

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



TRABAJO DE GRADO DE LICENCIATURA: EN MODALIDAD DE  
ESPECIALIZACIÓN: PLANIFICACIÓN DE DESARROLLO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y  
DERECHOS HUMANOS

**“DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACCESO A LA PENSIÓN POR VEJEZ EN EL  
SALVADOR: UN ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES PREVISIONALES DESDE UNA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO (2010-2020)”**

**PRESENTADO POR:**

NOMBRE	CÓDIGO DE CARRERA
LESLY GISSELA HERNÁNDEZ MÉNDEZ	L10801
PAOLA ELIZABETH ELÍAS GRANADOS	L10801
ANA JULIA PAULINO CORNEJO	L10801

**SEPTIEMBRE, 2025**

**CIUDAD UNIVERSITARIA DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA**

**SAN SALVADOR,**

**EL SALVADOR,**

**CENTROAMÉRICA**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

RECTOR: MSC. JUAN ROSA QUINTANILLA  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA: DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA  
SECRETARIO GENERAL: LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR  
CASTANEDA

## **FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

DECANA: LICDA. CELINA AMAYA DE CALDERÓN  
SECRETARIO: LICDO. JUAN PABLO MARÍN  
COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADO: MAF. RONALD EDGARDO GÁLVEZ  
RIVERA

## **ESCUELA DE ECONOMÍA**

COORDINADOR DE ESCUELA: LIC. PEDRO ANTONIO SALGUERO  
DUARTE  
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO DE LA ESCUELA DE ECONOMÍA: LIC. LUIS ALBERTO PARRILLAS  
RODRÍGUEZ  
DOCENTE ASESOR: LICDA. VILMA LUCRECIA MEJÍA GARCÍA  
TRIBUNAL EVALUADOR: MTR. CARLOS ADEMIR PEREZ ALAS  
MTR. JONATHAN ALEXANDER  
MARROQUIN FUENTES

**SEPTIEMBRE 2025**

**SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

## ÍNDICE.

<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b><i>i</i></b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b><i>iii</i></b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. GENERALIDADES.....</b>	<b>1</b>
1.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
<b>1.1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
1.1.5.1. Objetivo General.....	5
1.1.5.2. Objetivos Específicos.....	6
<b>1.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....</b>	<b>6</b>
1.2.1. Sistema de Ahorro para Pensiones.....	6
1.2.2. Afiliados.....	6
1.2.4. Salario Básico Regulador (SBR).....	7
1.2.5. Tasa de Reemplazo.....	8
1.2.6. Edad de Jubilación.....	8
1.2.7. El Tiempo Mínimo de Cotización.....	8
1.2.8. Pensión por Vejez.....	8
1.2.9. Cálculo de una Pensión por Vejez.....	8
1.2.10. Pensión Mínima.....	9
1.2.11. Densidad Individual de Cotización (DIC).....	9
<b>1.3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL.....</b>	<b>11</b>
1.3.1. Legislación Nacional sobre Derechos Humanos.....	11
1.3.2. Legislación Internacional sobre los Derechos Humanos.....	15
<b>1.4. MARCO CONTEXTUAL.....</b>	<b>17</b>
1.4.1. El acceso a una pensión por vejez en EL Salvador.....	17
1.4.2. Desigualdad de género en el Sistema de Pensiones Salvadoreño (SAP).....	19

1.4.3.	Características socioeconómicas, laborales y culturales de las mujeres en El Salvador.	21
1.4.4.	Impacto del COVID-19 en el sistema previsional salvadoreño.....	23
<b>1.5.</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>1.5.1.</b>	<b>ENFOQUE Y TIPO DE ESTUDIO.....</b>	<b>24</b>
<b>1.5.2.</b>	<b>DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>24</b>
1.5.3.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	28
<b>1.6.</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....</b>	<b>28</b>
<b>1.7.</b>	<b>PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.....</b>	<b>28</b>
<b>1.8.</b>	<b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>1.9.</b>	<b>Integración de datos.....</b>	<b>32</b>
<b>1.10.</b>	<b>LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>33</b>
<b><i>CAPÍTULO II. CONDICIONES DEL SISTEMA PREVISIONAL Y EL ACCESO A UNA PENSIÓN POR VEJEZ.....</i></b>		<b><i>34</i></b>
<b><i>2.1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA, LABORAL Y CULTURAL DE LAS MUJERES EN EL SALVADOR.....</i></b>		<b><i>34</i></b>
<b>2.1.1.</b>	<b>Acceso a la Educación en El Salvador.....</b>	<b>34</b>
2.1.1.1.	Brecha de Género en el Acceso a Educación.....	34
<b>2.1.2.</b>	<b>Participación laboral por género en El Salvador.....</b>	<b>37</b>
2.1.3.	Impacto del Empleo Formal e Informal en la Calidad de Vida y la Seguridad Social en El Salvador.	39
2.1.4.	Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en El Salvador.....	40
<b>2.2.</b>	<b>LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A UNA PENSIÓN POR VEJEZ Y LAS CONDICIONES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA PENSIONES (SAP).....</b>	<b>41</b>
2.2.1.	Relación de las Condiciones del Sistema Previsional y las Condiciones Socioeconómicas Laborales y Culturales de las y los Participantes y su Influencia en las Brechas de Género en el Sistema Previsional.....	41
2.2.2.	Acceso a Pensión por Vejez.....	47
2.2.3.	Brecha de Género en el Monto de las Pensiones.....	49

<b>CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>3.1. CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>3.2. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>59</b>

#### **ÍNDICE DE TABLAS.**

<b>Tabla 1. Población en Edad para Trabajar en El Salvador por sexo (2010-2020)..</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 2. Población afiliada al SAP (2010-2020).....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3. Total de Personas Cotizantes al SAP.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Población Pensionada (2010-2020).....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5. Total de personas graduadas de educación media y educación superior en El Salvador, por género y zona urbano o rural, periodo 2010-2020.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 6. Cobertura educacional de la Población en Edad de Trabajar (PET) por nivel educativo alcanzado por género.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 7. Población ocupada urbana en El Salvador, por sector ocupacional, según género (2014-2020).....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 8. Brecha de género en la cobertura previsional de la PET sexo en el SAP, El Salvador (2010-2020).....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 9. Índice de cobertura previsional de la PEA. (2010-2020).....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 10. Brecha de género en el total de las personas pensionadas en El Salvador (2011-2017).....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 11. Brecha de género en la cobertura de beneficio de pensión para la PEP en el SAP. (2011-2017).....</b>	<b>49</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS.

<b>Figura 1. Años de escolaridad promedio por género, periodo 2010-2020.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 2. Tasa de participación laboral en El Salvador por género y brecha de género.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 3. Salario Promedio en dólares de El Salvador, por género (2011-2020).....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 4. Índice de cobertura previsional de la Población En Edad Para Trabajar (PET) por sexo en el SAP, El Salvador. (2010-2020).....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 5. Índice de cobertura previsional de la Población Económicamente Activa (PEA), por sexo en El salvador (2010-2020).....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 6. Tasa de personas cotizantes efectivas en el SAP por género, en El Salvador (2010-2020).....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 7. Tasa de personas cotizantes efectivas en el SAP por género, en El Salvador (2010-2020).....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 8. Personas pensionadas por rango de edad y género en El Salvador. (2011-2017).....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 9. Total, de personas por rango de Ingreso Base de Cotización, por género (2010-2017)</b>	
<b>.....</b>	<b>51</b>
<b>Figura 10. Pensión promedio por género y brecha de género en el monto de la pensión (2010-2017).....</b>	<b>52</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS.

<b>Anexo 1. Tasa de personas cotizantes efectiva (TPC).....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo 2. Índice de Cobertura Previsional de la PET (IcpPET).....</b>	<b>60</b>
<b>Anexo 3. Índice de cobertura previsional de la PEA (IcpPEA).....</b>	<b>61</b>
<b>Anexo 4. Índice de acceso a una pensión por vejez (IAPV).....</b>	<b>63</b>

<b>Anexo 5. Brecha de género del monto de Pensiones.....</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 6. Operacionalización de las variables.....</b>	<b>66</b>
<b>Anexo 7. Cronograma de actividades.....</b>	<b>72</b>
<b>Anexo 8. Mapa de consistencia.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 9. Cuadro de consistencia.....</b>	<b>76</b>

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por haberme permitido culminar esta meta de manera satisfactoria.

Expreso mi más profundo agradecimiento a mis padres, cuyo esfuerzo, amor y sacrificio han hecho posible la obtención de este logro, por supuesto y a mi hermano Jeremy y hermana Steisy María, por ser una fuente constante de motivación.

A Jorge, gracias por su compañía, paciencia y por hacer más llevadera la carga académica convirtiendo los momentos de cansancio en sonrisas.

Finalmente, extendiendo mi gratitud a todas las mascotas que he tenido y me han acompañado a lo largo de este proceso, especialmente a Pirate, por estar presente en mis noches de desvelo y por brindarme amor, alegría y compañía incondicional. Gracias infinitas a todos

***Lesly Gissela Hernández Méndez***

Agradezco a Dios, por haberme dado la fuerza, la salud y la sabiduría para culminar esta etapa. Porque en los momentos de duda y cansancio, siempre encontré en Él una fuente de paz y esperanza. Sin su guía, nada de esto habría sido posible.

A mis padres, por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo, perseverancia y amor incondicional. Gracias por creer en mí incluso cuando yo no lo hacía, por sus sacrificios silenciosos y por enseñarme que los sueños se alcanzan con trabajo y humildad.

A mis hermanas, por su compañía, palabras de aliento y paciencia. Su apoyo constante y su cariño han sido fundamentales para mí durante todo este proceso. Gracias por estar siempre ahí.

A mi familia en general, por su comprensión y por brindarme un entorno lleno de amor y motivación. Cada palabra de aliento, cada gesto, por pequeño que haya sido, me impulsó a seguir adelante.

A mis compañeros de estudio, por los momentos compartidos, por el apoyo mutuo y por demostrar que no hay mejor forma de superar los desafíos que trabajando en equipo. Las risas, desvelos y aprendizajes quedarán siempre en mi memoria.

A los docentes que me acompañaron a lo largo de este proceso académico. Su dedicación, conocimientos y compromiso han sido clave en mi formación profesional. A todos gracias.

***Paola Elizabeth Elías Granados.***

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme la fortaleza y sabiduría a lo largo de mi carrera académica y sobre todo por su presencia constante en mi vida.

Dedico esta investigación a mi padre y a mi madre, porque son un pilar fundamental en mi vida, todo su apoyo, amor incondicional y sacrificio han hecho que sea posible este logro, gracias por estar presente en los momentos difíciles, por confiar y tener fe en mí.

A mis hermanas, a todas y cada una de ellas, por ser fuente motivación e inspiración en mi vida, por mostrarme su cariño y amor incondicional, a mi hermano, y mis sobrinos, por darme momentos de risas y alegría.

Finalmente, gracias, a mis compañeras y compañeros, maestros y maestras que hicieron posible esta investigación, infinitamente gracias.

***Ana Julia Paulino Cornejo.***

## RESUMEN EJECUTIVO

En el Salvador, el acceder a una pensión por vejez, resulta difícil para una gran parte de la población, pero, en especial para las mujeres, por esta razón es fundamental la necesidad de analizar y hacer visible las desigualdades que enfrenta las personas cuando acceden a una pensión por vejez en el Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) en el periodo 2010-2020.

El derecho a la seguridad social en la vejez se ve condicionado por una limitada participación laboral, en el mercado de trabajo formal, puesto que es reducido para los hombres y aún más para las mujeres salvadoreñas, ya que este grupo enfrenta fuertes obstáculos, como; las existentes brechas salariales, el trabajo de los cuidados no remunerado y las trayectorias laborales interrumpidas, que dificulta su pleno acceso a una pensión por vejez.

Los diferentes avances en materia de pensiones y derechos socioeconómicos en el país siguen siendo un importante desafío, las desigualdades de género en el acceso a pensiones continúan siendo muy pronunciadas. Por ello, es importante seguir analizando este problema estructural, y centrarlo como objeto de investigación, que logre evidenciar las condiciones socioeconómicas, laborales y culturales por las que atraviesa las mujeres y generan desigualdad de género en el sistema previsional de El Salvador, incluyendo el trabajo doméstico y de los cuidados no remunerado, la informalidad laboral y los roles de género tradicionales, que inciden en el acceso diferenciado a las pensiones.

La metodología de esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo, haciendo uso de la técnica descriptiva para realizar un análisis de las desigualdades de género existentes en el SAP. Se crearon indicadores que muestren la cobertura para la Población en Edad para Trabajar (PET) que conforma el universo de esta investigación, así como también para la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en edad Para Pensionarse (PET), cuya muestra son las personas afiliadas, cotizantes y pensionadas del SAP, para el periodo de estudio, estos resultados han permitido evidenciar las desigualdades de género en el SAP y crear un análisis de género al respecto.

Los resultados del análisis de las desigualdades de género en el acceso a pensiones por vejez revelan patrones significativos de disparidad estructural y evidenciando el acceso limitado a una pensión por vejez para las mujeres.

En cuanto a las condiciones laborales, el estudio evidencia que la densidad de cotización de las mujeres fue significativamente menor, reflejando trayectorias laborales más fragmentadas. Las interrupciones en la vida laboral, principalmente asociadas a responsabilidades de cuidado familiar y trabajo doméstico no remunerado, resultaron en períodos prolongados sin cotización, afectando directamente el monto final de las pensiones de las mujeres.

## INTRODUCCIÓN

Una desigualdad estructural, es sin duda, el acceso a una pensión en la vejez, ya que existen marcadas diferencias de acceso a la misma, entre hombres y mujeres. Esta situación afecta la seguridad social de las personas trabajadoras, en particular la de las mujeres, ya enfrentan desventajas a lo largo de su trayectoria laboral, motivo por el cual, les limita la capacidad de cotizar al Sistema de Ahorro para pensiones (SAP).

La interrumpida trayectoria laboral, de este grupo de la población, es afectada principalmente por el recargo del trabajo reproductivo, es decir, de las actividades de cuidado y del hogar, que les impide tener una plena participación en el mercado de trabajo formal y por ende al SAP. En tal sentido, analizar las limitaciones que presentan las condiciones que del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) desde una perspectiva de género, es crucial, ya que examina, como, las desigualdades salariales en el mercado laboral, la distribución del trabajo no remunerado y las características propias del SAP, perpetúan brechas de género, en el acceso a una pensión por vejez.

Es por ello, que se abordan tres capítulos para el análisis del tema en estudio, iniciando en la con la caracterización del tema de investigación, el planteamiento del problema y la delimitación del mismo, en términos teóricos, temporales y geográficos. Este capítulo establece los elementos fundamentales para comprender la problemática, así como la justificación de la investigación y los objetivos que guiarán el análisis.

Posteriormente se describe la metodología que fue empleada en el desarrollo de la investigación, definiendo el tipo de investigación, así como la descripción del universo y muestra, para los que se obtienen las brechas de género que evidencian la desigualdad en el sistema previsional. Dichas brechas se construyen a base de indicadores de cobertura previsional de Población en Edad de Trabajar (PET) y la Población Económicamente Activa (PEA) e indicadores que muestran el acceso a pensión por vejez para mujeres y hombres.

Esta investigación muestra el análisis de los resultados obtenidos a partir de la situación socioeconómica, laboral y cultural de las mujeres en El Salvador, mostrando las brechas de género existentes en la cobertura previsional tanto a lo largo de la vida laboral de las mujeres, como al momento de su jubilación.

A lo largo de este apartado, se describe cómo la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, así como el impacto que estos factores tienen en la calidad de vida de las mujeres y en su acceso a la seguridad social. Además, se analizan los roles de género tradicionales y cómo estos influyen en la autonomía de las mujeres, especialmente en lo que respecta al SAP. En este sentido, se explora en la relación entre las condiciones socioeconómicas, laborales y culturales de hombres y mujeres, y su impacto en las brechas de género dentro del sistema previsional.

Finalmente, se analiza el acceso a pensiones por vejez, destacando las desigualdades que existen tanto en los requisitos de acceso como en los montos de las pensiones, lo que pone de manifiesto las disparidades económicas que enfrentan las mujeres durante su vejez. Este análisis proporciona una visión de cómo las desigualdades estructurales afectan la vida de las mujeres y cómo se reflejan en su seguridad social y bienestar a largo plazo.

## **CAPÍTULO I. MARCO REFERENCIAL**

### **1.1. GENERALIDADES**

#### **1.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA**

Una pensión digna, es un derecho fundamental, que garantiza la seguridad social en la vejez, un derecho al que muy pocas personas acceden en El Salvador, la población que goza de este también enfrenta problemas relacionados con la insuficiencia de los fondos para satisfacer necesidades básicas, y que máxime en un contexto de mercantilización de derechos, servicios como de salud, vivienda, alimentación o recreación. (Barrera & Hércules, 2023)

Al respecto, hay un continuo señalamiento de que esa situación de baja cobertura encuentra parte de su explicación en las características propias del sistema de pensiones vigente en El Salvador, pero también trasluce lo que sucede en el ámbito del trabajo. (Mesa Lago & Rivera, El sistema de pensiones en El Salvador: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera, 2020)

La política pública de la reforma estructural del Sistema previsional fue adoptada en El Salvador en el año 1,998 siguiendo los lineamientos de la Ley SAP que cambió de un Sistema Público de Pensiones (SPP) pasando de un sistema de reparto a un sistema de ahorro individual denominado Sistema de Ahorro de Pensiones (SAP), fue implementada en la línea de reducción de la pobreza y cuenta con las siguientes características: contribución definida, prestaciones indefinidas, capitalización individual y administración privada de los fondos. (Mesa Lago & Rivera, El sistema de pensiones en El Salvador: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera, 2020)

Previo a la reforma operaba el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) que cubría a los trabajadores del sector privado; el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) para los empleados del sector público de la rama administrativa y el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA) para los militares, siendo este el único que no fue modificado con la reforma estructural. Con la implementación de la reforma, ISSS e INPEP fueron cerrados a

nuevos cotizantes, debido a la transición establecida, ambos siguieron operando con los cotizantes obligados y optados correspondientes, de acuerdo con las edades y los pensionados.

La implementación de este sistema presentó muchos problemas, tal es el caso de la acentuación de la desigualdad de género ya que las condiciones dan la pauta para que las mujeres se encuentren en una situación de inequidad, debido a que, se deben cumplir requisitos tales como la densidad de cotización igual o mayor a 25 años cotizados; edad de retiro; esquema basado en cuentas individuales; forma de cálculo de la pensión, entre otros aspectos que se toman en cuenta al momento de acceder a una pensión por vejez. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

La desigualdad de género en el acceso a una pensión por vejez se ha acentuado debido a que no fueron consideradas las condiciones socioeconómicas, laborales y culturales de las mujeres, tales como las diferencias salariales, las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, la mayor discontinuidad laboral de las mujeres como población económicamente activa, y la mayor participación de las mujeres en trabajo doméstico. (Mesa Lago & CEPAL, 2004) Y en caso de acceder a una pensión por vejez, están propensas a recibir menores pensiones.

Si bien es cierto la cobertura del sistema de pensiones presenta tasas bajas para toda la población salvadoreña, es predominante en el caso de las mujeres; El Salvador, en 2022 solamente 20 de cada 100 hombres de 60 años o más recibieron algún tipo de pensión, mientras que este número se reduce a 11 de cada 100 mujeres de 55 años o más. (BCR, Observatorio de Estadísticas de Género, 2023)

Todas las condiciones socioeconómicas, laborales y culturales, tales como, el difícil acceso a la educación, los trabajos informales y los roles de género impuestos en las mujeres salvadoreñas en general, hacen que las tasas de participación en el sistema previsional sean más bajas en comparación a las de los hombres, aunque las mujeres conformen una mayor proporción demográfica.

De forma que, al culminar su vida laboral y llegar a su vejez, muy pocas mujeres cumplen con los requisitos de acceso a una pensión por vejez.

