

Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile

Young women workers and pensions in Chile

Rosario Undurraga*, Javiera Becker

Universidad Finis Terrae, Santiago, Chile

*mrundurraga@uft.cl

Recibido: 11-abril-2019

Aceptado: 7-noviembre-2019

RESUMEN

El envejecimiento de la población presenta desafíos al sistema de pensiones. Chile tiene pensiones de vejez particularmente bajas: más de la mitad de los casos se ubica bajo la línea de la pobreza, y las pensiones de las mujeres son peores que la de los hombres. Esto genera preocupación de las jóvenes ante su pensión futura, aunque llevan una vida “presentista”. Por medio de entrevistas semi-estructuradas, esta investigación cualitativa explora las percepciones sobre el sistema de pensiones y las posibles estrategias previsionales de mujeres entre 20 y 35 años, profesionales y no-profesionales de Santiago, Chile, para mantenerse económicamente en su vejez. Los resultados muestran una percepción negativa del sistema de pensiones, desconfianza en este como principal sustento económico en la vejez, y conciencia de diferencias por nivel socioeconómico, en contraste con baja conciencia de género. Sobre las estrategias previsionales, predomina la idea de ahorrar por sobre su práctica, incluyendo inversiones inmobiliarias para paliar las bajas pensiones. Se concluye que existe un descontento generalizado hacia el sistema previsional y una predominancia del presente. Esto varía según nivel educacional y conformación familiar. Los resultados instan a evaluar estos factores al analizar políticas públicas en estas materias.

Palabras clave: estrategias previsionales, juventud, mujeres, pensiones, seguridad social, trabajo

ABSTRACT

Chile's aging population presents a challenge to its pension system. Chile has very low pensions: half of pensions paid out are below the poverty line, and women are worse off than men. This worries young people, despite their tendency to 'live in the present'. Through semi-structured interviews, this qualitative study explores the way young Chilean women between 20 and 35 years of age (both professional and non-professional) perceive the pension system and strategize ways of supporting themselves economically in old age. The results show a negative perception of the pension system and widely shared doubt that women will be able to rely on their pensions in order to maintain a decent standard of living in old age. It also discusses the fact that young women do not mention gender differences within the pension system, despite clear awareness of socioeconomic inequalities and their impacts on pensions. Regarding retirement strategies, the idea of saving is more common than its actual practice, including investment in real estate to compliment low pensions. The paper concludes that there is widespread discontent about pensions and retirement as well as a focus on the present, both of which affect saving practices. This varies according to educational level and family conformation. The results of this research suggest that these factors should be taken into account when analyzing public policy related to this matter.

Keywords: pensions, retirement strategies, social security, women, work, youth

Financiamiento: Proyecto CONICYT/FONDECYT No. 11150862.

Cómo citar este artículo: Undurraga, R., & Becker, J. (2019). Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1658>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Los jóvenes de hoy son las personas mayores del mañana. Para el año 2050, el porcentaje de la población a nivel mundial de 60 años y más, será de 35% en Europa, 28% en América del Norte, 25% en Latinoamérica y el Caribe, 24% en Asia, 23% en Oceanía y 9% en África (Naciones Unidas, 2017). En Chile -en 2050-, la población mayor será de un 28,2%, mientras que el 2015 fue de un 14,8% (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2017a). La población chilena de 60 años o más, está conformada por 55% de mujeres y 45% de hombres, siendo la Región Metropolitana la que tiene el mayor porcentaje de adultos mayores del país con 39,6% (INE, 2017a).

El sostenido aumento del envejecimiento de la población tanto a nivel mundial como en Chile, genera desafíos a los sistemas de pensiones (CASEN, 2017a; Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015a; OECD, 2017). Chile tiene un sistema previsional basado en la capitalización individual, con pensiones de vejez muy bajas: en promedio, son menores al sueldo mínimo (INE, 2017a), y en más de la mitad de los casos, están bajo la línea de la pobreza (\$164.329 mensuales por persona a mayo 2019). Esto es particularmente crítico para las mujeres -la media de monto de pensión con Aporte Previsional Solidario (APS) es de \$128.541 para las mujeres y \$135.174 para los hombres (CASEN, 2017b; Ministerio de Desarrollo Social, 2019).

A nivel internacional, hay estudios que ahondan en las decisiones de cuándo jubilar en mujeres mayores. En Irlanda, las decisiones sobre la jubilación varían según el nivel socioeconómico y las trayectorias, las cuales están influenciadas por normas de género asociadas al cuidado, las políticas de empleo, el puesto de trabajo y su posición en la jerarquía organizacional. Aquellas mujeres con trayectorias laborales interrumpidas y bajos salarios, tienen menos opciones sobre cuándo jubilar (Léime, 2016). Se ha estudiado sobre las experiencias de jubilación (Price, & Nesteruk, 2010) y el significado de la jubilación en relación al contexto doméstico y familiar en el Reino Unido, concluyendo que es importante focalizarse en el hogar más que el individuo, y que el significado de la jubilación puede variar entre hombres y mujeres (Loretto, & Vickerstaff, 2013).

Desde una perspectiva de curso de vida, hay investigaciones sobre mujeres mayores que exploran la relación entre la historia laboral y las expectativas y experiencias en la jubilación (Duberley, & Carmichael, 2016), así como las ambivalencias y sentimientos contradictorios como alegría y miedo frente a la jubilación (Sherry, Tomlinson, Loe, Johnston, & Feeney, 2017). En Chile, a las mujeres mayores les preocupa la jubilación, en particular su pensión de vejez (Gómez-Rubio, Zavala-Villalón, Ganga-León, Rojas, Álvarez, &

Salas, 2016). Sin embargo, poco se ha investigado sobre el grupo de mujeres jóvenes frente a las pensiones.

Ante la probabilidad de que las mujeres vivan más años y con bajas pensiones, este estudio tiene por objetivo indagar en las percepciones del sistema de pensiones y las posibles estrategias previsionales de mujeres trabajadoras jóvenes chilenas entre 20 y 35 años, residentes en Santiago de Chile, para mantenerse económicamente en su vejez. A continuación, se entrega información sobre los sistemas de pensiones, en particular, el caso de Chile.

Según la Subsecretaría de Previsión Social de Chile (2019), el sistema de pensiones es un mecanismo de protección social para proveer ingresos a las personas que pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada, discapacidad o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia. En el mundo, existen diferentes modalidades de sistemas de pensiones: de reparto y de cotización individual. Un sistema de reparto significa que las pensiones están compuestas por un porcentaje obligatorio de las remuneraciones de la población activa, destinado a un fondo solidario que cubra las pensiones de vejez. De los 43 países de la OCDE, 22 cuentan con sistemas de este tipo, entre ellos, Canadá, Francia, Inglaterra y Japón.

En Chile, el Decreto Ley No. 3.500 del año 1980 establece el sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia vigente hasta la actualidad. En este sistema los ahorros son personales y administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) (Decreto Ley No. 3500, 1980). Esta fue una de las medidas íconos de la serie de privatizaciones durante la dictadura de Pinochet (1973-1990), concordante con el modelo neoliberal imperante en Chile hasta el día de hoy.

