



**BENEFICIOS PENSIONALES PARA LAS MUJERES EN COLOMBIA**

**CLAUDIA CAROLINA RODRÍGUEZ VIANA**

**MARCELA SARMIENTO TRIGOS**

**MARIA ELIZA TROYA PARDO**

**DOCENTE**

**MARTHA CECILIA JAIMES CASTAÑEDA**

**UNIVERSIDAD EAN**

**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN**

**BOGOTÁ, D.C**

**2022**

## CONTENIDO

1. RESUMEN .....	6
2. INTRODUCCIÓN .....	7
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	9
4. OBJETIVOS .....	15
4.1.    Objetivo General .....	15
4.2.    Objetivos Específicos.....	15
5. JUSTIFICACIÓN .....	16
6. MARCO TEORICO .....	18
7. MARCO METODOLÓGICO.....	25
7.1.    Primer nivel.....	25
7.1.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	25
7.1.2. Definición de Variables .....	26
7.1.3. Población y Muestra .....	27
7.2.    Segundo nivel.....	28
7.2.1. Selección de métodos o instrumentos para recolección de información .....	28
7.2.2. Técnicas de análisis de datos .....	29
8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	30
9. DISCUSIÓN .....	36
10. CONCLUSIONES .....	41
11. LISTA DE REFERENCIAS .....	42
12. ANEXOS .....	47

## **TABLA DE FIGURAS**

Figura 1 Resultado Pregunta No. 1.....	30
Figura 2 Resultado Pregunta No. 2.....	31
Figura 3 Resultado Pregunta No. 3.....	31
Figura 4 Resultado Pregunta No. 4.....	32
Figura 5 Resultado Pregunta No. 5.....	33
Figura 6 Resultado Pregunta No. 6.....	33
Figura 7 Resultado Pregunta No. 7.....	34

## TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Definición de variables.....	26
Tabla 2. Instrumentos de medición.....	28
Tabla 3. Técnicas de análisis de datos.....	29

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Evidencia de CvLAC .....	47
Anexo B. Entrevista a expertos .....	47
Anexo C. Respuestas entrevista.....	47

## 1. RESUMEN

La equidad de género ha cobrado gran relevancia en la actualidad, debido a que los Gobiernos, la han identificado como un elemento esencial para la recuperación económica de los países y a su vez se encuentra alineado con uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, por ello en Colombia, es importante proponer beneficios pensionales para las mujeres, basados en los factores que determinan la equidad pensional, en el Régimen de Prima Media (RPM).

Se inicia con una descripción de los beneficios que actualmente existen en Colombia y se proponen unas modificaciones a los ya existentes, así mismo se estudian y analizan los beneficios pensionales que existen en otros países y que pueden ser implementados en el país.

Se realiza un análisis mixto de tipo descriptivo, empleando una entrevista con 12 expertos en temas pensionales, así como la investigación de campo con los beneficios pensionales, arrojando como resultado los factores que determinan la inequidad para las mujeres en Colombia en el tema pensionales y los posibles beneficios que pueden ser implementados.

*Palabras claves:* pensión, equidad, género, gobierno, beneficios, mujer.

## 2. INTRODUCCIÓN

Para empezar en Colombia y en otros países se han tomado medidas diferentes para reducir o mitigar la brecha de inequidad que existente para las mujeres en diferentes campos, tanto es así que para la agenda 2030 se formularon los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y puntualmente en el objetivo 5 se formuló: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, pues a pesar de que estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas. (Naciones Unidas, s.f.).

Bajo esta línea y cuanto al plano de pensión se refiere se han desarrollado múltiples medidas con el fin de reducir estas brechas; no obstante, persisten criterios a revisar, ajustar y sobre todo validar en cuanto a calidad de vida en la vejez para la mujer.

Es por ello que con el presente informe técnico se desarrolla la investigación descriptiva, con la que se pretenden evidenciar los beneficios aun no aplicados en Colombia para las mujeres.

El informe cuenta con 10 apartados los cuales fueron desarrollados como a continuación se describen:

En el primer apartado, se realiza el planteamiento del problema a partir de la situación que actualmente se desarrolla en materia pensional en Colombia; en este se realiza el análisis de causas por las cuales se origina la deficiencia y/o carencia de beneficios pensionales para las mujeres; en el mismo sentido se abordan los hechos que se han suscitado en otros países con miras a solucionar de fondo el problema actual. En el mismo sentido se expresan los objetivos trazados, a fin de realizar la investigación descriptiva.

En el siguiente apartado se realiza la justificación de la investigación, la cual fue sustentada bajo la importancia de obtener beneficios pensionales dada la historia de género que existe alrededor de la desigualdad y falta de oportunidades.

Posteriormente se esboza el marco teórico, apartado donde se fundamentan los aspectos desde las teorías de investigaciones realizadas tanto en Colombia como en otros países, además se

describen los aspectos normativos siendo este el principal terreno a trabajar, dadas las barreras que existen en materia pensional.

En el marco metodológico, primer nivel, se pormenorizan las principales características de la investigación, dando a conocer el enfoque, alcance y diseño de la misma. Cabe destacar que en este se involucran actores expertos en el Régimen de Prima Media, quienes en el segundo nivel serán relevantes para reafirmar los preceptos de esta investigación. En este nivel se reseñan los instrumentos para recolección de información y las técnicas de utilizadas en análisis de datos. Subsiguiente a este se examinan los resultados obtenidos con las conclusiones correspondientes.

Finalmente se argumentan las posiciones de autores que aportan significativamente al desarrollo de nuestra investigación.



### 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia actualmente se tienen dos regímenes pensionales, el RPM (Régimen de Prima Media con Prestación definida) que es administrado por Colpensiones y el RAIS (Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) que es administrado por 4 fondos de pensiones privados: Protección, Porvenir, Skandia y Colfondos. El régimen pensional para las mujeres en Colombia presenta deficiencias pues no se han contemplado factores limitantes en el acceso a cotización tales como la licencia de maternidad, periodos de crianza, inequidad laboral entre hombres y mujeres, cuidados de adultos mayores.

Una de las causas del problema, no solamente radica en la diferencia de edad, sino, en la inequidad que vemos en su vida laboral, la cual hace más difícil poder cumplir con las semanas requeridas para tener derecho a la pensión, pues se evidencia que no hay igualdad en los derechos y oportunidades que tienen las mujeres y los hombres. (Acosta Agudelo, Arboleda Lopez, Echeverri Gutierrez, Murillo Bocanegra, & Gomez Restrepo, 2020).

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), las mujeres tienen menos acceso al mercado laboral, tienen salarios más bajos, y, como ha demostrado la pandemia del Covid-19 siguen asumiendo una gran parte de las tareas del hogar. A su vez, la maternidad, las funciones y responsabilidades del hogar y del cuidado de la familia generan desventaja en el mercado laboral de las mujeres (voices.ilo.org, 2021).

Así mismo, la presencia de las mujeres dentro de las labores del hogar es por lo general predominante, por lo que se requiere una distribución del tiempo que les permitan cumplir una jornada laboral, pero de igual forma atender las necesidades familiares, ingresando en muchos casos a empleos de menor calidad y que requieren menos capacitación conllevando a menores ingresos percibidos. Adicionalmente, la percepción de inferioridad que tienen las mujeres sobre si mismas con respecto a sus pares y su menor propensión al riesgo cuando son mujeres cabeza de familia las lleva situación en la que están dispuestas a aceptar una remuneración por debajo de su salario. Todo lo anterior implica que las mujeres son más propensas a depender económicamente de sus parejas, a tener menor capacidad de consumo, y que sus hijos o quienes dependan de ellas también van a enfrenten posibilidades más reducidas en términos de desarrollo. (Gongas Torres & Garcia Salgado, 2020).

En el análisis que realiza Favia Marco en su libro: “Los Sistemas de Pensiones en América Latina: un análisis de Género”, esta autora concluye que: “Para eliminar las formas de discriminación directa e indirecta contra las mujeres en los sistemas de pensiones es preciso adoptar medidas más específicas: establecer tablas de mortalidad únicas para ambos sexos en el cálculo de las prestaciones, igualar progresivamente la edad de jubilación de mujeres y hombres y adoptar disposiciones de acción positiva, tales como reducir los años de cotización obligatoria de las mujeres en retribución al tiempo que dedican al trabajo doméstico, de cuidado y crianza” (Marco, 2004)

Teniendo en cuenta el contexto anteriormente descrito y conforme a los objetivos de desarrollo sostenible, es importante mencionar que este proyecto de investigación descriptivo pretende aportar al objetivo 5 el cual es “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, este no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU - Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015).

Por ello, se deben proponer alternativas para mitigar la inequidad generada a través de los años y también fortalecer los programas existentes para beneficiar el acceso a la cotización en pensión subsidiada con enfoque en la población femenina.

Es realmente importante establecer beneficios para las mujeres que han dedicado su vida al cuidado de sus hijos y en especial a los que tienen una condición de discapacidad, en Colombia la inclusión de personas con discapacidad está tomando fuerza y en el estudio de Arboleda, Gañan, y Arbolada concluyen que: “...El sistema mismo debe transformarse para atender la riqueza implícita en la diversidad, incluyendo en su potencial de desarrollo, la población con condición de vida diferente o discapacidad.” (Arboleda Lopez, Gañan Echavarría, & Arboleda Jaramillo, 2020). Ese desarrollo es que se debe propiciar para la inclusión de beneficios a las mujeres que atienden este tipo de población y en pensión sería un gran aporte para Colombia.