### **1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera las condiciones del sistema previsional salvadoreño entre 2010 y 2020 han generado desigualdades de género en el acceso a pensiones por vejez?

Las condiciones socioeconómicas, laborales y culturales permiten mantener o implantar condiciones de desigualdad que dan paso a la existencia de brechas de género en las tasas de participación de mujeres y hombres en el sistema previsional, entre los principales elementos que han contribuido a estas brechas esta la participación laboral, en el trabajo formal, brechas en la cotización, las diferencias salariales y una menor acumulación en la Cuenta individual de ahorro para Pensiones (CIAP), densidad de cotización, por ende, es importante plantearse las siguientes interrogantes:

- ¿En qué medida las diferencias de género en las tasas de afiliación y cotización determinan el acceso desigual a pensiones por vejez en el sistema previsional salvadoreño?
- ¿De qué manera la interacción entre las condiciones del sistema previsional y las características socioeconómicas, laborales y culturales incide en las brechas de género para acceder a pensiones por vejez?
- ¿Qué factores inciden en las diferencias en los montos de pensión entre mujeres y hombres en El Salvador?

### **1.1.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1.3.1. Teórica**

Dicha investigación se enmarca en el enfoque de género para el análisis de las desigualdades sociales y económicas, específicamente en el entorno teórico de la desigualdad de género que existe en el acceso a recursos económicos en la vejez. Bajo este contexto se utilizarán conceptos como “brecha de género”, “Economía del cuidado”, “seguridad social”, “roles de género”, etc. La investigación también se fundamenta en la perspectiva de bienestar social, analizando cómo las condiciones previsionales, desigualdades de género y el acceso a la seguridad

social en El Salvador impactan diferencialmente a hombres y mujeres, atendiendo factores como la participación laboral, los salarios, el trabajo no remunerado y los periodos de cotización.

### **1.1.3.2. Temporal**

El estudio se limitará al periodo comprendido entre los años 2010-2020, una década en la que El Salvador ha atravesado por cambios sociales y económicos de carácter significativos, así como reformas en el sistema previsional. Esta delimitación permitirá observar patrones y tendencias en las desigualdades de género respecto al acceso a una pensión por vejez y cómo las condiciones han evolucionado o se han mantenido estables durante el periodo en estudio.

### **1.1.3.3. Geográfica**

La investigación se enfocará en El Salvador, considerando el contexto nacional del sistema previsional y sus condiciones socioeconómicas durante el periodo en estudio, con especial atención en las condiciones laborales y de seguridad social que afectan a mujeres y hombres.

## **1.1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio de las desigualdades de género y acceso a una pensión por vejez en El Salvador, analizado desde un entorno de las condiciones previsionales con perspectiva de género, es un campo de estudio que a lo largo de los años y en la actualidad ha recibido poco interés desde la investigación académica hasta las políticas públicas, si bien es cierto existen una serie de estudios que abordan las temáticas de manera individual y general, la interacción entre desigualdades de género y acceso a una pensión por vejez , ofrece una perspectiva novedosa y necesaria.

Además, abordar esta temática desde una perspectiva de género es fundamental para poder comprender las dinámicas de la desigualdad que afectan el acceso a una pensión por vejez. Es por ello que de acuerdo a otras investigaciones identifican que las mujeres enfrentan mayores dificultades, como por ejemplo la brecha salarial que permite medir las condiciones laborales desiguales en comparación con los hombres. Dicha brecha muestra no solo las diferencias en los ingresos, sino también en el acceso a estabilidad laboral y oportunidades de ascenso. Asimismo, se ve influenciada por factores como la maternidad, la segmentación ocupacional y los estereotipos de género que persisten en la sociedad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un derecho fundamental es la seguridad social, además de considerarse como un instrumento esencial para la creación de cohesión social y de garantizar el bienestar y promover el desarrollo. La OIT reafirma su visión al definir, dentro de sus instrumentos reguladores y normativos a la seguridad social como *“la protección que proporciona la sociedad a sus miembros mediante una serie de medidas públicas para protegerlos de carencias económicas y sociales que pueden obedecer a la inexistencia, o a una reducción radical, de los ingresos del trabajo a causa de diferentes eventualidades”*. (ORMUSA, 2022)

En este sentido, según él (PNUD, 2004), integrar el enfoque de género en el análisis de las políticas públicas ayuda a poder identificar las causas que producen desigualdades entre hombres y mujeres. En El Salvador, el Sistema de Ahorro para Pensiones, muestra disparidad en la cobertura de pensiones, ya que la cobertura es únicamente de 17.25 % de mujeres en edad de retiro y para los hombres esta cobertura es del 20.18 %. Esta disparidad se debe a un menor acceso de mujeres al sistema de pensiones y la esperanza de vida de ambos géneros. (ORMUSA, 2022)

De acuerdo con la (BCR, 2020), la tasa de participación laboral de las mujeres en El Salvador es significativamente más baja que la de los hombres, lo que afecta su capacidad de cotización a la seguridad social. En 2020, la tasa de participación femenina fue de 46.6% en comparación con el 79% para los hombres.

El análisis de este tema permitirá identificar las brechas que existen en torno al sistema previsional salvadoreño, evaluando si las condiciones establecidas en las reformas previsionales que se han dado en la última década han aportado a la mejora de la situación de inequidad o la han profundizado.

## **1.1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1.5.1. Objetivo General**

Analizar las condiciones de desigualdad de género entre mujeres y hombres dentro del sistema previsional salvadoreño en el acceso a pensiones por vejez durante el período 2010-2020, desde una perspectiva de género.

### **1.1.5.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar las desigualdades de género en el acceso a una pensión por vejez examinando las tasas de participación del sistema de pensiones para las personas cotizantes y afiliadas por género.
- Identificar cómo la interacción entre las condiciones del sistema previsional y los factores socioeconómicos, laborales y culturales impactan en la desigualdad de género en el acceso a pensiones por vejez.
- Analizar los factores que generan brechas de género en el monto de las pensiones por vejez, considerando las condiciones previsionales, nivel salarial y tipo de empleo.

## **1.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

Comprender el funcionamiento del Sistema de Pensiones, es esencial para conocer aspectos fundamentales del mismo. A continuación, se exponen conceptos básicos y parámetros que forman parte del debate actual sobre la problemática en cuestión.

### **1.2.1. Sistema de Ahorro para Pensiones**

El sistema de pensiones de El Salvador, paso de ser un sistema público de reparto de beneficios definidos desde 1969, administrado por el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), a un sistema privado de capitalización individual de contribuciones definidas administrado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), a partir de 1998. (Serpas, 2014)

La reforma estructural de 1996 dio origen al Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), un sistema de contribución definido, basado en cuentas individuales y gestionado por entidades privadas. Este sistema abarca al 99% de las personas cotizan hasta el día de hoy.

### **1.2.2. Afiliados**

Según la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, son todas aquellas personas que se afilian al sistema, según art 9 de esta Ley, podrán afiliarse al SAP todas, personas salvadoreñas

domiciliadas, “*que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos los patronos de la micro y pequeña empresa. También podrán afiliarse al Sistema, las personas salvadoreñas no residentes*”. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996) De la misma manera los trabajadores agrícolas y domésticos se podrán incorporar al sistema de acuerdo a las condiciones de su trabajo y de un reglamento especial.

Por otra parte, los **Trabajador independientes** según el art. 6 de la ley SAP, se comprenderá a los salvadoreños domiciliados que no se encuentren en relación de subordinación laboral y a todos los salvadoreños no residentes. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

De estos afiliados se llamará personas **cotizantes** a aquellos que durante la vigencia de la relación laboral deberán realizar cotizaciones obligatorias en forma mensual al Sistema por parte de los trabajadores y los empleadores.

En el sistema de **capitalización individual plena**, las cotizaciones se depositan en una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones (CIAP). “*Las prestaciones dependen de la acumulación que logre cada trabajador en su cuenta individual al momento de su retiro o de enfrentar una contingencia (invalidez o muerte), las cuales además son aseguradas con proveedores privados*”. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

### **1.2.3. Ingreso Base de Cotización (IBC)**

Según el Art. 14 de la Ley del SAP, es el salario mensual devengado por el trabajador, o el subsidio respectivo de incapacidad por enfermedad o maternidad. Se entiende por salario mensual la suma de retribuciones que recibe el trabajador en concepto de su trabajo durante un mes. Esto incluye períodos de vacaciones, sobresueldos, comisiones y porcentajes sobre ventas. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

De estos depende la **tasa de cotización** que, según la Ley del SAP, “*es el porcentaje del Ingreso Base de Cotización (IBC) que se retiene como aporte al sistema, y constituye el aporte de los trabajadores y de los empleadores.*” (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

### **1.2.4. Salario Básico Regulador (SBR)**

Es el salario que se utiliza para el cálculo de la pensión en el SAP, y según el Instructivo No. SP 04 / 2002 publicado por la Superintendencia del Sistema Financiero (2002), se define como

el promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los últimos 10 años, es decir los últimos 120 meses, continuos o discontinuos, deflactado por el índice de Precios al Consumidor (IPC).

#### **1.2.5. Tasa de Reemplazo**

La tasa de reemplazo hace referencia al porcentaje del SBR (Salario Básico Regulador) que una persona recibe, después de 25 años de cotizaciones al sistema de pensiones. En el SAP no están definidas por Ley.

#### **1.2.6. Edad de Jubilación**

La edad de jubilación es de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres. Estas son las mismas edades que existían antes, pero la reforma de 2017 creó una instancia, el Comité Actuarial (sección I.A.3), que tiene por objeto analizar los parámetros del SAP y proponer modificaciones a los mismos, entre estos las edades de jubilación. (MTPS, 2020)

#### **1.2.7. El Tiempo Mínimo de Cotización**

El tiempo mínimo de cotización para tener derecho a una pensión por vejez es de 25 años de cotización continuos o discontinuos, el mismo que existía antes. (MTPS, 2020)

#### **1.2.8. Pensión por Vejez**

De acuerdo con el Art. 104 de la Ley SAP, tendrán derecho a pensión por vejez los afiliados al SAP, esta pensión es una remuneración equivalente a una fracción de su salario cotizado a lo largo de su vida laboral, al cumplir con la edad de jubilación, además de haber cotizado por 25 años (continuos o discontinuos) al sistema. (MTPS, 2020)

#### **1.2.9. Cálculo de una Pensión por Vejez**

Las personas que cumplan como mínimo 25 años de cotizaciones continuas o discontinuas, tienen derecho a pensión (Art. 104). *“Su pensión se calcula sumando las cotizaciones hechas a la CIAP (basadas en el SBR) y la rentabilidad acumulada por la misma además de la sumatoria de Certificados de Traspaso y Certificados de Traspaso Complementario, si existieren, programando una renta mensual que dure 20 años después de la jubilación, en 240 anualidades y 20 pensiones de navidad”*. (MTPS, 2020)

Bajo el SAP, y después de la reforma D.L. 787 de 2017, si la pensión calculada llegase a ser inferior a la mínima, esta debe equipararse, por lo que la pensión puede no durar los 20 años financiada por la CIAP. En ese caso, la Cuenta de Garantía Solidaria (CGS) debe asumir la responsabilidad de otorgarle la pensión mínima hasta que aplique la pensión por longevidad, que en este caso seguiría siendo igual a la mínima (Art. 146 de D.L. 787).

#### **1.2.10. Pensión Mínima**

Según el Art. 145 de la Ley, la pensión mínima está determinada por el Comité Actuarial, creado en la última reforma de 2017, y se debe determinar cada tres años. La cual sirve de base para que el Estado pueda garantizar que las pensiones deben satisfacer las necesidades básicas en la vejez, aunque la suficiencia de esta pensión es discutible.

La **pensión por longevidad** incorporada con la reforma del 2017, según el Art.110-B del D.L.787, esta pensión puede ser otorgada a los afiliados pensionados por vejez, siempre y cuando hayan transcurrido 20 años desde el otorgamiento de la pensión o beneficio, o cuando los hombres haya a la edad de 85 años y las mujeres a los 80. Esta será igual a la pensión que recibieron durante estos 20 años, y será financiada por la cuenta de Garantía Solidaria.

Es fundamental explicar los beneficios que recibirán los afiliados y cotizantes del SAP, de acuerdo con Argueta (2011), los describe basándose en ciertas variables que determinan los montos de las pensiones, considerando que, en los sistemas de **capitalización individual (CPI)**, la obtención de beneficios adecuados al momento de la jubilación depende del propio afiliado y no del Estado. Aunque el Estado no actúa como administrador ni aporta al pago de las cotizaciones (excepto cuando actúa como empleador de trabajadores del sector público), sí asume el papel de fiscalizador y regulador del sistema, además de cumplir con las disposiciones constitucionales en cuanto al financiamiento de la Garantía de Pensión Mínima. (Novelillo, 2013)

#### **1.2.11. Densidad Individual de Cotización (DIC)**

Es la proporción de meses que un afiliado cotizó al sistema de pensiones, con respecto al tiempo que ha permanecido afiliado al mismo. Mientras más regulares han sido las trayectorias laborales de las personas, son mayores sus cotizaciones, contribuyendo a tener un mejor acceso a pensión.

La pensión que recibirá cada jubilado depende del monto acumulado en su **Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones (CIAP)**, y dicho monto se incrementa principalmente cuando el trabajador cotiza de forma continua durante un largo periodo y desde una edad temprana. Este ahorro se va incrementando a lo largo de la vida laboral activa del trabajador y también crece gracias a los rendimientos generados, los cuales aumentan el saldo disponible para el momento en que finalice su vida laboral. (Novelillo, 2013)

Con respecto al **enfoque de género** es una perspectiva que es utilizada para poder analizar y entender cómo el género influye en la vida de las personas, en sus oportunidades y sus relaciones, basándose así en la idea de que existen diferencias entre hombres y mujeres que no se deben solo a factores biológicos, sino también a construcciones sociales, culturales y económicas que asignan roles, expectativas y derechos distintos a cada género.

Este enfoque busca identificar y desafiar las desigualdades y estereotipos de género que pueden limitar el desarrollo y el bienestar de las personas. Al aplicar una perspectiva de género, se examinan cuestiones como el acceso a la educación, el trabajo, la salud, la participación política, y el ejercicio de derechos, prestando especial atención a cómo estas experiencias pueden diferir para hombres, mujeres y personas de diversas identidades de género.

Las **brechas de género** se refieren a las formas de desigualdades e inequidades sociales y genéricas que representan marcadas disparidades entre las mujeres y los hombres. Estas son útiles para calcular aquellas diferencias entre hombres y mujeres con características como: perfil ocupacional y profesional similar con el objeto de poder observar las diferencias entre ambos.

Es así, que él (PNUD, 2004) señala que analizar las **brechas económicas** desde una perspectiva de género es crucial para el diseño de políticas públicas, ya que permite identificar las desigualdades y desequilibrios de poder entre hombres y mujeres dentro de la economía de un país. Por esta razón, se considera que el enfoque de género busca evitar que las mujeres sigan quedando excluidas de los beneficios del desarrollo y fomentar así su participación en condiciones de igualdad con los hombres.

Los **roles de género** son expectativas y normas socialmente establecidas sobre cómo deberían comportarse, sentir y actuar las personas en función de su género, que suele estar basado en la identidad masculina o femenina. Estos roles son construcciones culturales y sociales que

pueden variar en cada cultura, sociedad y periodo histórico. Su objetivo ha sido, tradicionalmente, organizar funciones específicas en el contexto familiar, laboral y social.

De acuerdo a la OIT, la **seguridad social** es concebida como un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para la creación de cohesión social, garantizar bienestar y proveer desarrollo. La OIT reafirma su visión al definir, dentro de sus instrumentos reguladores y normativos a la seguridad social como *“la protección que proporciona la sociedad a sus miembros mediante una serie de medidas públicas para protegerlos de carencias económicas y sociales que pueden obedecer a la inexistencia, o a una reducción radical, de los ingresos del trabajo a causa de diferentes eventualidades”*. (ORMUSA, 2022)

Asimismo, de acuerdo a la OIT, la **economía del cuidado** implica actividades y relaciones que mantienen la calidad de vida, nutren las capacidades humanas, fomentan la agencia, la autonomía y la dignidad, y desarrollan las oportunidades y la resiliencia tanto de los cuidadores como de los receptores de cuidados.

### **1.3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL**

#### **1.3.1. Legislación Nacional sobre Derechos Humanos**

Las leyes vigentes en El Salvador son fundamentales para garantizar que las personas puedan acceder a una pensión por vejez y para que este proceso sea equitativo para todas y todos, brindando fundamento legal y normativo que regula los derechos, requisitos y condiciones para que la población salvadoreña pueda acceder a una pensión por vejez, a continuación, se muestran los fundamentos legales más relevantes en materia de respaldar el acceso a una pensión por vejez.

##### **● Constitución de la República.**

El marco constitucional salvadoreño establece un fundamento jurídico crucial para la igualdad de género en el sistema previsional, destacando específicamente algunos artículos fundamentales tales como: el Artículo 3, que garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley sin discriminación por sexo; el Artículo 42, que reconoce explícitamente los derechos iguales entre hombres y mujeres; y el Artículo 50, que consagra el derecho de los trabajadores a la seguridad social. Estos son algunos de los artículos de la Constitución de la República que proporcionan un

marco normativo que busca eliminar diferencias arbitrarias y promover el acceso equitativo a beneficios previsionales, constituyéndose como base legal para combatir la desigualdad de género en el ámbito de las pensiones por vejez en El Salvador.

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres se constituye como un instrumento legal fundamental para abordar la desigualdad de género en el sistema previsional salvadoreño, al establecer un marco normativo que visibiliza y busca contrarrestar las brechas estructurales que históricamente han impedido a las mujeres acceder en condiciones equitativas a las pensiones por vejez, dentro de esta ley encontramos el **Art. 25.-** que engloba *“la participación igualitaria en el empleo, este en su inciso h) menciona la promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo”*. (Salvador A. L., 2011)

Esta ley reconoce las condiciones diferenciadas de las mujeres en el mercado laboral en el **Art. 27** reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado, en donde el Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado. (Salvador A. L., 2011)

Además, esta Ley establece un conjunto de artículos fundamentales para abordar la desigualdad de género en el sistema previsional, destacando especialmente los **artículos 4, 9, 16 y 24**, (Asamblea Legislativa, 2011) que definen y prohíben la discriminación en ámbitos laborales y de seguridad social, garantizando la igualdad de oportunidades económicas y el acceso no discriminatorio a los sistemas de protección social.

Estos artículos proporcionan un marco legal que reconoce las condiciones estructurales que ponen en desventaja a las mujeres en el mercado laboral, buscan eliminar barreras para su acceso a derechos previsionales y establecen mecanismos legales para promover una cobertura equitativa de pensiones, considerando las particularidades de las trayectorias laborales femeninas marcadas por la informalidad, las interrupciones por trabajo de cuidado y la persistente desigualdad económica.

## ● **Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.**

La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) de El Salvador, promulgada en 1996, representa un punto de inflexión en el sistema previsional del país, estableciendo un modelo de capitalización individual. Esta ley transformó radicalmente la estructura de las pensiones, trasladando la responsabilidad de la administración de los fondos de pensiones del Estado a entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Los artículos que resaltan particularmente son el Art. 3, 10, 22 y 39, que determinan las condiciones de cotización, los tipos de contribuyentes, los mecanismos de cálculo de beneficios y los requisitos para acceder a las pensiones de vejez. Estos artículos revelan las condiciones estructurales del sistema que impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, evidenciando desigualdades en términos de edad de jubilación, densidad de cotización y capacidad de acumulación de fondos previsionales, lo que reproduce y profundiza las brechas de género existentes en el mercado laboral salvadoreño.