Un sistema de cotización individual significa que los montos están conformados por contribuciones individuales destinadas a un ahorro personal para las futuras pensiones (OECD, 2017). En Chile, el monto de pensión se basa en un ahorro individual obligatorio del 10% de las remuneraciones para los trabajadores contratados, aunque este porcentaje está en discusión. Respecto a los trabajadores independientes, el 2 de febrero del 2019 entró en vigencia la nueva ley de honorarios, que implica que los trabajadores independientes también deberán pagar sus cotizaciones con el impuesto del 10% de su remuneración.

Este sistema implica que cualquier elemento que afecte los ingresos personales tendrá consecuencias en la pensión: la cantidad de tiempo trabajado remuneradamente, el salario, edad de jubilación, el

género, entre otros. A esto se suma que el sistema responde a variaciones económicas: los ahorros de las y los trabajadores son utilizados por las AFP en la bolsa para invertir y generar ganancias, lo que al mismo tiempo puede incidir en pérdidas que disminuyen los ahorros personales y, en consecuencia, la pensión.

El monto de la pensión también se ve afectado por la edad de ingreso, permanencia y salidas del mercado laboral, lo que incide en posibles lagunas previsionales, particularmente en el caso de las mujeres. La baja participación laboral femenina implica que más de la mitad de las mujeres no está participando en el mercado laboral de manera formal (con contrato de trabajo y previsión social asegurada), por lo que no estaría ahorrando el monto obligatorio en la AFP para su jubilación. No cotizar o no hacerlo continuamente se traduce en menor ahorro para la vejez, pues el monto de la pensión está ligado a la densidad de cotizaciones (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015a). Mientras antes se ingrese al sistema de cotización, mayor será el tiempo en que el dinero estará invertido y podría tener mayores ganancias a lo largo del tiempo. Por tanto, no es lo mismo cotizar al inicio de la trayectoria laboral que a una edad cercana a la jubilación.

En un modelo cultural de hombre proveedor / mujer-casa-cuidadora como el de Chile, muchas mujeres están abocadas a labores de cuidado y domésticas (Undurraga, 2013). La mujer no solo realiza la mayoría del trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidado), sino que además en las últimas décadas se ha ido integrando al mundo laboral, participando en ambas esferas, lo que genera una doble carga (Gómez, & Jiménez, 2018; González, 2018; PNUD, 2010; Segalen, 2018; Soto, 2018). La última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en Chile (ENUT, 2015), indica que, en promedio, en un día tipo las mujeres destinan 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2,74 horas. El tiempo total de trabajo de las mujeres (remunerado y no remunerado) es mayor que el de los hombres.

Este régimen previsional no tiene las mismas consecuencias para todos: las mujeres se ven desventajadas y perjudicadas. Algunos factores que inciden en que los montos de pensión sean diferentes por género son los siguientes:

Tasa de participación laboral femenina

En Chile es baja respecto a la masculina (Undurraga, 2013); para el primer trimestre del año 2019, la participación laboral era de un 48,8% para las mujeres, en contraste con un 70,2% de los hombres (INE, 2019). Las

mujeres en Chile sufren severa discriminación tanto para ingresar al mercado laboral (Undurraga, 2018, 2019) como para ascender a cargos de mayor jerarquía (Undurraga & Barozet, 2015).

La brecha salarial y segregación laboral según género

Existen diferencias de sueldos entre hombres y mujeres a pesar de tener el mismo cargo (Anker, 1997; Cárdenas, 2018; INE, 2017b). Las mujeres trabajadoras dependientes tienen un ingreso un tercio menor que el de un hombre en las mismas condiciones, y esta brecha aumenta con mayores años de educación (ComunidadMujer, 2016). La brecha salarial de género existe a pesar de la ley 20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres, vigente desde el 2009 firmada durante el primer gobierno de Michelle Bachelet (2006–2010). Esta ley permite al empleado o empleada demandar en caso de inequidad de género en las remuneraciones. Sin embargo, las estadísticas del Departamento de Evaluación de la Ley (Cámara de Diputados de Chile, 2013) señalan que existen obstáculos para que esta ley sea efectiva: la brecha salarial persiste, hay dificultad para presentar denuncias, y faltan parámetros objetivos para una adecuada fiscalización.

La segregación laboral según género puede ser horizontal y vertical (Cárdenas, 2018; ComunidadMujer, 2018). Las remuneraciones son más bajas a medida que la profesión se vuelve más feminizada (PNUD, 2010) y, dentro de una organización, las posiciones de mayor jerarquía usualmente están ocupadas por hombres, mientras las posiciones de menor poder, por mujeres (Anker, 1997).

En el año 2018, de las 40 compañías que componen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA), un 42,1% tiene mujeres en su directorio, a la vez que de los 327 directores/as titulares solo 21 son mujeres (6,4%) (ComunidadMujer & Virtus Partners, 2018). Además, no hay directorios que sean presididos por una mujer y todos los gerentes generales son hombres (ComunidadMujer, 2016). Estas inequidades de género tienen implicancias salariales y en la pensión.

Edad de jubilación diferenciada

Chile es uno de los tres países de la OCDE (junto con Israel y Suiza) que tiene edad de jubilación diferenciada según sexo (OECD, 2015): los hombres jubilan a los 65 años y las mujeres a los 60. Esto se traduce en cinco años menos de cotización para las mujeres y, por tanto, menor pensión.

Aumento de la esperanza de vida al nacer

La proyección entre 1992 y 2050 es de 11 años más de vida para ambos sexos, siendo más larga la vida de las mujeres (INE, 2018a). En Chile, actualmente, es de 77 años para los hombres y 82 años para las mujeres (Banco

Mundial, 2016).

Es importante notar que, de manera automática, a través de las tablas de mortalidad utilizadas por las AFP, se calculan menores pensiones para las mujeres debido a una mayor esperanza de vida y una menor edad de jubilación. Que Chile utilice tablas diferenciadas por sexo establece una discriminación por género en la pensión (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015a). En países de la OCDE se utilizan tablas únicas tanto para hombres como mujeres.

Todo lo anterior incide en las tasas de reemplazo. Éstas son la proporción de la pensión obtenida en comparación con el promedio de ingresos de los últimos diez años. En Chile, las tasas de reemplazo de las mujeres son considerablemente más bajas que la de los hombres -en promedio corresponde a un 50%, mientras que para las mujeres es de un 39% (Zilleruelo, 2017).

En suma, los elementos mencionados tienen como consecuencia que, a pesar de que una mujer pueda haber trabajado el mismo tiempo que un hombre, su pensión será probablemente 16,7% menor ante iguales condiciones (tipo de trabajo, continuidad laboral, cargo) que la de un hombre (CASEN, 2017b). Esto implica que el sistema de previsión social no es neutral en términos de género.