En Colombia se ha avanzado mucho en el tema de la inequidad laboral a pesar de existir procesos de selección y promoción para cargos en las empresas, esos aún continúan presentando

signos de inequidad en los salarios, en todos los sectores, ya sean públicos o privados. Vemos que las mujeres han sido relegadas a las actividades domésticas o al rol de esposas, desconociendo sus capacidades profesionales e intelectuales, donde la limitación para ejercer cargos de niveles superiores sigue existiendo. (Bustos Puentes, Sandoval Cichaca, Ardila Moreno, & Álvarez Rodríguez, 2017)

En el análisis efectuado para Fedesarrollo en el 2010, se concluye que el presupuesto general se destina para el pago de pensiones la suma de 4.5 puntos del PIB, para las pensiones subsidiadas, que son en su mayoría a personas con altos y medianos ingresos, pero que estos están siendo dirigidos a la población errónea (Santa María, Steiner, Botero, Martínez, & Millán), por lo cual se debe pensar en otorgar los beneficios que da el presupuesto para la población que realmente se requiere como las mujeres con condiciones que no le permitan cotizar de manera normal al SGP.

El estudio realizado por Cuencas y Rodríguez concluye que se requiere una reforma para afianzar la protección en la vejez, pues de acuerdo a la realidad social, una reforma permitirá una mayor cobertura para que las mujeres en Colombia tengan una mejora equitativa laboralmente, pues la participación de éstas en el mercado laboral es estacional e informal. Las debilidades en el régimen pensional vigente con respecto a la inequidad en cobertura y sostenibilidad financiera para el género femenino, justificada en la discriminación en el mercado laboral y en el rol de madres para algunas influyen significativamente en la tranquilidad para la vejez. (Cuentas Madiedo & Rodríguez Molina, 2017).

Con relación al estudio denominado: “El efecto de las pensiones sobre la desigualdad de ingresos en Colombia” demuestra que las pensiones son una evidente fuente de desigualdad, pues en las zonas rurales con respecto a las urbanas el menor porcentaje de participación se encuentra en el campo. El mismo estudio indica que el 30% de los hogares colombianos son los que acceden a algún tipo de beneficio para la vejez, pues los requisitos legales no son tan fáciles de aplicar y se ve con el tiempo el endurecimiento de los requisitos para acceder a una pensión, los altos niveles de informalidad laboral impiden que los trabajadores cumplan con las condiciones para acceder a una pensión. Los autores concluyen que, si no se plantea unas reformas consistentes a la realidad basadas en las estructuras de los mercados laborales,

especialmente para las zonas rurales, se seguirá perpetuando la desigualdad pensional en Colombia. (Nieto Ramos, 2014)

Así como el PSAP, Programa de Subsidio al Aporte en Pensión, que de acuerdo al decreto 387 de 2018, permite recibir un subsidio sobre el aporte a la cotización de la pensión, siempre y cuando los ciudadanos tengan entre 40 y 64 años de edad, tener como mínimo 650 semanas cotizadas y pertenecer al Sisbén desde el nivel A1 al C1, además el tiempo máximo que se puede cotizar con este subsidio es de 750 semanas y/o contar con los 65 años de edad, quienes se benefician haciendo un pago mensual entre \$8.000 a \$48.000 correspondiente al 5 % y 30% respectivamente, dependiendo del grupo poblacional, y no el 100% del valor total de lo que se debe cotizar en pensión. Sin embargo, los requisitos de ingreso a este programa son los mismos para hombres y mujeres, por lo que se propone una disminución la edad y número de semanas para las mujeres, en cuanto al ingreso al programa, estipulándose a los 35 años, con 500 semanas cotizadas y adicionalmente que se les permita cotizar con el régimen subsidiado hasta 800 semanas. (Juan Carlos López, 2017)

También se propone que el Gobierno Nacional, asuma un periodo de cotización básico de 6 meses, por una sola vez, para cada mujer que estaba laborando y que no ha podido ingresar al ámbito laboral después de haber tenido un hijo, siempre y cuando tenga más de 1.000 semanas cotizadas al momento de cumplir la edad pensional, esto con el objetivo de poder mitigar el periodo de carencia en la cotización después de la licencia de maternidad.

Por otra parte, se insiste en el contenido de la derogada ley 206 de 2016, la que disminuía de 1300 semanas a 1150 semanas cotizadas y mantendría los 57 años de edad, como requisitos para que la mujer lograra acceder a la pensión de vejez, la cual fue derogada por la Corte Constitucional porque no se consultó con el poder ejecutivo para buscar una financiación que asumiera dicho cambio, pero se aceptaron las situaciones de desigualdad, las cuales siguen existiendo y con la emergencia sanitaria en el marco de la pandemia Covid-19 la cual ha generado mayor desigualdad para la mujer.

Ahora bien, a nivel internacional encontramos que en la Unión Europea UE (31 países), se puede acumular el derecho de la pensión de cada uno de los países donde se ha laborado y se solicita el reconocimiento del derecho donde se vive actualmente. Es este el responsable de

tramitar la solicitud y acumular la historia completa de las cotizaciones de cada una de las naciones donde ha estado de la UE. (Web Oficial de la Unión Europea, 2021).

En muchos de los países europeos como Austria, reconocen pensiones financiadas por fondos públicos, que son válidos de cotización por criterios como: periodos de crianza, períodos de servicio militar o de guerra, períodos de licencia por maternidad y períodos en los que se recibe la prestación por desempleo, aspecto que actualmente no tiene Colombia en materia pensional. (Web Oficial de la Unión Europea, 2021)

También tenemos el ejemplo de Grecia, que el tiempo de cotización para una pensión completa es de 12.000 días de cotización, los cuales bajan a 5.500 para las madres y padres viudos de hijos menores. (Web Oficial de la Unión Europea, 2021)

En Hungría, se reconocen periodos de actividad lucrativa los cuales, para las mujeres, se reduce en 1 año después de cada niño criado, en el hogar para mujeres que crían 5 o más niños tienen una reducción máxima de 7 años. (Web Oficial de la Unión Europea, 2021)

España a su vez, tiene cotizaciones adicionales especiales para las mujeres en su Jubilación, como lo son las cotizaciones ficticias por partos y cuidados de hijos. (BBVA Mi Jubilación, 2019).

Importante también, incluir beneficios para las mujeres divorciadas y viudas, como es el caso en Corea, estas pierden seguridad financiera si no se vuelven a casar, por lo que las políticas de prestaciones no protegen a las mujeres divorciadas y viudas pues la legislación y la protección ofrecida a este grupo poblacional no es lo suficientes en este país oriental (Mi-young An, 2009), temas importantes a tener en cuenta para los beneficios de las mujeres en temas pensionales.

La mayoría de los países de la UE brindan beneficios de ingresos mínimos a las personas mayores, aunque el diseño específico varía entre ellos. En ese sentido se presenta los tipos de prestaciones básicas que ofrecen los países europeos y la proporción de beneficiarios de 65 años o más sobre el total de la población de ese grupo de edad en todos los casos existe al menos una prestación de este tipo, y en algunos casos se combinan dos o más prestaciones. Los niveles de cobertura estimados para estos beneficios varían ampliamente, pero en la mayoría de los casos las

mujeres reciben más beneficios que los hombres, lo que respalda nuestro concepto de 'feminización' de las pensiones básicas. (Enrique Devesa Carpio, 2021)

¿Es posible generar un plan de beneficios en Colombia, teniendo en cuenta la inequidad pensional para las mujeres en el último cuatrienio?

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

Proponer beneficios pensionales para las mujeres basados en los factores que determinan la equidad pensional con el enfoque de género en Colombia en el Régimen de Prima Media (RPM), a fin de mejorar la calidad de vida en la vejez.

### **4.2. Objetivos Específicos**

Determinar aspectos actuales que impiden lograr la equidad pensional para las mujeres en Colombia, a través de las consultas de leyes y escritos relacionados, con el propósito de conocer la realidad.

Identificar qué beneficios existen en otros países y que puedan ser replicados a la realidad colombiana para mejorar las condiciones actuales, mediante la investigación de aspectos no tenidos en cuenta.

Sistematizar los beneficios actuales con los que cuenta el Gobierno Colombiano en régimen pensional, utilizando como base las lecciones aprendidas y la normatividad existente.

## 5. JUSTIFICACIÓN

La igualdad de género es uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU y se considera que actualmente cobra una gran vigencia y conveniencia, para la recuperación económica de los países, porque desafortunadamente, los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las décadas están en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, manifestó el Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2020, instando a los Gobiernos a que pongan a las mujeres y las niñas en el centro de sus esfuerzos para la recuperación (Organización de Naciones Unidas, 2020), y el análisis es relevante para las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina, que apunten a fomentar un diseño coherente con el principio de igualdad de género y desarrollar mecanismos que promuevan la redistribución, compensen las brechas existentes, y eviten la creación y reproducción de las desigualdades. (Camila Arza, 2017).

Resulta pertinente resaltar que otros países en Latinoamérica, también están identificando la situación, debido a que un problema importante en los sistemas de pensiones son las brechas de género, más aún cuando éstas se asocian a las cotizaciones realizadas individualmente a través del trabajo remunerado, en que las mujeres suelen estar más vulnerables (Arza, 2016). Mayores periodos sin contribuciones -principalmente por dedicarse a labores de cuidado no remuneradas-, empleos precarios, (Constanza Gómez, 2016), lo que realza la importancia en la búsqueda de mecanismos o herramientas que permitan o mejoren la accesibilidad pensional para las mujeres.

En la práctica podemos contar con las propuestas de nuevas herramientas que contribuyan a mejorar el acceso a la cotización de las mujeres, reduciendo los requisitos de ingreso al PSAP, destinada a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones económicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social; por lo que se propone una disminución de la edad y número de semanas para las mujeres y el reconocimiento de un periodo por inactividad laboral con fundamento en la crianza de los hijos.

Así, profundizando en las propuestas señaladas, se aporta al Gobierno Nacional y las ONGs que promueven la equidad de género, desde la línea de investigación de política y derecho de la Universidad EAN para campo de investigación comunicación, política y cultura, herramientas que permiten empoderar a la mujer en el acceso a la cotización, para obtener los requisitos de la



pensión y permitir que su situación en la sociedad no se vea afectada en una de sus etapas más vulnerables en la vida, como lo es la vejez, aunque también se podrían tener en cuenta en otros campos de investigación en material laboral, los factores o limitantes de ingresar al ámbito laboral después de tener un hijo para la población femenina.