Algunos elementos críticos desde la perspectiva de género que se puede analizar en esta ley es la diferenciación de edad de jubilación, el impacto en trayectorias laborales femeninas, las desigualdades en capacidad de acumulación de fondos y la penalización de interrupciones laborales. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

### **Formas de Afiliación.**

La ley SAP también nos brinda, las formas de afiliación al sistema de pensiones, entre las formas de afiliación encontramos el **Artículo 7** que nos habla sobre la afiliación Obligatoria: Los trabajadores dependientes del sector privado y público están obligatoriamente afiliados al Sistema de Ahorro para Pensiones, debiendo inscribirse en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) al iniciar su actividad laboral. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

Por otra parte, encontramos el **Art. 9** este se refiere a que podrán afiliarse al Sistema todos los salvadoreños domiciliados que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos los patronos de la micro y pequeña empresa. Estas modalidades de afiliación buscan garantizar una cobertura previsional universal para los trabajadores formales, asegurando su

derecho a una pensión mediante contribuciones mensuales obligatorias que se acumulan en una cuenta individual. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

En cuanto a la Afiliación Voluntaria, la ley SAP contempla la afiliación voluntaria para trabajadores independientes, personas sin relación laboral dependiente y aquellos que no estén cubiertos por el sistema obligatorio. Esta modalidad permite la incorporación al sistema previsional de sectores tradicionalmente excluidos, como trabajadores y trabajadoras informales, personas con trayectorias laborales discontinuas, representando una oportunidad para ampliar la cobertura previsional, especialmente significativa para las mujeres con carreras interrumpidas por responsabilidades de cuidado.

En lo que concierne a la obligatoriedad de las cotizaciones según el **Artículo 13** representa un mecanismo legal para asegurar, la contribución sistemática al fondo de pensiones, la Acumulación gradual de recursos provisionales, la Responsabilidad compartida entre trabajador y empleadores y la construcción de un respaldo económico para la vejez tanto para hombres como mujeres. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

- Ingreso base de cotizaciones de trabajadores independientes

Según el **Art. 14**. El ingreso base para calcular las cotizaciones obligatorias de los trabajadores dependientes será el salario mensual que devenguen o el subsidio respectivo de incapacidad por enfermedad o maternidad. Además, el mismo artículo establece que no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual en vigencia, excepto en los casos tales como aprendices, trabajadores agrícolas, domésticos y otros cuyos ingresos sean inferiores a dicho mínimo.

El **Art. 15**. El ingreso base para calcular las cotizaciones de los trabajadores independientes, “*será el ingreso mensual que declaren ante la Institución Administradora, que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal mensual en vigencia. Los trabajadores independientes serán responsables del pago total de las cotizaciones a que se refiere el artículo 16 de la misma*”. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

Estos artículos configuran un marco legal que busca regular la incorporación y permanencia de trabajadores independientes en el sistema previsional, estableciendo mecanismos para su cotización y acceso a beneficios, si bien con limitaciones que pueden afectar de manera

diferenciada a hombres y mujeres debido a sus distintas condiciones laborales y de generación de ingresos que enfrentan las personas.

### **Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones**

**Art.18.** Para efectos de esta Ley, deberá entenderse por Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones, la sumatoria de los aportes obligatorios del trabajador y empleador, así como los aportes voluntarios de éstos, los rendimientos que se acrediten; además, formarán parte de la Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones, cualquier otro aporte que esté establecido, para casos específicos, siempre que cumplan los requisitos de la Ley. Las cotizaciones obligatorias y voluntarias se abonarán a la cuenta individual de ahorro para pensiones del afiliado. Cada afiliado solo podrá tener una cuenta. (Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, 1996)

#### **1.3.2. Legislación Internacional sobre los Derechos Humanos.**

En el contexto internacional, el análisis de la desigualdad de género y acceso a pensiones por vejez en El Salvador se fundamenta en varios instrumentos jurídicos internacionales que promueven la equidad y no discriminación en cuanto a seguridad social.

Los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos constituyen un referente normativo y ético que debe guiar las legislaciones y políticas nacionales, así como una plataforma a la que se puede recurrir para restablecer la lógica de derechos en la seguridad social y buscar sistemas de pensiones compatibles con la equidad de género. (Marco & CEPAL, 2004)

Con el fin de fundamentar la importancia del acceso a una pensión por vejez para toda la población ya que es un derecho humano al que todos y todas deben acceder sin discriminación alguna para tener una vida digna y segura en la última etapa de nuestras vidas, se expone a continuación la legislación bajo el contexto de los derechos humanos.

##### **1) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

La legislación internacional de derechos humanos ha establecido un marco fundamental para garantizar la protección social y provisional como un derecho inherente a la dignidad humana.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 22, proclama que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social ya que este principio

trasciende las fronteras nacionales y establece un estándar global de protección que obliga a los Estados a implementar sistemas que garanticen una red de protección para sus ciudadanos durante las etapas vulnerables de la vida, especialmente en la vejez. (ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

**2) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1967).**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha sido particularmente enfática al señalar que los sistemas de seguridad social deben garantizar derechos previsionales sin discriminación. En el **Art.10.** se establece que deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular: c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y médicas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo. (ONU, 1967)

Esto implica reconocer las trayectorias laborales diversas de las mujeres, incluyendo trabajo doméstico no remunerado y períodos de crianza, como contributivos para efectos de cálculo de pensiones. (ONU, 1967)

**3) Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966)**

Este tratado internacional reconoce el **Art. 9** derecho el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. Desde una perspectiva de género, enfatiza la necesidad de garantizar este derecho sin discriminación, lo que resulta crucial para el análisis de las condiciones previsionales en El Salvador. Este instrumento internacional no solo define el derecho, sino que también establece la obligación de los estados de adoptar medidas que garanticen su plena efectividad, lo que implica crear sistemas previsionales inclusivos y equitativos. (ONU, 1976)

**4) Convenios de la OIT.**

Los instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con seguridad social y vejez representan un instrumento jurídico fundamental que trasciende la mera garantía económica, configurándose como un sistema integral de protección de derechos humanos.

Desde los Convenios 102 y 128 hasta las Recomendaciones más recientes, la OIT ha desarrollado un marco normativo que conceptualiza la vejez no como una etapa de vulnerabilidad, sino como un período de dignidad y derechos, estableciendo principios de universalidad, suficiencia y solidaridad.

Estos instrumentos no solo definen estándares mínimos de protección social, sino que promueven una visión transformadora que reconoce las diversas trayectorias laborales, incorpora perspectivas de género, considera el trabajo no remunerado y busca garantizar ingresos y condiciones que permitan a las personas envejecer con seguridad, independencia. y respeto, adaptándose constantemente a los cambios demográficos, económicos y sociales de un mundo en permanente transformación.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son esenciales para respaldar el acceso a una pensión por vejez debido a que establecen principios orientados a garantizar la protección social y los derechos de los trabajadores, así como también para promover la equidad de género y la inclusión de los sectores más vulnerables, los convenios y recomendaciones más relevantes en este contexto son los siguientes:

- C035 - Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)
- C035 - Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)
- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), Art.4.
- **Recomendación sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Núm. 165)**

Los problemas de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares son aspectos amplios de la familia y de la sociedad que no deben minimizarse y se deben tomar en cuenta en las políticas nacionales, con el fin de reconocer las necesidades de estos y promover la igualdad de oportunidades y el trato a los y las trabajadoras.

- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (Núm. 184).

- Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo

## **1.4. MARCO CONTEXTUAL**

### **1.4.1. El acceso a una pensión por vejez en EL Salvador**

El acceso a una pensión por vejez está determinado por una compleja interacción de factores tanto estructurales, como institucionales y socioeconómicos que condicionan la capacidad de las personas salvadoreñas para acumular derechos previsionales suficientes durante su vida laboral, este difícil acceso a una pensión por vejez, de las personas cotizantes al sistema previsional salvadoreño, se enfrenta a limitantes que impiden, que estos puedan gozar de una pensión digna en su vejez, pero estas limitaciones presentan marcadas desigualdades de género que afectan particularmente a las mujeres.

Si bien lo referente al acceso a una pensión por vejez en El Salvador, se analiza desde una comprensión más económica centrada exclusivamente en lo mercantil y monetario, es decir se deja de lado las desigualdades que impactan a grupos vulnerables como las mujeres y más bien se da una conceptualización del trabajo limitada a la figura del empleo asalariado permanente, esto debido a la implementación del modelo neoliberal que tuvo auge en las últimas décadas, la centralidad de lo mercantil en el proceso económico se hizo aún más predominante a través de las medidas económicas adoptadas por diferentes países incluyendo a El Salvador como las privatizaciones, la desregulación económica, la liberalización comercial y la redefinición del papel del Estado en la economía, dieron paso al Sistema de Ahorra para Pensiones como respuesta positiva ante los problemáticas económicas. (Barrera & Hércules, 2023)

Partiendo de las condiciones del sistema previsional salvadoreño, uno de los enfoques a resaltar para evaluar las condiciones que enfrentan las personas cotizantes es la economía del cuidado y la del bienestar, ya que constituye las bases en las que se visibiliza cómo la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado impacta directamente en las trayectorias laborales y previsionales de las mujeres y que principalmente es desarrollado desde la economía feminista y evidencia que las responsabilidades de cuidado, incluyendo el cuidado de niños, adultos mayores y personas dependientes, generan una "penalización económica" para las mujeres, quienes asumen desproporcionadamente estas tareas. (Esquivel, 2011)

Esta situación se traduce en interrupciones laborales frecuentes, menor participación en el mercado formal, reducción de horas trabajadas y limitaciones para el desarrollo profesional, factores que afectan negativamente su capacidad de cotización y, por ende, sus futuras pensiones. La teoría de la economía del cuidado muestra cómo la **doble jornada** laboral (remunerada y no remunerada) resulta en una acumulación de desventajas económicas que se cristalizan en la vejez a través de pensiones insuficientes, perpetuando así el ciclo de desigualdad de género. (Esquivel, 2011)

Sin embargo, las barreras estructurales como la informalidad laboral, la precariedad del empleo y las brechas salariales, junto con barreras institucionales como los requisitos mínimos de cotización y la complejidad administrativa, crean patrones de exclusión que afectan desproporcionadamente a grupos vulnerables, especialmente a las mujeres, trabajadores informales y personas con trayectorias laborales interrumpidas. (Barrera & Hércules, 2023)

#### **1.4.2. Desigualdad de género en el Sistema de Pensiones Salvadoreño (SAP)**

Las desigualdades de género en el sistema de pensiones salvadoreño reflejan la evolución de las estructuras sociales y económicas del país, desde la creación del ISSS en 1953, el sistema previsional reprodujo las desigualdades de género existentes en el mercado laboral, con una cobertura limitada para las mujeres debido a su concentración en el trabajo informal y doméstico no remunerado.

El sistema previsional salvadoreño experimentó una transformación significativa en 1996 con la implementación del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), que sustituyó el sistema público por uno de capitalización individual administrado por las AFP. (Mesa Lago & Rivera, 2020) Además, esta reforma profundizó estas disparidades entre hombres y mujeres al no considerar las particularidades de las trayectorias laborales femeninas ni el trabajo de cuidados.

No obstante, existen diversos estudios sobre el sistema pensiones, que nos brindan una mirada amplia sobre la desigualdad de género y el acceso a una pensión por vejez.

De acuerdo con (Mesa Lago & CEPAL, 2004) la desigualdad de género en el acceso a una pensión por vejez se vio agravada por las brechas salariales persistentes y los requisitos de cotización que, aunque diferenciados por género, no consideraban plenamente las realidades

socioeconómicas específicas de las personas cotizantes, específicamente de las mujeres en el mercado laboral salvadoreño. Las mujeres cotizantes enfrentan barreras específicas que limitan su acceso a la pensión por vejez, incluyendo la doble carga contributiva, la intermitencia laboral debido a responsabilidades de cuidado no remunerado, y la predominante participación en el sector informal.

La doble carga de trabajo de la mujer tiene una relación con el sistema de pensiones, ya que se ve marcada por la relación de dependencia patronal, es decir, *“por la figura de trabajador o trabajadora dependiente, lo cual encaja con la comprensión limitada y androcéntrica del trabajo, por otro lado están las personas que perciben ingresos a partir de actividades no asalariadas, que pueden ahorrar para sus pensiones en este sistema, pero bajo la figura de trabajadores o trabajadoras independientes”*. (Barrera & Hércules, 2023) Y les es, más difícil acceder a una pensión ya que no cuentan con un empleo formal.

Este sistema refleja y reproduce las desigualdades de género presentes en el mercado laboral y en la sociedad salvadoreña. Las mujeres enfrentan múltiples desventajas que afectan su capacidad para acceder a una pensión digna en la vejez. En el ámbito laboral, las mujeres experimentan menores tasas de participación en el mercado formal, mayores niveles de informalidad y discontinuidad en sus trayectorias laborales, lo que provoca una mayor persistencia de brechas salariales de género, donde las mujeres perciben menores ingresos que los hombres por trabajos equivalentes. (OIT, 2004)

La sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerado constituye otro factor crítico. Los datos según la Oficina Nacional de Estadísticas y Censos (BCR, 2023), revelan que mientras solo el 3.6% de los hombres se dedica exclusivamente al trabajo no remunerado, esta cifra alcanza el 44% en el caso de las mujeres. Esta distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados impacta directamente en la capacidad de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral formal y, consecuentemente, en su capacidad para cotizar en el sistema previsional. (Barrera & Hércules, 2023)

El sistema de pensiones, diseñado tradicionalmente bajo un modelo de trabajador masculino, con trayectoria laboral continua, no considera adecuadamente estas realidades

diferenciadas. Como resultado, las mujeres enfrentan mayores dificultades para cumplir con los requisitos de cotización, lo que se traduce en pensiones más bajas o en la exclusión total del sistema previsional contributivo. Esta situación las expone a un mayor riesgo de pobreza en la vejez y perpetúa su dependencia económica. (Argueta, 2011)

La desigualdad de género en el sistema previsional salvadoreño refleja y visibiliza las disparidades estructurales del mercado laboral, donde las mujeres enfrentan una doble desventaja que compromete significativamente su capacidad de acceder a pensiones dignas. Por un lado, los menores ingresos percibidos durante su vida laboral, que son producto de la discriminación salarial y la segregación ocupacional, hacen que se reducen su capacidad de cotización; por otro, las interrupciones en sus trayectorias laborales debido a las responsabilidades de cuidado no remunerado y su mayor participación en el sector informal resultan en una menor densidad de cotizaciones es decir que *"Las interrupciones en la trayectoria laboral femenina, principalmente debido a las responsabilidades de cuidado, pueden reducir hasta en un 30% la densidad de cotizaciones en comparación con las trayectorias masculina"*. (Serpas de Portillo, 2014)

La formalidad laboral y la estabilidad del empleo, constituye el factor crítico que determina no solo el acceso sino también la calidad de la protección social en la vejez. Las pensiones por vejez reflejan la acumulación de desventajas económicas a lo largo del ciclo de vida, donde las mujeres enfrentan una “triple penalización”: menores salarios, trayectorias laborales interrumpidas y mayor esperanza de vida. (Mesa Lago & Rivera, 2020)

Estas desventajas, termina afectando en la vejez de las personas cotizantes a través de pensiones significativamente más bajas, en especial para las mujeres, evidenciando la así, la necesidad de implementar políticas públicas que no solo aborden la equidad en el mercado laboral, sino que también incorporen mecanismos compensatorios en el sistema previsional que reconozcan y valoren el trabajo de cuidado no remunerado.

#### **1.4.3. Características socioeconómicas, laborales y culturales de las mujeres en El Salvador.**

Las mujeres el país, han sido afectadas por la violencia de género y la discriminación, situación reconocida tanto a nivel nacional como internacional. (REFEM, 2024) En el Salvador la

violencia contra las mujeres es el síntoma de una violencia de género profundamente normalizada en la cultura a través de la historia e instalada en las relaciones sociales, en todos los espacios de convivencia, ya sean públicos o privados. la violencia contra las mujeres es cometida desde varios flancos, no únicamente desde la violencia por delincuencia común y otros actores del crimen organizado, sino desde la violencia cotidiana existente entre relaciones de desequilibrio de poder entre mujeres y hombres.

La violencia contra la mujer está presente en casi la totalidad de sus vidas, mediante situaciones como violencia intrafamiliar, el acoso sexual, la violencia laboral, falta de acceso a la justicia y limitaciones de ejercicios de sus derechos sexuales y reproductivos, entre otras situaciones que repercuten en discriminación del género femenino. (REFEM, 2024)

En cuanto a educación, las mujeres presentan dificultades para mantenerse en el sistema educativo, la educación de mujeres y hombres ha sido completamente distinta a lo largo de la historia, con mayores desventajas sociales para las niñas, las adolescentes y las mujeres en general. (MINEDUCYT & FOMILENIO, 2020)

Los anterior, es un parámetro de cómo se desarrollan las mujeres en el mercado laboral, es importante tomar en cuenta que una de las características estructurales del mercado laboral en El Salvador es que es en gran medida informal. De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2020, solo el 56.7 % de la población ocupada podía ser definida como formal. Dentro de esta población que participa en el empleo formal, los hombres tienen mayor participación que las mujeres.

Por otra parte, un gran porcentaje de la población de las mujeres en El Salvador está conformada por la población de mujeres salvadoreñas que viven en zonas rurales y se enfrentan a múltiples limitaciones, de acuerdo a un estudio del Mujer Rural y Derecho a la Tierra, 2019, el 19.9% de la población femenina era de la zona rural.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de la DYGESTIC, solo el 35.24% de las mujeres rurales participan en el mercado laboral y, en consecuencia, las mujeres rurales constituyen apenas el 12.68% de la Población Económicamente Activa (PEA) salvadoreña en 2018, no obstante, esto contrasta con consultas realizadas, entre otros, en 2012 por el ISDEMU, donde la mayoría de mujeres rurales consultadas señaló estar dedicadas a las actividades agrícolas de subsistencia y a las tareas domésticas y de cuidado. (Aguilar Garza & Funde, 2019)

La invisibilización del aporte económico de las mujeres rurales termina resultando en una escasa autonomía económica y un muy limitado poder de decisión, esto se debe, entre otros aspectos, a su limitado acceso a la propiedad de medios de producción. En 2018, el 89.66% de las personas dueñas de tierra agrícolas son hombres. Entre 2010 y 2018, y a pesar de diferentes iniciativas gubernamentales, se contrajo el número de mujeres propietarias de 12015 a 7 287. Una de las principales limitaciones es que cuando las mujeres quieren adherirse a programas de acceso a tierras deben demostrar que son campesinas, cuando su documento de identidad suele indicar como ocupación “amas de casa”. (Aguilar Garza & Funde, 2019)

En cuanto al acceso a educación de estas, 75.21 por ciento de las mujeres rurales no asisten a escuelas, muchas veces debido a la ubicación lejana, las tareas del hogar o las actividades económicas y las carencias monetarias de su madre y padre para cubrir los gastos básicos que implica asistir a ella. El analfabetismo de las mujeres rurales se ubicaba en el 28.7% en 2010, situación que ha mejorado a 2018 al bajar a una tasa de 19.7%. Aun así, la brecha es muy grande al compararla con el área urbana. En general, existen amplias brechas entre las áreas rural y urbana en cuanto a la calidad y cantidad de servicios educativos: la escolaridad promedio rural es del 5.1 años (contra el 7.9 en el ámbito urbano) y los territorios rurales sufren de muy pocas ofertas de formación técnica profesional o educación secundaria y superior. (Aguilar Garza & Funde, 2019)

#### **1.4.4. Impacto del COVID-19 en el sistema previsional salvadoreño.**

A nivel mundial, los sistemas previsionales, experimentaron un grave choque por la crisis económica y sanitaria de COVID-19, debido al cierre o la quiebra de muchos negocios, una disminución de la actividad económica, un incremento del desempleo y una disminución del valor de los activos debido a la caída de los mercados financieros. (Gil & Delgado, 2021)

En país a partir de marzo 2020, con el objetivo de disminuir la propagación del COVID-19, el gobierno implementó una cuarentena domiciliar que incluía medidas de restricción de la movilidad y reuniones de los salvadoreños, dicha cuarentena finalizó hasta el 14 de junio de 2020 pasando a una cuarentena voluntaria, sin embargo, la actividad económica fue reactivada en fases. (Gil & Delgado, 2021)

Según (Gil & Delgado, 2021), estas medidas sanitarias, causaron la caída del PIB hasta -7.9%, la reducción de los sectores de manufactura, comercio, construcción y actividades de alojamiento y servicios de comida que más aportan a la economía, así como también se redujo el consumo de los hogares en un -10.6%, reducción de las exportaciones, entre otros aspectos relevantes.