Se han implementado medidas con la intención de disminuir la brecha de género. Por ejemplo, el bono por hijo, que constituye la entrega de un monto equivalente a 18 meses (de salario mínimo) a mujeres pensionadas al cumplir 65 años (Amarante, Colacce, & Manzi, 2016). También se encuentran las nuevas reglas de división de fondos de pensiones en caso de divorcio o nulidad, que establece la posibilidad de trasladar los fondos acumulados en una cuenta individual durante el matrimonio, de uno de los cónyuges al otro: hasta diciembre del 2014, un 96% de los traslados fue compensatorio para la mujer (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015b). Sin embargo, incluso considerando estas medidas, el sistema sigue siendo perjudicial para las mujeres. Respecto a la percepción de las propias mujeres jubiladas chilenas, Gómez-Rubio *et al.* (2016) señalan que la jubilación se ve teñida de pesimismo y resignación. Muestran un sentimiento de fracaso y de pobreza inevitable. Estar jubiladas sería una etapa de supervivencia y constante lucha para vivir a medida que se empobrece.

El grupo 'mujeres' y 'jóvenes' no es homogéneo. El nivel

educacional de las mujeres también incide en las pensiones. Las mujeres con Enseñanza Media (sin estudios universitarios) tienen un promedio salarial de \$292.000 pesos chilenos, a diferencia de \$749.100 de las mujeres universitarias (INE, 2017b). Más años de escolaridad implica mayor salario y pensión de vejez. Por este motivo, la muestra de este estudio contempla mujeres jóvenes profesionales y no-profesionales, indagando en posibles diferencias según nivel educacional.¹

Es necesario ahondar en las condiciones laborales de los y las jóvenes. La población joven se caracteriza por un mayor acceso a la educación superior, sin embargo, la evidencia sugiere que sus empleos tienen condiciones menos favorables que la población adulta: menor protección, menor salario, mayor rotación, entre otros (Sepúlveda, 2006). La tasa de desocupación laboral en Chile es mayor en la población joven, siendo esta de 10,4% para personas entre 25 y 34 años (11,5% para mujeres y 9,5% para hombres), mientras que la tasa de desempleo promedio de todos los grupos etarios es de 7% (INE, 2018b). La desocupación juvenil y los salarios bajos significan un menor ahorro y, en consecuencia, una menor pensión futura.

Estos antecedentes muestran que las mujeres están en una posición desventajada en el mundo laboral y en el sistema previsional, percibiendo menores pensiones. Para el año 2017, el promedio mensual de pensión de vejez fue de \$276.937 para los hombres y \$198.716 para las mujeres (CASEN, 2017c).

Pensiones dignas: Un derecho humano en cuestión

El enfoque de derecho, basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, propone instaurar una "cultura de derechos" dentro de instituciones sociales como el Estado. Esto significa una garantía de los derechos humanos, con especial énfasis en grupos más vulnerables, como las mujeres, niños y niñas, viejos, refugiados, entre otros. Así, los temas sociales ya no se consideran problemas, sino que serían vulneraciones a los derechos humanos. Dejan de considerarse inevitables y tolerables, proponiendo visibilizar la estructura detrás de estas vulneraciones y tomar acciones para proteger la dignidad humana (Offenheiser, & Holcombe, 2003).

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 25 estipula que: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica

¹ Profesionales se refiere a personas con estudios universitarios, que en Chile contemplan en promedio 5 años o

más. Las no-profesionales no cuentan con estudios universitarios.

y los servicios sociales necesarios: tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (Naciones Unidas, 2015, p. 52).

Esto se contradice con cualquier sistema de pensiones que no permita un nivel de vida adecuado que asegure salud, alimentación, vivienda y bienestar en la vejez, que es justamente una de las demandas sociales presentes en los últimos años en nuestro país. Tanto la sociedad civil como el Estado están atentos al tema de las bajas pensiones.

En Chile, el movimiento ciudadano No+AFP (www.nomasafp.cl) ha logrado amplias movilizaciones y propuestas para modificar el sistema de privatización individual (Vernier, Cárcamo, & Scheihing, 2018). De forma inédita desde el retorno a la democracia, durante las últimas semanas, la ciudadanía se ha expresado masivamente en contra del sistema previsional, el gobierno y el modelo actual. Por otra parte, existe un proyecto de ley en discusión y un debate público en la materia (Macías, 2017). Según la Subsecretaría de Previsión Social (2017), a pesar de existir medidas como el Pilar Solidario, el sistema contributivo obligatorio aún presenta graves falencias en la homogeneización y entrega de derechos, ya que carece de elementos redistributivos. Esto provoca que no se logre amortiguar los efectos negativos de la inequidad en la previsión social, siendo discriminatorio para las mujeres.

La dimensión temporal: Juventud y presentismo

La percepción del tiempo y el futuro ha cambiado en la modernidad: el futuro se percibe como un espacio abierto y dependiente de las decisiones del presente (Leccardi, 2014). Para aumentar el control sobre el futuro, sería “fundamental la capacidad de construir estrategias (cognitivas y de acción) en grado de garantizar el control sobre el tiempo de vida no obstante el incremento de las contingencias” (Leccardi, 2014, p. 120).

La sociedad tendría un proyecto colectivo de bienestar económico futuro y condiciones base para sustentar el proyecto a nivel de individuo, que estaría apoyado en el sistema de seguridad social (Leccardi, 2014). Sin embargo, los jóvenes chilenos sienten desconfianza hacia el mundo institucional (Baeza, 2011), por lo que las instituciones no suelen ser consideradas como una fuente de seguridad para sus proyectos, especialmente respecto a su situación económica a futuro. Según Leccardi (2014), el riesgo propio de la incerteza genera pesimismo sobre el futuro a nivel personal, lo que hace que la definición de proyectos de mediano a largo plazo signifique una

estrategia de construcción ligada al bienestar económico. Al hablar de proyecciones, es importante considerar la conducta “presentista” (Leccardi, 2014) que suelen tener los y las jóvenes: la satisfacción es en el presente. Respecto a las pensiones, se puede o no negar la venida de la vejez, postergar las gratificaciones, resignarse a las carencias materiales o acumular bienes a lo largo de la vida, esto con una visión de acuerdo al bienestar.

El género tiene una incidencia fundamental en la manera en que varían los proyectos, ya que la sociedad moderna occidental mantiene la dicotomía de producción versus reproducción entre hombres y mujeres, siendo los hombres a quienes se les naturaliza formar parte de la esfera productiva -el trabajo remunerado-, mientras que a las mujeres se las socializa en labores de cuidado y reproducción (ComunidadMujer, 2018; Undurraga, 2013).

En síntesis, las decisiones de los y las jóvenes afectan su futuro y montos de pensión, con diferencias según género. Este estudio aborda a mujeres jóvenes trabajadoras respecto al sistema de pensiones chileno, explorando sus posibles estrategias previsionales considerando el “presentismo” propuesto por Leccardi.

