la literatura resaltan tres: menor participación de las mujeres en el mercado laboral, trayectorias laborales más cortas por tiempo parcial y salarios más bajos (13).

En Colombia, pocos estudios analizan la brecha de género en pensiones. Quiroga (2021) (27) analiza la brecha de género en el acceso a la pensión, en la tasa de reemplazo, en la mesada pensional y la edad de pensión; López Rodríguez (2019) (28) analiza las diferencias de género entre áreas rural y urbana y entre regímenes público y privado; Rodríguez Viana et al. (2022) (29) documentan los beneficios pensionales para las mujeres en Colombia. Estos estudios proponen recomendaciones de política para reducir la brecha de género en pensiones y también documentan la limitación para el acceso a la información, la cual ni es de acceso público ni se encuentra unificada, pues está dispersa entre las distintas administradoras.

El objetivo del artículo fue analizar la brecha de género en pensiones para Colombia en el período 2008-2019, como insumo para el análisis de los resultados, para las mujeres, de las reformas al sistema pensional colombiano implementadas entre 1993 y 2005, a través de la Ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003 y el Acto Legislativo 01 de 2005. El objetivo central de estas normas era el incremento de cobertura tanto de afiliación como de beneficio pensional. Las normas posteriores eran reglamentarias e introdujeron reglas dirigidas a fortalecer los componentes semicontributivos y no contributivos del sistema. Se realizó el análisis de dos indicadores básicos: la brecha de género en la tasa de afiliación al sistema y en la tasa de

beneficio pensional, con base en la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Es de interés analizar la contribución de estas reformas al logro de la seguridad social para las mujeres en la vejez teniendo en cuenta que ésta es determinante del estado de salud en esa etapa del ciclo vital. Aun cuando no fue el objetivo del presente análisis, es importante visibilizar la conexión entre seguridad social, pensiones y salud de la población; las pensiones como mecanismo de redistribución de renta y como garantía de la seguridad social en la vejez son fundamentales para la reducción de las desigualdades en salud, un objetivo fundamental de la salud pública (30).

Aspectos metodológicos

Tipo de estudio: se trata de un estudio cuantitativo descriptivo orientado a reportar la brecha de género pensional para el período 2008-2019. El enfoque se centra en la construcción de dos indicadores fundamentales: la tasa de afiliación al sistema y la tasa de beneficio pensional para hombres y mujeres. Posteriormente, se estima la brecha de género expresada en la diferencia en puntos porcentuales entre los géneros en cada indicador. El proceso metodológico adaptado para este propósito sigue la metodología sugerida por el manual de usuario de la red de Pensiones en América Latina y el Caribe – PLAC (31).

Fuentes de información: las fuentes de información corresponden a los microdatos proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Esta encuesta presenta información robusta sobre asuntos laborales y permite aproximarse a la estrategia de identificación de la población afiliada y pensionada. Aunque no constituye un censo pensional, se ajusta adecuadamente ya que incluye aspectos de seguridad social y pensiones (33). La base de datos abarca información de las 23 ciudades principales y 13 áreas metropolitanas, que concentran aproximadamente el 52% de la población ocupada del país (32). Aunque los análisis no corresponden a un censo, son estadísticamente representativos gracias al uso de una muestra probabilística, estratificada, de conglomerados y multietápica, otorgando representatividad a nivel de ciudad.

Análisis: se calcularon las tasas de afiliación al sistema pensional (construida con base en la variable P7460, con respuesta “si afiliado actualmente” al sistema), diferenciadas para hombres y mujeres. Las tasas resultan al dividir los/las afiliados/as sobre la población ocupada, expresándose en términos de proporciones. De igual forma, se calcularon las tasas de beneficio pensional diferenciadas para hombres y mujeres (construida con base en las variables P7460 y P6920 cuya respuesta es “ya es pensionado”) (ver Tabla 1). Las tasas resultan de dividir los/las pensionados/as, sobre la población en edad pensional, según la normativa vigente para el país (62 años para hombres y 57 años para mujeres), y se expresan en proporciones. La brecha de género para cada indicador corresponde a la diferencia entre la tasa de hombres y la tasa de mujeres, expresada en diferencia en puntos porcentuales. Es importante destacar que con el fin de garantizar la representatividad poblacional se emplearon los factores de expansión que sugiere la encuesta con el fin de que los análisis fueran consistentes con dinámicas laborales como total de población económicamente activa, inactiva, ocupada, cotizante, pensionada.

Tabla 1. Variables utilizadas para construcción indicadores del estudio

VARIABLE	CODIFICACIÓN DANE	PREGUNTA	RESPUESTA
Afiliado al sistema	P7460	¿está ... Afiliado actualmente a un fondo de pensiones?	1. Sí; 2. No; 3. Ya es pensionado; 9. No sabe no informa
Pensionado	P6920	¿está ... Cotizando actualmente a un fondo de pensiones?	1. Sí; 2. No; 3. Ya es pensionado
	P7460	¿está ... Afiliado actualmente a un fondo de pensiones?	1. Sí; 2. No; 3. Ya es pensionado; 9. No sabe no informa
Población en edad pensional	P6020	Sexo	1. Hombre; 2. Mujer
	P6040	¿cuántos años cumplidos tiene...?	Se tiene en cuenta para los hombres las edades iguales o superiores a 62 años y para las mujeres edades superiores a 57 años

Fuente: elaboración de los autores a partir de la GEIH

El análisis de los indicadores propuestos se realiza en el período 2008-2019, período en el cual las reformas introducidas al sistema pensional colombiano ya incluían la ampliación de las medidas semicontributivas y no contributivas, no obstante, la fuente de información utilizada no permite diferenciar los beneficiarios de cada modalidad, pues esta se produce vía autoreporte del(a) encuestado(a) y no incluye una variable que permita esta especificidad.

Resultados

1. Cobertura general de afiliación al sistema de pensiones

La cobertura de afiliación al sistema de pensiones para las principales ciudades y áreas metropolitanas del país, medida en términos de la proporción de la población cotizante con respecto al total de la población ocupada, experimentó un descenso al inicio del período, alcanzando un punto mínimo en el año 2011, situándose por debajo del 36% de la población ocupada. A partir de 2012 y hasta 2017, la cobertura de afiliación experimentó un aumento, llegando al 43,3%, y ha permanecido estable en los últimos tres años (ver gráfico 1). Este comportamiento se corresponde con un leve incremento en la población ocupada a lo largo de todo el periodo, pasando de 13,420,801 en 2008 a 17,330,795 en 2018.