Por tanto, las y los trabajadores se vieron afectados de manera significativa, si bien, la tasa de desempleo apenas pasó de ser 6.3% en 2019 a 6.9% 2020, el sector informal pasó a absorber el 44.4% de la población ocupada en 2020, reflejando así una reducción de los trabajos formales y la suspensión de contratos. (BCR, 2020)

De forma que, estos impactos se tradujeron en la reducción de contribuciones al sistema previsional y por tanto en la reducción del número de trabajadores y trabajadoras con ahorro suficiente para una pensión por vejez. (Gil & Delgado, 2021)

## **1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. ENFOQUE Y TIPO DE ESTUDIO**

En el desarrollo de la investigación se adoptará un enfoque de tipo cuantitativo, basado en la medición numérica y análisis estadístico mediante la recolección de datos; la investigación tiene un alcance descriptivo el cual consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; este alcance únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables las que se refieren. (Sampieri, 2014)

Es por ello, que, dicha investigación debido a su naturaleza en la cual conlleva un proceso cuantitativo para el análisis del contexto, parte del hecho de analizar el bajo acceso a una pensión por vejez para las mujeres, el cual se ve obstaculizado por una serie de aspectos entorno a la educación, condiciones laborales, roles de género, entre otros. Esto limita dicho acceso a las condiciones del Sistema Previsional (SAP) por la poca adaptabilidad de estas condiciones de vida de las mujeres.

De tal manera, que para el desarrollo de la investigación se ha realizado una recolección de datos de las condiciones de vida tanto de las mujeres como de los hombres, los cuales permitan

cuantificar la desigualdad de género a través de tasas y promedios, y la obtención de brechas de género en el Sistema Previsional salvadoreño; analizar la tendencia de la desigualdad de género en el sistema previsional durante el periodo 2010-2020; así como también genera un insumo para futuras investigaciones explicativas o correlativas y para el diseño de políticas públicas previsionales con enfoque de género.

### 1.5.2. DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA.

El universo comprendido de esta investigación se define operativamente como la totalidad de la **Población en Edad para Trabajar (PET)** por género en El Salvador durante el período comprendido entre los años 2010 y 2020, se tiene PET como universo debido a que este estudio se centra en la cobertura previsional, y en esta van inmersas la Población Económicamente activa (PEA) y la Población en Edad Para Pensionarse (PEP), por tanto, se omite aquella población que no cuenta con la edad requerida para participar en el SAP. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la PET en El Salvador incluye a todas las personas a partir de los 16 años, sin un límite de edad establecido para dejar de trabajar. Esta población representa la oferta laboral potencial para la producción de bienes y servicios en el país. (BCR, 2010-2020)

**Tabla 1. Población en Edad para Trabajar en El Salvador por sexo (2010-2020)**

<b>Año</b>	<b>PET total</b>	<b>PET mujeres</b>	<b>PET hombres</b>
<b>2010</b>	4,127,560	2,255,794	1,871,766
<b>2011</b>	4,212,174	2,280,267	1,931,907
<b>2012</b>	4,308,637	2,332,324	1,976,313
<b>2013</b>	4,066,568	2,380,199	2,011,334
<b>2014</b>	4,115,285	2,464,781	2,062,955
<b>2015</b>	4,159,337	2,493,459	2,123,196
<b>2016</b>	4,197,714	2,565,108	2,145,443
<b>2017</b>	4,230,854	2,600,462	2,180,068
<b>2018</b>	4,260,428	2,660,399	2,240,142
<b>2019</b>	4,286,525	2,721,724	2,274,341
<b>2020</b>	4,307,942	2,579,995	2,172,512

Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).

Dentro de esta población, existen brechas entre hombres y mujeres en lo que respecta a condiciones educativas y laborales, asimismo, en cuanto acceso, condiciones y permanencia dentro del mercado laboral. Esto incide en la inserción al sistema previsional, es por ello, que, para analizar las brechas de género en el acceso a pensiones por vejez, se considerarán una serie de características específicas que afectan de manera diferente a las mujeres en comparación con los hombres.

La muestra es de tipo no probabilística, es decir, intencionada o dirigida, debido a que, en este tipo de muestra, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino que el investigador selecciona los casos según criterios predeterminados. (Sampieri, 2014)

De forma que, para dicho estudio, la muestra se compone de todas las personas “Afiliadas”, “Cotizantes Activos” y personas “Pensionadas” del sistema previsional salvadoreño durante el periodo de 2010 a 2020, tal como se muestra en las tablas 2,3,4.

En lo que respecta a la muestra de personas afiliadas y cotizantes, está compuesta por aquellas que se encuentran afiliadas al SAP y las que cotizaron al SAP al final de cada año de estudio.

**Tabla 2. Población afiliada al SAP (2010-2020)**

<b>Año</b>	<b>Personas afiliadas totales</b>	<b>Mujeres afiliadas</b>	<b>Hombres afiliados</b>
<b>2010</b>	2,036,931	927,035	1,109,896
<b>2011</b>	2,204,168	1,011,362	1,192,806
<b>2012</b>	1,102,649	500,969	601,680
<b>2013</b>	2,507,349	1,161,028	1,346,321
<b>2014</b>	2,642,274	1,228,385	1,413,889
<b>2015</b>	2,788,189	1,302,657	1,485,532
<b>2016</b>	2,928,929	1,374,607	1,554,322
<b>2017</b>	3,068,266	1,445,514	1,622,752

<b>2018</b>	3,210,696	1,519,360	1,691,336
<b>2019</b>	3,359,296	1,595,638	1,763,658
<b>2020</b>	3,449,626	1,641,225	1,808,401

Nota: Elaboración con datos de la SSF (2010-2020).

**Tabla 3. Total de Personas Cotizantes al SAP**

<b>Año</b>	<b>Personas cotizantes totales</b>	<b>Mujeres cotizantes</b>	<b>Hombres cotizantes</b>
<b>2010</b>	570,554	253,243	317,311
<b>2011</b>	601,762	264,819	336,943
<b>2012</b>	314,236	137,428	176,808
<b>2013</b>	656,666	290,090	366,576
<b>2014</b>	660,117	290,282	369,835
<b>2015</b>	689,681	301,020	388,661
<b>2016</b>	711,714	309,320	402,394
<b>2017</b>	711,758	307,943	403,815
<b>2018</b>	727,273	314,140	413,133
<b>2019</b>	734,819	314,680	420,139
<b>2020</b>	719,388	308,947	410,441

Nota: Elaboración con datos de la SSF (2010-2020).

De igual forma, para el subgrupo de muestra “personas pensionadas”, esta consta de las personas pensionadas bajo el SAP al final de cada año de estudio, es importante mencionar, que una de las limitaciones para el caso de la muestra, ha sido la disponibilidad de datos registrados desagregado por género hasta el año 2017, por tanto, solo se analiza la información disponible.

**Tabla 4. Población Pensionada (2010-2020)**

<b>Año</b>	<b>Personas pensionadas totales</b>	<b>Mujeres pensionadas</b>	<b>Hombres pensionados</b>
<b>2010</b>			
<b>2011</b>	17,505	6,485	11,020
<b>2012</b>	18,905	7,179	11,726

<b>2013</b>	20,044	7,758	12,286
<b>2014</b>	31,683	13,509	18,174
<b>2015</b>	35,977	15,612	20,365
<b>2016</b>	41,854	18,560	23,294
<b>2017</b>	46,683	20,825	25,858
<b>2018</b>	51,561		
<b>2019</b>	55,078		
<b>2020</b>	55,356		

Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2010-2020)

### **1.5.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la investigación las técnicas cuantitativas a utilizar comprenderán la revisión documental y recopilación de bases de datos que incluyan estadísticas nacionales, de aquellas instituciones que tienen como objetivo publicar información referente al sistema previsional salvadoreño y su cobertura y sobre la población en general.

### **1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

Para llevar a cabo el análisis sobre las desigualdades de género en el acceso a las pensiones por vejez, es necesario operacionalizar las variables claves de esta investigación. (Ver anexo 5), las variables en las que se orienta esta investigación son las siguientes:

- Participación en el sistema previsional por género.
- Acceso a pensión por vejez por género.
- Desigualdad de género en el monto de las pensiones.

### **1.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.**

Los datos estadísticos utilizados en la investigación han sido tomados de fuentes oficiales que garantizan confiabilidad y validez de cada dato que será procesado. Las principales fuentes incluyen:

## **La Superintendencia del Sistema Financiero (SSF).**

De esta fuente, se han obtenido:

- El total de personas afiliadas al sistema SAP en El Salvador al finalizar cada año, esto quiere decir, al finalizar cada mes de diciembre de cada año dentro del periodo en estudio 2010-2020.
- El total de personas que cotizaron al sistema SAP en El Salvador, por género, al finalizar cada año, esto quiere decir, al finalizar cada mes de diciembre de cada año dentro del periodo en estudio 2010-2020.
- El total de personas que se pensionaron bajo el sistema SAP en El salvador al finalizar cada año, esto quiere decir, al finalizar cada mes de diciembre de cada año dentro del periodo en estudio 2010-2020, por género, para un mejor interpretación y análisis de los datos se realiza el cálculo de la siguiente brecha:

*Brecha de personas pensionada = Personas pensionadas masculino – Personas pensionadas femenino*

- Los rangos de edad de las personas que se pensionan en El Salvador, por género, para cada año en estudio, para un mejor análisis de estos datos, se ha realizado la sumatoria de todas las personas que se pensionaron en cada rango de edad, desde 2010 a 2020.
- El total de personas que realizaron cotizaciones en un determinado rango de Ingreso Base de Cotización, por género, para realizar una mejor interpretación y análisis de los datos se realizara las sumatoria de todas las personas que cotizaron en ese rango durante el periodo comprendido de 2010 a 2020.
- Para las pensiones promedio por género para cada año en estudio, para realizar una interpretación más clara de dichos datos se realizará el cálculo de la siguiente brecha:

$$\text{Brecha del monto de pensión} = \frac{\text{Monto de pensión masculino} - \text{Monto de pensión femenino}}{\text{Monto de pensión masculino}}$$

### **Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (2010 a 2020)**

De esta fuente, se han obtenido:

- Los años de escolaridad promedio por género en El Salvador para cada año, desde 2010 hasta 2020.
- Porcentaje de participación laboral por género en El Salvador durante el periodo de 2010 a 2020. Para un mejor análisis e interpretación de los datos, se realizará el cálculo de la siguiente brecha de género:

$$\text{Brecha de porcentaje de participación laboral} = \text{Porcentaje de participación laboral masculino} - \text{Porcentaje de participación laboral femenino}$$

- La población ocupada por sector formal o informal por género en El Salvador, para 2010-2020.
- El salario promedio por género en El Salvador para cada año de estudio, desde 2010 a 2020, para una mejor interpretación de estos datos, se realizará el calculado de la brecha de género salarial de la siguiente forma:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario promedio masculino} - \text{Salario promedio femenino}}{\text{Salario promedio masculino}}$$

- Población en Edad para Trabajar (PET) por género en El Salvador, para el periodo comprendido de 2010 a 2020.
- Población Económicamente Activa (PEA) por género en El Salvador, para el periodo comprendido de 2010 a 2020.
- Población en Edad para Pensionarse por género en El Salvador, para el periodo comprendido de 2010 a 2020.

## 1.8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

En el análisis e interpretación de los datos procesados dentro de la investigación, se utilizarán métodos descriptivos e inferenciales que ayudarán a organizar y describir la información recopilada. Por lo tanto, entre las técnicas descriptivas se incluyen:

**Desigualdad de género en el acceso a pensiones por vejez:** el análisis se enfocará en la existencia de diferencias que sean significativas entre hombres y mujeres, en lo que respecta al acceso a pensiones por vejez y como se puede dar una explicación a estas diferencias.

- **Factores socioeconómicos y laborales:** la relación existente entre factores como el empleo, ingresos, educación y la situación económica será de suma importancia. En este sentido, el acceso a pensiones por vejez se ve obstaculizado para las mujeres al enfrentar barreras y obstáculos adicionales debido a su participación en el mercado laboral, interrupciones en su carrera laboral y salarios más bajos.
- **Brechas estructurales:** se realizará un análisis de las diferencias estructurales presentes en el sistema previsional que de cierta forma pueden influir en las desigualdades de género, como la cobertura de las pensiones por vejez existentes.

Dichas consideraciones se realizarán en torno a los datos extraídos y procesados de las siguientes fuentes:

- **La Superintendencia del Sistema Financiero (SSF).**
- **Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (2010 a 2020)**

De acuerdo a lo datos extraídos de las fuentes antes mencionadas, se realizará el cálculo de los siguientes indicadores que darán respuesta a los objetivos de investigación y serán interpretados de la siguiente manera:

1. **Índice de cobertura previsional de la PET (IcpPET):** mide el porcentaje de cotizantes activos a una pensión por vejez de la PET por género y nos indica cuánta cobertura previsional tienen estas poblaciones. (Ver Anexo 1)

**Interpretación:**

**IdcpPET = 1** Indica cobertura total de la PET

**0 < IdcpPET < 1** Indica que entre más se aleje de 1 y se acerque a 0, menos cobertura previsional tiene la PET

**IdcpPET = 0** Nula cobertura previsional de la PET

- 2. Tasa de personas cotizantes efectivas (TPC):** Este indicador mide la proporción de personas que están afiliadas al sistema previsional y efectivamente cotizan, por género. Se pretende hacer una comparación de los resultados para ambos géneros, con el fin de evaluar las desigualdades. (Ver Anexo 2)

**Interpretación:**

**TPC = 1** Indica cobertura total de todas las personas afiliadas

**0 < TPC < 1** Indica que entre más se aleje de 1 y se acerque a 0, menos cobertura previsional tienen las personas afiliadas

**TPC = 0** Nula cobertura previsional de la población afiliada.

- 3. Índice de cobertura previsional de la PEA (IcpPEA):** mide el acceso de la Población Económicamente Activa (PEA), al sistema previsional, para hacer una comparación de género e identificar la cobertura de la PEA para estos. (Ver Anexo 3)

**Interpretación:**

**IcpPEA = 1** Indica cobertura previsional total de la PEA

**0 < IcpPEA < 1** Indica que entre más se aleje de 1 y se acerque a 0, menos cobertura previsional tienen la PEA

**IcpPEA = 0** Nula cobertura previsional de la PEA

- 4. Índice de acceso a pensión por vejez (IAPV):** Mide el porcentaje de personas pensionadas respecto a la Población en Edad para Pensionarse (PEP) por sexo, la comparación de estos dos resultados es importante para evaluar la desigualdad de género en el acceso a una pensión por vejez. (Ver Anexo 4)

**Interpretación:**

**IAPV = 1** Indica acceso total a una pensión por vejez de la PEP

**$0 < \text{IAPV} < 1$**  Indica que entre más se aleje de 1 y se acerque a 0, menos nivel de acceso a una pensión por vejez tiene la PEP

**$\text{IAPV} = 0$**  Nulo acceso a pensión por vejez por parte de la PEP

5. **Brecha de género del monto promedio de las pensiones:** Esta brecha nos brinda el porcentaje de diferencia entre las pensiones promedios de hombres y mujeres. (Ver Anexo 5)

**Interpretación:**

**Brecha de género MPP = 1** Completa desigualdad de género

**$0 < \text{Brecha de género MPP} < 1$**  Indica que entre más se aleje de 1 y se acerque a 0, hay menos desigualdad de género

**Brecha de género MPP = 0** Nula desigualdad de género

### 1.9. Integración de datos.

En lo que respecta a la integración de datos dentro de la investigación se realizaron las siguientes fases:

**Fase 1:** Análisis de las encuestas de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (2010 a 2020), en el cual se extrajeron datos necesarios para llevar a cabo la investigación y sobre ello se realizaron contenidos visuales que reflejen los resultados.

**Fase 2:** Uso de bases de datos de instituciones públicas, sobre ello se recopilamos bases de datos estadísticas que proporcionan datos en relación al tema en estudio, la institución de la cual se extrajeron los datos pertinentes es la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), en la cual se depuraron dichas bases con el fin de extraer el contenido de interés en la investigación.

Sobre lo anteriormente mencionado se hizo la combinación de datos extraídos tanto de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) como de la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF) para mostrar el contenido visual y resultados necesarios de la investigación.

## **1.10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.**

La principal limitante de la investigación es la siguiente:

Acceso limitado a datos: en la tarea de la extracción de los datos estadísticos de fuentes oficiales durante el periodo en estudio comprendido de 2010 a 2020, se ve limitada por la falta de acceso a la información, debido a que, para la totalidad de los años en estudio en cuanto a variables, indicadores, características específicas, etc., los datos no se encuentran disponibles, por tal razón, ciertos análisis se realizan solamente con la información disponible.

Las principales limitaciones metodológicas que se presentaron en esta investigación fue la falta de datos en periodos y años de estudio, como en el caso de variable de población pensionada, los datos encontrados fueron desde 2010 hasta 2017, desagregado por género, además otra limitación fue no encontrar información sobre trabajadores informales y el trabajo no remunerado, ya que no existen estadísticas en el país.

## **CAPÍTULO II. CONDICIONES DEL SISTEMA PREVISIONAL Y EL ACCESO A UNA PENSIÓN POR VEJEZ.**

### **2.1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA, LABORAL Y CULTURAL DE LAS MUJERES EN EL SALVADOR.**

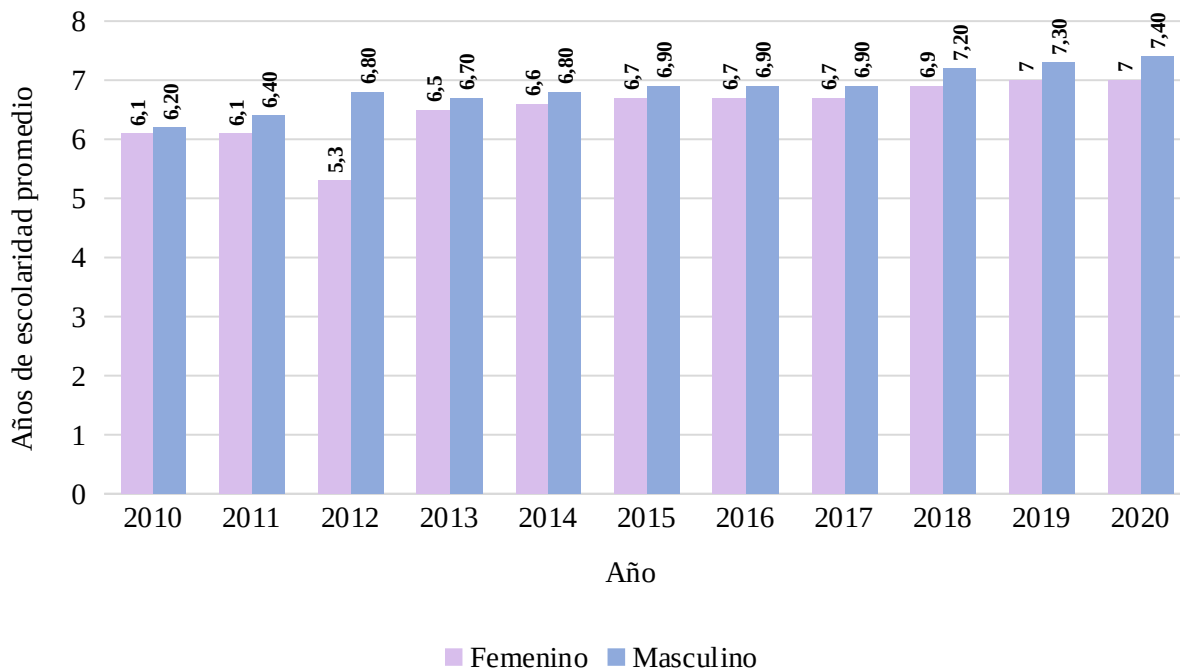
#### **2.1.1. Acceso a la Educación en El Salvador**

##### **2.1.1.1. Brecha de Género en el Acceso a Educación.**

Como se muestra en la gráfica 1, las mujeres han tenido un promedio de grados de escolaridad menor que los hombres a lo largo de todos los años. El grado de escolaridad de las mujeres ha aumentado en 13% y el de los hombres en 12% entre 2010 y 2020, por lo que hay una notoria deficiencia en la educación para ambos géneros, como se puede observar en la gráfica, no se superan los 7.4 años estudiando, lo que indica que la mayor parte de la población salvadoreña no supera la educación básica.

