

COTIZAN MENOS Y VIVEN MÁS: EL DESAFÍO ESTRUCTURAL DEL AHORRO PREVISIONAL FEMENINO

Mayores lagunas, informalidad laboral y longevidad son parte de los factores que generan pensiones autofinanciadas hasta 80% más bajas que las de los hombres. Y aunque la PGU y nuevos beneficios de la reforma mitigan parte de la brecha, expertas advierten que sin cambios en el mercado laboral y la capacidad de ahorro, la presión recaerá sobre el Estado. POR ANDREA CAMPILAY



Según el último Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones, entre los trabajadores que se pensionaron durante julio de 2024 y junio de 2025 se registró una brecha en los saldos: las mujeres acumularon, en promedio, 596 UF frente a las 1.403 UF de los hombres.

Esta diferencia se explica principalmente por tres razones, afirma la investigadora del Centro de Estudios

Financieros de la Escuela de Negocios ESE U. Andes, Cecilia Cifuentes: los hombres perciben mayores ingresos que las mujeres, mientras ellas presentan mayores lagunas de cotización y tienen una expectativa de vida cinco años mayor. Además, se jubilan cinco años antes; por lo tanto, aunque tengan el mismo nivel de ahorro que los hombres, "las mujeres recibirán pensiones más bajas, ya que ese ahorro debe financiar un



57,9%
DE LOS BENEFICIARIOS DE LA PGU SON MUJERES,
SEGÚN LA SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES.

28,7%
FUE LA TASA DE OCUPACIÓN INFORMAL
FEMENINA EN EL TRIMESTRE OCTUBRE-
DICIEMBRE DE 2025, SEGÚN EL INE.

mayor número de años", detalla.

La combinación de lagunas, la informalidad laboral y la longevidad "implican hoy en Chile, entre un 50% a 80% de menor pensión autofinanciada", expone la presidenta de la Asociación de AFP, Paulina Yazigi. Aclara que, si bien no se trata de un fenómeno exclusivo de las mujeres, en ellas el impacto es mayor, una situación que "nos obliga como país a repensar nuestro mercado laboral, las estrategias de ahorro y la edad legal de jubilación". Bajo su mirada, la reforma fue un gran avance, pero dejó aspectos clave fuera.

El Estado como compensador

El pilar solidario y la Pensión Garantizada Universal (PGU) han jugado un papel decisivo hacia la corrección de las desigualdades. En términos de montos, al integrar la PGU "hablamos de un incremento de \$ 38.158 a \$ 244.211, logrando reducir la brecha de género de un drástico 76% a un 31%", destaca el subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes.

La vocera de la Asociación Gremial de Asesores Previsionales, Ann Katharine Clark, expone que "ninguna modificación ha sido tan importante

como la PGU", pues el monto que paga "equivale a que el Estado aporte \$70 millones para la pensión de cada uno". Y aunque valora otros cambios introducidos por la reforma, como la compensación por expectativa de vida, asegura que "estos mecanismos no logran corregir de fondo la brecha estructural que enfrentan las mujeres".

A sus ojos, instrumentos como el bono por hijo "llegan demasiado tarde para generar un efecto significativo en la pensión", y plantea que los incentivos para postergar la jubilación resultan poco realistas

cuando muchas mujeres no tienen ingresos alternativos. "Ese es el problema que tenemos: mercado laboral. Hay que generar puestos de trabajo para las mujeres mayores de 50 años antes de hablar de postergar la pensión", advierte Clark.

Por su parte, Yazigi sostiene que, tanto para mujeres como para hombres, si no se aborda la debilidad del mercado laboral, la subcotización y la baja capacidad de ahorro, el acelerado envejecimiento de la población hará que en el futuro el peso caiga sobre las arcas fiscales.

Cómo emparejar el camino

En medio de la implementación de la reforma previsional, la gerente comercial de AFP Capital, Melina Gambin, señala que es importante que las mujeres se informen en detalle sobre los nuevos beneficios a los que pueden acceder. "Siempre hemos reforzado que el sistema en Chile es mixto y se debe hacer el esfuerzo de ahorrar desde el pilar voluntario para complementar la pensión con mecanismos de ahorro adicional", añade la ejecutiva, delineando que los empleadores pueden tener un rol esencial en esto mediante programas que fortalezcan la trayectoria laboral de las mujeres, o programas que concretamente puedan aportar a complementar sus ahorros previsionales.

Para Gambin, la estrategia de las mujeres debería centrarse en cotizar durante la mayor cantidad de periodos posibles y complementar con ahorro previsional voluntario (APV) cuando exista capacidad, ya que han observado una menor participación de ellas en este instrumento, "pero no por falta de interés, sino por una menor capacidad estructural de ahorro".

Aunque la reforma es un avance hacia la reducción de la brecha, "todavía quedan temas en los que se puede avanzar", comenta la gerente de estudios de AFP Cuprum, Natalia Gallardo, haciendo alusión a que quedaron pendientes "mecanismos clave para la sostenibilidad del sistema", como ajustar automáticamente la tasa de cotización futura en base a criterios técnicos, sin depender de procesos legislativos que podrían retrasar su implementación.

También señala que se pueden implementar incentivos específicos para mujeres, como programas donde se iguale el monto de APV, premiando metas de ahorro o la constancia. Además, destaca la implementación del seguro de lagunas previsionales —parte de la reforma— desde mayo del año pasado, pero advierte que, para que más mujeres puedan acceder a esta protección, es necesario incentivar la formalización.