Método

Diseño

Este es un estudio cualitativo que se enmarca en el paradigma interpretativo (Krause, 1995; Lorenzo, 2006). Epistemológicamente, intenta visibilizar la voz de mujeres jóvenes, quienes son las protagonistas del relato y sus experiencias las que dan vida a esta investigación (Undurraga, 2012).

Este artículo es parte de la investigación FONDECYT 11150862 (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico del Gobierno de Chile) sobre trayectorias laborales de mujeres y vejez en Chile. En este artículo se aborda al grupo más joven (20-35 años), con el objetivo de explorar su percepción del sistema de pensiones y estrategias previsionales.

Participantes

La muestra está compuesta por 11 mujeres profesionales y no-profesionales entre 20 y 35 años de edad, residentes en Santiago de Chile (Región Metropolitana). Se realizó un muestreo intencional, siguiendo criterios de conveniencia según los criterios de inclusión: sexo, nivel educacional, edad y región (ver Tabla 1). Se utilizaron informantes clave, contactos del equipo investigador y la estrategia bola de nieve para acceder a participantes,

quienes fueron contactadas por los(as) investigadores(as) para acordar una entrevista.

La justificación para elegir estos criterios de la muestra se basa en los siguientes datos: a) Se considera a partir de los 20 años, pues 25 años es la edad promedio en que la población con mayores estudios se integra a la vida laboral como mano de obra calificada (INE, 2017a). Las personas sin estudios universitarios podrían incorporarse incluso antes. b) Las participantes son residentes de la Región Metropolitana de Chile. Según la Subsecretaría de Previsión Social (2016), la Región Metropolitana cuenta con el 44,2% del total de cotizantes en el país, y aquí se encuentra la mayor concentración de mujeres jóvenes cotizantes (Superintendencia de Pensiones, 2009). c) Como se señala en los antecedentes, existen diferencias en los montos de pensión según nivel educacional, por lo que se incluye a profesionales y no-profesionales. d) Existe evidencia de diferencias según género en las pensiones. Por lo anterior, la muestra considera a mujeres profesionales y no-profesionales entre 20 y 35 años de la Región Metropolitana de Chile.

Consideraciones éticas

El proyecto de investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética de la entidad de afiliación de la investigadora principal y de CONICYT/ FONDECYT. Todas las entrevistas se realizaron voluntariamente y previa firma de un consentimiento informado que asegura el resguardo de la identidad de las participantes. Se les informó sobre los objetivos del estudio, garantizándoles las condiciones de voluntariedad, anonimato y confidencialidad en el manejo de los datos. Las participantes están asociadas a un número de identificación (ID). Se eliminaron nombres y lugares de trabajo. Al incluir extractos de las entrevistas en el texto, se señala ID, profesión/ oficio/ trabajo, edad, situación de pareja, y número de hijos.

Instrumentos

Esta investigación utilizó entrevistas semi-estructuradas y biogramas (Undurraga & Calvo, 2019) para explorar la percepción del sistema de pensiones chileno y las estrategias previsionales de mujeres jóvenes profesionales y no-profesionales de Santiago, Chile.

Tabla 1

Características de las participantes

ID	Edad	Estado civil	Nivel educacional	Ocupación	Cotizaciones AFP	Trabajo remunerado	Número de hijos	Edades de los hijos	Tipo de jornada
1	28	Conviviente ²	Profesional	Profesora de Biología	Sí	Sí	0	-	FT
2	26	Soltera	Profesional	Ingeniera Civil Industrial	Sí	Sí	0	-	FT
3	32	Soltera	Profesional	Socióloga	Sí	Sí	0	-	FT
4	29	Soltera	Profesional	Licenciada en Historia	No cotiza, está afiliada	No, profesional a honorarios sin trabajo actual	0	-	-
5	29	Casada	Profesional	Dentista	Sí	Sí	0	-	FT
6	29	Conviviente	No profesional	Secretaria	Sí	Sí	0	-	FT
7	24	Conviviente	No profesional	Analista Contable	Sí	Sí	1	4 años	FT
8	30	Casada	No profesional	Recepcionista	Sí	Sí	1	2 años	FT
9	30	Conviviente	No profesional	Labores de aseo a empresa	No cotiza, está afiliada	No, labores de cuidado a hijos	2	5 y 8 años	-
10	29	Conviviente	No profesional	Vendedora y reponedora en supermercado	Sí	Sí	3	7 (mellizos) y 12 años.	30 horas semanales
11	32	Casada	Profesional	Directora Audiovisual	Sí	Sí	2	1 y 4 años	FT

Fuente: Elaboración propia.

Algunas de las preguntas utilizadas fueron: ¿Qué crees tú del sistema actual de pensiones en Chile? ¿Cómo has visto que se han mantenido económicamente las personas mayores que conoces? ¿Cómo crees tú que te vas a mantener económicamente cuando seas mayor? A lo largo de tu trayectoria laboral, ¿has considerado alguna previsión para cuando seas mayor? ¿Has aportado a alguna institución previsional (AFP)? ¿Con qué frecuencia cotizas? ¿Tienes alguna otra forma de ahorro?

Procedimiento

Las entrevistas fueron llevadas a cabo presencialmente por el equipo investigador, una a una, en el lugar más conveniente para cada participante (su casa, un café, su trabajo), entre abril de 2016 y junio de 2017. La duración promedio de las entrevistas fue de 1 hora y 3 minutos (entre 34 minutos y 1 hora 22 minutos). Las entrevistas fueron grabadas y transcritas textualmente (verbatim) y se usó el software Atlas.ti para el análisis.

Análisis

El proceso analítico se basó en la teoría fundamentada (Strauss, & Corbin, 1998). Se codificó utilizando categorías que surgieron de los datos. Al trabajar con categorías emergentes, las posibilidades de descubrir algo nuevo sobre el objeto de estudio son más altas, y se puede realizar un análisis descriptivo rico en contenido (Krause, 1995). Se utilizó el software Atlas.ti para apoyar el análisis con mapas gráficos.

Como primer paso del análisis, a partir de las transcripciones de las entrevistas se recogieron conceptos con los que se generaron códigos. Las dimensiones transversales fueron: visión del sistema, estrategias y expectativas hacia su vejez, y sentimiento de resignación ante las condiciones económicas futuras. Una vez que se remarcaron citas y asignó códigos, se desarrolló un ejercicio comparativo e iterativo que permitió cotejar los datos codificados con los siguientes.