## 6. MARCO TEORICO

Para empezar, se debe definir el régimen pensional como el mecanismo mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte a cargo del Instituto de Seguros Sociales que en la actualidad en Colombia es administrado por Colpensiones (Ministerio de Salud, s.f.)

Siendo de gran importancia la temática a abordar y con el componente adicional de género, profundizaremos en aquellos aspectos claves y/o de gran importancia para la presente investigación descriptiva.

Uno de los principales conflictos es la discriminación de género que ocurre en un reglamento o directriz cuando trata específicamente a hombres y mujeres de manera diferente. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ( 2012 ), la Directiva 79/7/EEC ( 1978 ) y la Directiva 2006/54/EC ( 2006 ) han estipulado que los países deben eliminar la discriminación directa de sus regulaciones de pensiones. (Enrique Devesa Carpio, 2021)

En la misma línea podemos también inferir que además de ser un problema mundial, es un problema generacional; es decir que para este estudio es pertinente incluir teorías como lo son las teorías de justicia intergeneracional, la primera de ellas es la reciprocidad indirecta (ascendente, en el caso de las pensiones). El principio en el que se asienta es aquel en virtud del cual la generación presente (trabajadores) deberá algo a la anterior (jubilados) puesto que la siguiente generación (hijos o futuros trabajadores) les devolverá el favor, es decir, que yo, como trabajador, pagaré las pensiones actuales ante la certeza o la confianza de que mis hijos pagarán, el día de mañana, mi pensión. (José Manuel Gragera Junco, 2021).

La dificultad para conciliar trabajo, familia y vida personal, unida a la desigual distribución de las responsabilidades domésticas y familiares tiene un impacto negativo para las mujeres en el marco de la protección social, y se hace especialmente visible en el caso de pensiones vitalicias, como es la jubilación, que requiere largos períodos de cotización. Trabajar menos horas fuera de casa y durante menos años acaba por tener un impacto negativo en las prestaciones públicas. (María de los Reyes Martínez Barroso, 2020)

Se encuentra un buen análisis de posibles escenarios realizados en el documento: “Evaluación de políticas pensionales para reducir la brecha de género en la etapa de retiro en Colombia” en el cual en uno de sus escenarios de aumentar la edad de retiro en las mujeres para igualarla al de los hombres, es una medida que puede ayudar a las mujeres a pensionarse, pues tienen más tiempo para cotizar, pero no se debe desconocer el tiempo que diferencial en que las mujeres dedican a las labores domésticas, al cuidado de los niños y los adultos mayores. (Andrea Lizeth López Rodríguez, 2019) .

Se puede evidenciar que el tema de la inequidad en el ámbito pensional, también se encuentra en España, como lo menciona Fernando Serra en su artículo: “El complemento de pensión para reducir la brecha de género sustituye al de maternidad por aportación demográfica”, donde hace un estudio del artículo 60 del Decreto-Ley 3/2021, en el cual indica que el artículo 60 establece un “complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género” para “las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas” por cada uno de ellos y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad”. (Serra, 2021).

En España, existe el beneficio de complemento por maternidad para las pensiones, cuyo objetivo es premiar a las mujeres por su aportación demográfica a la Seguridad Social, esto es, por traer nuevos cotizantes que se encargarán de contribuir al sistema en el futuro, las beneficiarias son aquellas madres que hayan tenido al menos dos hijos, sin importar que sean naturales o adoptivos. (Eva María Blázquez Agudo, 2017). A su vez, la Revista Española de Investigaciones Sociológicas, en su artículo: “La pensión pública de jubilación en España: una triple discriminación de género”, de Junio del 2020 indica que la investigación realizada concluye tres discriminaciones de género en la jubilación cimentadas en la desigualdad en la trayectoria laboral: 1) un amplio porcentaje de mujeres se encuentran fuera del mercado laboral y, por tanto, no acceden a la jubilación; 2) un acceso tardío a la pensión de la jubilación de la mujer y con un menor número de años cotizados; y 3) una polarización educativa del acceso entre las propias mujeres, donde el calendario de aquellas con estudios superiores se asemeja al de los hombres. (-Domínguez, Zueras, & Gamundi, 2020), por lo que el enfoque de este proyecto, tiene un sentido social, acorde con la realidad mundial.

La desigualdad de género para la protección en la vejez es un problema en casi todos los sistemas pensionales del mundo y tiene sus raíces en desigualdades de género. Incluso en los países europeos, que tienen sistemas de pensiones con una larga historia de desarrollo y amplia cobertura, la brecha de género en los beneficios es sorprendentemente amplia. Si bien el aumento de la participación laboral femenina, entre otros cambios relevantes en la vida familiar y laboral de las nuevas generaciones, puede tener un impacto positivo sobre la brecha de género de los beneficios jubilatorios, es improbable que esta brecha desaparezca por sí sola. Se necesitan en cambio políticas efectivas para lograrlo. (Camila Arza, 2017) Por otra parte, se encuentra la teoría de la ventaja mutua. Esta teoría de la justicia entre generaciones vendría a sostenerse por una suerte de intuición hobbesiana; es decir, dos personas se unen por el beneficio mutuo que les contrae dicho pacto de unión. (José Manuel Gragera Junco, 2021)

En tercer lugar, el utilitarismo. Una de las principales características que lo definen es su tendencia a la maximización de la utilidad. En líneas generales, lo que esta teoría vendría a sostener es que “la manera más justa de organizar una sociedad es maximizar el bienestar de sus miembros” o, en otras palabras, con una “tarta” más grande, de manera que todos los ciudadanos puedan “comer de la tarta”. Así, el utilitarismo no solo daría cabida al ahorro positivo, sino que sería condición obligatoria en favor de agrandar la “cesta” de recursos. El derroche, por el contrario, estaría totalmente prohibido. (José Manuel Gragera Junco, 2021).

Este problema es mundial, pues en los países latinoamericanos existe una situación actual similar en materia pensional, además de que no se tienen beneficios adicionales para las mujeres en sus cotizaciones, también vemos que cuatro de las diecinueve naciones cuentan con edades de pensión inferior a 57 años para la mujer; es por ello que, para adoptar políticas públicas relacionadas en materia pensional, no es posible tomar como ejemplo países subdesarrollados.

En consecuencia, el campo demográfico como referencia serán países que cuenten con políticas públicas con enfoque de género que puedan ser implementadas en nuestro país.

Durante los últimos 50 años la participación laboral femenina se ha incrementado de manera constante y acelerada en América Latina, aunque las diferencias respecto a los hombres siguen siendo importantes. En los años más recientes, el ritmo de crecimiento de la actividad femenina

se ha enlentecido significativamente. Los factores identificados como determinantes de la oferta laboral femenina (educación, cantidad de hijos, estado civil) llevarían a predecir cierta continuidad en su incremento incluso en los últimos años. Sin embargo, eso no ha sucedido y la actividad de las mujeres en años recientes resulta menos dinámica de lo que cabría esperar de acuerdo a los modelos predictivos, alertando probablemente sobre cambios en los determinantes subyacentes que aún no resultan claros. (Verónica Amarante, Maira Colacce y Pilar Manzi, 2016)

Por lo que se pueden tener fundamentos, para que, en las cotizaciones de las mujeres, tengan menos semanas que las de los hombres y/o beneficios adicionales a los que puedan acceder específicamente para nuestro país. Los beneficios básicos garantizan un nivel mínimo de beneficios independientemente del ingreso, salario o historial de contribuciones. Por las razones ya descritas, las mujeres pensionadas utilizan más estos beneficios básicos que los hombres. La discusión sobre la pobreza y los instrumentos para combatirla, siempre presente en el debate público de las sociedades con sistemas de bienestar desarrollados, ha cobrado intensidad durante la última década debido al empeoramiento de algunos indicadores habitualmente utilizados para estimar el tamaño de la población socialmente más vulnerable. (Enrique Devesa Carpio, 2021)

Complementando lo anterior, el enfoque que se trabajará es en los requisitos de pensión del RPM, que actualmente en Colombia está definido en el Artículo 33 de la Ley 797 de 2003, el cual determina para la pensión de vejez: “Artículo 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.” (www.colpensiones.gov.co, s.f.).

Así las cosas, se evidencia, que al día de hoy la mujer debe cumplir con las 1300 semanas cotizadas en pensión, con 57 años (5 menos que los hombres) para obtener una pensión de vejez. (Colpensiones, s.f.)

Entonces los requisitos de la pensión, y teniendo en cuenta la edad que para la mujer es a partir de los 57 años, esta diferencia de edad con respecto a los 62 años de los hombres se ha considerado como un gesto de generosidad, al tener una pensión más temprana que sin embargo “le cuesta mucho al sistema en términos de sostenibilidad financiera” (Buchely & Castro, 2013). Esta diferencia de edades como requisito sustancial para la obtención de la pensión de vejez fue examinada por la Corte Constitucional, pronunciándose al respecto en una demanda de inconstitucionalidad donde el actor alegaba la vulneración al principio de igualdad donde la Corte señaló que:

Esta Corporación ha considerado que la diferenciación a favor de la mujer en cuanto al requisito de edad para adquirir el derecho a la pensión de vejez, lejos de violar el principio de igualdad, lo hace efectivo desde la perspectiva de la igualdad sustancial, como quiera que pretende compensar las condiciones discriminatorias que en el campo laboral han enfrentado tradicionalmente las mujeres. Así en sentencia C-410 de 1994, encontró ajustada en la Constitución tal diferenciación en favor de la mujer, en tanto se trata de una medida que toma en consideración las desventajas sociales que este grupo poblacional enfrenta en numerosos ámbitos dentro de los cuales se destaca el laboral, con la finalidad de compensar la desigualdad advertida, ya no como una manifestación del mandato superior de igualdad formal, sino de igualdad real y efectiva. La diferenciación en la edad para adquirir el derecho a la pensión, opera como una medida de acción afirmativa. (Sierra Porto, s.f.)