Según la (UNESCO, 2024) existen factores que afectan la permanencia de las mujeres en el sistema educativo, como el trabajo doméstico, causas del hogar, estereotipos de género, la necesidad de trabajar y la falta de una estructura adecuada en áreas rurales.

**Figura 1. Años de escolaridad promedio por género, periodo 2010-2020.**



Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).

Por tanto, como muestra la gráfica, el nivel más alto de participación está en el año 2019 y 2020, donde las mujeres alcanzaron los 7 años de escolaridad; de acuerdo con el (BCR, 2010-2020) la tasas de matrícula femenina es alta, no obstante a lo largo de su vida escolar, la participación de las mujeres disminuye, y no logran los niveles de educación superior, por tanto, este fenómeno no sólo tiene repercusiones en la vida de mujeres y niñas, sino también limita el desarrollo económico y social del país.

### 2.1.1.2. Participación en Educación Superior por Género en El Salvador

La tabla 5 muestra los niveles de educación media y superior correspondientes al periodo analizado de 2010-2020, evidenciando la cantidad de personas graduadas según su procedencia geográfica, área urbana y rural. Dichos datos reflejan en términos relativos que la participación femenina supera a la masculina en la mayoría de los años en estudio. Sin embargo, dicha

superioridad debe interpretarse con cuidado, debido a que la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina es significativamente mayor que la masculina, y que, desde una perspectiva demográfica, el total de mujeres en El Salvador supera al total de hombres.

**Tabla 5. Total de personas graduadas de educación media y educación superior en El Salvador, por género y zona urbano o rural, periodo 2010-2020.**

Años	Bachiller				Título Universitario				Total			
	Urbano		Rural		Urbano		Rural		Urbano		Rural	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	261,989	311,758	53,144	54,851	70,944	69,525	2,596	2,684	332,933	381,283	55,740	57,535
2011	278,513	321,236	61,295	61,291	75,810	77,290	2,547	3,721	354,323	398,526	63,842	65,012
2012	290,549	335,894	74,123	71,393	80,650	83,521	3,486	4,424	371,199	419,415	77,609	75,817
2013	307,319	346,306	77,178	76,071	87,030	90,353	3,286	4,350	394,349	436,659	80,464	80,421
2014	340,086	393,286	87,928	86,510	84,921	102,769	4,128	4,898	425,007	496,055	92,056	91,408
2015	354,458	400,012	94,965	96,602	96,536	104,097	5,271	7,031	450,994	504,109	100,236	103,633
2016	375,543	413,588	103,421	106,795	153,639	157,033	10,262	13,668	529,182	570,621	113,683	120,463
2017	365,849	412,073	121,894	120,769	135,209	155,092	13,633	15,397	501,058	567,165	135,527	136,166
2018	398,542	433,579	123,353	126,462	173,600	192,335	12,562	17,064	572,142	625,914	135,915	143,526
2019	428,697	467,932	133,809	131,624	177,985	192,794	17,188	18,457	606,682	660,726	150,997	150,081
2020	404,241	428,299	137,011	141,027	172,514	184,067	16,689	19,383	576,755	612,366	153,700	160,410

*Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).*

A pesar de ello, los resultados muestran una brecha sustantiva entre áreas rurales y urbanas. Tanto hombres como mujeres del ámbito rural enfrentan dificultades estructurales en el acceso, permanencia y finalización de los estudios de nivel medio y superior. En el caso de las mujeres rurales, estas limitaciones son aún más pronunciadas debido a una combinación de factores socioeconómicos, culturales y laborales, entre los que destacan: trabajo doméstico o cuidado del hogar (roles de géneros), bajo recursos económicos, embarazos a temprana edad, concentración de la oferta educativa superior en áreas urbanas, etc. Es importante mencionar que el acceso a la educación superior tanto para mujeres y hombres es más limitado que el acceso a la educación media.

**Tabla 6. Cobertura educacional de la Población en Edad de Trabajar (PET) por nivel educativo alcanzado por género.**

AÑOS	BACHILLERATO		TITULO UNIVERSITARIO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2010	16%	17%	3%	4%

AÑOS	BACHILLERATO		TITULO UNIVERSITARIO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2011	17%	18%	4%	4%
2012	17%	18%	4%	4%
2013	18%	19%	4%	4%
2014	19%	21%	4%	4%
2015	20%	21%	4%	5%
2016	20%	22%	7%	8%
2017	20%	22%	7%	7%
2018	21%	23%	8%	8%
2019	22%	25%	8%	9%
2020	22%	25%	8%	9%

Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).

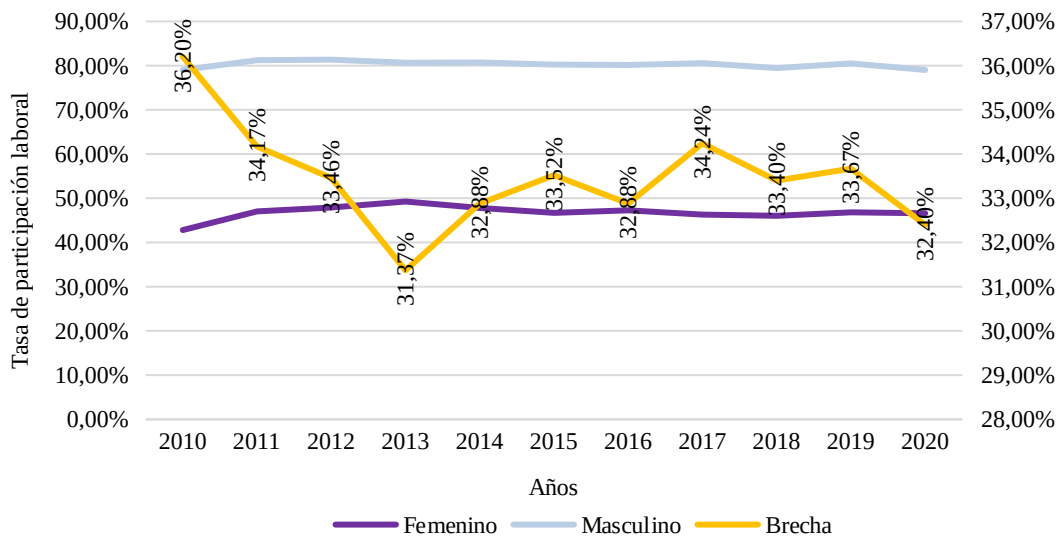
La tabla 6, ilustra el porcentaje de la Población en Edad de Trabajar (PET) por nivel educativo alcanzado, género y área geográfica, en el que se observa como el porcentaje de mujeres es más bajo que el de los hombres en la mayoría de los años en estudio, lo que evidencia la persistente brecha de género en el acceso y culminación de la educación media y superior.

Dicha disparidad puede analizarse como el resultado de un conjunto de desigualdades estructurales que afectan de una manera diferenciada a las mujeres, particularmente a aquellas que residen en el área rural. En los niveles educativos más bajos, la proporción femenina es mayor, pero mientras aumenta el nivel educativo se reduce progresivamente dicha proporción, lo que indica un patrón de exclusión acumulativa mientras avanza a niveles superiores en el sistema educativo.

### **2.1.2. Participación laboral por género en El Salvador.**

La figura 2, muestra un indicador clave para analizar la dinámica de trabajo en El Salvador y la brecha de género existente en este, dichos resultados ayudan a indagar sobre los desafíos estructurales que enfrenta el mercado laboral salvadoreño, en cuanto a inclusión, acceso y calidad de los empleos disponibles.

**Figura 2. Tasa de participación laboral en El Salvador por género y brecha de género**



Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).

En la gráfica anterior se observa, como la tasa de participación laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, en el año 2010, para las mujeres esta tasa fue del 42.80% y del 79% en el caso de los hombres, teniendo una brecha de género de 36.20% para este año; al final del periodo los datos no han enfrentado cambios drásticos, ya que para el 2020 la brecha de género fue de 32.40%.

Una situación muy notoria que refleja la gráfica, es que, en el periodo 2010 a 2013 si hubo un aumento notable de la participación de las mujeres en la participación laboral de El Salvador, teniendo el porcentaje de la brecha más bajo en el año 2013 con un 31.3%, esto podría estar asociado a los diferentes tratados internacionales y reformas legales impulsadas para promover la participación de las mujeres en cargos públicos, así como la entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres a partir de 2011. (ORMUSA, 2020)

Según ISDEMU (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer), en el sector público entre junio de 2009 y junio de 2013, se crearon altos porcentajes de empleos para las mujeres. Este sector contrato 10,226 mujeres y plazas que fueron ocupadas por mujeres, el mayor número de contratación fue del gobierno central con un total de 6,892, a razón de ellos, los

resultados muestran que la participación de las mujeres en 2013 fue de 49.28%, sin embargo, esta participación volvió a niveles normales a partir del 2014.

Si bien es cierto, la brecha de género durante el periodo se ha disminuido en un 3.8%, la brecha de género continúa siendo amplia, lo que podría indicar una participación laboral alta en el de los hombres y una baja participación laboral en el caso de las mujeres lo que podría estar relacionado con la mayor participación de las mujeres en trabajos domésticos, cuidados del hogar, entre otros.

### **2.1.3. Impacto del Empleo Formal e Informal en la Calidad de Vida y la Seguridad Social en El Salvador.**

Uno de los mayores retos que El Salvador enfrenta es estimar de una forma correcta el total de trabajadores con un empleo informal, debido a que en la práctica estos no son reflejados en mecanismos formales de medición, sin embargo, las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) propone un método de medición del empleo informal que permite su caracterización, visualizado así cuáles son sus mayores vulnerabilidades.

En la tabla 7, se muestra que, en el caso del empleo formal, los hombres tienen mayor participación, con una brecha promedio durante el periodo de 10%; por otra parte, para el caso del empleo informal, la situación se torna opuesta, ya que en este caso la mayor proporción la conforman las mujeres durante todos los años, con una brecha promedio de 10.14%.

***Tabla 7. Población ocupada urbana en El Salvador, por sector ocupacional, según género (2014-2020)***

Años	Empleo formal			Empleo informal		
	Femenino	Masculino	Brecha	Femenino	Masculino	Brecha
2014	45%	58%	13%	55%	42%	13%
2015	53%	62%	9%	48%	38%	10%
2016	51%	63%	12%	49%	38%	11%
2017	51%	61%	10%	49%	39%	10%
2018	53%	61%	8%	47%	39%	8%
2019	52%	61%	9%	49%	39%	10%
2020	46%	55%	9%	54%	45%	9%

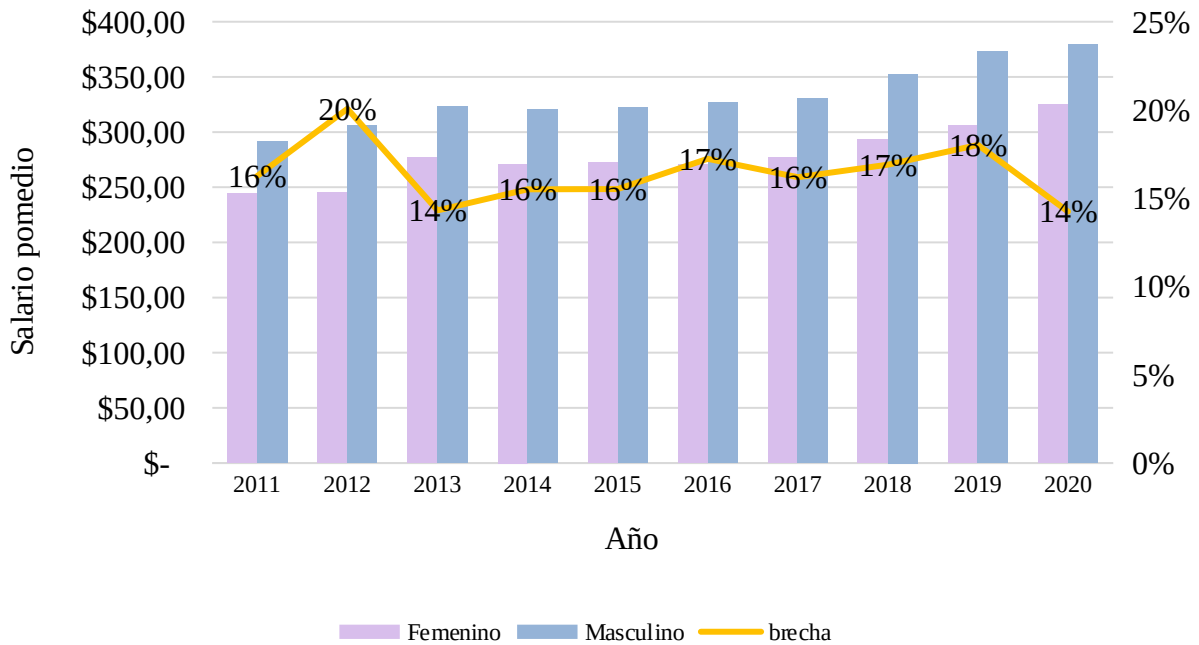
Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).

Estos resultados reflejan la mayor participación de las mujeres en el sector informal los hombres, lo que podría presentarse como una limitante en el acceso al sistema previsional, por otro lado, el empleo formal podría representar un impacto positivo en la calidad de vida de las y los trabajadores salvadoreños y en su seguridad social, lo cual podría influir en su acceso a una pensión por vejez.

#### **2.1.4. Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en El Salvador.**

La gráfica 3, muestra la brecha salarial entre mujeres y hombres en El Salvador, dicha brecha muestra una diferencia significativa en el salario promedio de ambos géneros, la brecha promedio durante el periodo fue de 18.22%, es decir, los hombres tienen un salario promedio 18.22% más alto que el de las mujeres entre 2011 y 2020; si bien es cierto, en el año más reciente la diferencia se encontraba en su punto más bajo, la brecha solo se redujo en 2% respecto al año inicial.

**Figura 3. Salario Promedio en dólares de El Salvador, por género (2011-2020)**



Nota: Elaboración con datos de la EHPM, (2010-2020).

Estos resultados reflejan las disparidades existentes entre mujeres y hombres en sus remuneraciones a pesar de su presencia activa en el mercado laboral, lo que podría reflejar las barreras de desigualdad que enfrentan las mujeres, ya que los factores que podrían influenciar estos resultados son, como ya se observó anteriormente en esta investigación, la mayor participación de las mujeres en empleo formal, menor educación o roles de género marcados.

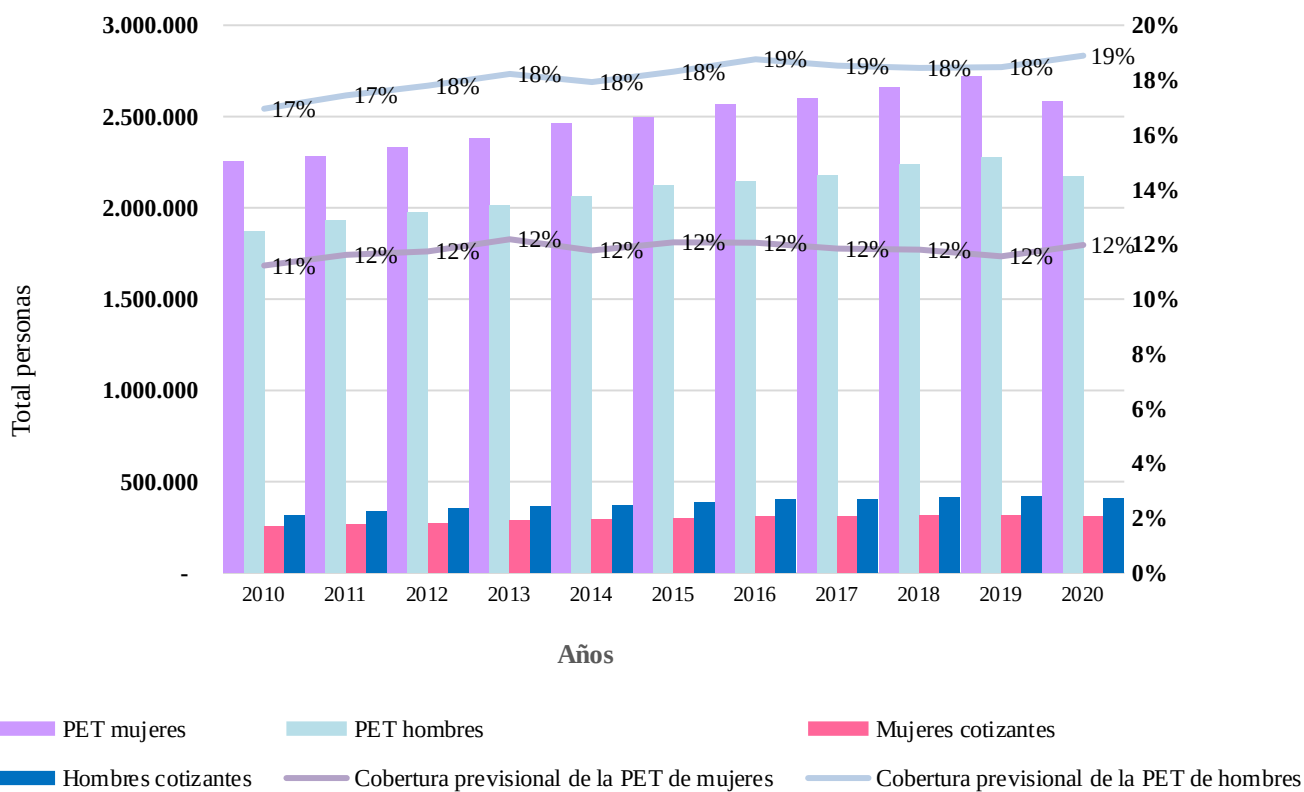
## **2.2. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A UNA PENSIÓN POR VEJEZ Y LAS CONDICIONES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA PENSIONES (SAP)**

### **2.2.1. Relación de las Condiciones del Sistema Previsional y las Condiciones Socioeconómicas Laborales y Culturales de las y los Participantes y su Influencia en las Brechas de Género en el Sistema Previsional.**

La figura 4, ilustra la relación entre la PET y el número de personas cotizantes por género; dicha gráfica, muestra cómo entre 2010-2020 las mujeres representan una mayor proporción de la PET respecto a la de los hombres, con una diferencia promedio de 394,958 persona a lo largo del

periodo; sin embargo, por otra parte, se observa que, de la población cotizantes son los hombres los que constituyen una mayor proporción siendo en promedio 86,598 más que las mujeres; esto representa una significativa disparidad en cuanto a la cobertura previsional, debido a que, a pesar de que las mujeres constituyen una mayor proporción de la PET, son menos las que cotizan en comparación a los hombres.