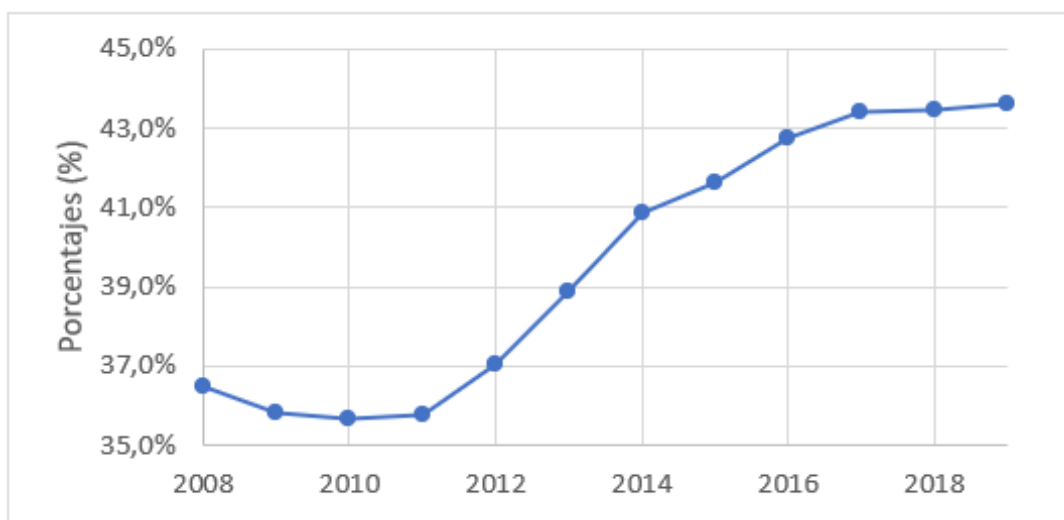


Gráfico 1. Cobertura de afiliación en pensiones. Principales ciudades y áreas metropolitanas
Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH.

En relación con el régimen de afiliación, para todo el período analizado, el 71,1%, en promedio, cotizan al régimen privado, 22,6% al régimen público, 5% al régimen especial y 1,2% al régimen subsidiado; la tendencia a partir del año 2013 es hacia el aumento de cotizantes en el régimen público (Ver gráfico 2).

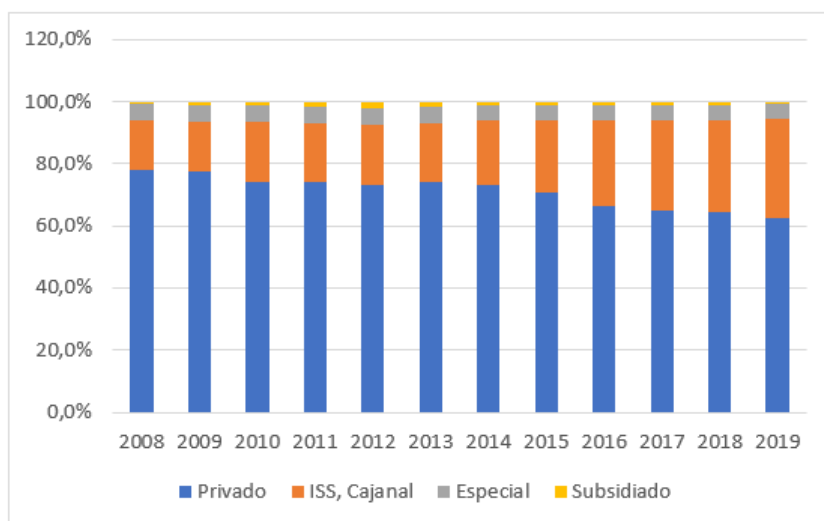


Gráfico 2. Cobertura por régimen de pensiones. Principales ciudades y áreas metropolitanas
Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH

2. Tasa de beneficiarios de pensiones

En cuanto a la población pensionada, si bien se evidencia un incremento en el número total de pensionados a partir del año 2012, al analizar la tasa de beneficiarios de pensiones, calculada sobre la población potencial según el sistema colombiano actual (población de hombres mayores de 62 años y mujeres mayores de 57 años), se observa un comportamiento de reducción. Esta tasa cae hasta llegar a una cobertura extremadamente baja para el final del período analizado, representando que menos del 30% de la población potencial cuenta con beneficio pensional (ver gráfico 3).

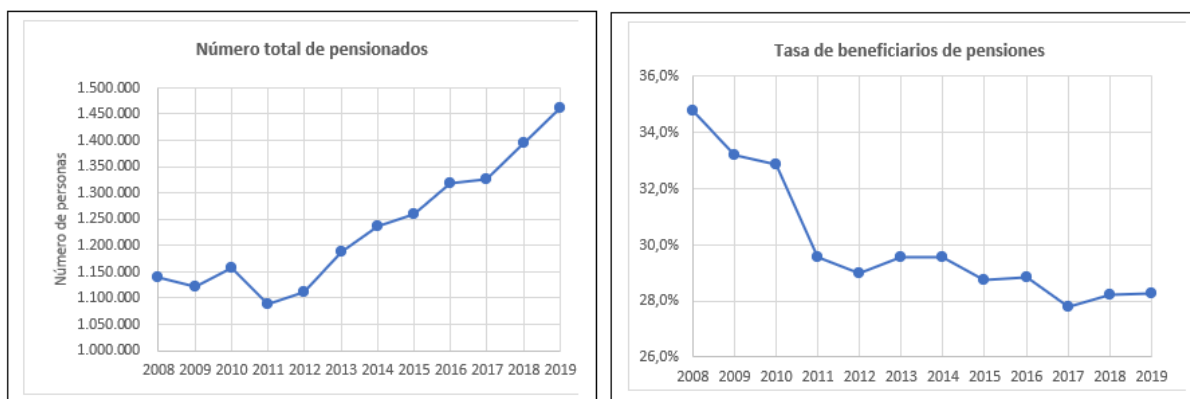


Gráfico 3. Total de pensionados vs Tasa de beneficiarios de pensiones. Principales ciudades y áreas metropolitanas. Colombia 2008-2019

Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH.