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional declaró bajo la sentencia anteriormente referida exequible el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, al compensar las condiciones discriminatorias en el campo laboral y brindar especial protección al grupo colectivo históricamente desfavorecido. (Palacios Jaramillo, 2019) en cuanto al ingreso al programa,

estipulándose a los 35 años, con 500 semanas cotizadas y un límite de cotización de 800 semanas; también se propone que el Gobierno Nacional, asuma un periodo de cotización básico de 6 meses, por una sola vez, para cada mujer que no ha podido ingresar al ámbito laboral después de haber tenido un hijo y siempre y cuando tenga más de 1.000 semanas cotizadas al momento de cumplir la edad pensional y se insiste en replantear con fundamento fiscal, el contenido de la derogada Ley 206 de 2016, la que disminuía de 1300 semanas a 1150 semanas cotizadas y mantendría los 57 años de edad.

Esta razón deja entrever que es mayor el número de mujeres frente a los hombres, que acceden al programa de los BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), el cual es una alternativa que creo el Gobierno Nacional para las personas que no tienen opción de cotizar pensión en Colombia; pero que están pensado en tener una vejez digna y tranquila, siendo esta la única alternativa para lograrlo, precisamente por no contar con una pensión de vejez.

Una reflexión final merece la cuestión de la cobertura de los sistemas europeos, un aspecto que resulta particularmente importante para avanzar hacia sistemas de pensiones con igualdad de género en América Latina. En Europa, la incidencia de las pensiones en el ingreso total de las mujeres en edad jubilatoria es alta, porque la cobertura es extendida y los beneficios generalmente adecuados. En efecto, la amplia cobertura es uno de los grandes logros de los sistemas de pensiones europeos, mientras que, en América Latina, la cobertura es uno de los principales problemas. En Europa Occidental la gran mayoría de la población mayor accede a algún tipo de prestación durante la vejez y la problemática de la cobertura se presenta en los pilares privados voluntarios, como las pensiones suplementarias y ocupacionales, donde el acceso es más parcial. En cambio, en América Latina, la brecha de cobertura es muy grande en los sistemas de seguridad social obligatorios, y en algunos países la mayoría de los adultos mayores (hombres y mujeres), no tiene acceso a una jubilación. (Camila Arza, 2017)

Por todo lo anteriormente expuesto y como ha señalado es importante incluir una dimensión de género en estos sistemas es una cuestión inaplazable si queremos erradicar las desigualdades y discriminaciones que impiden a las mujeres obtener una pensión, una jubilación digna e independencia económica en su vejez. (Maria Ascensión Morales Ramírez, 2021)

Así, por ejemplo, en Chile con la Ley 20.255 fue diseñada con la perspectiva de género, donde se incluyen medidas para disminuir las brechas de género que afectaban principalmente a las mujeres en temas de valores de cotización, cobertura y los montos de las pensiones recibidas. Esta reforma definida en el 2008 incluye medidas que corrigen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, por cualquiera de los dos motivos: el sistema de pensión y/o la estructura del mercado laboral, facilitando que las mujeres puedan acceder a una mejor pensión. (Yáñez, 2010)

Bolivia, en 2010, estableció la obligación de los trabajadores a pagar cotizaciones a favor de sus cónyuges en caso de que éstas se dediquen a las labores del hogar. Ecuador, en 2015, incorporó el trabajo doméstico no remunerado al sistema para las pensiones de vejez, invalidez y muerte. Esto supone que las mujeres dedicadas (total o parcialmente) al cuidado de los hijos y del hogar son consideradas para cotizar en el sistema de pensiones. Las cotizaciones son cubiertas en parte por la familia y en parte por el Estado, y son diferenciadas según el nivel socioeconómico del hogar, aunque en forma contraria a la Constitución que estableció en el artículo 369, inciso dos, el financiamiento de este tipo de cotizaciones a cargo del Estado. (Revista latinoamericana de derecho social, 2021)

Acorde a lo expuesto, hay varios factores que impactan en brecha de género. Esta desigualdad de ingresos existente en el mercado de trabajo está causada por distintos factores, tales como las condiciones de los contratos de trabajo o las interrupciones en la vida laboral debidas al cuidado de personas dependientes. Las diferencias entre hombres y mujeres repercutirán posteriormente en el cómputo de la pensión (en un sistema de prestación definida se calcula según el historial laboral) y, por tanto, en la futura calidad de vida. Por ello, es necesario cuantificar la brecha de ingresos y ver cuáles son las principales causas que lo provocan. (López Martínez, 2020)

En este sentido, en el área laboral, las mujeres están excesivamente representadas en empleos mal remunerados y están subrepresentadas en empresas profesionales bien remuneradas, como en los sectores técnicos e informáticos. En algunos países las mujeres apoyan el trabajo de sus maridos agricultores, comerciantes y artesanos, pero sus esfuerzos no son reconocidos oficialmente, por lo que no tienen un salario a tiempo completo ni contribuyen a la seguridad social. Así que se enfrentan con muchas desigualdades en su vida que cuando se jubilan conducen a una pensión más baja que los hombres. (Parlamento Europeo, 2017).



## **7. MARCO METODOLÓGICO**

### **7.1. Primer nivel**

#### **7.1.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación**

De acuerdo al problema de investigación: “¿Es posible generar un plan de beneficios en Colombia, teniendo en cuenta la inequidad pensional para las mujeres en el último cuatrienio?”, se puede indicar que la presente investigación se abordará a través del método científico inductivo, con enfoque mixto.

El alcance de este estudio constituye un ejercicio de investigación descriptiva dado que se busca puntualizar los beneficios que deberían existir para las mujeres en el tema pensional para Colombia, teniendo en cuenta que no hay normatividad que hasta el momento se haya definido.

El diseño de investigación es investigación-acción, ya que se considera la situación desde el punto de vista de expertos y/o de quienes están implicados en el Régimen de Prima Media que administra Colpensiones. Se mide en dos sentidos: en relación con el conocimiento alcanzado acerca del problema de investigación. Y que esta investigación sirva como línea base para la realización de planes programas y/o proyectos para beneficiar a las mujeres en la vejez.

### 7.1.2. Definición de Variables

En la tabla relacionada a continuación se describen los conceptos de las variables, su definición, la definición de las variables operacionables con sus respectivas dimensiones:

Tabla 1. Definición de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Semana Cotizada</b>	Aportes realizados por el empleador o por el trabajador independiente, que corresponden a 7 días calendario y también se puede acreditar con el tiempo de servicio como servidores públicos y prestación del servicio militar, a través del certificado CETIL (Certificación Electrónica de tiempos laborados).	La contabilización de las semanas cotizadas recopiladas en la historia laboral de una persona permite identificar cuántas semanas tiene para cumplir con uno de los requisitos para adquirir la pensión, es decir 1.300 semanas cotizadas.	Exigencia de igual número de semanas cotizadas en Colombia, para hombres y mujeres.  Carencia de cotización por maternidad y/o crianza.
<b>Edad pensional</b>	Cumplimiento de uno de los requisitos para acceder a la pensión de vejez en Colombia, el cual se hace efectivo al cumplir los 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres. Artículo 33 ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 Ley 797 de 2003.	Es uno de los requisitos para poder cumplir con la pensión de vejez en Colombia, que corresponde a 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, pero aun así se cuenta con la exigencia del mismo número de semanas cotizadas que corresponde a 1300.	Calidad de vida de las mujeres
<b>Beneficios actuales para la cotización pensional</b>	Ayudas o beneficios para la cotización en pensión que un ciudadano colombiano recibe del Gobierno para satisfacer una necesidad determinada.	Ciudadanos que reciben un subsidio o aporte a la cotización de pensiones	Mujeres beneficiadas con el subsidio

Fuente: elaboración propia

### **7.1.3. Población y Muestra**

Para la presente investigación se aplicarán los instrumentos a los funcionarios de Colpensiones Fondo de Pensiones del Gobierno, que actualmente cuenta con 2.491 servidores vinculados a través de diferentes modalidades, con el manual de funciones para cargos directivos, asesores, profesionales, técnicos o asistenciales. Con la presente investigación se pretende abarcar diferentes áreas de Colpensiones, entre las cuales se encuentra personal de servicios y atención a la ciudadanía; asimismo, desde la perspectiva del perfil comercial se pretende conocer los diferentes beneficios que se podrían otorgar a las mujeres en Colombia.

Los expertos a encuestar serán funcionarios de Colpensiones con experiencia en el tema relacionado con seguridad social en pensiones y expertos independientes en el Régimen de Prima Media.

Teniendo en cuenta lo mencionado en el enfoque de la investigación, el cual será mixto, en el análisis de la población en este punto solo se tiene en cuenta la descripción para el método Delphi, que posteriormente se detalla en este documento la investigación de campo como fuente secundaria.

## 7.2. Segundo nivel

### 7.2.1. Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

Para el análisis mixto que se debe realizar, utilizaremos los siguientes instrumentos de medición:

Tabla 2. Instrumentos de medición

<b>Instrumentos</b>	<b>Descripción de Instrumentos</b>	<b>Propósito</b>	<b>Población Objetiva</b>	<b>Método De Aplicación</b>
Método Delphi	Proceso donde convergen una serie de personas considerados expertos con el fin de obtener un consenso frente a una temática o problemática	Recolectar y analizar de los expertos información relacionada con la propuesta	Cinco expertos en el Régimen de Prima Media	Aplicación de preguntas a través de los instrumentos de encuesta
Investigación de Campo	La investigación de campo recopila los datos directamente de la realidad y permite la obtención de información directa en relación a un problema.	Recolectar información con respecto a los beneficios que existen en el mundo para las mujeres en el tema pensional.	NA	Investigación de fuentes confiables

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.2. Técnicas de análisis de datos

A continuación, se detallan las técnicas de análisis de datos, teniendo en cuenta la selección de los métodos descritos en la tabla 2:

Tabla 3. Técnicas de análisis de datos

<b>Instrumento</b>	<b>Técnica de Análisis</b>	<b>Descripción</b>
<b>Encuesta</b>	<p>Para el análisis estadístico se usará la matriz de datos de Excel, creada a partir de las encuestas realizadas por medio de Google Forms.</p> <p>Posteriormente se presentarán los resultados en un párrafo y gráficos de análisis de cada una de las respuestas.</p>	<p>En el archivo de Excel se ubicarán las preguntas y a su derecha las opciones de respuesta, a la derecha se ubicará el porcentaje obtenido de la investigación y en el lado derecho inferior el total de estas dos columnas.</p>
<b>Investigación de Campo</b>	<p>Lectura y análisis de diferentes documentos en materia de pensiones, con lo cual se realizará una conclusión de lo encontrado en las diferentes fuentes de consulta virtual.</p>	<p>Tabla en la cual se realizará una descripción de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Beneficio</li><li>Origen</li><li>Descripción</li><li>Fuente</li></ul>

Fuente: elaboración propia.