El análisis tiene una perspectiva de género. Se considera el género como una construcción social, visibilizando los roles sociales y normativas asignados a mujeres y a hombres en una sociedad y tiempo determinado, así como las relaciones de poder entre hombres y mujeres, entre hombres, entre mujeres, que pueden implicar asimetrías donde existe supremacía de lo masculino por sobre lo femenino (Scott, 1990). Se toma un enfoque de género porque releva el carácter cultural, social y contextual para (des)valorizar ciertas actividades típicamente masculinas o femeninas, y cómo esta valoración y sus consecuencias son naturalizadas, en este caso, con implicancias en bajas pensiones y menor. Dentro de las deudas de consumo se consideraron las tarjetas de crédito, tanto bancarias como del retail, las

deudas por créditos automotrices, dentro de las cuales se pueden encontrar parejas que utilizan créditos especiales, mientras que otras utilizan créditos de consumo. En las deudas hipotecarias se consideran la de la vivienda principal (y secundaria en un solo caso) asociada directamente a una o ambas personas entrevistadas, pero también las deudas hipotecarias que un tercero, en general un familiar, contrajo para la compra de una vivienda habitada por la pareja, pues eran quienes se hacían cargo de pagar mensualmente el dividendo. Finalmente, dentro de las deudas educativas se consideraron los créditos promovidos por el gobierno como el Crédito con Aval del Estado, el Fondo Solidario o el CORFO, así como también los créditos internos entregados por las universidades.

Resultados

A partir del análisis se logran distinguir dos principales categorías: la visión negativa del sistema de pensiones y la prevalencia de planes por sobre prácticas de ahorro. Dentro de estas categorías también se encuentra la incerteza hacia el futuro, la percepción de que el sistema es injusto y una resignación a tener bajos montos de pensión.

Visión negativa del sistema de pensiones

Las participantes muestran descontento, poca confianza y resignación a tener pensiones bajas en la vejez. Incluso, señalan que las pensiones no alcanzan para cubrir las necesidades básicas. Por ejemplo, ante la pregunta: ¿qué crees tú del sistema actual de pensiones en Chile?, una secretaria de 29 años, conviviente, sin hijos (ID6), responde:

“Pésima. Las encuentro pésimas, los abuelos se mueren de hambre, ni siquiera les alcanza para comprarse sus remedios, o sea, lo básico”.

Desde un enfoque de derechos, una pensión digna debería cubrir las necesidades que componen la definición de nivel de vida adecuado indicado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por el contrario, una pensión que no alcanza para obtener al menos alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y seguros sociales en caso de pérdida de medios de subsistencia, significa una vulneración a los derechos humanos. Una recepcionista de 30 años, casada, 1 hijo (ID8), indica:

‘A veces tienen que esperar, no sé, juntar su plata para poder recién hacerse los exámenes. Entonces igual es injusto. Tendrían que arreglar ese tema. O, por último, no sé, darle la salud gratis a los ancianos’.

En este estudio, si bien las participantes no señalan de manera explícita los derechos humanos, sí expresan que una de las razones por las cuales el sistema es negativo, es porque no alcanza para lo mínimo. Ante ello, destaca la idea de reformar el sistema para cubrir las necesidades de la población más vulnerable. Por ejemplo, una socióloga de 32 años, soltera, sin hijos (ID3), dice:

‘Me importa que eso se mejore o que haya... o se termine la AFP, o volvamos a lo anterior o algo. Algo tiene que cambiar, o sea, tiene que haber una reforma como corresponde y que sea digna para la gente, pero no podemos seguir como estamos’.

Según el nivel educacional, las participantes difieren en los motivos para tener esta mala evaluación del sistema: las profesionales entregan razones específicas de por qué lo consideran negativo, argumentando que es individualista y poco transparente, mientras que las no-profesionales muestran menor conocimiento del sistema. Por ejemplo, ante la pregunta: ¿qué crees tú del sistema actual de pensiones en Chile?, una analista contable de 24 años, conviviente, 1 hijo (ID7), responde:

‘Mira, no sé mucho, pero toda la gente alega que el sistema no es bueno. (...) Entonces mucho dato no sé, pero lo que se ha visto en la tele... en la tele muestran lo más malo’.

Surge también la sensación de que el sistema es injusto: que “las AFP son como un robo”, o que son empresas que deliberadamente generan pensiones bajas con el fin de enriquecer a ciertos grupos de poder, y que la gente no puede interceder. Por ejemplo, una profesora de biología, 28 años, conviviente, sin hijos (ID1), comenta:

‘Es que creo que no puedo hacer mucho al respecto, como que es una ley que está demasiado instalada en Chile y que los poderes socioeconómicos difícilmente van a permitir que cambie (...) Porque si a un político le está financiando plata que viene de la AFP [nombre AFP], él no va a tener ningún interés en cambiar ese sistema’.

Otra crítica que surge al sistema previsional es que no reconoce las diferentes condiciones laborales, en particular, de la juventud, que tiende a trabajos independientes, con menor estabilidad y protección social. Así lo expresa una productora audiovisual de 32 años, casada, 2 hijos (ID11):

‘Creo que también el sistema está pensado para una generación que es distinta a la otra (...) hoy día la vida laboral de los jóvenes, de nosotros, es distinta a como era hace 30 años cuando se inventó este sistema. Entonces me pasa que me preocupa cómo se va a solucionar ese tema cuando nosotros ya seamos viejos; porque hoy día la gente no trabaja empleada, es

freelance, tiene pegas esporádicas, es independiente, trabaja en emprendimientos’.

Leccardi (2014) ya advertía sobre la baja confianza de los y las jóvenes en el sistema y en las instituciones para asegurar su futuro. Entre las participantes, esto se observa cuando desechan la idea de sustentarse en su vejez en base a su pensión de la AFP. Inclusive, respecto a ahorrar para poder mantenerse en la vejez, una participante dice: “si no lo haces tú, nadie lo va a hacer por ti” (ID8, recepcionista, 30 años, casada, 1 hijo). Esta frase ilustra un modelo individualista, donde el devenir de la situación económica es personal y de responsabilidad exclusiva de cada individuo. En la misma línea, una licenciada en historia, 29 años, conviviente, sin hijos (ID4), señala:

‘Yo creo que mi pensión va a ser ínfima y yo creo que lo que tengo que generar ahora es un plan B de ahorro personal, tratar de generar bienes para después obtener arriendo o venta de ellos, pero en ningún caso pienso que la pensión va a ser lo que me va a mantener’.

Por otra parte, las participantes identifican que los montos de pensión se ven afectados por factores distintos al esfuerzo y el trabajo. El origen, contexto socioeconómico y el acceso a educación de calidad serían factores que incidirían en el monto de pensión. Aquí se observa conciencia del nivel socioeconómico en relación a las desigualdades sociales presentes en nuestro país (PNUD, 2017). Por ejemplo, una licenciada en historia, 29 años, conviviente, sin hijos (ID4), comenta:

‘Creo que además es un sistema muy injusto cuando basa todo en un esfuerzo individual, pensando como que la individualidad... que tú hayas tenido ciertos logros también depende mucho de la familia que tú venías, de la clase social, de la educación, que tiene que ver con otro tipo de oportunidades que no tienen nada que ver con el esfuerzo’.

Al hablar sobre las inequidades del sistema, las participantes se refieren a la desigualdad por nivel socioeconómico: ninguna plantea diferencias en las pensiones según género u otra categoría social, como la edad o etnia. Esto es interesante al vislumbrar las inequidades sociales en torno a una sola dimensión –nivel socioeconómico–, pero no a la intersección entre ellas (Crenshaw, 1991; McCall, 2005) y su influencia en la trayectoria laboral (Jyrkinen, 2014; Madero-Cabib, Undurraga, & Valenzuela, 2019; Undurraga, 2019). Las jóvenes parecieran no mostrar conciencia del impacto del género en las pensiones.