**Figura 4. Índice de cobertura previsional de la Población En Edad Para Trabajar (PET) por sexo en el SAP, El Salvador. (2010-2020)**



Nota: Elaboración con base a EHPM- SSF, (2010-2020).

El análisis de la gráfica también permite visualizar, la relación entre la PET y la población cotizante desagregada por género. Se evidencia una baja participación en las cotizaciones al sistema previsional para ambos grupos, ya que, a lo largo de todo el período analizado, el porcentaje máximo de cotización alcanzado es del 19%. Asimismo, las tasas de cotización de las

mujeres se mantienen en niveles inferiores a las de los hombres, con una tendencia de 12% durante el periodo, lo que podría reflejar una persistente desigualdad en el acceso a seguridad social

Esto se ve influenciado por el limitado acceso a la educación por parte de las mujeres (Gráfica 1), ya que las mujeres por un bajo nivel educativo presentan dificultades de inserción en el mercado laboral formal, llevándolas a desempeñarse en actividades sin cobertura previsional.

**Tabla 8. Brecha de género en la cobertura previsional de la PET sexo en el SAP, El Salvador (2010-2020)**

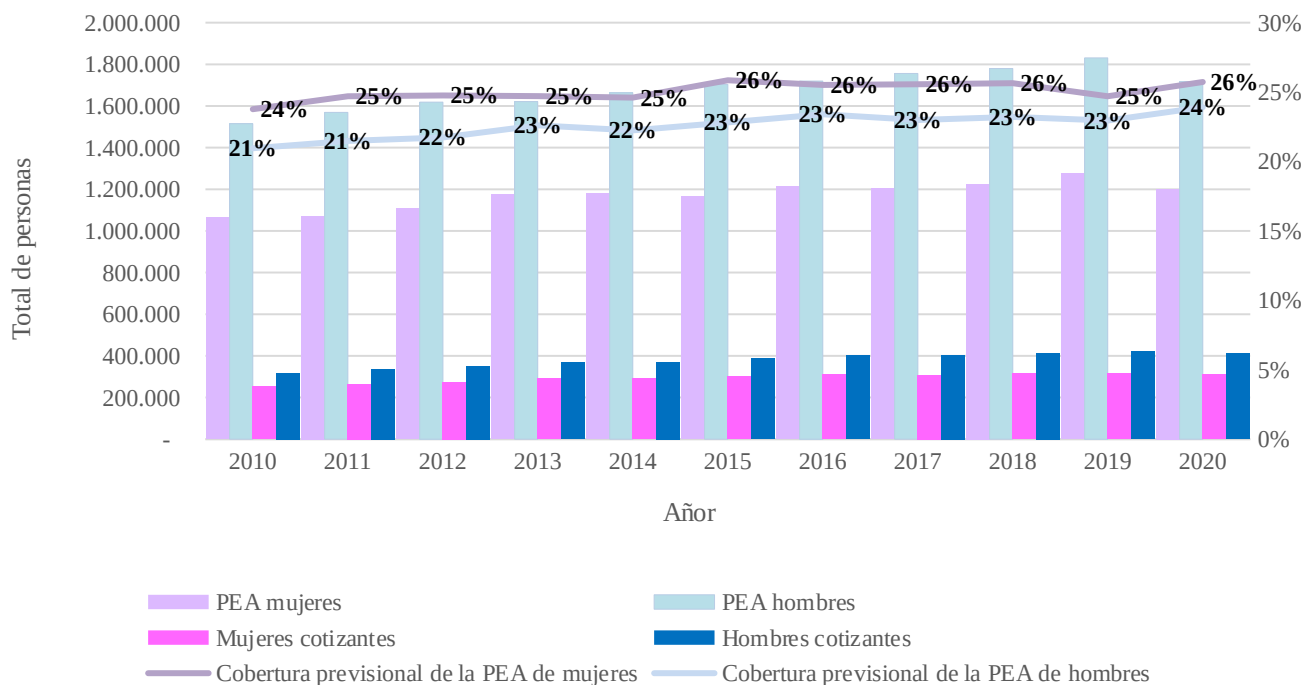
Año	Personas cotizantes		PET		Cobertura previsional de la PET		Brecha de género
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombre	
2010	253,243	317,311	2,255,794	1,871,766	11%	17%	6%
2011	264,819	336,943	2,280,267	1,931,907	12%	17%	6%
2012	273,932	351,745	2,332,324	1,976,313	12%	18%	6%
2013	290,090	366,576	2,380,199	2,011,334	12%	18%	6%
2014	290,282	369,835	2,464,781	2,062,955	12%	18%	6%
2015	301,020	388,661	2,493,459	2,123,196	12%	18%	6%
2016	309,320	402,394	2,565,108	2,145,443	12%	19%	7%
2017	307,943	403,815	2,600,462	2,180,068	12%	19%	7%
2018	314,140	413,133	2,660,399	2,240,142	12%	18%	7%
2019	314,680	420,139	2,721,724	2,274,341	12%	18%	7%
2020	308,947	410,441	2,579,995	2,172,512	12%	19%	7%

Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2010- 2020)

En la tabla 8 se puede observar la brecha de género en la cobertura previsional, la cual, para todo el periodo ha sido positiva lo que refleja desigualdad en la cobertura previsional de la PET, sin embargo, es importante recalcar, que esta brecha ha sido baja, esto puede estar relacionado a los bajos porcentajes de cobertura previsional de la PET, para ambos sexos.

En este sentido, en la gráfica 5 se observa cómo la PEA de los hombres es significativamente mayor a la PEA de mujeres, es decir, los hombres tienen una participación mayor que las mujeres en el mercado laboral. Como se observa en la gráfica, el 2020 es un año atípico en el que la participación económica se redujo para ambos sexos, a causa de la crisis sanitaria por COVID-19.

**Figura 5. Índice de cobertura previsional de la Población Económicamente Activa (PEA), por sexo en El Salvador (2010-2020)**



Nota: Elaboración con base a EHPM- SSF, (2010-2020).

El índice de cobertura previsional de la PEA para mujeres y hombres, permite mostrar los niveles de cobertura previsional que tienen estas poblaciones; tal como se observa en la gráfica 5, entre 2010 - 2020, la proporción de PEA de mujeres que cotizan al SAP ha aumentado, al cierre del período, esta relación es superior a la cobertura previsional de la PEA de hombres en 2%, lo que muestra una aparente ventaja para las mujeres, no obstante, esta situación es explicada por la menor participación de las mujeres en la fuerza laboral, ya que al ser una PEA menos numerosa, aquellas que logran cotizar representan un mayor porcentaje, pero, en término absolutos su participación sigue siendo menor que la de los hombres.

Para ambos géneros que participan activamente en el mercado laboral, las tasas de cobertura previsional han sido bajas durante todo el periodo, no superando el 26%, esto podría ser una representación de las falencias del sistema previsional de El Salvador, ya que la gran mayoría de personas que participan en el mercado laboral, carecen de seguridad social según estos resultados

**Tabla 9. Índice de cobertura previsional de la PEA. (2010-2020)**

Año	PEA		Personas cotizantes		Cobertura previsional de la PEA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	1,065,657	1,514,627	253,243	317,311	24%	21%
2011	1,072,300	1,568,833	264,819	336,943	25%	21%
2012	1,106,250	1,618,504	273,932	351,745	25%	22%
2013	1,173,966	1,621,190	290,090	366,576	25%	23%
2014	1,179,844	1,663,153	290,282	369,835	25%	22%
2015	1,164,614	1,703,352	301,020	388,661	26%	23%
2016	1,212,299	1,719,354	309,320	402,394	26%	23%
2017	1,204,448	1,756,340	307,943	403,815	26%	23%
2018	1,225,175	1,779,815	314,140	413,133	26%	23%
2019	1,274,254	1,830,613	314,680	420,139	25%	23%
2020	1,201,142	1,716,475	308,947	410,441	26%	24%

Nota: Elaboración con base a EHPM- SSF, (2010-2020).

La tabla 9 muestra que los hombres tienen una mayor cantidad de personas que componen la PEA y una mayor proporción de personas cotizantes, de forma que, al inicio del periodo, eran 448,970 hombres más que conformaban la PEA respecto a las mujeres, y 556,359 para 2019, pero la más baja cantidad de mujeres que conforman la PEA, permite que los porcentajes de cobertura previsional para estas sean más que la de los hombres, situación que resulta alarmante debido a que,

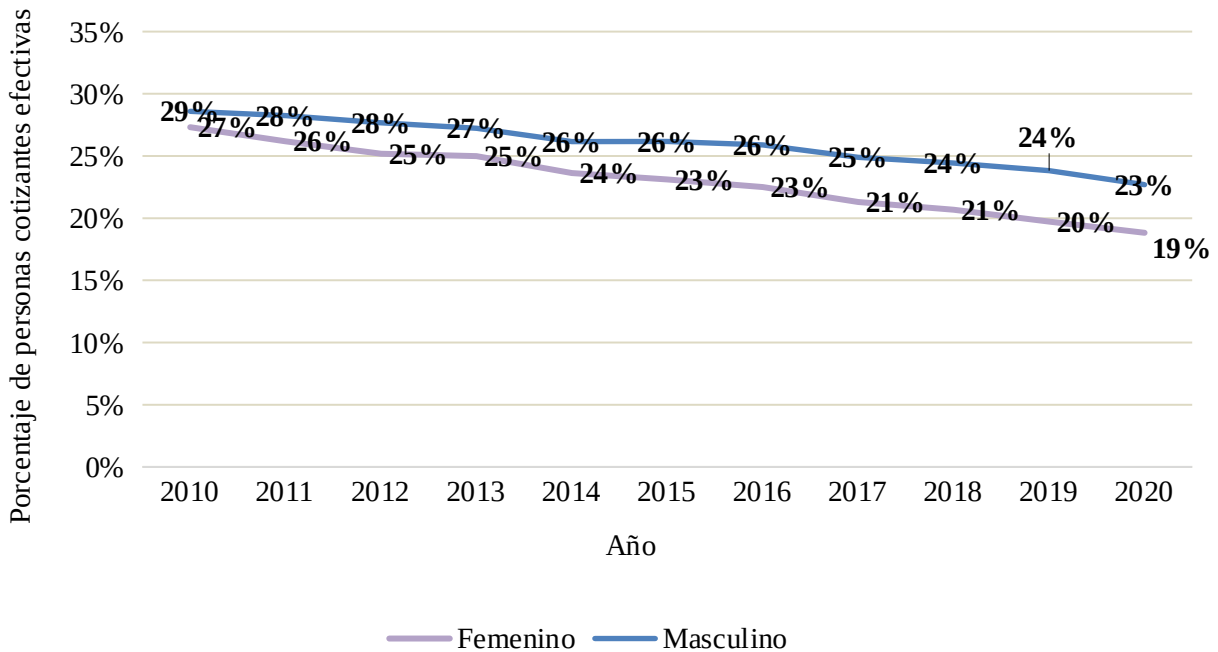
tal como se mostró en la tabla 9, las mujeres componen una mayor proporción de la PET de país, no obstante son menos las que participan activamente en el mercado laboral, respecto a los hombres.

Nota: Elaboración con base a EHPM- SSF, (2010-2020).

En este mismo sentido, la gráfica 6 muestra la relación de personas cotizantes entre personas afiliadas por género y en esta se observa cómo estas tendencias han ido a la baja, pasando de 29% para el 2010 a 23% en 2020, además, esta gráfica permite observar un menor porcentaje de cotización activa femenino respecto a la masculina.

Fuente: Elaboracion con datos de la SSF.

De acuerdo a los datos, la población salvadoreña tiende a afiliarse, pero no cotizan, por ende, la cantidad de personas afiliadas a una AFP ha aumentado durante el período en 1,412,695



personas, no obstante, al cierre de 2020 solo cotizaban 719,388 personas, lo que da como resultado, 2,730,228 personas que se encuentran afiliadas, pero no cotizan al sistema previsional.

Por otra parte, el bajo porcentaje de personas cotizantes activas en el 2020 puede estar vinculado con el impacto de la crisis sanitaria por COVID-19, la cual, como ya se ha mencionado

en este trabajo, provocó una significativa pérdida de los empleos formales y pasando más al sector informal, lo que llevó a que muchas personas dejaran de cotizar.

### 2.2.2. Acceso a Pensión por Vejez.

La tabla 10 muestra la brecha de género en el acceso a una pensión por vejez bajo el SAP, esta brecha ha sido muy marcada entre 2011-2017, donde en promedio se han pensionado 3,644 hombres más que mujeres; otra situación relevante es que, la brecha ha presentado un aumento, pasando de ser 4,535 en 2011 a 5,033 en 2017.

**Tabla 10. Brecha de género en el total de las personas pensionadas en El Salvador (2011-2017)**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Brecha</b>
2011	6,485	11,020	4,535
2012	7,179	11,726	4,547
2013	7,758	12,286	4,528
2014	13,509	18,174	4,665
2015	15,612	20,365	4,753
2016	18,560	23,294	4,734
2017	20,825	25,858	5,033

Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2011-2017).

En el Salvador, la Población en Edad para Pensionarse (PEP) de las mujeres es superior que la de los hombres, esto tomando en cuenta que, según la Ley integral del SAP, las mujeres pueden pensionarse a los 55 años y los hombres a los 60, las mujeres conforman una mayor proporción de esta población. Por tanto, la disparidad de género es aún más relevante debido a que aparentemente por el “beneficio” de edad, deberían pensionarse más mujeres.

Se observa en la figura 7 que, para el cierre del periodo graficado, las mujeres de la PEP eran 662,009 y la de los hombres 361,370, presentando una diferencia significativa de 300,639 mujeres más que cumplían con la edad para pensionarse respecto a los hombres.

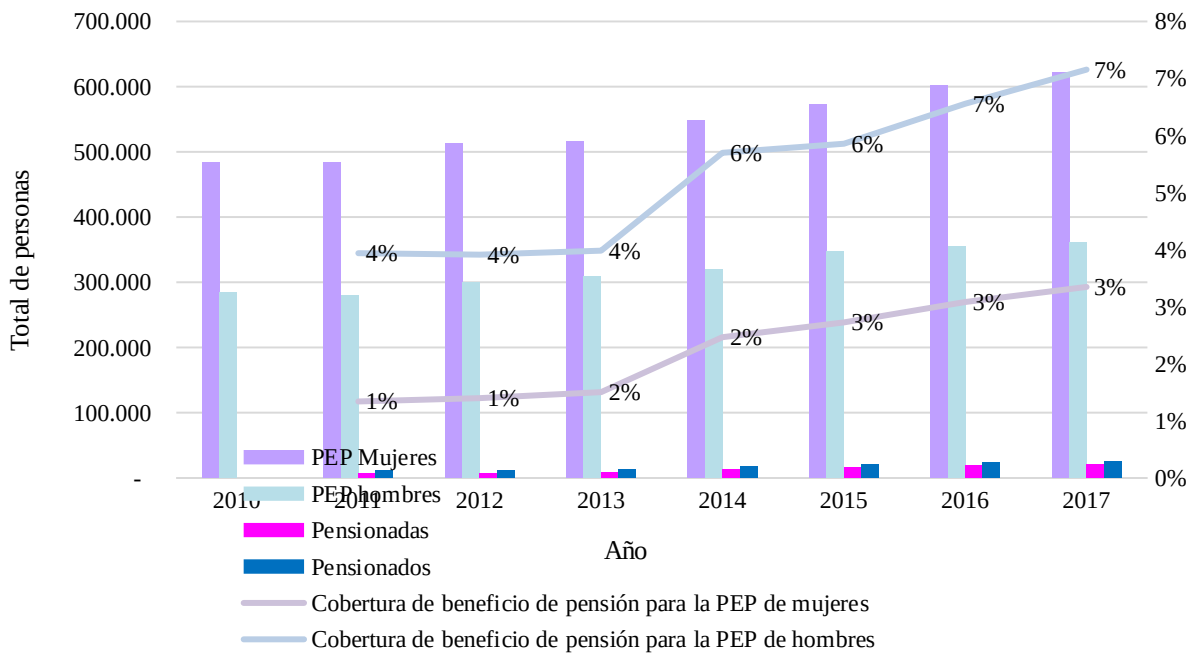
Sin embargo, la brecha antes presentada en la tabla 8 solo muestra las diferencias entre las personas que se pensionan sin tomar en cuenta las personas que podrían haberse pensionado ya que cumplían con el requisito de edad, pero no lograron hacerlo.

No obstante, de las mujeres que cumplían con la una edad mayor o igual a 55 años, solo se pensionó el 1% en 2011 y el 3% en el 2017, mientras que de los hombres con 60 años o más que podrían haberse pensionado se pensionó el 7%, existiendo una brecha de género al cierre del periodo del 4%.

**Figura 7. Tasa de personas cotizantes efectivas en el SAP por género, en El Salvador (2010-2020)**

Nota: Elaboración con datos de la Superintendencia del Sistema Financiero, (2010-2017).

Al cierre del período analizado, la cantidad de mujeres que alcanzaban la edad para



pensionarse ascendía a 662,009, mientras que la de los hombres era de 361,370, lo que representa una diferencia de 300,639 mujeres más en condiciones de acceder a una pensión por vejez. Esta disparidad podría ser reflejo de las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para acceder a una pensión por vejez, incluso cuando cumplen con los requisitos de edad establecidos por la ley vigente, de esta manera, los resultados muestran que, la mayoría de las mujeres salvadoreñas no logran acceder a una pensión por vejez.

Una de estas barreras estructurales muy marcadas, podría ser el trabajo doméstico no remunerado, realizado principalmente por mujeres, este representa uno de los mayores obstáculos para la acumulación de cotizaciones previsionales. Las mujeres, al dedicar gran parte de su tiempo

al cuidado del hogar y la familia, experimentan interrupciones frecuentes en su vida laboral formal, lo que resulta en una menor densidad de cotizaciones y, consecuentemente, en no lograr con el tiempo cotizado requerido para poder acceder. (Marco & CEPAL, 2004)

**Tabla 11. Brecha de género en la cobertura de beneficio de pensión para la PEP en el SAP. (2011-2017)**

Año	PEP		Personas pensionadas		Cobertura de beneficio de pensión para la PEP		Brecha
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
2010	484,441	285,227					
2011	483,612	279,771	6,485	11,020	1%	4%	3%
2012	513,316	299,788	7,179	11,726	1%	4%	3%
2013	515,858	308,384	7,758	12,286	2%	4%	2%
2014	547,430	318,972	13,509	18,174	2%	6%	3%
2015	572,801	347,761	15,612	20,365	3%	6%	3%
2016	602,121	355,326	18,560	23,294	3%	7%	3%
2017	622,009	361,370	20,825	25,858	3%	7%	4%

Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2010-2017).

La tabla 11 muestra que la brecha de género en la cobertura de beneficio del PEP por sexo ha sido positiva a lo largo del periodo, lo que permite observar la existencia de desigualdad de género en el acceso a una pensión por vejez.