Se realiza el tipo de análisis descriptivo, toda vez que una vez recogidos los datos es necesario sistematizarlos, para lo cual se realizará la codificación, tabulación y el tratamiento de datos estadísticos. Para el análisis estadístico se empleará es una la matriz de datos de Microsoft Excel, la cual es descargada a través de Google Forms, en donde se ubican las preguntas en la primera fila, así mismo respuestas de cada uno de los expertos.

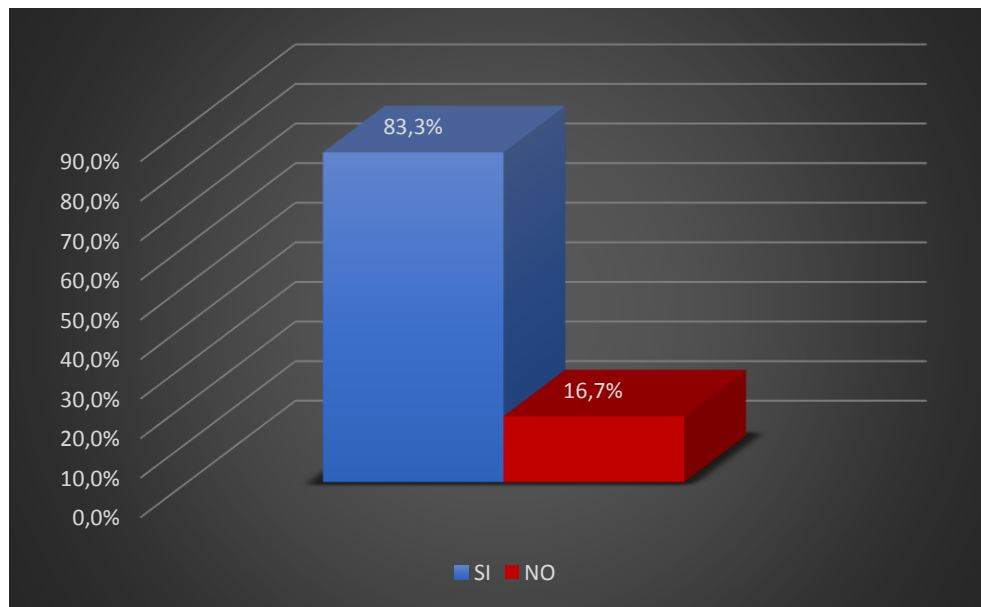
## 8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se abarcó la opinión de los 12 expertos en los temas pensionales del Régimen de Prima Media – RPM, los expertos cuentan con experiencia en temas pensionales entre 3 y 27 años de conocimiento en Seguridad Social de Pensiones.

La respuesta a la entrevista realizada a los expertos se aprecia a continuación en los siguientes gráficos:

1. ¿Cree usted que las mujeres en Colombia cuentan con beneficios pensionales?

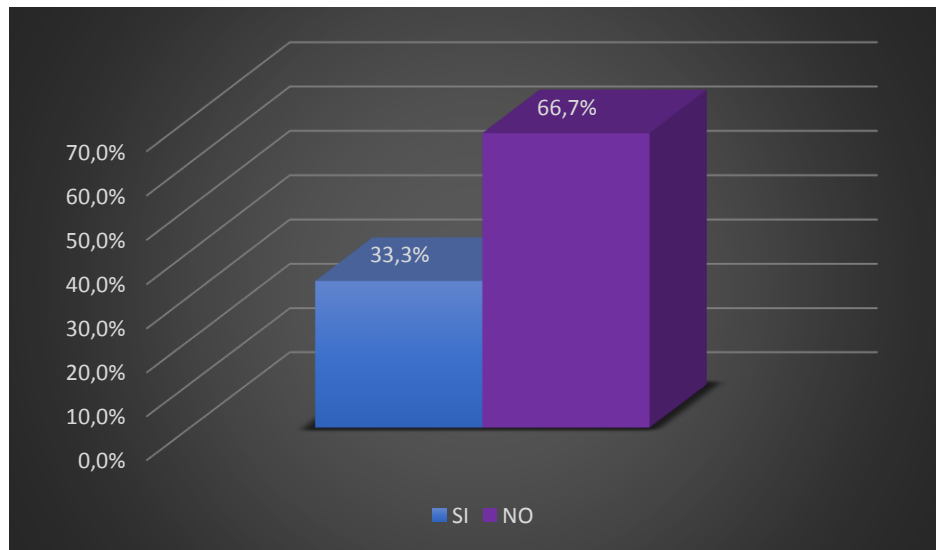
Figura 1 Resultado Pregunta No. 1



Fuente: Elaboración propia

2. ¿Considera usted equitativo que las mujeres y los hombres deben cotizar la misma cantidad de semanas para obtener la pensión?

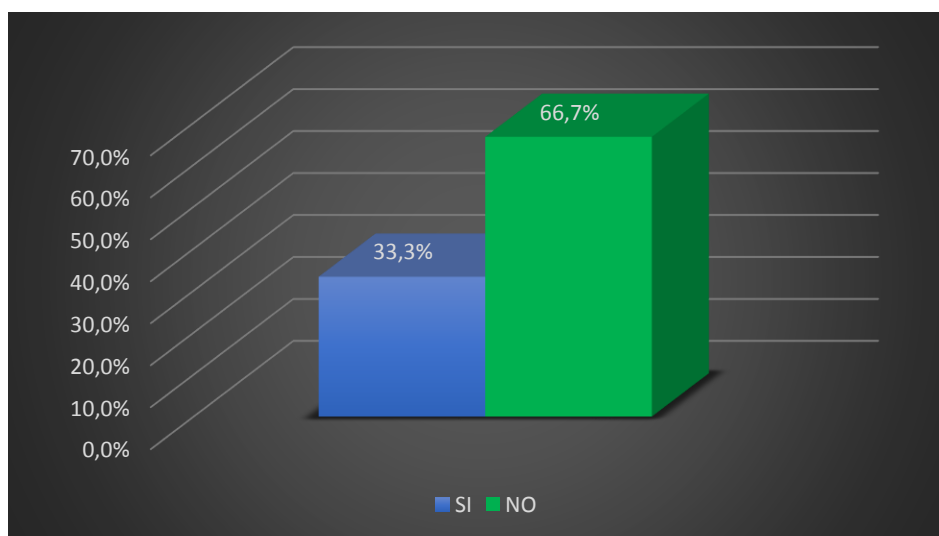
Figura 2 Resultado Pregunta No. 2



Fuente: Elaboración propia

3. ¿Considera usted que las semanas cotizadas actualmente por las mujeres en Colombia (actualmente 1.300), son las óptimas para tener una vejez digna?

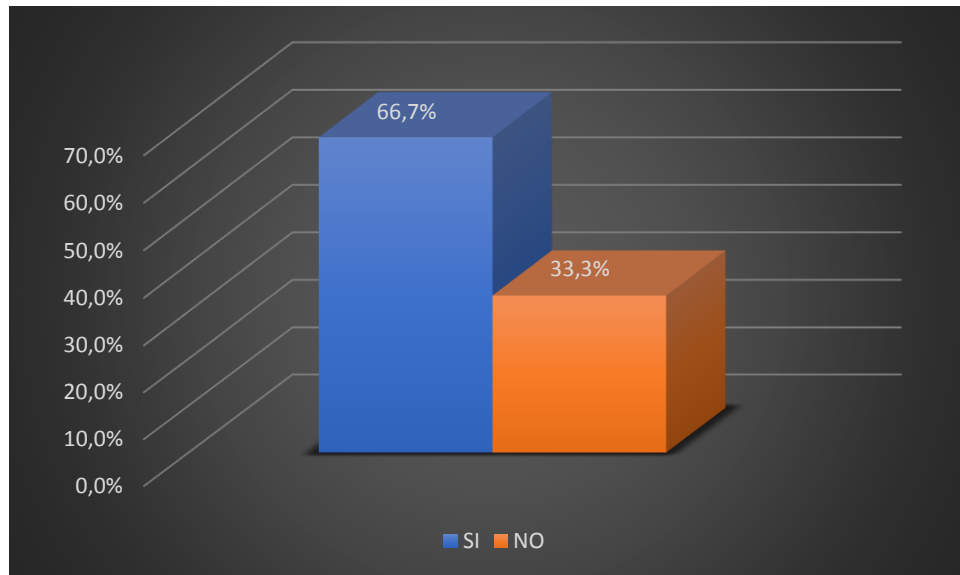
Figura 3 Resultado Pregunta No. 3



Fuente: Elaboración propia

4. ¿Considera usted que la edad mínima para la pensión de la mujer en Colombia (actualmente 57 años), le permite tener calidad de vida en su vejez?