La noción de que el Estado debiese proveer cobertura de las necesidades básicas para la población vulnerable -y la

crítica a que esto no está sucediendo en Chile-, junto con la sensación de que cada uno debe “salvarse por sí solo”, de que las pensiones de por sí serán bajas por lo que deberán contar con medios alternativos, muestran una cierta naturalización del neoliberalismo imperante en Chile y el descontento de las inequidades que este sistema genera (Undurraga, 2014).

Presentismo, estrategias y toma de decisiones

Incerteza del futuro es la respuesta generalizada al referirse a las expectativas económicas hacia la vejez: nunca lo han imaginado o deliberadamente deciden no pensarlo, ya que prefieren enfocarse en el presente. Así lo expresa una profesora de 28 años, conviviente, sin hijos (ID1):

‘Quiero vivir el momento lo más que pueda, no más; el futuro se va construyendo día a día. No me produce mucha ansiedad tampoco como ¿qué voy a hacer cuando cumpla 60? ...no’.

Sobre las estrategias para mantenerse en su vejez, los resultados señalan dos categorías: por un lado, planes (por ejemplo, comprar una propiedad, comenzar un negocio personal) y, por el otro, prácticas que ya están realizando. Entre las prácticas de ahorro, se encuentran las cotizaciones obligatorias (porcentaje del salario exigido por la ley) y voluntarias de AFP –el Ahorro Previsional Voluntario (APV)–, y tener una cuenta de ahorro personal. Por ejemplo, una socióloga de 32 años, soltera, sin hijos (ID3), dice:

‘Y qué es lo que me urge realmente a mí, es poder ahorrar para poder invertir esa plata, ya sea en bienes raíces o en algo que de verdad me va a ayudar en mi vejez, que para mí sea rentable y en el fondo me pueda sostener mi vejez’.

En las participantes predominan los planes por sobre las prácticas, esto es, las ideas por sobre las acciones. Ellas arguyen diferentes razones para vivir el momento y no pensar en su situación para la vejez. Las principales son: económicas, como deudas vigentes o gastos en proyectos a corto plazo, nunca haber imaginado su vejez, y/o afirmar que conscientemente no se quiere pensar en eso ahora. Una dentista de 29 años, casada, sin hijos (ID5), dice:

‘...sabes que hoy estoy pensando en el día a día; la verdad es que hice un cambio de switch y ya no estoy tanto pensando en el futuro, porque estoy endeudada hasta las patas con el postgrado, todos mis ahorros fueron para estudios’.

Si bien los planes predominan por sobre las prácticas, estas ideas difieren por nivel educacional: todas las

profesionales mencionan algún plan para ahorrar o generar medios para mantenerse en su vejez, mientras solo 2 de 5 no-profesionales lo señalan. Así lo expresa una ingeniera civil de 26 años, soltera, sin hijos (ID2):

‘Tener sí o sí lo que es las pensiones, pero tener también ahorrado yo, porque eso yo creo que no me daría con lo que es la pensión. Así que tengo que tener yo guardado... no sé, ir metiendo en fondos; de repente tenía pensado hasta comprar propiedades y que después te lleguen los arriendos, entonces ahí tienes plata que te va a ir llegando siempre’.

Las no-profesionales muestran mayor incertidumbre. Ante la pregunta: ¿cómo crees tú que te vas a mantener económicamente cuando seas mayor?, una recepcionista de 30 años, casada, 1 hijo (ID8), responde:

‘No sé, yo creo que con la miseria de pensión que es, qué pueda ganar. Con eso y yo creo que ya al final uno se las tendría que rebuscar. (...) De una u otra manera tratar de salir adelante no má’.

Es importante señalar que, en el mismo grupo etario (20-35 años), solo una de las mujeres profesionales tiene hijos, y solo una de las no-profesionales no tiene hijos. Se encuentran diferencias entre las que tienen hijos de las que no: la proyección económica y de ahorro de las mujeres sin hijos es poder mantenerse en su vejez, mientras que las mujeres con hijos ahorran para la vivienda o educación de sus hijos. También se vislumbran diferencias en sus trayectorias: algunas con hijos han realizado ajustes laborales en pos de la familia. Por ejemplo, una participante de 30 años que se dedicaba a labores de aseo, conviviente, 2 hijas (ID9), explica su salida del mercado laboral para abocarse a la crianza de sus hijas:

‘...la dificultad más grande que tenía era que también por las chiquillas tuve que dejarlo. (...) a veces yo igual me atrasaba un poquito, y quedaban un ratito solas; y ahí yo llegaba a verlas y después a darles desayuno y todo eso y después dormía un poco y ellas quedaban jugando aquí mientras. (...) La última vez mi marido me dijo: no, mejor déjalo’.

En este caso (ID9), es interesante notar que es el marido quien decide que la mujer deje su trabajo en pos del cuidado de las hijas, por lo que se puede observar la división sexual del trabajo, el poder del hombre por sobre la mujer, y la vigencia del modelo de hombre proveedor/mujer-casa-cuidadora en Chile (Undurraga, 2013).

En suma, los resultados indican que las estrategias previsionales para mantenerse económicamente en la vejez de las mujeres jóvenes de la muestra están basadas más en planes que en prácticas, mostrando una

tendencia a vivir el día a día y de generar proyectos a corto plazo. Entre ellas, se encuentra el ahorro voluntario, las cotizaciones en la AFP, y la futura compra de propiedades. Estas estrategias se sitúan bajo una visión negativa del sistema de pensiones, y de poca o nada confianza en las AFP, por lo que las prácticas o planes son alternativas.

Conclusiones

Las jóvenes de hoy son las mujeres jubiladas del mañana y quienes experimentarán los cambios a las reformas previsionales en discusión. El acelerado envejecimiento de la población y las bajas pensiones, desafían el sistema de pensiones chileno, basado en la capitalización individual. Este estudio cuestiona cómo se traduce en la práctica el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure salud, bienestar y seguros sociales, cuando las pensiones son precarias, en particular, para las mujeres. El sistema previsional chileno no es neutral en términos de género: las mujeres están en desventaja y alcanzar un nivel de vida adecuado está en entredicho.

Los resultados de este estudio muestran: (i) una visión negativa del sistema de pensiones, por montos insuficientes para sustentarse, resignación a que el sistema cambie, sistema poco solidario y que no se adecúa a las condiciones laborales de la juventud (trabajo independiente, mayor rotación y sueldos bajos); (ii) desconfianza en el sistema previsional como único sustento económico en la vejez, por lo que todas sostienen que deberán generar ingresos adicionales; (iii) conciencia de clase al mostrar preocupación por las inequidades socioeconómicas, en contraste con una baja conciencia de género sobre el sistema de pensiones; (iv) diferencias según nivel educacional, teniendo mayor claridad y planes definidos las profesionales, mientras mayor resignación e incerteza hacia el futuro, las no-profesionales; (v) incidencia de la configuración familiar en las posibilidades y prácticas de ahorro, donde las mujeres con hijos destinan sus ahorros a la educación y vivienda de sus hijos, mientras que las sin hijos, sus ahorros son para ellas y su vejez. Los hallazgos de esta investigación concuerdan con la literatura, que muestran que la sociedad chilena tiene una mala opinión del sistema de pensiones.