3. Brecha de género en la tasa de afiliación al sistema de pensiones

Como ha sido documentado en otros estudios, la brecha de género en pensiones se explica en gran parte por la brecha estructural de acceso al mercado laboral, lo cual se evidencia en el diferencial entre hombres y mujeres en la proporción de población ocupada, que se redujo para los hombres de 56,8% y 55,6% entre 2008 y 2019 y se incrementó para las mujeres de 43,2% y 44,7% en el mismo período.

La tasa de afiliación, medida como proporción de la población cotizante sobre la población ocupada, muestra un comportamiento hacia la reducción entre 2008 y 2011, tanto para hombres como para mujeres, y un incremento entre 2012 y 2017; incrementándose levemente para los hombres y disminuyendo levemente para las mujeres en el año 2019. Si bien el comportamiento entre hombres y mujeres es similar, la brecha se expresa en una diferencia de 5,2 puntos porcentuales al inicio del periodo, con una tendencia al incremento, llegando para el 2019 a 6 puntos porcentuales (ver gráfico 4).

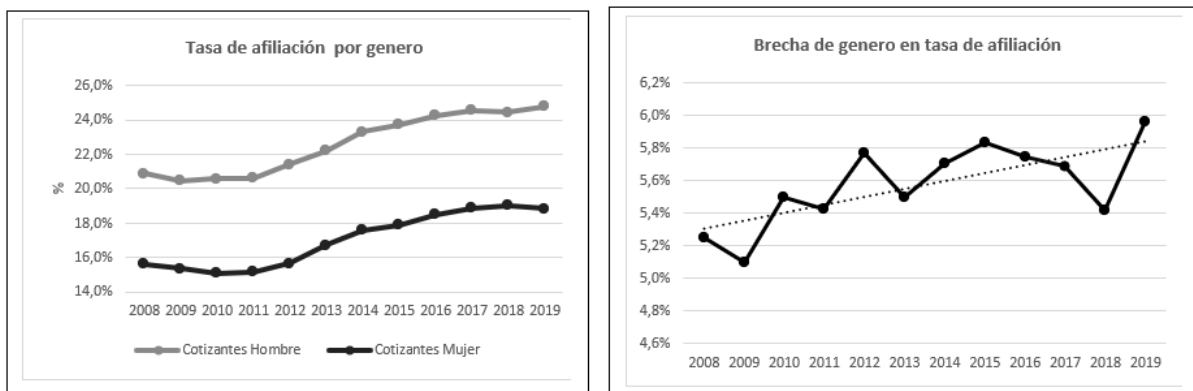


Gráfico 4. Brecha de género en la tasa de afiliación al sistema de pensiones. Principales ciudades y áreas metropolitanas. Colombia 2008-2019.

Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH.

4. Brecha de género en la tasa de beneficio pensional

En cuanto a la brecha de género en la tasa de beneficio pensional, el gráfico 5 evidencia cómo, mientras la tasa de beneficiarios para el caso de los hombres oscila entre 52,7% y 44,3%, la de las mujeres es mucho más baja, oscilando entre 24,8% y 19,6%, desde el inicio hasta el final del período analizado. La brecha entre hombres y mujeres al inicio del período es de más de 27 puntos porcentuales, y esta se reduce a 24,7 puntos porcentuales para el final del período, reducción que se da a expensas de un descenso más pronunciado de la tasa de los hombres (ver gráfico 5).

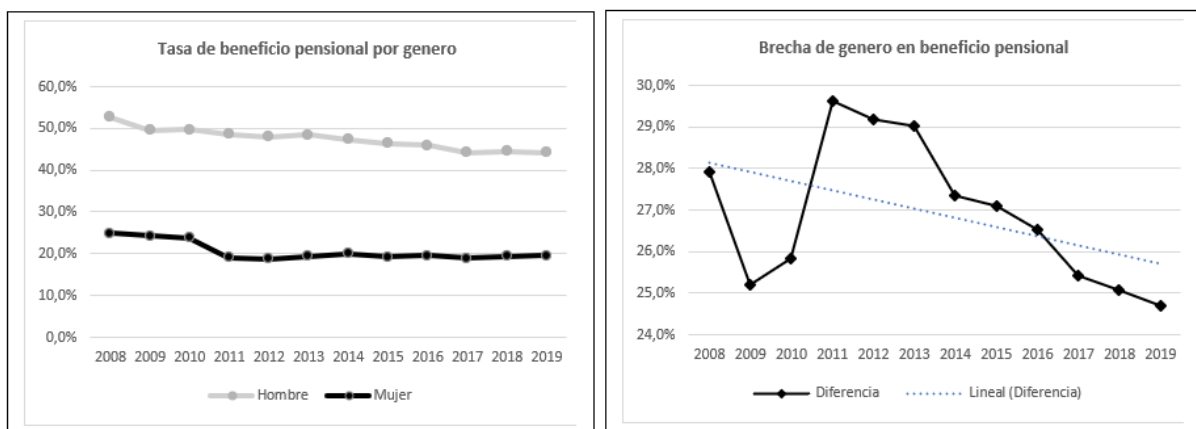


Gráfico 5. Brecha de género en la tasa de beneficio pensional. Principales ciudades y áreas metropolitanas. Colombia 2008-2019.

Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH.

Estos resultados muestran las tasas extremadamente bajas para las mujeres, tanto en tasa de afiliación como en tasa de beneficio pensional, así como la brecha de género en los dos indicadores, mostrando que el sistema colombiano no está logrando cumplir con los objetivos propuestos de incremento de cobertura pensional, siendo las mujeres las más afectadas.

El siguiente análisis permite ver las particularidades de las brechas en tres contextos urbanos distintos.

5. Una mirada a la brecha de género en la tasa de beneficiarios de pensiones en tres ciudades capitales: Bogotá Cali y Medellín

Para el año 2008, Medellín es la ciudad con la menor brecha en la tasa de beneficiarios de pensiones (cerca de 32 puntos porcentuales), y Cali es la ciudad con la mayor brecha entre las tres ciudades capitales. Sin embargo, Bogotá y Cali muestran una reducción importante de 9,7 y 8,1 puntos porcentuales, respectivamente, a lo largo del período analizado, mientras que en Medellín se incrementa considerablemente la brecha entre 2008 y 2011, para luego descender, hasta ser, para 2019, 1,4 puntos por encima del inicio de período. Durante todo el período analizado, excepto por 2008, Bogotá es la ciudad con menor brecha (24,2 puntos porcentuales), mientras que en Cali y Medellín la brecha es superior a 30 puntos porcentuales para 2019 (ver gráfico 6).