Figura 4 Resultado Pregunta No. 4

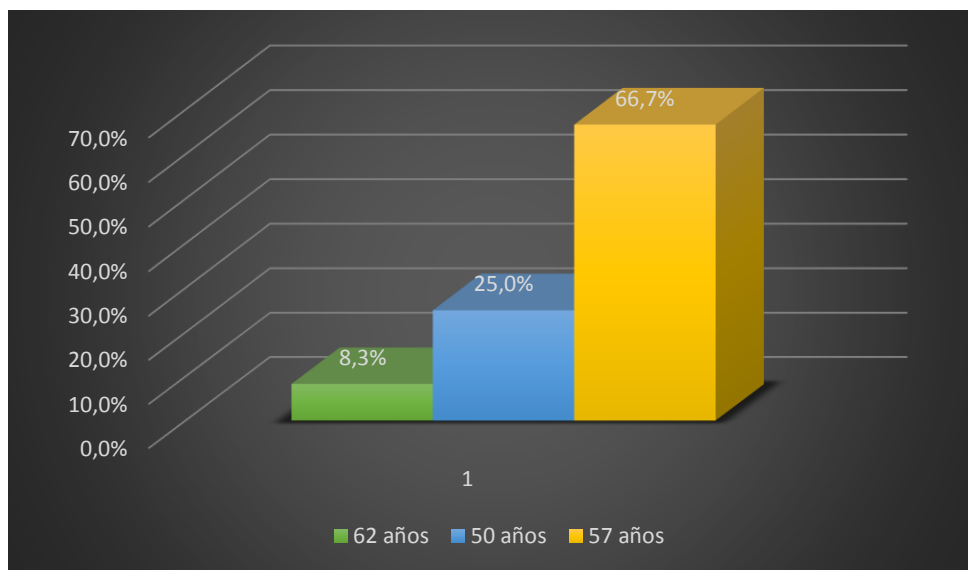


Fuente: Elaboración propia

5. . Si la respuesta anterior fue NO, elija que edad sería la óptima para que las mujeres en Colombia obtengan la pensión:



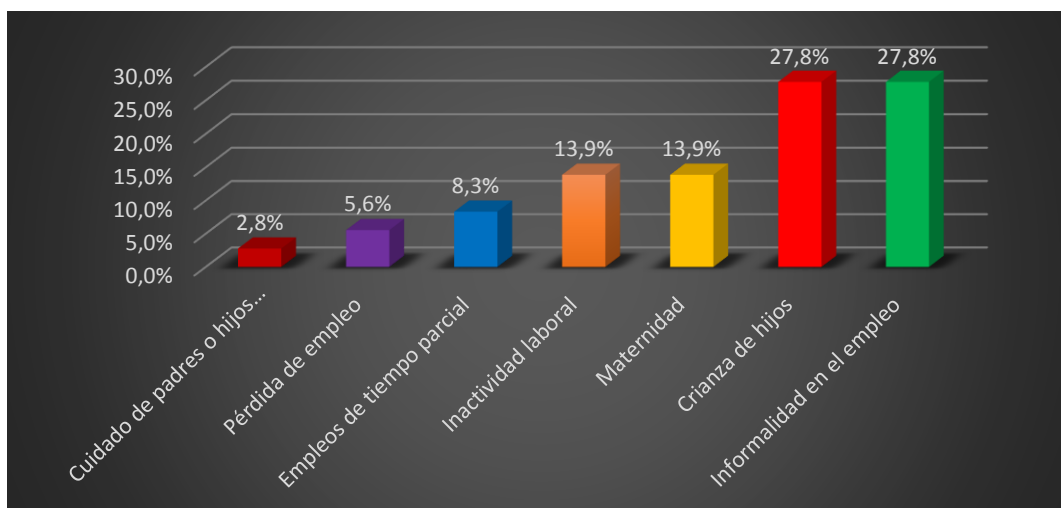
Figura 5 Resultado Pregunta No. 5



Fuente: Elaboración propia

6. . Seleccione dos 2 máximo tres (3) de los siguientes factores que para usted inciden en la limitación o reducción de la cotización de las mujeres en materia pensional en Colombia

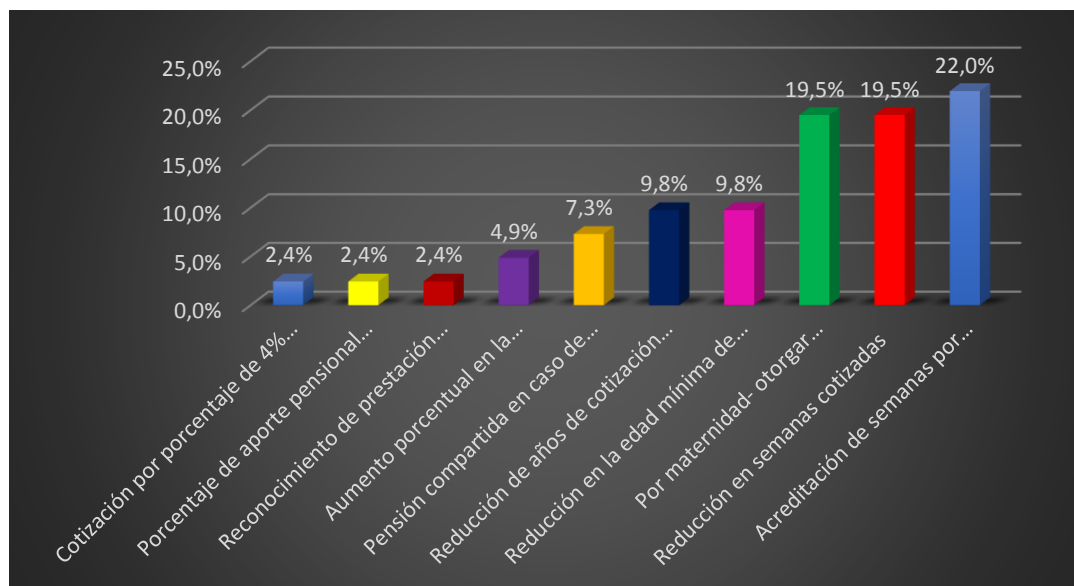
Figura 6 Resultado Pregunta No. 6



Fuente: Elaboración propia

7. Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo a los beneficios pensionales para las mujeres en otros países, seleccione 5 cinco beneficios pensionales que considera deben otorgarse a las mujeres en Colombia:

Figura 7 Resultado Pregunta No. 7



Fuente: Elaboración propia

Los análisis de los resultados de las 12 entrevistas realizadas se resaltan a continuación:

- El 83,3% de los expertos consideran que las mujeres si tienen beneficios pensionales.
- El 66,7% indica que no es equitativo cotizar el mismo número de semanas cotizadas entre los hombres y las mujeres.
- Este mismo porcentaje considera con las mujeres no tienen una vejez digna con las semanas que actualmente se otorgan para el reconocimiento de la pensión, lo cual actualmente es de 1.300 semanas.
- El mismo porcentaje de 66,7% considera que los 57 años es la edad que permite a las mujeres tener calidad de vida en la vejez
- Los que no estuvieron de acuerdo con la edad de 57 años (en total 4 votos) indicó que 50 años es la edad que deberían tener derecho a la pensión.

- Dentro de los factores que limitan la cotización de las mujeres para la pensión considera que son la crianza de hijos e informalidad en el empleo son los factores más presentes.
- En la pregunta de los beneficios para las mujeres, la más alta selección considera que la Acreditación de semanas por cuidado de padres o hijos con discapacidad debe ser un beneficio fundamental para las mujeres, a su vez los beneficios de maternidad- otorgar reconocimiento de periodos de cotización y reducción en semanas cotizadas son los otros beneficios que posibilita a las mujeres alcanzar la pensión de vejez.

Como análisis general se concluye que, la edad que actualmente las mujeres tienen para obtener la pensión es la ideal, así mismo se considera que las 1.300 semanas no es el número apropiado que daba cumplir una mujer en Colombia para acceder a la pensión, pues el factor de la informalidad laboral y la crianza de los hijos son los que afectan la estabilidad en las cotizaciones; y de acuerdo a los beneficios que existen en el mundo en el tema pensional para las mujeres, nuestros expertos consideran que la acreditación de semanas cotizadas por el cuidado de padres o hijos en condición de discapacidad y maternidad; y la reducción de las semanas actuales son los ideales para que las mujeres tengan la posibilidad de pensionarse.

## 9. DISCUSIÓN

Abandonado el tema desde otras investigaciones que nos permitan diversos enfoques, encontramos que la autora Antía Domínguez Rodríguez, en cuya tesis doctoral quiere dar respuesta a por qué, existen diferencias en la edad efectiva de jubilación entre hombres y mujeres, analizando varios factores para discernir qué determinantes están propiciando estas desigualdades, concluye que; efectivamente la brecha que se encuentra en la jubilación, con un retraso de la edad de salida definitiva femenina, viene explicada por unas trayectorias desiguales, donde la mujer se caracteriza por un menor acceso a la pensión de jubilación y con menos años cotizados, probablemente debido a carreras laborales discontinuas o con jornadas más reducidas. Dado que para aquellas con estudios altos sus pautas (por edad y años trabajados) son similares a las de los hombres, un aumento del nivel educativo conllevará en el acceso a la jubilación femenina. (Dominguez, 2018).

Lo expuesto, explica por qué, pese a contar con una edad de pensión, legalmente inferior a los hombres, muchas mujeres no cuentan con la totalidad de semanas cotizadas para poder cumplir los requisitos y obtener su prestación económica, a causa, como lo hemos mencionado anteriormente en nuestro informe, de menos posibilidades de acceso laboral y por ende a la cotización, así como también por contar con periodos de tiempos sin cotización alguna por dedicarse a labores del hogar o crianza de los hijos, lo que genera desigualdad de género.

Esto nos ayuda a responder uno de los objetivos específicos, en cuanto a determinar aspectos actuales que impiden lograr la equidad pensional para las mujeres en Colombia y vinculando este objetivo con la normativa y escritos relacionados, encontramos el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la sentencia C-349 de 2020, sobre la derogatoria del proyecto de ley 206 de 2016 del Senado, y el 094 de 2015 de la Cámara, que establecía que las mujeres podrían pensionarse cotizando 1.150 semanas, eliminando la exigencia de las 1.300 semanas, el cual fue declarado inconstitucional porque la propuesta carecía de financiación, pero se aceptó que existe un importante nivel de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral. (Corte Constitucional, 2020).