Este artículo indaga en la percepción de mujeres jóvenes trabajadoras sobre el sistema de pensiones e identifica elementos específicos que contribuyen a la visión negativa sobre el sistema previsional: las pensiones son bajas a pesar del esfuerzo, el sistema es poco solidario, y

presenta inequidades sociales. En particular, se identifican estrategias previsionales de mujeres trabajadoras jóvenes entre 20 y 35 años residentes en Santiago, Chile, para mantenerse económicamente en su vejez. Ya que existe desconfianza en el sistema de previsión social y la pensión de la AFP sería insuficiente para sustentarse en la vejez, las participantes consideran distintos medios, como el ahorro personal, las cotizaciones obligatorias y voluntarias de la AFP, y la compra de propiedades para arrendarlas. Sin embargo, estas estrategias están más en el plano de las ideas que de prácticas vigentes de ahorro.

Que las mujeres jóvenes piensen que tendrán que sustentarse en la vejez a través de “sus propios medios” y de forma alternativa a la pensión de AFP, condice con la percepción de que el sistema de pensiones no logra cubrir las necesidades básicas. A su vez, esto muestra la lógica de la sociedad neoliberal, donde los individuos son los responsables exclusivos de gestionar su bienestar presente y futuro, siendo el Estado un organismo relativamente débil en este modelo. El hecho de que la juventud muestre conductas “presentistas” como centrarse en el presente ante un futuro incierto, que eviten el tema del sustento económico en la vejez y que tengan una visión negativa del sistema previsional, tiene un efecto en los montos de pensión: no cotizar implica menor densidad de cotizaciones, por tanto, menores montos de pensión.

Las pensiones y estrategias previsionales afectan la pensión de vejez, la que se ve influenciada por factores como el género, edad, situación laboral, nivel educacional y conformación familiar. Esta investigación manifiesta la importancia de utilizar un enfoque interseccional al analizar las políticas públicas y proyectos de ley en estas materias, pues visibiliza la interrelación de estas categorías en la (re)producción de desigualdades en el país. Estas variables resultan relevantes en la construcción de identidad de estas mujeres, y en consecuencia incrementa o restringe su acceso a privilegios y oportunidades hoy y en su vejez.

Este estudio tiene ciertas limitaciones, por ejemplo: ninguna de las participantes es madre soltera, lo que, en la realidad chilena, sería importante considerar. Por otra parte, si bien es un hallazgo relevante que existe baja conciencia de género en el grupo de mujeres jóvenes, profundizar en las razones y mecanismos a través de los cuales se mantiene esta situación sería interesante de abordar. Para futuras investigaciones, se podría examinar: ¿cuál es el significado que las mujeres otorgan a las relaciones de género y su influencia en la estructura social en relación a las pensiones? ¿qué cambios son necesarios para que las mujeres reciban mejores

pensiones? ¿cómo encantar a la juventud para aumentar la confianza en las instituciones? ¿cómo podría prepararse la juventud para su vejez? Estas preguntas lograrían abordar con mayor profundidad la situación de las mujeres jóvenes en relación al trabajo y al sistema previsional y su pensión de vejez.

El sistema previsional es un tema contingente y de interés para los ciudadanos, las familias, el Estado, las instituciones y la academia. Para la reforma al sistema previsional en discusión, esta investigación aporta elementos a considerar y seguir desarrollando para su evaluación: la necesidad de utilizar un enfoque interseccional al analizar políticas públicas, la confirmación de un bajo nivel de confianza en el sistema de pensiones, resignación a bajas pensiones y una baja conciencia de género en las mujeres jóvenes. Estos hallazgos buscan contribuir, además, a la equidad de género, incrementar el ahorro previsional, disminuir las desigualdades sociales y mejorar la regulación del sistema privado de pensiones.

Referencias

- Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Disponible en <https://bit.ly/2PXl6AM>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Baeza Correa, J. (2011). Juventud y confianza social en Chile. *Última Década*, 19(34), 73-92. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362011000100005>
- Banco Mundial. (2016). Esperanza de vida al nacer. Disponible en <https://bit.ly/2NV0Akr>
- Cámara de Diputados de Chile. Departamento de Evaluación de la Ley. (2013). *Evaluación de la Ley N° 20.348. Resguarda el derecho de igualdad de remuneraciones*. Comité de Evaluación de la Ley / OCDE/ Cámara de Diputados de Chile. Disponible en <https://bit.ly/2Ns7wUq>
- Cárdenas, A. (2018). Segregación laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal? En A. Cárdenas & A. M. Yévenes, (Comps.), *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): Un debate internacional* (pp. 87-121). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- CASEN (2017a). Adultos mayores: Síntesis de resultados. Disponible en <https://bit.ly/32wfVu6>
- CASEN (2017b). Equidad de género: Síntesis de resultados. Disponible en <https://bit.ly/2WWC97F>
- CASEN (2017c). Previsión social: Síntesis de resultados. Disponible en <https://bit.ly/2NqEmou>
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015a). Capítulo 2: Contexto en el que opera el sistema de pensiones. Disponible en <https://bit.ly/2PZH3Pu>
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015b). Brechas de género y pensiones en Chile. Disponible en <https://bit.ly/2WU76cx>
- ComunidadMujer. (2016). Informe GET 2016. Género, educación y trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de la vida. Una revisión de los últimos 25 años. Disponible en <https://bit.ly/36J5Opa>
- ComunidadMujer. (2018). Informe GET 2018. Género, educación y trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones. Disponible en <https://bit.ly/34NMANZ>
- ComunidadMujer & Virtus Partners. (2018). Ranking mujeres en la Alta Dirección 2018. Chile. Disponible en <https://bit.ly/2qAlbOS>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. <http://dx.doi.org/10.2307/1229039>
- Decreto Ley No. 3500. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 4 de noviembre de 1980.
- Duberley, J., & Carmichael, F. (2016). Career pathways into retirement in the UK: Linking older women's pasts to the present. *Gender, Work & Organization*, 23(6), 582-599. <https://doi.org/10.1111/gwao.12144>
- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). (2015). Documento metodológico ENUT 2015. Disponible en <https://bit.ly/2pJFHxX>
- Gómez-Rubio, C., Zavala-Villalón, G., Ganga-León, C., Rojas, W., Álvarez, R., & Salas, S. (2016). Jubilación en Chile: Vivencias y percepciones de mujeres jubiladas por el sistema privado de pensiones. *Psicoperspectivas*, 15(3), 112-122. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol15-issue3-fulltext-825>
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2018). Equilibrio trabajo-familia, un desafío para la igualdad y el desarrollo. En C. Mora, A. Kottow, V. Osses & M. Ceballos, (Eds.), *El género furtivo: La evidencia interdisciplinaria del género* (pp. 141-157). Santiago, Chile: LOM.
- González Torralbo, H. (2018). Género, cuidados y vejez. Mujeres "en el medio" del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile. *Revista Prisma Social*, 21, 194-218.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2017a). Compendio estadístico. Disponible en <https://bit.ly/2PZCC7C>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2017b). Enfoque estadístico: Género e ingresos 2016. Disponible en