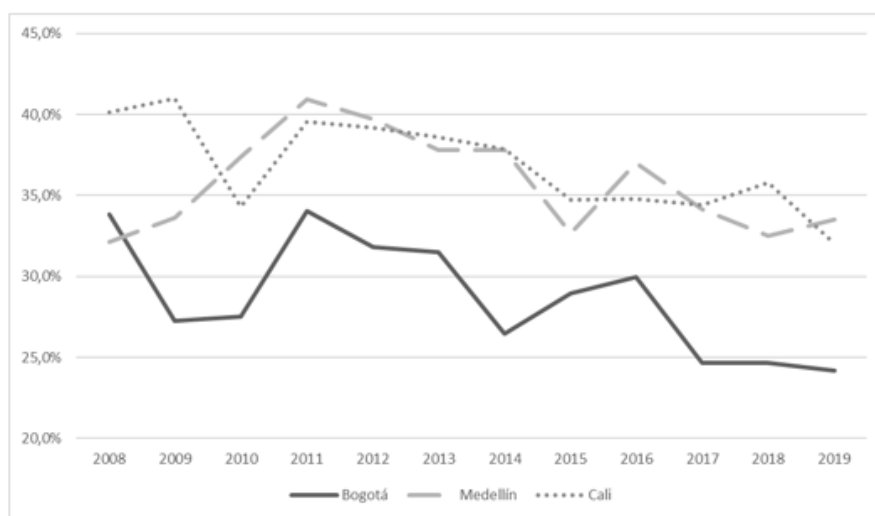


Gráfico 6. Brecha de género en la tasa de beneficiarios de pensiones. Cali-Medellín-Bogotá. 2008-2019

Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH.

Entonces, si bien la brecha pensional en las tres ciudades tiene un comportamiento hacia el descenso, lo cual es positivo, lo hace en el marco de coberturas de pensión bajas para los hombres y extremadamente bajas para las mujeres. En Bogotá, por ejemplo, la tasa de beneficio para los hombres osciló entre 70,4% y 53,4% entre 2008 y 2019, mientras que para las mujeres osciló entre 36,6% y 29,3% en el mismo período. En Medellín, este indicador, en el mismo período

osciló para los hombres entre 68,2% y 57,9%, mientras que para las mujeres osciló entre 36% y 24,4%. Cali presentó la menor tasa, oscilando entre 63,8% y 52,1% para los hombres, en tanto que para las mujeres este osciló entre 23,7% y 20,1% (ver gráfico 7).

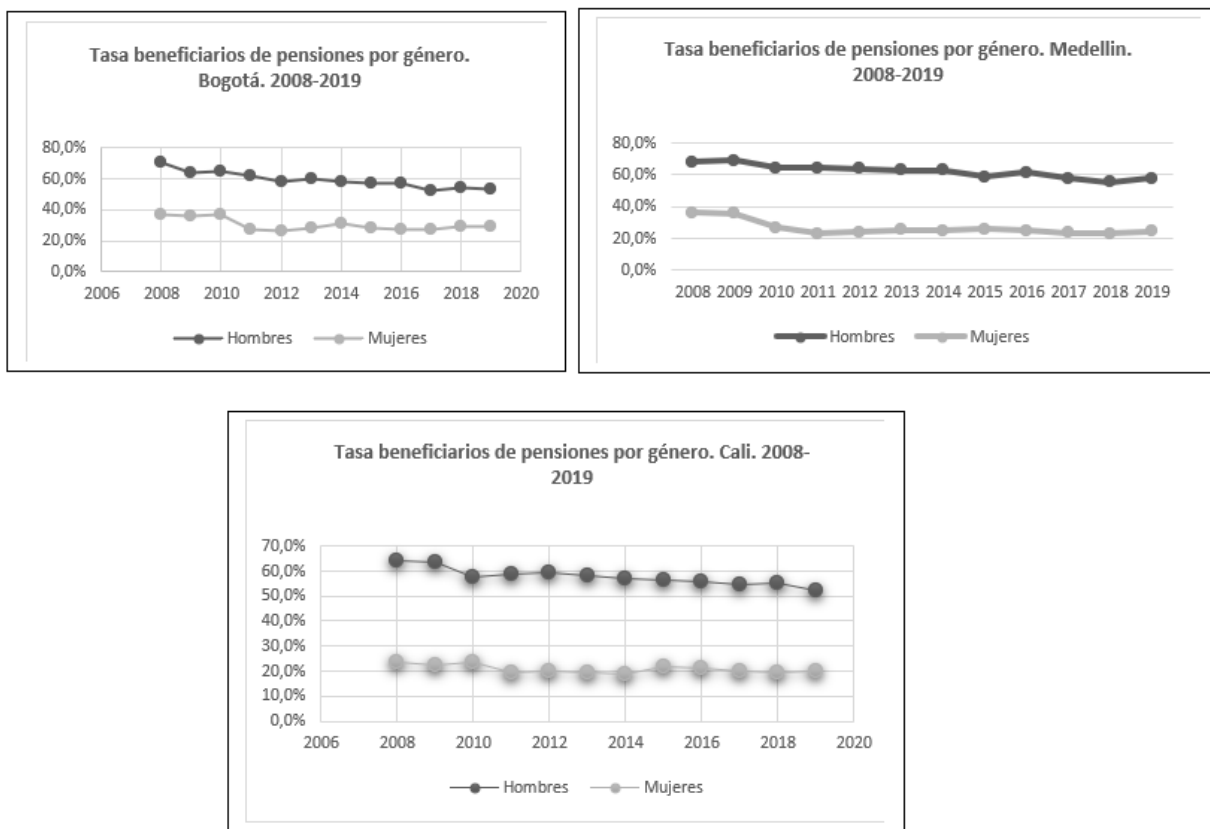


Gráfico 7. Tasa de beneficiarios de pensiones por género. Cali-Medellín-Bogotá. 2008-2019

Fuente: elaboración de los autores con información de la GEIH.