En igual sentido, la tesis doctoral, sobre la brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española, indica en una de sus reflexiones finales, que; las cohortes de mujeres que vayan alcanzando la edad de jubilación lo harán con unas mejores pensiones que las de las mujeres que se encuentran actualmente en el sistema, ya que aumenta el número de las que han conseguido carreras de cotización más largas y mejores salarios. Sin duda, persisten desigualdades de género evidentes en el mercado laboral. Las mujeres trabajan en mayor medida a tiempo parcial que los hombres, perciben una menor retribución salarial y cuentan con carreras laborales más cortas debido a interrupciones por cuidados a hijos y familiares. (Alaminos, 2018)

Lo citado aporta una reflexión interesante, en cuanto a la mejoría en el valor de las mesadas pensionales en España entre hombres y mujeres a futuro, y que está directamente relacionada con las nuevas posibilidades laborales que surjan para la mujer, pero a su vez también evidencia justamente la desigualdad que ha existido históricamente entre ambos géneros.

También se planteó en esta última investigación que, la mayoría de los sistemas públicos de pensiones de los países de la OCDE, se diseñaron atendiendo a un modelo social en el que los hogares eran sustentados económicamente por el hombre (cabeza de familia), quedando el rol de la mujer relegado a la esfera del hogar, por lo que dependía económicamente del hombre (OCDE, 2012). Sin embargo, este patrón social no representa a la mayoría de los hogares actuales (Bonnet y Geraci, 2009). Las transformaciones sociales que se han producido en las últimas décadas están trayendo consigo cambios significativos en el sistema de pensiones; cambios que solo están empezando a verificarse y que afectan decisivamente a la brecha de género (Ayuso y Chuliá, 2018). (Alaminos, 2018)

Observamos igualmente que todas estas connotaciones, ha surgido en nuestra época, debido a las estadísticas, estudios y precisamente es cuando se resalta la importancia de realizar esta clase de análisis, porque definitivamente, existe una brecha de desigualdad que se debe reducir, seguramente con un nuevo pacto social, que implique la conjunción de medidas y beneficios para las mujeres en materia pensional, con trascendencia política y académica.

De otra parte, en el trabajo de investigación, transiciones a la jubilación desde una perspectiva de género y curso de vida, es abordado de manera interesante, práctica, realista y en ocasiones pintoresca, el transcurrir en las diferentes etapas de la mujer, desde su infancia, adolescencia, y los riesgos de ser joven y no casarse, así como también la perspectiva de la mujer casada, que no es muy independiente y se sostiene económicamente de su esposo, frente a las desigualdades y hasta el sistema capitalista, dando origen así a una importante desigualdad social, preguntándose ¿De qué manera quedarán protegidas de cara a la vejez las mujeres insertas en mercados secundarios de trabajo caracterizados por su baja cualificación, bajos salarios, contratos temporales, cotizaciones inciertas?

Concluye, que se parte de la hipótesis de que las desigualdades en pensiones no se pueden entender a partir de un único eje de análisis como podría ser el sistema de pensiones, sino también es necesario tener en cuenta de forma paralela otros ejes como son el trabajo asalariado y el trabajo doméstico a lo largo del período histórico por el que transcurren las biografías de las mujeres entrevistadas. Es decir, con la investigación aquí presentada se pretende dar cuenta no sólo de los fenómenos estructurales sino de las formas de organización familiares y las disposiciones para el empleo de las mujeres de clases populares a lo largo del curso de vida; son las asalariadas de los segmentos secundarios del mercado de trabajo las que tiene más dificultades para completar una carrera laboral de treinta y cinco años cotizados para tener derecho al cien por cien de la pensión de jubilación. (Olid, 2017).

En este mismo sentido, nuestro trabajo concuerda con la autora, al concluir que no hay un solo proceso generador de la desigualdad de género, porque abarca varios aspectos, como los hemos indicado anteriormente y éstos se vislumbran en el transcurso de la vida de la mujer, siendo los más relevantes, las responsabilidades del hogar, crianza de hijos u otros familiares, la escasez de oportunidades laborales y ahora complementándose con un panorama que conjuga la realidad con el sistema capitalista en España, sobre el impacto de los mercado en la desigualdad.

Acorde a lo expuesto, se evidencia que existen beneficios pensionales en algunas naciones, con el objetivo de mitigar la desigualdad de género, la dificultad en la cotización y el acceso a la pensión, por esta razón, por ejemplo, en España, existe el beneficio de complemento por maternidad para las pensiones, cuyo objetivo es beneficiar a las mujeres que hayan tenido dos

hijos, por su aporte demográfico. En muchos de los países europeos como Austria, reconocen pensiones financiadas por fondos públicos, que son válidos de cotización por criterios como: periodos de crianza, períodos de servicio militar o de guerra, períodos de licencia por maternidad y períodos en los que se recibe la prestación por desempleo, aspecto que actualmente no tiene Colombia en materia pensional. (Web Oficial de la Unión Europea, 2021).

En Grecia, el tiempo de cotización para una pensión completa es de 12.000 días de cotización, los cuales bajan a 5.500 para las madres y padres viudos de hijos menores, en Hungría, se reconocen periodos de actividad lucrativa para las mujeres, los que reducen en 1 año el tiempo de cotización, después de cada niño criado, en el hogar para mujeres que crían 5 o más niños tienen una reducción máxima de 7 años, como lo habíamos mencionado anteriormente. (Web Oficial de la Unión Europea, 2021).

La mayoría de los países de la UE brindan beneficios de ingresos mínimos a las personas mayores, aunque el diseño específico varía entre ellos y las edades de otorgamiento, pero si existe una sistematización de los mismos en cada país y por ello consideramos necesario aplicarlo en nuestra nación y ajustar los que ya hemos mencionado para una parametrización de los mismos, dado cuenta la palpable necesidad de mitigar la brecha de la desigualdad de género.

Y aunque es poca la investigación que se ha realizado en Colombia al respecto, en la tesis sobre evaluación de políticas pensionales para reducir la brecha de género en la etapa de retiro en Colombia, la autora Andrea Lizeth López Rodríguez, esboza que el camino más efectivo en el corto plazo, para cerrar las brechas de género en la edad de retiro, se asocia con reducir las semanas de cotización requeridas a las mujeres para alcanzar una pensión, igualar la edad de retiro y compensar a las mujeres por cuidado infantil. Sin embargo, en el largo plazo debe pensarse en reformas que, además de lo anterior, incentiven la permanencia de las mujeres en el campo laboral. (López Rodríguez, 2019)

Dentro de las conclusiones de esta autora, se resalta la propuesta de aumentar la edad de retiro junto a la de los hombres, pero simultáneamente disminuir el número de semanas a 1150 para todas las mujeres en el RPM y otorgar un aporte de 25 semanas de contribución por cada hijo, al

considerar lo que más contribuye a cerrar las brechas de género, pero que estas soluciones no deben ser pensadas sólo en el corto plazo, sino desde cuando la mujer ingresa al mercado laboral. (López Rodríguez, 2019).

Respecto a lo estipulado, estamos de acuerdo con la propuesta disminuir el número de semanas a 1150 para todas las mujeres en el RPM y otorgar un aporte de 25 semanas de contribución por cada hijo, pero bajo ninguna circunstancia al aumento de la edad de retiro para equipararla con la de los hombres, porque; sí lo que se busca es permitirle más tiempo de cotización a la mujer, se debe recalcar que esta edad es un tope mínimo, es decir desde los 57 años de edad puede pensionarse una mujer en Colombia, pero aun así, si no cuenta con la totalidad de las semanas, sin inconveniente legal puede continuar cotizando hasta cuando obtenga en la actualidad las 1300 semanas cotizadas, independiente a su edad después de los 57 años, luego ampliar la edad de retiro, podría perjudicar y retrasar al pequeño grupo de mujeres que sí pueda llegar a cumplir ambos requisitos. Y en cuanto a mitigar el impacto fiscal de lo expuesto, se podría reducir la tasa de reemplazo o el promedio de la mesada pensional, con el salario calculado de los 13 últimos años y no como se hace actualmente respecto a los últimos 10 años, art 10 Ley 797 de 2003.

En este orden de ideas, considerados que está fundada la necesidad de sistematizar un programa de beneficios pensionales para la mujer en Colombia, dentro del régimen de prima media, proponiendo las siguientes:

1. Disminución del número de semanas cotizadas para las mujeres a 1150.
2. Continuidad de la edad para retiro a los 57 años de edad, para la mujer.
3. Disminución en los requisitos de ingreso al PSAP, en 500 semanas, así como una edad mínima de ingreso de 35 años para las mujeres, con el propósito que se puedan subsidiar hasta 800 semanas para obtener la pensión de vejez.
4. Otorgarle a cada mujer que estaba laborando y que no pudo ingresar al ámbito laboral después de haber tenido un hijo, un periodo de cotización de 6 meses, siempre y cuando tenga más de 1.000 semanas cotizadas al momento de cumplir la edad pensional.



## 10. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general sobre proponer los beneficios pensionales de las mujeres en Colombia, se logró establecer, de acuerdo a la investigación que se adelantó, cuáles son los factores que determinan la inequidad pensional en Colombia, así como los beneficios que se pueden otorgar a las mujeres para que tengan acceso a la pensión de vejez.

Con relación a los aspectos actuales que impiden lograr la equidad pensional para las mujeres en Colombia se encuentran la inequidad laboral, la informalidad en el empleo, la crianza de hijos y la maternidad, la cual se ve más enfatizada en los países subdesarrollados, pues en países desarrollados, como en aquellos que conforman la Unión Europea abarcan la igualdad de género de una manera clara, dando protección al género femenino.