- <https://bit.ly/2K2JwoK>
 Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2018a). Estimaciones y proyecciones de la población de Chile 1992-2050. Disponible en <https://bit.ly/2CoZOUJ>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018b). Empleo trimestral edición n°236. Disponible en <https://bit.ly/2K3QOsp>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019) Empleo trimestral edición n°245. Disponible en <https://bit.ly/34zQGsq>
- Jyrkinen, M. (2014). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175-185. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002>
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista Temas de Educación*, 7(7), 19-40.
- Leccardi, C. (2014). *Sociologías del tiempo*. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Finis Terrae.
- Léime, A. N. (2016). Older women public sector workers in Ireland: Decisions about retirement timing. *Journal of Women & Aging*, 29(5), 392-404. <https://doi.org/10.1080/08952841.2016.1196079>
- Lorenzo, C. R. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1), 11-22.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2013). The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations*, 66(1), 69-90. <https://doi.org/10.1177/0018726712455832>
- Macías, O. (2017). Proyecto de ley reforma previsional. Disponible en <https://bit.ly/36MR3BG>
- Madero-Cabib, I., Undurraga, R., & Valenzuela, C. (2019). How have women's employment patterns during young adulthood changed in Chile? A cohort study. *Longitudinal and Life Course Studies* 10(3), 375-397. <https://doi.org/10.1332/175795919X15628474680736>
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *SIGNS: Journal of Women in Culture and Society* 30(3), 1771-1800.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2019). Valor de la canasta básica de alimentos y líneas de pobreza: Informe mensual. Disponible en <https://bit.ly/32v1c1g>
- Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Disponible en <https://bit.ly/2rlc3PK>
- Naciones Unidas. (2017). World population ageing 2017: Highlights. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. Disponible en <https://bit.ly/2NrTphS>
- OECD. (2015). *Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19991363>
- OECD. (2017). *Pensions at a glance 2017: OECD and G20 indicators*. Paris, France: OECD Publishing. https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Offenheiser, R. C., & Holcombe, S. H. (2003). Challenges and opportunities in implementing a rights-based approach to development: An Oxfam America perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 32(2), 268-301. <https://doi.org/10.1177/0899764003032002006>
- Price, C. A., & Nesteruk, O. (2010). Creating retirement paths: Examples from the lives of women. *Journal of Women & Aging*, 22(2), 136-149. <https://doi.org/10.1080/08952841003719240>
- Programa de las Naciones Unidas Sobre el Desarrollo (PNUD). (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: desafíos de la igualdad*. Santiago, Chile: PNUD.
- Programa de las Naciones Unidas Sobre el Desarrollo (PNUD). (2017). *Desiguales: Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago, Chile: PNUD.
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Historia y género: las mujeres en Europa moderna y contemporánea. Disponible en <https://bit.ly/2WU2sLy>
- Segalen, M. (2018). Mujeres, trabajo, tiempo: Un punto de vista desde el caso francés. En A. Cárdenas & A. M. Yévenes, (Compiladoras), *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): Un debate internacional* (pp. 21-40). Buenos Aires, Argentina: TESEO.
- Sepúlveda, L. (2006). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile. En M. Charlin de Groote & J. Weller, (Eds.), *Juventud y mercado laboral: brechas y barreras* (pp. 127-168). Santiago, Chile: CEPAL/FLACSO.
- Sherry, A., Tomlinson, J. M., Loe, M., Johnston, K., & Feeney, B. C. (2017). Apprehensive about retirement: Women, life transitions, and relationships. *Journal of Women & Aging*, 29(2), 173-184. <https://doi.org/10.1080/08952841.2015.1113728>
- Soto, D. (2018). Proyectos de vida femeninos: (In)compatibilidad entre familia y trabajo remunerado en la modernidad. En A. Cárdenas & A. M. Yévenes, (Compiladoras), *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): Un debate internacional* (pp. 211-248). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Subsecretaría de Previsión Social. (2016). Sistema de pensiones: Estructura del sistema pensiones

- solidarias. Fondo para la educación previsional. Disponible en <https://bit.ly/2qyEUzJ>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2017). Informe estadístico semestral de la seguridad social segundo semestre de 2017. Disponible en <https://bit.ly/36MG5ML>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2019). Sistema de pensiones. Disponible en <https://bit.ly/2NrSgqo>
- Superintendencia de Pensiones. (2009). Boletín estadístico No. 207. Disponible en <https://bit.ly/2NrU2lg>
- Undurraga, R. (2012). Interviewing women in Latin America: Some reflections on feminist research practice. *Equality, Diversity and Inclusion: An international journal*, 31(5), 418-434. <https://doi.org/10.1108/02610151211235442>
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? En C. Mora (Ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género* (pp. 113-141). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Undurraga, T. (2014). *Divergencias: trayectorias del neoliberalismo en Argentina y Chile*. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Undurraga, R. & Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées-le cas du Chili. *L'Ordinaire des Amériques*, 219. Disponible en <https://journals.openedition.org/orda/2357>
- Undurraga, R. (2018). "Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?" Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas & A. M. Yévenes, (Comps.), *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): Un debate internacional* (pp. 123-161). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Undurraga, R. (2019). Who will get the job? Hiring practices and inequalities in the Chilean labour market. *Bulletin of Latin American Research*. <https://doi.org/10.1111/blar.12888>
- Undurraga, R., & Calvo Miranda, C. (2019, Abril). *Biogramas: una herramienta multimodal feminista para el estudio del tiempo y las trayectorias laborales*. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Nacional de Métodos y Técnicas de Investigación Social, ACMME, Universidad de O'Higgins, Rancagua.
- Vernier, M., Cárcamo, L., & Scheihing, E. (2018). Critical thinking of young citizens towards news headlines in Chile. *Comunicar: Media Education Research Journal*, 26(54), 101-110. <https://doi.org/10.3916/C54-2018-10>
- Zilleruelo, H. (2017). Cálculo de tasa de reemplazo y las determinantes que la originan (Tesis de posgrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Disponible en <https://bit.ly/2K3Aest>

Sobre las autoras:

Rosario Undurraga es Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Chile, MA in Comparative Labour Studies y PhD en Sociología, Universidad de Warwick, y académica de la Escuela de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae.

Javiera Becker, es Licenciada en Ciencias Sociales y Cientista Familiar, Universidad Finis Terrae, Santiago, Chile.