### 2.2.3. Brecha de Género en el Monto de las Pensiones.

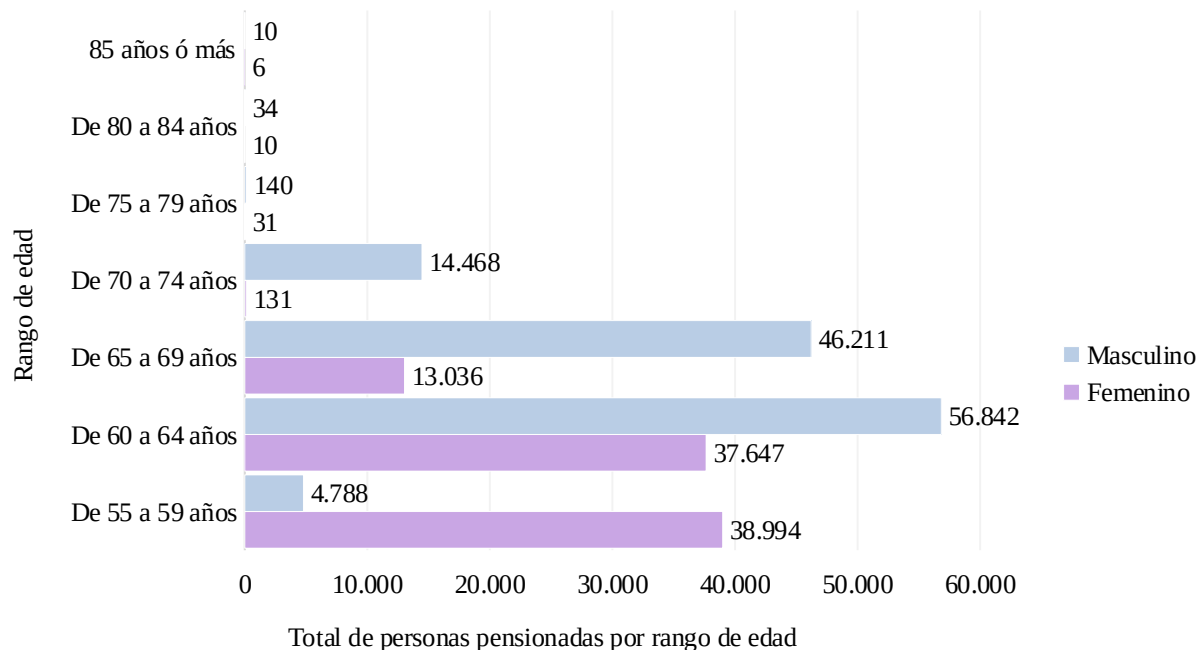
En la gráfica 8 se puede observar, como la mayoría de las mujeres que se pensionaron entre 2011-2017, lo hicieron entre los 55 y los 59 años, esto indica que la mayoría de las mujeres se pensionaron cuando cumplieron la edad requerida y los 25 años de cotización para lograr pensionarse, de forma que, en este rango de edad, se pensionaron 38,994 mujeres, no obstante, conforme avanza la edad, son menos mujeres las que se pensionan.

La edad en que las mujeres se pensionan tiene relevancia debido a que, según la Ley Integral del Sistema de Pensiones (2017), la edad influye en los fondos acumulados en su CIAP,

por tanto, la aparente ventaja que tienen las mujeres al pensionarse antes podría limitar su

**Figura 8. Personas pensionadas por rango de edad y género en El Salvador. (2011-2017)**

acumulación en su ahorro individual para el monto de sus pensiones.

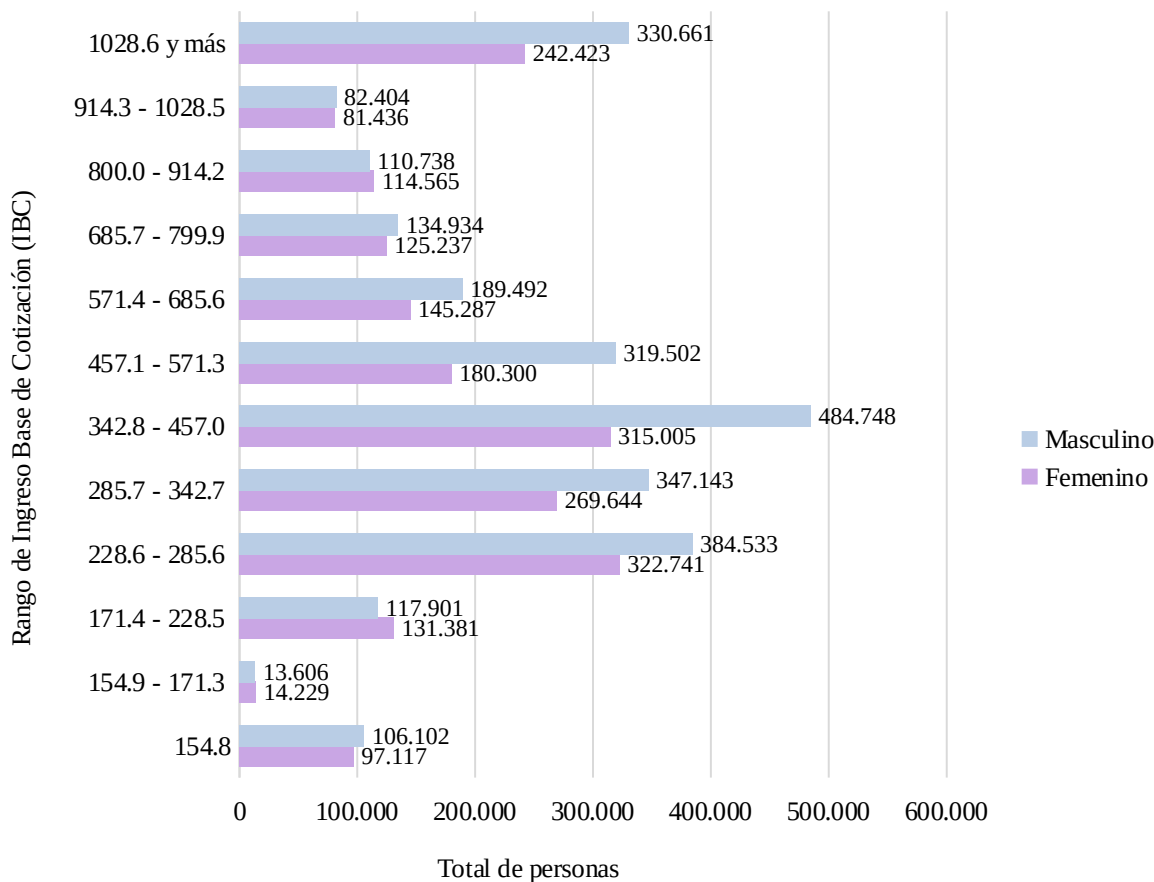


Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2011-2017)

De forma que, estos resultados podrían sugerir que, la densidad de cotizaciones femeninas es más limitada respecto a las del género masculino al aportar cotizaciones por menos tiempo en su CIAP lo que podría afectar el monto de las pensiones de estas.

Otro de los factores que determinaban el monto de la pensión, es el Ingreso Base de Cotización (IBC), la gráfica 9, ilustra los rangos de ingresos base con lo que las personas cotizantes han realizado sus aportes al sistema previsional, el IBC, ha sido bajo para ambos géneros, sin embargo, las mujeres han cotizado con un salario base menor que el de los hombres.

**Figura 9. Total, de personas por rango de Ingreso Base de Cotización, por género (2010-2017)**



Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2010-2017).

Por tanto, en la gráfica 9 se puede observar, que el rango de ingresos en el que más mujeres cotizan es el de \$228.60 a \$285.60 dólares, siendo un total de 322,741 mujeres que entre 2010-2017 aportaron al SAP entre ese rango, mientras que, de los hombres, la mayoría se encontraron cotizando dos rangos de ingresos por encima de las mujeres, ya que 484,748 hombres, cotizaron con un ingreso base entre \$342.00 y \$457.00 dólares.

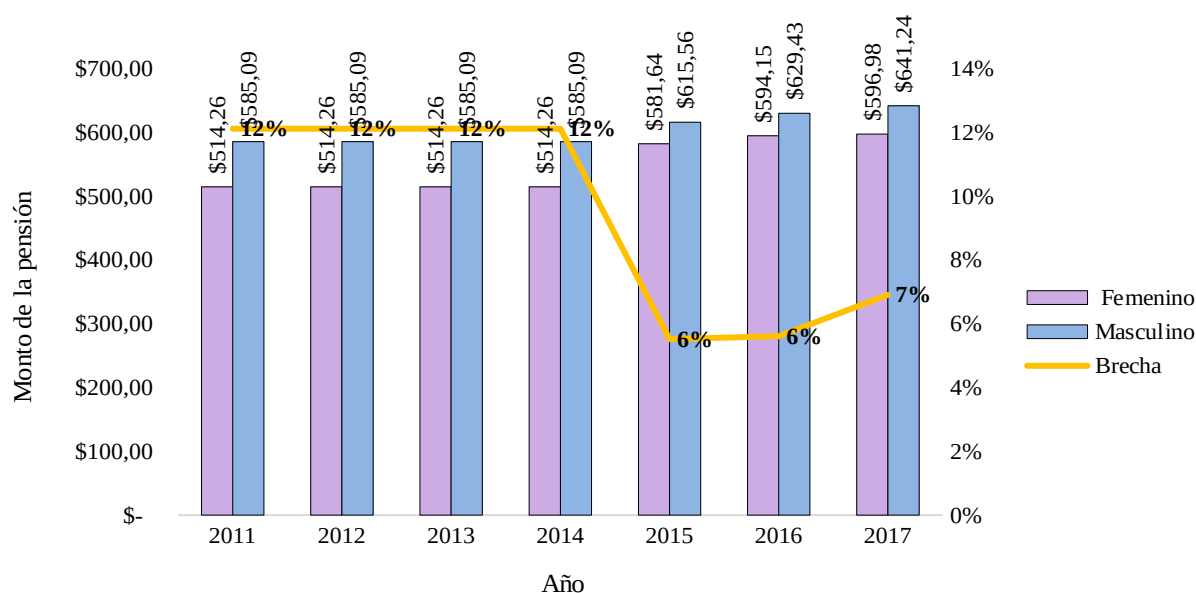
Estos resultados reflejan, las disparidades en el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados, lo que no solo afecta sus ingresos durante la vida laboral, sino que también limita el monto de sus pensiones por vejez, generando brechas de género en estos montos.

La gráfica 10, permite observar la brecha en el monto de las pensiones, en 2011 era del 12% y al final del periodo de estudio esta se redujo hasta 7% en 2017, la cual tuvo una reducción de

**Figura 10. Pensión promedio por género y brecha de género en el monto de la pensión (2010-2017)**

5% a lo largo del periodo, sin embargo, las mujeres continúan en una posición desfavorable en cuanto a los montos de pensión.

Nota: Elaboración con datos de la SSF, (2010-2017).



La brecha persistente en el monto de las pensiones podría indicar que, existen limitaciones del sistema para reconocer y compensar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, tales como la interrupción de sus carreras por responsabilidades del hogar, la concentración en empleos de menor remuneración y factores que impactan en sus niveles de cobertura y en el monto de sus pensiones.

## **CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **3.1. CONCLUSIONES**

El análisis de las condiciones del sistema previsional, en cuanto a la adaptación de estas con la situación socioeconómica, laboral y cultural de las mujeres en El Salvador, en este trabajo ha permitido revelar profundas desigualdades de género en el sistema previsional, reconociendo que existen brechas de género marcadas en cuanto a educación, participación económica, tipo de empleo y salarios; estas desigualdades son producto de factores estructurales y culturales que limitan el desarrollo de las mujeres de forma personal, profesional y económica.

Los marcados roles de género profundizan las brechas de género en el sistema previsional, factores como el trabajo doméstico, embarazos, necesidad de trabajar de las mujeres limitan la inserción de estas en el sistema previsional. Las mujeres tienden a concentrarse en empleos informales y de bajas remuneraciones lo que se traduce en aportes bajos para su pensión por vejez.

El acceso a una pensión por vejez el SAP, ha mostrado tasas muy bajas de cobertura a lo largo del periodo, para ambos géneros, el resultado sugiere que, el derecho está limitado para un grupo de personas muy reducido y esto tiene relación con las bajas tasas de participación en el sistema previsional de los salvadoreños durante su vida laboral. La baja participación de las mujeres en el sistema previsional restringe la capacidad de estas para poder acceder a una pensión por vejez, al ser el SAP un sistema privado con cotizaciones definidas, prestaciones no definidas, y capitalización plena e individual, es necesario que se cumpla con los requisitos para poder acceder a una pensión, no obstante, las mujeres tienden a interrumpir sus cotizaciones, de forma que la mayoría de estas no logran acceder a una pensión por vejez.

Sin embargo, en las mujeres que, si logran pensionarse por vejez, las brechas de género son en cuanto acceso y monto de la pensión, influyendo factores como el tipo de empleo, salario, edad, densidad de cotizaciones; de forma que tal como los resultados muestran, se concluye que las mujeres cotizan con un IBC menor al de los hombres, además la mayoría de las mujeres cotizan por menos tiempo que los hombres, acumulando menos fondos en su CIAP lo que repercute en montos de pensión más bajos.

### 3.2. RECOMENDACIONES

En el abordaje de las desigualdades de género marcadas dentro del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) de El Salvador, existe la necesidad que se implemente un enfoque integral que considere la importancia de la educación y la inclusión laboral, para ello es necesario que se desarrollen programas que impulsen la educación desde la etapa inicial hasta la superior, especialmente en mujeres y niñas con dificultades de acceder a ella, asimismo, programas de educación que permitan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral cuyas condiciones les permitan mantenerse laborando y por ende mantenerse en el sistema previsional bajo las mismas posibilidades que los hombres.

Para reducir las brechas de género en el sistema previsional, estos programas deben ir acompañados de políticas públicas enfatizadas en los cuidados que brindan las mujeres, centradas en el desarrollo de servicios sociales que incluyan al grupo de mujeres desfavorecidas, brindando una infraestructura social para el cuidado de infantil y de los adultos mayores, así como también, se debe pensar en políticas públicas que tomen en cuenta los problemas del mercado de trabajo, contribuyendo de forma positiva al desarrollo económico y social.

Estas políticas, deben incluir medidas previsionales como:

- Establecer incentivos estatales en las cuentas individuales según el nivel de ingresos, para reducir desigualdades en la acumulación de fondos previsionales, favoreciendo a las personas más pobres.
- Implementar en el marco legal, una ley que permita la incorporación de las mujeres rurales en el sistema previsional, permitiéndoles su participación en este reduciendo de esta forma la desigualdad de género.
- Otorgar un subsidio estatal en CIAP de quienes interrumpen su vida laboral por cuidados de familiares dependientes.
- Facilitar e impulsar la participación del sector informal en el sistema previsional, con requisitos de acceso a una pensión por vejez que se adapte a su situación, estableciendo menos años de cotización, porcentajes de cotización según nivel de ingresos, y tasas de

reemplazo que favorezcan a aquellos que se encuentran en los niveles más bajos de ingresos.

- Aumentar significativamente el monto de la pensión mínima, que es donde se ubican mayoritariamente aquellas mujeres que han tenido niveles bajos de ingresos durante sus trayectorias laborales.

Estas políticas públicas deben implementarse con la colaboración multisectorial tanto del gobierno, entidades privadas, organismos internacionales y sociedad civil, impulsando políticas efectivas y sostenibles que contribuyan a la equidad de género en el sistema previsional salvadoreño.

Finalmente, impulsar iniciativas que fomenten la generación, acceso y transparencia de la información sobre las condiciones previsionales en nuestro país, de tal manera, que asegure la disponibilidad de la información para futuras investigaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Garza, C., & Funde. (2019). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES RURALES EN EL SALVADOR*. Obtenido de <https://repo.funde.org/1684/1/MUJ-RUR-SV.pdf>
- Argueta, N. (2011). *Entre el individuo y el Estado: Condicionantes financieros del sistema de pensiones en El Salvador*. FUNDAUNGO.
- Barrera, S., & Hércules, S. (2023). *Sistema de Pensiones en El Salvador*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/21065-20240314.pdf>
- BCR, & ONEC. (2020). *Oficina Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/busqueda/135>
- BCR-ONEC. (2023). *Observatorio de Estadísticas de Género*. Obtenido de <https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/igualdad/index.aspx>
- Esquivel, V. (2011). *La Economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Obtenido de [http://www.gemlac.org/attachments/article/325/Atando\\_Cabos.pdf](http://www.gemlac.org/attachments/article/325/Atando_Cabos.pdf)
- Gil, L., & Delgado, M. (2021). *El Sistema de Pensiones salvadoreño y el impacto del COVID-19*. FUNDAUNGO. Obtenido de <https://www.fundaungo.org.sv/products/el-sistema-de-pensiones-salvadoreno-y-el-impacto-del-covid-19/699>
- Marco, F., & CEPAL. (2004). *LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA: un análisis de género*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/0ba1fef7-bf80-4ffc-ae36-ddedcb043424>
- Mesa Lago, C., & CEPAL. (2004). *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*. CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/048a8e33-6a27-4453-8848-3a5d76675ffe>
- Mesa Lago, C., & Rivera, M. E. (2020). *El sistema de pensiones en El Salvador: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45778-sistema-pensiones-salvador-institucionalidad-gasto-publico-sostenibilidad>

- MINEDUCYT, & FOMILENIO. (2020). *Política de Equidad e Igualdad de Género: Plan de implementación 2020-2025*. Obtenido de [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/politicas\\_de\\_genero\\_mined\\_editada.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/politicas_de_genero_mined_editada.pdf)
- MTPS. (2020). *CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES: EL CASO DE EL SALVADOR*. Obtenido de <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/10/Conceptos-basicos-sobre-el-Sistema-de-Pensiones-caso-El-Salvador-v.f...pdf>
- Novelillo, R. E. (2013). *Diagnóstico del Sistema de Pensiones en El Salvador: Formulación de Propuestas de Mejora de Aseguramiento de su Sostenibilidad*. Obtenido de [https://biblioteca.ssf.gob.sv/3266\\_diagnostico-del-sistema-de-pensiones-en-el-salvador-y-formulacin-de-propuestas-de-mejora-y-aseguramiento-de-su-sostenibilidad?q=](https://biblioteca.ssf.gob.sv/3266_diagnostico-del-sistema-de-pensiones-en-el-salvador-y-formulacin-de-propuestas-de-mejora-y-aseguramiento-de-su-sostenibilidad?q=)
- OIT. (2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU. (1967). *La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- ORMUSA. (2020). *OBSERVATORIO ECONOMICO Y LABORAL DE LAS MUJERES*. Obtenido de ORMUSA: <https://observatoriolaboral.ormusa.org/empleo-de-las-mujeres-en-sector-publico-y-cargos-de-eleccion-popular/>

- ORMUSA. (2022). *Mujer y Mercado Laboral 2021*. Obtenido de <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2022/07/Mujer-y-Mercado-Laboral-Final-vf.pdf>
- PNUD. (2004). *Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD*. PNUD.
- REFEM. (2024). *Informe sobre la situación de derechos humanos de las mujeres en El Salvador 2012-2022*. San Salvador. Obtenido de <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2024/07/Informe-sobre-la-situacion-de-los-DH-de-las-mujeres-2012-2022-ES.pdf>
- Salvador, A. L. (1996). Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Obtenido de [https://www.ssf.gob.sv/images/stories/desc\\_leyes/Ley%20SAP.pdf](https://www.ssf.gob.sv/images/stories/desc_leyes/Ley%20SAP.pdf)
- Salvador, A. L. (2011). *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. Obtenido de <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf>
- Salvador, A. L. (s.f.). Promoción de la igualdad en las organizaciones políticas. *Ley de Igualdad, Equidad y Equidad de género*. Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador, San Salvador.
- Sampieri, H. R. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Serpas de Portillo, L. M. (2014). *Sistema de pensiones salvadoreño: diagnóstico y opciones de solución a sus dilemas*. FUSADES. Obtenido de [https://fusades.org/publicaciones/SIOct14\\_diagnosticoyopciones.pdf](https://fusades.org/publicaciones/SIOct14_diagnosticoyopciones.pdf)
- Serpas, L. M. (2014). *Sistema de pensiones salvadoreño: Diagnóstico y opciones de solución a sus dilemas*. FUSADES. Obtenido de [https://fusades.org/publicaciones/SIOct14\\_diagnosticoyopciones.pdf](https://fusades.org/publicaciones/SIOct14_diagnosticoyopciones.pdf)
- UNESCO. (2024). *Igualdad de género y educación*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/gender-equality/education>