Así, el comportamiento descendente de la brecha de género en la tasa de beneficiarios de pensiones pudiera ser una noticia alentadora en términos de equidad de género, sino fuera porque al analizar el detalle de las coberturas diferenciales entre hombres y mujeres en las tres ciudades, se evidencia que, para las tres ciudades, la reducción de la brecha se da a expensas de una disminución más pronunciada de la cobertura pensional de los hombres, mientras que la cobertura pensional de las mujeres se mantiene más o menos estacionaria pero con tendencia a la reducción (ver gráfico 7).

Discusión

El estudio se propuso analizar la brecha de género en pensiones en Colombia en el período 2008-2019, medida en términos de la diferencia porcentual en relación con dos indicadores: la tasa de afiliación a pensiones y la tasa de beneficio pensional. La tasa de afiliación total (dos regímenes) que sirve como línea de base para analizar la evolución del indicador en la primera década de la reforma es la reportada para el año 1997, la cual se calculó en 23.2% de la PEA y se incrementó para el año 2003 a 24.42% (12.99% en el RAI vs 11.43% en el RPM). Una década más tarde, en 2013, se incrementó solo a 27.2% (2). Para el caso de las mujeres, la escasa información mostró, para el año 2012, coberturas bajas tanto de afiliación como de disfrute del beneficio: la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS) de 2012 documentó que, de las personas ocupadas de 15 años y más que cotizaban al sistema de pensiones (37.2%), el 60.8% eran hombres y el 39.2% eran mujeres; y de aquellos que dijeron estar pensionados (1.3%), el 65.3% eran hombres y el 34.7% eran mujeres (34).

Las tasas de afiliación al sistema de pensiones estimadas en el presente estudio (33% para 2008 y 40% para 2019) son superiores a las registradas por el BID a partir de la Encuesta Longitudinal de Protección Social – ELPS- para Colombia. Esta última además muestra datos históricos desde el año 1996, documentando un comportamiento ascendente y un rango entre 26% y 40% de población cotizante entre 1996 y 2019. La diferencia radica en que el presente estudio calculó la tasa sobre la población ocupada, mientras que la tasa calculada por la ELPS utiliza la población económicamente activa (PEA) (35, 31). Este estudio documenta que para 2018, el 28.2% de la población potencial (hombres mayores de 62 años y mujeres mayores de 57 años) contaban con el beneficio pensional, tasa inferior pero cercana a la documentada en el estudio de Azuero Zúñiga (2020) (7), que encontró que, para el mismo año, el 33% de la población mayor de 65 años gozaba de pensión contributiva, diferencia explicable al corresponder a poblaciones de referencia distintas.

Las tasas de beneficiarios de pensiones reportadas en este estudio presentan un comportamiento hacia la reducción en el periodo analizado (De 35% en 2008 a 28% en 2019), el cual es inverso al comportamiento de las tasas reportadas por el BID sobre la base de la Encuesta Longitudinal de Protección Social – ELPS, las cuales tienden a aumentar en el mismo periodo (De 23.4% en 2008 a 55.4% en 2019); esta última es calculada sobre la población de 65 años y más, mientras que para las tasas calculadas en el presente estudio se utilizó como denominador la población en edad pensional según la normativa vigente para el país (62 años para hombres y 57 años para mujeres). A partir del año 2016, la tasa del BID-ELPS se duplica respecto al inicio del periodo analizado (2008), debido a que incluye las pensiones no contributivas (rango entre 54.3% y 55.4% entre 2016 y 2019) (35).

El estudio de López Rodríguez (28) profundizó en la brecha entre áreas rurales y urbanas en Colombia, calculando que para el año 2018 (según datos de la GEIH), la probabilidad de pensionarse de una mujer rural es todavía más baja (4.18%), mientras que para un hombre rural la probabilidad es de 9.07%. Esta misma probabilidad en el área urbana es de 26.5% para los hombres y 15.12% para las mujeres; esta última es inferior a la calculada en el presente estudio (19.4%) en el mismo año.

Los estudios en contexto europeo muestran que la brecha en la tasa de beneficiarios de pensiones para el 2012, sobre la población de 65 a 79 años, fue muy baja en países como Francia (2%), Dinamarca (4%), Portugal (4%); la brecha promedio de 27 países de la Unión Europea fue del 7% (14). El presente estudio encontró una brecha de género en la tasa de beneficiarios de pensiones que oscila entre el 27.9% y el 24.7%, inferior a las brechas documentadas en países europeos como Malta (34%), similares a las de España (27%) y Bélgica (27%), y superiores a las de Grecia (13%), Irlanda (16%) y Austria (12%) para el año 2010 (13). Los resultados en estos últimos obedecen a la transformación de los sistemas de pensiones en aquellos países que han transitado de sistemas universales, en los cuales se espera que la brecha sea 0, a esquemas en los cuales la pensión depende de un mínimo número de años de cotización (13).

Entre las explicaciones que se pueden dar a la baja cobertura de afiliación en Colombia, está la informalidad laboral, que siempre es mayor en las mujeres; según el análisis de Rodríguez (2017) (36), la proporción de informalidad para los hombres osciló entre el 50% y el 46% en el período 2010-2017, mientras que para las mujeres osciló entre el 55% y el 51% en el mismo período. Para los trabajadores informales, la afiliación al sistema pensional osciló entre el 6% y el 13% en el período 2008-2016. A decir de Rodríguez (2017) (36), las bajas coberturas de afiliación en esta población constituyen la expresión de la inequidad del sistema pensional colombiano y auguran un incremento de la pobreza en la vejez.