Mediante la investigación se pudieron conocer los beneficios pensionales que existen en otros países y que, de acuerdo al análisis efectuado, varios de ellos pueden ser replicados en el país y que no han sido tenidos en cuenta en la aplicación de la normatividad vigente para Colombia.

Con las investigaciones realizadas sobre los beneficios actuales con los que cuenta el Gobierno Colombiano en régimen pensional, se describieron como por ejemplo el PSAP (Programa del Subsidio del Aporte a Pensión) una disminución en 500 semanas, así como una edad mínima de ingreso de 35 años para las mujeres, con el propósito que se puedan subsidiar hasta 800 semanas para obtener la pensión de vejez, aplicando este beneficio con diferenciación de su género.

Así mismo, también se propone que cada mujer que estaba laborando y que no ha podido ingresar al ámbito laboral después de haber tenido un hijo, siempre y cuando tenga más de 1.000 semanas cotizadas al momento de cumplir la edad pensional el Gobierno asuma un periodo de cotización básico de 6 meses.

Entonces con este trabajo de investigación, podemos resolver la pregunta: ¿Es posible generar un plan de beneficios en Colombia, teniendo en cuenta la inequidad pensional para las mujeres en el último cuatrienio? Si es posible, utilizando buenas prácticas y basándose en las lecciones

aprendidos que se han implementado en otros países, y aprovechando los beneficios que ya existen en Colombia, proponiendo unos cambios que beneficien a las mujeres en el país.

## 11. LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta Agudelo, L. C., Arboleda Lopez, A. P., Echeverri Gutierrez, C. A., Murillo Bocanegra, J. E., & Gomez Restrepo, M. J. (Septiembre de 2020). <https://americana.edu.co/>. Obtenido de <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2020/09/Educaci%C3%B3n-inclusi%C3%B3n-y-derecho.pdf#page=146>
- Alaminos, E. (2018). Obtenido de [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/027art09.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art09.pdf)
- Alaminos, E. (2018). Obtenido de [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/027art09.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art09.pdf)
- Andrea Lizeth López Rodríguez. (2019). Documentos de Trabajo -. *Universidad de los Andes - Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo* , 7.
- Arboleda Lopez, A. P., Gañan Echavarría, J. L., & Arboleda Jaramillo, C. (2020). *Corporación Universitaria Amaricana*. Obtenido de Corporación Universitaria Amaricana: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2020/09/Educaci%C3%B3n-inclusi%C3%B3n-y-derecho.pdf>
- BBVA Mi Jubilación. (7 de enero de 2019). *BBVA Mi Jubilación*. Obtenido de BBVA Mi Jubilación: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tienen-las-mujeres-algunas-ventajas-para-la-obtencion-de-la-pension-de-jubilacion.html>
- Buchely, L. F., & Castro, M. V. (12 de junio de 2013). *www.icesi.co*. Obtenido de La reforma pensional y las mujeres: ¿Cuándo será que dejarán de ‘hacernos el favor’?
- Bustos Puentes, M. L., Sandoval Cichaca, C. J., Ardila Moreno, J., & Álvarez Rodríguez, L. J. (2017). *Universidad Pilo de Colombia*. Obtenido de Universidad Pilo de Colombia: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6458>
- Camila Arza. (febrero de 2017). *CONICET Digital*. Obtenido de CONICET Digital: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/77729>

- Camila Arza. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género. *Asuntos de género*, 6.
- Colpensiones. (s.f.). Obtenido de Requisitos Pensión:  
<https://www.colpensiones.gov.co/pensiones/publicaciones/3083/pension/>
- Constanza Gómez. (octubre de 2016). *SCIELO*. Obtenido de SCIELO:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242016000300011&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242016000300011&script=sci_arttext)
- Corte Constitucional. (26 de Agosto de 2020). <https://www.corteconstitucional.gov.co>. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-349-20.htm>
- Cuentas Madiedo, D. T., & Rodríguez Molina, K. A. (14 de julio de 2017). *Corporación Universidad de la Costa*. Obtenido de Corporación Universidad de la Costa:  
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/401>
- Dominguez, A. (11 de mayo de 2018). <https://www.tdx.cat>. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/665609/adr1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enrique Devesa Carpio. (2021). La pensión mínima y su efecto sobre la brecha de género en las pensiones de jubilación en España. *Revista de Estudios de Género*, 4. Obtenido de <https://www-tandfonline-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/doi/full/10.1080/09589236.2021.1899905>
- Eva María Blázquez Agudo. (2017). La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género. *Dialnet*, 10.
- Gongas Torres, S., & Garcia Salgado, V. (Noviembre de 2020). [www.eafit.edu.co](http://www.eafit.edu.co). Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/25534/Sofia\\_GongasTorres\\_Valentina\\_GarciaSalgado\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/25534/Sofia_GongasTorres_Valentina_GarciaSalgado_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- José Manuel Gragera Junco. (2021). Desigualdad intergeneracional y sistemas de pensiones. *Revista de Filosofía moral y política*, 2 - 3.
- Juan Carlos López. (2 de junio de 2017). [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co). Obtenido de [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co): <http://es.presidencia.gov.co/columnas/mintrabajo/psap-una-alternativa-para-la-protecci%C3%B3n-en-la-vejez>

- López Martínez, M. (25 de noviembre de 2020). <http://www.scielo.org>. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252019000400081&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252019000400081&script=sci_arttext)
- López Rodríguez, A. L. (2019). <https://repositorio.uniandes.edu.co>. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40739>
- López Rodríguez, A. L. (2019). <https://repositorio.uniandes.edu.co>. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/40739>
- Marco, F. (octubre de 2004). <https://repositorio.cepal.org>. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/27830>
- Maria Ascensión Morales Ramírez. (2021). LA DIMENSIÓN DE GÉNERO Ausente en la reforma de pensiones en México. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*.
- María de los Reyes Martínez Barroso. (2020). La brecha de género en la pensión de jubilación: algunos mecanismos correctores y cuestiones pendientes. *Diritti Fondamentai*, 2.
- Ministerio de Salud. (s.f.). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Ministerio de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Sistema-general-de-Pensiones.aspx#:~:text=Es%20aquel%20mediante%20el%20cual,del%20Instituto%20de%20Seguros%20Sociales>.
- Mi-young An. (2009). El impacto de género en las reformas de la Pensión Nacional de la República de Corea. *Handong Global University, República de Corea*, 84-85.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Nieto Ramos, A. (2014). *Universidad de los Andes*. Obtenido de Universidad de los Andes: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/8534>
- Olid, E. (29 de Mayo de 2017). [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/75174/Copia%20de%20tesis%20para%20depositar\\_encabezados2.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/75174/Copia%20de%20tesis%20para%20depositar_encabezados2.pdf?sequence=1) . Obtenido de [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/75174/Copia%20de%20tesis%20para%20depositar\\_encabezados2.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/75174/Copia%20de%20tesis%20para%20depositar_encabezados2.pdf?sequence=1)

ONU - Objetivos de Desarrollo Sostenible. (25 de septiembre de 2015). *ONU - Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de ONU - Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Organizacion de Naciones Unidas . (abril de 2020). *Objetivos de Desarrollo*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Palacios Jaramillo, A. C. (10 de diciembre de 2019). *www.javeriana.edu.co*. Obtenido de [www.javeriana.edu.co](https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46700): <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46700>

Parlamento Europeo. (12 de junio de 2017). <https://www.europarl.europa.eu>. Obtenido de <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20170609STO77059/una-brecha-de-genero-en-las-pensiones-del-40-como-quiere-reducirla-el-pe>

Presidencia de la República. (s.f.). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/columnas/mintrabajo/psap-una-alternativa-para-la-protecci%C3%B3n-en-la-vejez>

Revista latinoamericana de derecho social. (16 de diciembre de 2021). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000200135&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702021000200135&script=sci_arttext). Obtenido de <http://www.scielo.org>

Rodríguez-Domínguez, A., Zueras, P., & Gamundi, P. M. (junio de 2020). *La pensión pública de jubilación en España*. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=5260e727-38f7-431a-af2d-09b92c441e2d%40redis>

Santa María, M., Steiner, R., Botero, J., Martínez, M., & Millán, N. (s.f.). *Fedesarrollo*. Obtenido de Fedesarrollo: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/351>

Serra, F. (15 de febrero de 2021). *Biblioteca Universidad EAN*. Obtenido de Biblioteca Universidad EAN: [https://eds-s.ebscohost-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=5260e727-38f7-431a-af2d-09b92c441e2d%40redis](https://eds-s.ebscohost.com/bdbiblioteca.universidadean.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=5260e727-38f7-431a-af2d-09b92c441e2d%40redis)

Sierra Porto, H. A. (s.f.). *www.corteconstitucional.gov.co*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-540-08.htm>

Verónica Amarante, Maira Colacce y Pilar Manzi. (2016). CEPAL - La brecha de género en jubilaciones y pensiones. *Asuntos de género*, 27.

*voices.ilo.org*. (6 de Diciembre de 2021). Obtenido de <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/las-mujeres-siguen-en-desventaja-laboral-por-ser-madres>

Web Oficial de la Unión Europea. (10 de noviembre de 2021). *Web Oficial de la Unión Europea*.

Obtenido de Web Oficial de la Unión Europea:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_es.htm)

*www.colpensiones.gov.co*. (s.f.). Obtenido de

[https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley\\_0797\\_2003.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0797_2003.htm)

Yáñez, S. (abril de 2010). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5823>. Obtenido de

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5823>

Youreurope. (10 de 11 de 2021). *Youreurope*. Obtenido de Youreurope:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_es.htm)

## 12. ANEXOS

### **Anexo A. Evidencia de CvLAC**

CvLAC Claudia Carolina Rodríguez Viana

[https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=000200695](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=000200695)

4

CvLAC Marcela Sarmiento Trigos

[https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=000200694](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=000200694)

4 Sarmiento Trigos

CvLAC María Eliza Troya Pardo

[https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=000201553](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=000201553)

9#

### **Anexo B. Entrevista a expertos**

### **Anexo C. Respuestas entrevista**