## ANEXOS

### *Anexo 1. Tasa de personas cotizantes efectiva (TPC)*

FICHA TÉCNICA: INDICADOR 1	
<b>Nombre del indicador:</b> Tasa de personas cotizaciones efectivas (TPC)	
<b>Objetivo del indicador:</b> Medir la proporción de la población afiliada en el sistema que efectivamente cotiza.	
<b>Definición operativa</b>	$TPC = \frac{PCG}{PAG} \times 100$
<b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)	
<b>Variables que lo componen:</b>	
Donde:	
<ul style="list-style-type: none"><li>● PCG: Población Cotizante por Género</li><li>● PAG: Población Afiliada por Género</li></ul>	
<b>Periodicidad:</b> el indicador se construirá únicamente para efectos de dar respuesta a los objetivos de esta investigación y la forma en que se calcula será Anual desde 2010 a 2020	
<b>Cobertura:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>● Geográfica: a nivel nacional (Todo el territorio salvadoreño)</li><li>● Poblacional: Población afiliada</li><li>● Sectorial: sector formal e informal</li></ul>	

<p><b>Responsables:</b> Equipo de investigación</p> <p><b>Criterios de Desagregación:</b> Por género</p> <p><b>Usos y alcances:</b> este indicador tendrá un alcance para la Evaluación de la política del Sistema previsional de El Salvador, además de la Identificación de brechas de género en el SAP</p>
<p><b>Limitaciones del indicador:</b></p> <p><input type="checkbox"/> No captura trabajo informal</p> <p><input type="checkbox"/> No mide calidad de la cobertura</p>
<p><b>Referencias metodológicas:</b> Manual de uso e interpretación de Estadísticas internacionales de la OIT. (Marta Tostes, 2013)</p>

*Nota: Elaboración en base a (Marta Tostes, 2013)*

**Anexo 2. Índice de Cobertura Previsional de la PET (IcpPET)**

<b>FICHA TÉCNICA: INDICADOR 2</b>	
<b>Nombre del indicador: Índice de cobertura previsional de la PET</b>	
<p><b>Objetivo del indicador:</b> Medir la proporción de la Población en Edad Para Trabajar por género que cotiza al sistema previsional, reflejando el alcance del sistema de pensiones en El Salvador en términos de género.</p>	
<b>Definición operativa</b>	$T_{cpPET} = \frac{PCG}{PTETG} \times 100$
<p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)</p> <p><b>Variables que lo componen:</b></p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● PCG: Población Cotizante por Género</li> </ul>	

- PTETS: Población total en edad de trabajar

**Periodicidad:** el indicador se construirá únicamente para efectos de dar respuesta a los objetivos de esta investigación y la forma en que se calcula será Anual desde 2010 a 2020

**Cobertura:**

- Geográfica: a nivel nacional (Todo el territorio salvadoreño)
- Poblacional: Población en edad de Trabajar (PET)
- Sectorial: sector formal e informal

**Responsables:** Equipo de investigación

**Criterios de Desagregación:** Por genero

**Usos y alcances:** este indicador tendrá un alcance para la Evaluación de la política del Sistema previsional de El Salvador, además de la Identificación de brechas de género en el SAP

**Limitaciones del indicador:**

- No captura trabajo informal
- No considera múltiples afiliaciones
- No mide calidad de la cobertura

**Referencias metodológicas:** Manual de uso e interpretación de Estadísticas internacionales de la OIT. (Marta Tostes, 2013)

*Nota: Elaboración en base a (Marta Tostes, 2013)*

### Anexo 3. Índice de cobertura previsional de la PEA (IcpPEA)

FICHA TÉCNICA: INDICADOR 3	
<b>Nombre del indicador: Índice de cobertura previsional de la PEA</b>	
<b>Objetivo del indicador:</b> Este índice relaciona el número de cotizantes activos a una pensión por vejez con la población económicamente activa por sexo, e indica la regularidad de las contribuciones al sistema previsional salvadoreño.	
<b>Definición operativa</b>	$IcpPEA = \frac{PCG}{PEAG} \times 100$
<b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)	
<b>Variables que lo componen:</b>	
Donde:	
<ul style="list-style-type: none"><li>● PCG: Población cotizante por género</li><li>● PEAG: Población Económicamente activa por Género</li></ul>	
<b>Periodicidad:</b> el indicador se construirá únicamente para efectos de dar respuesta a los objetivos de esta investigación y la forma en que se calcula será Anual desde 2010 a 2020	
<b>Cobertura:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>● Geográfica: a nivel nacional (Todo el territorio salvadoreño)</li><li>● Poblacional: Población en edad de Trabajar (PET)</li><li>● Sectorial: sector formal e informal</li></ul>	

<p><b>Responsables:</b> Equipo de investigación</p> <p><b>Criterios de Desagregación:</b> Por genero</p> <p><b>Usos y alcances:</b> este indicador tendrá un alcance para la Evaluación de la política del Sistema previsional de El Salvador, además de la Identificación de brechas de género en el SAP</p>
<p><b>Limitaciones del indicador:</b></p> <p>Los datos relacionados con interrupciones laborales por maternidad y períodos de desempleo.</p>
<p><b>Referencias metodológicas:</b> Manual de uso e interpretación de Estadísticas Internacionales de la OIT. (Marta Tostes, 2013)</p>

*Nota: Elaboración en base a (Marta Tostes, 2013)*

#### **Anexo 4. Índice de acceso a una pensión por vejez (IAPV)**

<b>FICHA TÉCNICA: INDICADOR 4</b>	
<b>Nombre del indicador: índice de acceso a una pensión por vejez</b>	
<p><b>Objetivo del indicador:</b> Mide el porcentaje de personas pensionadas respecto a la Población en Edad para Pensionarse (PEP) por sexo, indica la regularidad en el sistema previsional salvadoreño.</p>	
<b>Definición operativa</b>	$IAPV = \frac{PP}{PEP}$
<p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)</p> <p><b>Variables que lo componen:</b></p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● PP: Población Pensionada</li> </ul>	

- PEP: Población en edad para pensionarse

**Periodicidad:** el indicador se construirá únicamente para efectos de dar respuesta a los objetivos de esta investigación y la forma en que se calcula será Anual desde 2010 a 2020

**Cobertura:**

- Geográfica: a nivel nacional (Todo el territorio salvadoreño)
- Poblacional: Población pensionada y la población en edad para pensionarse.
- Sectorial: público y privado

**Responsables:** Equipo de investigación

**Criterios de Desagregación:** Por genero

**Usos y alcances:** El Principal uso de este indicador será la evaluación de la política pública de pensiones programas respecto al acceso a una pensión por vejez.

**Referencias metodológicas:** Manual de uso e interpretación de Estadísticas internacionales de la OIT. (Marta Tostes, 2013)

*Nota: Elaboración en base a (Marta Tostes, 2013)*

**Anexo 5. Brecha de género del monto de Pensiones**

<b>FICHA TÉCNICA: INDICADOR 5</b>	
<b>Nombre del indicador: Brecha de género del monto de pensiones</b>	
<b>Objetivo del indicador:</b> mide la diferencia porcentual entre las pensiones que reciben los hombres y la que reciben las mujeres	
<b>Definición operativa</b>	$BMP = \frac{Mph - Mpm}{Mph} \times 100$
<b>Unidad de medida:</b> Porcentaje (%)	

**Variables que lo componen:**

Donde:

- Ppm: Monto de pensiones de los hombres
- Ppm: Mont de pensiones de las mujeres

**Periodicidad:** el indicador se construirá únicamente para efectos de dar respuesta a los objetivos de esta investigación y la forma en que se calcula será Anual desde 2010 a 2020

**Cobertura:**

- Geográfica: a nivel nacional (Todo el territorio salvadoreño)
- Poblacional: Población pensionada

**Responsables:** Equipo de investigación

**Criterios de Desagregación:** Por genero

**Usos y alcances:** este indicador tendrá un alcance para la Evaluación de la política del SAP, además de la Identificación de brechas de género en este mismo, además de visibilizar la desigualdad económica en la vejez, también, refleja las desventajas acumuladas durante toda la vida laboral y permite medir el impacto de las políticas públicas orientadas a la seguridad social en la vejez.

**Limitaciones del indicador:**

- ☐ No mide calidad de la cobertura de la pensión

**Referencias metodológicas:** Manual de uso e interpretación de

Estadísticas Internacionales de la OIT. (Marta Tostes, 2013)

*Nota: Elaboración en base a (Marta Tostes, 2013)*

**Anexo 6. Operacionalización de las variables**

<b>Objetivo</b>	<b>Variable</b>	<b>Concepto de la variable</b>	<b>Concepto operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Escala de medición</b>
Evaluar las desigualdades de género en el acceso a una pensión por vejez examinando las tasas de participación del sistema de pensiones para las personas cotizantes y afiliadas por género	Participación en el sistema previsional por género.	Son las personas que conforman la PET y la PEA que logran una participación en el SAP.	La población que al final de cada año se han incorporado al sistema de pensiones.	Tasa de cobertura por género.  Tasa de personas cotizantes efectivas.	Cuantitativa	Razón
		Personas afiliadas: Son las personas que están afiliadas al sistema previsional en alguna Administradora de fondos de pensiones o en IPSFA al tratarse de miembros de la fuerza armada; o que	El total de los cotizantes activos al final de cada año de estudio	Índice de cobertura previsional de la PEA.	Cuantitativa	Razón

	<p>previo a la reforma de 1998 estaban en una institución pública ya sea en ISSS, INPEP.</p>		
--	--	--	--

Personas cotizantes:  
Son los afiliados al sistema que, de manera regular y obligatoria (o voluntaria), contribuyen con una porción de sus ingresos al fondo de pensiones. Según art 2 de la ley SAP, inciso b) Las cotizaciones se destinarán a capitalización en la cuenta individual de ahorro para pensiones

		de cada afiliado; con el fin de obtener al final de su vida				
Identificar cómo la interacción entre las condiciones del sistema previsional y los factores socioeconómicos, laborales y culturales impactan en la desigualdad de género en el acceso a pensiones por vejez.	Acceso a pensión por vejez por género.	Se refiere a las diferencias entre mujeres y hombres al momento de acceder a una pensión por vejez que son influenciadas por las condiciones del sistema y las características de estos grupos. Según los art 96 y 97 de Ley Integral del Sistema de Pensiones, para las pensiones de vejez, la edad de retiro para hombres es sesenta	Número de personas por género que acceden a una pensión por vejez al final de cada año	Coefficiente de Cobertura de pensiones Efectiva por Género	Cuantitativa	Razón

		<p>años y para mujeres cincuenta y cinco años, y la pensión por vejez consiste en que el afiliado, al momento de cumplir la edad legal de retiro y tener un mínimo de veinticinco años cotizados, mantiene en una Administradora el saldo de su Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones para que aquella le entregue mensualmente una pensión con cargo a la misma.</p> <p>Es el grado de acceso que tienen las</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>personas del país en edad de jubilación, según Decreto legislativo No.927 en sus consideraciones II y III, expone que el actual sistema de pensiones depara a las actuales y futuras generaciones a una vejez segura y que es responsabilidad del estado posibilitar a los salvadoreños los mecanismos necesarios que brinde la seguridad económica para enfrentar las contingencias de vejez.</p>				
Analizar los	Desi	El monto de una	El monto de la pensión	Brecha de género de	Cuantitativa	Razón

<p>factores que generan brechas de género en el monto de las pensiones por vejez, considerando las condiciones previsionales, nivel salarial y tipo de empleo</p>	<p>igualdad de género en el monto de las pensiones.</p>	<p>pensión es el beneficio económico que una persona recibe al final de su vida laboral, está determinado por los fondos que se acumulan en la CIAP, influido por el sistema previsional, por los años cotizados, salario base de cotización, entre otros factores influyentes.</p>	<p>al final de cada año, por género.</p>	<p>monto de las pensiones.</p>		
---	---	---	--	--------------------------------	--	--

*Nota: Elaboración Propia*

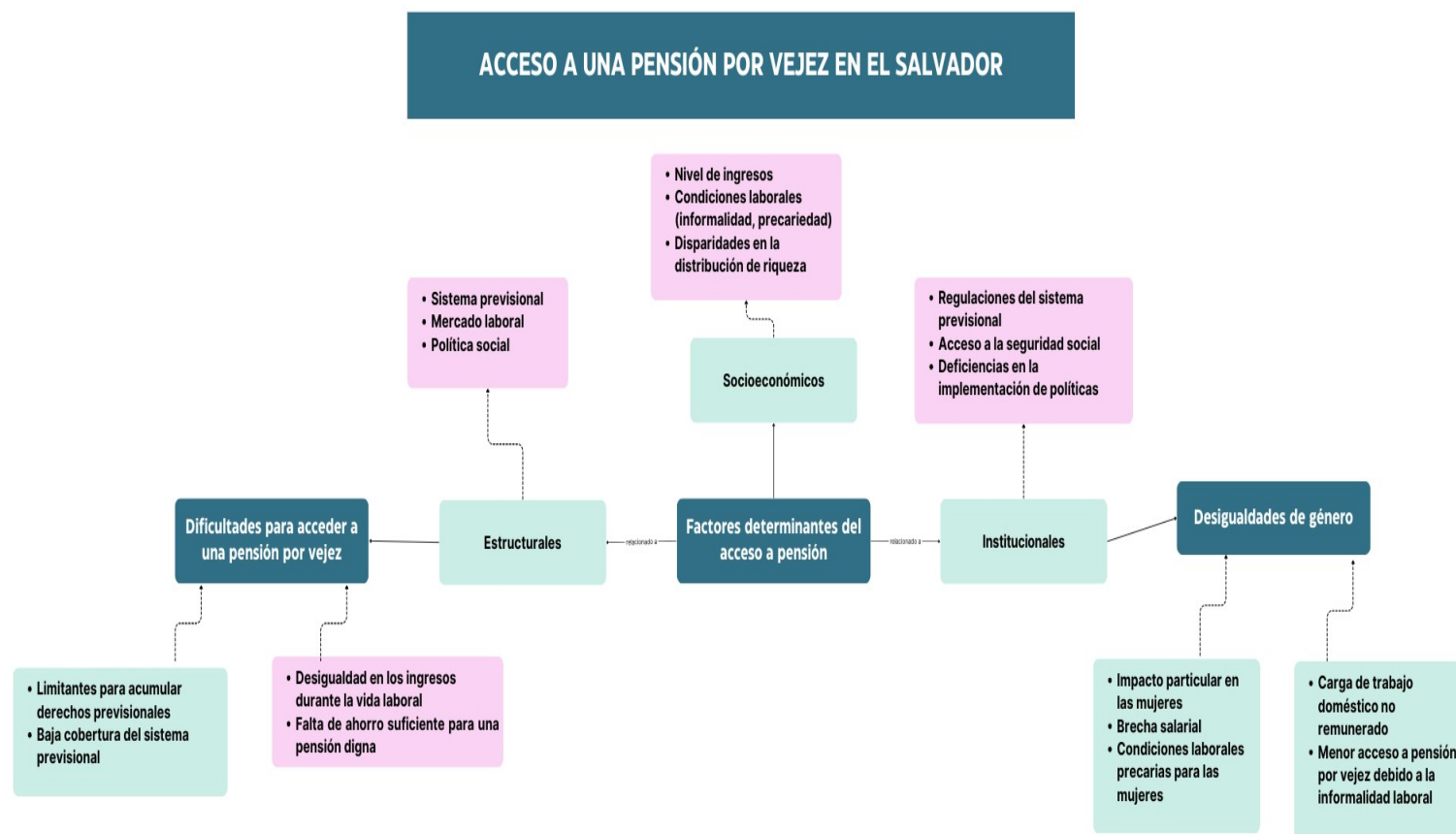
*Anexo 7. Cronograma de actividades*

GRUPO N°4																
“DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACCESO A UNA PENSIÓN POR VEJEZ: UN ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES PREVISIONALES DE LAS Y LOS COTIZANTES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO”																
Cronograma de actividades de trabajo de investigación	Septi embre				Octu bre				Novi embre				Dicie mbre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>semanas</b>	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
Aprobación de tema de investigación																
Recopilación de información y estadísticas																
Elaboración del cronograma de actividades																
Asesorías																
Preparación de la base de datos estadísticos																
<b>Capítulo I: Planteamiento del problema</b>																
Tema de investigación																
Formulación del problema																
Justificación																
Objetivos generales y específicos																

Marco referencial																			
Marco histórico																			
Marco teórico conceptual																			
Marco Legal																			
Tiempo para revisión y correcciones																			
<b>Capítulo II: Metodología de la investigación</b>																			
Descripción de la metodología de la información																			
Enfoque y tipo de investigación																			
Sujetos, sujetas y objeto de estudio																			
Unidad de análisis: población y/o muestra																			
Variables e indicadores																			
Técnicas e instrumentos de la investigación																			
Tiempo para revisión y correcciones																			
<b>Capítulo III: Evaluación de la política pública</b>																			
Resultados de la evaluación de la política pública																			
Discusión de los resultados																			



## Anexo 8. Mapa de consistencia



### Anexo 9. Cuadro de consistencia

<p><b>GENERAL:</b> ¿De qué manera las condiciones del sistema previsional salvadoreño entre 2010 y 2020 han generado desigualdades de género en el acceso a pensiones por vejez?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Analizar las condiciones del sistema previsional salvadoreño, con el propósito de evidenciar las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a pensiones por vejez durante el periodo 2010-2020, desde una perspectiva de género.</p>	<p>Las condiciones del sistema previsional salvadoreño influyen de manera desigual entre mujeres y hombres al acceder a una pensión por vejez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliados</li> </ul>	<p>Afiliados/ Población total desagregado por sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tipo de estudio:</b> El método de investigación adoptado es de tipo cuantitativo debido a la naturaleza de la investigación. La investigación es de tipo descriptiva.</li> <li>• <b>Unidad de análisis:</b> Dentro de nuestra investigación la unidad de análisis será la población de cotizantes. Esto significa que nuestra investigación se centrará en recopilar analizar y evaluar datos que describen y caracterizan a las personas cotizantes dentro del sistema SAP, quienes representan el grupo principal sobre el cual se basa nuestro estudio.</li> <li>• <b>Universo y muestra</b> <b>Universo:</b> para esta investigación nuestro universo serán las personas Cotizantes del sistema previsional salvadoreño durante el periodo en estudio. <b>Muestra:</b> la muestra serán las personas cotizantes a una pensión por vejez, además se hará una Segregación por género y Rango de edad en donde serán los mayores de 18 años hasta edad de jubilación durante el 2010-2020.</li> <li>• <b>Instrumetos y técnicas a utilizar:</b> Análisis documental y entrevistas semiestructuradas.</li> </ul>
<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida las diferencias de género en las tasas de afiliación y cotización determinan el acceso desigual a pensiones por vejez en el sistema previsional salvadoreño?</li> <li>• ¿De qué manera la interacción entre las condiciones del sistema previsional y las características socioeconómicas, laborales y culturales incide en las brechas de género para acceder a pensiones por vejez?</li> <li>• ¿De qué forma han impactado las reformas del sistema previsional dadas el periodo 2010-2020 en el acceso igualitario de género a la pensión por vejez?</li> </ul>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar las desigualdades de género en el acceso a una pensión por vejez examinando las tasas de participación del sistema de pensiones para las personas cotizantes y afiliadas por género</li> <li>• Identificar cómo la interacción entre las condiciones del sistema previsional y los factores socioeconómicos, laborales y culturales impactan en la desigualdad de género en el acceso a pensiones por vejez.</li> <li>• Analizar el impacto de las reformas previsionales de 2010-2020 en la reducción de la desigualdad de género en el acceso a una pensión por vejez.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cotizantes</li> </ul>	<p>Cotizantes activos/ Población económicamente activa desagregado por sexo</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión por vejez</li> </ul>	<p>Número de mujeres que acceden a una pensión por vejez/ número de hombres que acceden a una pensión por vejez</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad de género</li> </ul>	<p>Pensionados / Población en edad de jubilación desagregado por sexo</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a pensiones por vejez</li> </ul>		