Aunque el estudio no contempló un análisis relacional con condiciones de salud en la vejez, es importante destacar que las consecuencias de la baja cobertura pensional se relacionan con la pobreza en la vejez. Esta situación, a su vez, determina resultados de salud desiguales y negativos en aquella población de mujeres que no tendrá acceso a pensión. En ese sentido, el Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento (SABE) Colombia 2015 mostró una mayor prevalencia de hipertensión en las mujeres (68%) que en los hombres (58%), una mayor prevalencia de depresión (42% en mujeres vs. 40% en hombres), y la segunda condición más frecuente encontrada en los adultos mayores de 60 años fue la artritis-artrosis, con una prevalencia total del 25.8%, siendo mayor en mujeres (37%). Además, se encontró una prevalencia total del 18.5% de diabetes mellitus, siendo mayor también en mujeres, especialmente de estratos 4 y 5 y de zonas urbanas; y una prevalencia total del 11.8% de osteoporosis, que es mayor también en mujeres, especialmente de estratos 3 y 4 de zonas urbanas. Al respecto, una de las recomendaciones de la encuesta SABE es justamente la reducción de las diferencias de género en el mercado de trabajo y en el acceso a los sistemas de protección social, entre otras (37).

Desde la perspectiva del bienestar, los sistemas de pensiones corresponden a arreglos institucionales que garantizan ingresos a las personas posterior a su etapa productiva, con requisitos determinados establecidos por las normas en cada país (38). Y como parte integrante de un sistema más amplio de garantía de derechos sociales, estos tienen como función reducir la incertidumbre económica y social y la pobreza en la vejez, tanto a hombres como a mujeres.

Por lo tanto, deben cumplir tres requisitos: universalizar el acceso, disminuir las marcadas inequidades en el acceso a beneficios de calidad y mejorar la rentabilidad social de los recursos (4). La brecha de género en pensiones documentada para Colombia en este estudio ratifica lo encontrado en estudios anteriores en otros países latinoamericanos (39, 6, 3, 38, 40) en relación con que las reformas de los sistemas de pensiones instauradas en los países de la región no incrementaron de manera importante la cobertura de afiliación al sistema ni la cobertura de beneficio pensional, siendo las mujeres más afectadas que los hombres. Es decir, ni universalizaron el acceso ni redujeron las inequidades (de género en este caso). En este sentido, las reformas a las pensiones que introdujeron un enfoque de mercado se desviaron de la perspectiva del bienestar y de los objetivos centrales de garantía de seguridad económica y reducción de la pobreza en la vejez.

Desde la perspectiva del cuidado, los sistemas previsionales son entendidos como sistemas de cuidado indirecto, de bienestar, y como expresiones de ciudadanía social. Justamente, uno de los avances importantes en la construcción de ciudadanía es el reconocimiento de los receptores de cuidado, hombres y mujeres, como sujetos de derechos y no como sujetos desvalidos de medidas asistencialistas. El concepto moderno de ciudadanía social vincula la provisión de cuidado como derecho de todos los integrantes de una sociedad, y en esta medida, entonces, el cuidado se constituye en un asunto social de responsabilidad del Estado (41). La brecha de género en pensiones documentada en este estudio evidencia los resultados de un sistema cuyo enfoque de mercado condiciona el derecho al cuidado (directo e indirecto) a la relación salarial. Así, quienes están fuera del mercado de trabajo remunerado, entre ellas las mujeres, quedan excluidas de la provisión de cuidado indirecto y de la ciudadanía social plena. Al respecto, Giménez, 2004, afirma que “[...] los sistemas previsionales como sistemas de cuidado indirecto deben basarse en una doctrina sociojurídica de la ciudadanía y no en una doctrina de crecimiento y eficiencia económica [...] (p. 136). Y en materia de equidad de género, afirma que “[...] se requieren medidas estructurales como el fomento de una estructura de cuidado cada vez menos dependiente del sistema familiar y mayor participación estatal [...]” (p. 143).

Desde la perspectiva de equidad, según Arza (2009) (42), la naturaleza distributiva de las políticas previsionales puede analizarse desde tres dimensiones: *la distribución de derechos, la distribución de recursos y la distribución de los riesgos de la vejez*. La primera puede ser de carácter *universal, contributiva o focalizada* según se conciba el beneficio previsional como un derecho, se vincule el derecho con la historia laboral o se focalice sobre personas o familias con ingresos inferiores a un umbral determinado de pobreza. Cada modelo se vincula con un principio de inclusión económica diferente: *por ciudadanía, trabajo o necesidad*. En cuanto al modo de *distribución de recursos*, Arza (2009) (42) propone cuatro modelos: *planos, residuales, proporcionales o actuariales*. Los planos proponen igual valor para todos, los residuales son complementarios a otras fuentes de ingreso, los proporcionales corresponden a un porcentaje del salario, y los actuariales son calculados con base en el valor actual de las contribuciones. El modo de *distribución de los riesgos* está dado por la cobertura del modelo para enfrentar los riesgos: los sistemas universales de beneficio definido BD ofrecen mayor cobertura de riesgos que los de contribución definida CD, en los que los beneficios dependen de la historia contributiva de la persona.

Desde esta perspectiva, la brecha de género en pensiones en Colombia documentada en el estudio evidencia el resultado de un sistema de pensiones con enfoque de mercado, que en términos de su función distributiva de derechos es contributiva. Este modelo vincula el derecho con la historia laboral, y el criterio de inclusión en este caso está vinculado al trabajo. Con relación al modo de distribución de recursos, el sistema colombiano en sus dos pilares paralelos contiene un modelo proporcional en el caso del régimen de prima media y actuarial en el caso del régimen de ahorro individual. Este último no tiene carácter distributivo, ya que se basa en el ahorro individual y los seguros.

En cuanto al modo de distribución de los riesgos, siendo que, en el período analizado (2008-2019), en promedio, el 71.1% de los afiliados lo están en el régimen de capitalización individual, la mayoría de la población depende de sí misma para enfrentar los riesgos. Con estas características, la contribución del sistema pensional colombiano a las metas de equidad social y equidad de género es muy limitada.

En cuanto a medidas para reducir la brecha de género en pensiones, las experiencias en contexto europeo y latinoamericano ya documentan medidas exitosas que superan los sistemas basados en el modelo familiarista, como el actual modelo colombiano, en el que las mujeres acceden a una pensión de vejez como trabajadoras o como dependientes de su pareja o como vulnerables sujetos de asistencia, no desde el estatus de ciudadanas. Algunas medidas exitosas, como las prestaciones básicas garantizadas que proporcionan un nivel mínimo de beneficios, como las jubilaciones universales, las jubilaciones mínimas contributivas y las pensiones asistenciales, han sido reconocidas como medidas de política más efectivas para reducir las brechas de género en pensiones, ya que fomentan la autonomía económica de las mujeres (42). En el contexto latinoamericano y colombiano, sin embargo, estas, al otorgar beneficios muy por debajo del salario mínimo, no han permitido ni reducir la pobreza ni garantizar seguridad en la vejez.

Otras medidas que ya están aplicando algunos países latinoamericanos son los *créditos por periodos dedicados a trabajo de cuidado*, *regulaciones para el cálculo de beneficios* que tienen en cuenta las características de las mujeres, y los *requisitos de acceso a los beneficios*, como la edad jubilatoria y la indexación de los beneficios. También se incluyen *mecanismos para el cálculo de beneficios* como el uso de tablas unisex como mecanismo de solidaridad intergénero (42). Al respecto, el estudio de López Rodríguez (2019) (28) realizó simulaciones de propuestas de política para Colombia, concluyendo que el modelo que tiene el mejor impacto sobre la reducción de la brecha de género incluye la combinación entre un aumento en la edad mínima de pensión, una reducción en las semanas mínimas de cotización y la introducción de un sistema de créditos por cuidado. Rodríguez (2017) (36), por su parte, enfatiza que una reforma al sistema deberá contemplar un esquema no contributivo que otorgue ingresos a las personas de edad avanzada (hombres y mujeres), independientemente de su historia laboral, propuesta que es acorde con la propuesta de pensión universal para las personas mayores impulsada por la CEPAL (43).

Una de las limitaciones del estudio se relacionó con la dificultad que existe en el país para el acceso a la información unificada, producto de la fragmentación en el sistema y en la administración de los datos, así como en la falta de estandarización de indicadores, especialmente en la definición de denominadores a utilizar. Esta situación es aún más compleja cuando se trata de revisar las diferencias por género, pues muchas fuentes aún no contienen la información diferenciada por sexo/género; de hecho, el género es analizado a partir de la variable “sexo” biológico, ya que fuentes como la GEIH aún no integran en las opciones de respuesta variables referidas al autoreconocimiento de género ni a diversidades existentes. Futuras investigaciones deberán abordar el análisis de las relaciones entre la brecha de género en pensiones y la salud de las mujeres, seguramente vinculando otras fuentes de información, ya que la GEIH no incluye variables que permitan establecer esta relación. Una fortaleza del análisis fue la utilización de la población según la normativa colombiana como denominador para el cálculo de la tasa de beneficio pensional, lo que perseguía mayor precisión en los resultados. Esta decisión, sin embargo, encierra un sesgo de información al no realizar la estandarización de las tasas de hombres y mujeres, lo cual puede generar una distorsión de la magnitud de la brecha de beneficio pensional. No obstante, teniendo en cuenta que la relación hombre/mujer en términos poblacionales para el país es muy cercana y que la magnitud de la brecha es grande, el ajuste de las tasas probablemente ratificaría tanto la dirección como la magnitud de la diferencia que desfavorece a las mujeres; próximos análisis deberán contemplar estos ajustes.

Conclusiones

La brecha de género en la tasa de afiliación, documentada en este estudio, permite prever un futuro no favorable, tanto para hombres como para mujeres, en relación con el acceso a una pensión, situación más dramática para las mujeres. La brecha de género en la tasa de beneficio evidencia la baja cobertura de acceso de las mujeres a la seguridad social en la vejez y la desigualdad estructural de género en pensiones. Así las cosas, el análisis de la dimensión de género de los sistemas de pensiones, así como las propuestas de reforma, deberán tener en cuenta tanto las diferencias en las trayectorias laborales de las mujeres como aspectos del diseño del sistema; son necesarias políticas de reducción de brechas estructurales del mercado de trabajo, modalidades no contributivas y acciones afirmativas que permitan reducir la brecha histórica. Todas estas medidas son necesarias para avanzar en la garantía del derecho a la seguridad social en la vejez para las mujeres.

Agradecimientos

El estudio contó con la financiación de la Pontificia Universidad Javeriana, seccional de Cali.

Referencias

1. Montaña S. La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en AL. In Marco F. Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Santiago de Chile: CEPAL; 2004. p. 262. https://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/27831/S0408643_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Cruz CH. Los mitos sobre la privatización de los sistemas de pensiones en América Latina. Con estudio de caso sobre Colombia. Universidad Nacional de Colombia; 2013. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/56328>
3. Ortiz, I., Durán-Valverde, F., Urban, S., Wodsak, V., & Yu, Z. La privatización de las pensiones, tres décadas de fracasos. El trimestre económico. 2019 julio-septiembre; vol. LXXXVI (343): p. 799-838. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2019000300799
4. Mesa Lago C. Evaluación de un cuarto de siglo de reformas estructurales de pensiones en América Latina. Revista de la CEPAL. 2004; p. 59-81. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/10977>
5. Marco F. Los sistemas de pensiones en A.L.: Un análisis de género. Santiago de Chile: CEPAL; 2004. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/27830>
6. Pautassi L. Legislación previsional y equidad de género en AL. In Marco F. Pensiones en América Latina: un análisis de género. Santiago de Chile: CEPAL; 2004. p. 262. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/27833>
7. Azuero Zúñiga, F. El sistema de pensiones en Colombia: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 206 (LC/TS.2020/63). CEPAL (2020) Santiago de Chile.
8. Arias MA. Protección a la mujer cabeza de familia: desarrollo legal y jurisprudencia de la corte constitucional. Bogotá: 2003. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/15383/u234777.pdf?sequence=1>
9. Varela N. Feminismo para principiantes (edición actualizada). Barcelona: Ediciones B digital; 2019.
10. Cobo R. Aproximaciones a la teoría crítica feminista. Boletín del Programa de Formación: CLADEM; 2014.
11. Estrada VE. Protección social y equidad de género en Colombia: una mirada al marco normativo (1990-2014). Revista Gerencia y Políticas de Salud. 2023; 22(4).
12. ONUMUJERES. Proteger la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez hacia sistemas de pensiones con perspectiva de género. Documento de políticas No. 3. Naciones Unidas; 2015.
13. Bettio F, Tinios P, Betti G. The gender gap in pensions in the EU. Comision Europea; 2013. <https://imagenes.publico.es/resources/archivos/2013/6/3/1370241549282Informe%20Comision%20Europea.pdf>
14. Tinios P, Bettio F, Betti G, Georgiadis T. Men, women and pensions. Luxembourg: Publications Office of the European Union.; 2015. https://usiena-air.unisi.it/retrieve/handle/11365/1009835/107896/150618_men_women_pensions_en.pdf

15. Frericks P, Maier R, De Graaf W. European pension reforms: Individualization, privatization and gender pension gaps. *Social Politics*. 2007; 14(2): p. 212-237. <https://academic.oup.com/sp/article/14/2/212/2259015?login=true>
16. Marier P. Affirming, transforming, or neglecting gender? Conceptualizing gender in the pension reform process. *Social Politics*. 2007; 14(2): p. 182-211. <https://academic.oup.com/sp/article/14/2/182/2259048?login=true>
17. Bonnet C, Buffeteau S, Godefroy P, Tash D. Effects of pension reforms on gender inequality in France. *Population*. 2006; p. 41-70. <https://www.cairn-int.info/journal-population-2006-1-page-41.htm>
18. Zanier ML, Crespi I. Facing the gender gap in aging: Italian women's pension in the European context. *Social Sciences*. 2015; 4(44): p. 1185-1206. <https://www.mdpi.com/2076-0760/4/4/1185>
19. Frericks PR, Maier RM. Pension norms and pension reforms in Europe—the effects on gender pension gaps. *Community, Work & Family*. 2008; 11(3): p. 253-271. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668800802133651>
20. Arza C. El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea? CEPAL-Naciones Unidas; 2017. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/77729>
21. Jefferson T. Women and retirement pensions: A research review. *Feminist Economics*. 2009; 15(4): p. 115-145. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545700903153963>
22. Veremchuk A. Gender Gap in Pension Income: Cross-Country Analysis and Role of Gender Attitudes. *Working Paper Series*. 2020; 126: p. 3-64. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3662968
23. Mavrikiou P, Angelovska J. Factors determining gender pension gap in Europe: a cross national study. *UTMS Journal of Economics*. 2020; 11(2): p. 151-160. https://www.utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.2/FACTORS_DETERMINING_GENDER_PENSION_GAP_IN_EUROPE_%20A_CROSS_NATIONAL_STUDY.pdf
24. Foster L, Smetherham J. Gender and pensions: an analysis of factors affecting women's private pension scheme membership in the United Kingdom. *Journal of Aging & Social Policy*. 2013; 25(3): p. 197-217. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08959420.2013.791783>
25. Bonnet C, Meurs D, Rapoport B. Gender inequalities in pensions: different components similar levels of dispersion. *The Journal of Economic Inequality*. 2018; 16: p. 527-552. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10888-018-9379-9>
26. Bonnet C, Rapoport B. Is there a child penalty in pensions? The role of caregiver credits in the French retirement system. *European Journal of Population*. 2020; 36(1): p. 27-52. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-019-09517-0>
27. Quiroga Camacho AS. Análisis de la brecha pensional de género en Colombia: reflejo de una legislación que pone en desventaja a las mujeres. Tesis para optar al título de Abogada. Bogotá: Universidad de Los Andes; 2021.
28. López Rodríguez AL. Evaluación de políticas pensionales para reducir la brecha de género en la etapa de retiro en Colombia. Serie Documentos de Trabajo. Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. Universidad de Los Andes; 2019. Report No.: Edición No. 67. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40739>

29. Rodríguez Viana CC, Sarmiento Trigos M, Troya Pardo M. Beneficios pensionales para las mujeres en Colombia. Tesis. Especialización en Gobierno y Gerencia Pública Virtual. Universidad EAN; 2022. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11823>
30. Benavides FG. Salud pública y seguridad social, dos componentes básicos del estado del bienestar. *Gaceta Sanitaria*. 2011; 25(2): p. 91-93.
31. BID; Red Pensiones en América Latina - RedPLAC. Manual del usuario: indicadores de pensiones: Banco Interamericano de Desarrollo - BID; 2020.
32. DANE. GEIH. Principales Indicadores del Mercado Laboral...; Agosto 2023.
- DANE - DIMPE. Metodología General para la Gran Encuesta Integrada de Hogares; 2016.
34. DANE. Encuesta Longitudinal de Protección Social. Bogotá; 2012
35. BID. Sistema de información de mercados y laborales y sistemas de seguridad social. [Online].; 2022. Available from: <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>.
36. Rodríguez O. El Rentismo financiero y la vulnerabilidad social: el caso de las pensiones en Colombia. In Rodríguez O. La protección social bajo el reino del mercado. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2017.
37. MINSALUD-COLCIENCIAS. SABE COLOMBIA 2015: estudio nacional de salud, bienestar y envejecimiento. Resumen Ejecutivo. Bogotá.
38. Aguilar G. El sistema privado de pensiones en El Salvador y su efecto sobre la ampliación de las brechas de género en la cobertura y el monto de las pensiones. In Valdebenito R.: Desigualdades, exclusión y crisis de sustentabilidad en los sistemas previsionales de América.: CLACSO; 2018.
39. Bertranou F, Cetrangolo O, Gruska C, Casanova I. Mas allá de la privatización y la reestatización del sistema previsional de Argentina: Cobertura, fragmentación y sostenibilidad. *Desarrollo Económico*. 2012 abril-junio; 52: p. 3-30.
40. Gómez-Rubio, C., Zavala-Villalón, G., Ganga-León, C., Rojas Paillalef, W., Álvarez Astorga, R., & Salas Allende, S. Jubilación en Chile: vivencia y percepciones de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones. *Psicoperspectivas*. 2016; 15(3): p.112-122. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242016000300011&script=sci_arttext&tIng=pt
41. Giménez D. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina. In Marco F. Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Santiago de Chile: CEPAL; 2004. p. 262. <http://s://repositorio.cepal.org/handle/11362/27834>
42. Arza C. La reforma previsional en América Latina: principios distributivos, nuevas desigualdades y opciones de política. *Desarrollo Económico*. Desarrollo económico. 2009 octubre-diciembre; 49(19). <https://www.jstor.org/stable/25702559>
43. CEPAL. La hora de la igualdad: brechas por cerrar caminos por abrir. 2432nd ed. Santiago de Chile; 2010. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/13309>

Notas

- * Tipología de artículo: de investigación.

