

Encuesta: casi la mitad de las mujeres tomó la decisión de no tener o tener menos hijos para priorizar su carrera profesional

Un estudio realizado por la Fundación ChileMujeres y Descifra en el marco del 8M da cuenta de que la mayoría de los encuestados considera que tener hijos afecta significativamente la carrera laboral. Las medidas más valoradas para promover el empleo formal femenino continúan siendo la igualdad de salarios y mejores remuneraciones.

JULIO NAHUELHUAL

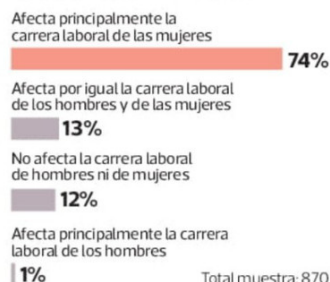
En momentos en que la baja de la tasa de natalidad en el país se ha instalado como una problemática a resolver, dados sus efectos sociales y económicos futuros, un estudio realizado por la Fundación ChileMujeres y Descifra -una alianza entre Copesa y la empresa

de investigación de mercado y comunicaciones estratégicas Artool-reveló las percepciones de hombres y mujeres sobre el desarrollo profesional y la parentalidad, entre otras temáticas relacionadas a la inclusión y equidad laboral.

La encuesta realizada a hombres y mujeres entre el 24 y el 26 de febrero de este año, en el marco del 8M, da cuenta de que un 46% de

las mujeres consultadas declara haber tomado la decisión de no tener o tener menos hijos para priorizar o promover su desarrollo profesional. A su vez, si se consideran las decisiones de hombres y mujeres en conjunto, el sondeo arroja un promedio de 40%, lo que representa un alza de 2 puntos respecto del panorama revelado por el mismo estudio el año anterior.

Cree que en Chile tener hijos/as



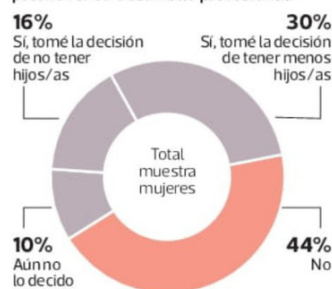
¿Cuál piensa que es el principal efecto en la carrera laboral por tener hijos/as?



¿Considera que la carrera laboral se puede ver afectada por tener hijos/as?



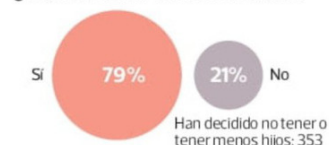
¿Ha tomado la decisión de no tener hijos/as o de tener menos buscando promover su desarrollo profesional?



¿Su decisión ha contribuido a promover su desarrollo profesional?



Si pudiera volver a tomar la decisión de no tener hijos/as o tener menos para privilegiar su carrera profesional: ¿Volvería a tomar la misma decisión?



¿Cuáles de las siguientes condiciones laborales serían más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal? Seleccione un máximo de tres.



Además, un 46% de hombres y mujeres declara que no ha tomado la decisión de no tener o tener menos hijos por razones profesionales, resultado 7 puntos menor que en la encuesta de 2025 (53%).

Un análisis más detallado de las cifras para ambos sexos revela que el fenómeno se ve más agudizado en la población más joven. El segmento de 18 a 34 años declara en un 48% que decidió no tener o tener menos hijos para priorizar su carrera profesional. Un 35% de ellos aún no lo ha decidido. Sin embargo, el tramo de 45-64 años lidera en la decisión exclusiva de tener menos hijos (30%).

Entre quienes optaron por no tener o tener menos hijos, casi 8 de cada 10 personas encuestadas consideran que la decisión favoreció su desarrollo profesional, el mismo nivel mostrado en 2025. Pero la encuesta va más allá y evidencia que un 79% de este segmento volvería a tomar la misma decisión.

Una amplia mayoría de los consultados considera que tener hijos afecta significativamente la carrera laboral: un 43% señala que afecta bastante y 19% mucho. Por género, las mujeres indican que la carrera se ve afectada en mayor medida que los hombres (69% vs 54% sumado "bastante" y "mucho"). Estos últimos predominan en la categoría "poco" afectada (38% vs 24%).

A nivel general, aunque con menor intensidad que el año anterior, en 2026 el principal efecto atribuido a tener hijos en la carrera laboral sigue siendo la mayor dificultad para llegar a cargos de primera línea (33%).

Por género, las mujeres mencionan en mayor medida que los hombres la dificultad para llegar a cargos altos y en segundo lugar un menor desarrollo y promoción.

"La encuesta revela las dificultades que hay para fomentar la natalidad, considerando que un alto porcentaje de los encuestados piensa que no tener hijos contribuye al desarrollo profesional. En este sentido, iniciativas como la sala cuna universal, no parecen suficientes para cumplir con el objetivo de aumentar la natalidad", sostiene Miguel Zlosilo, director Metodológico de Descifra.

Sin embargo, Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, matiza y dice que hay opiniones esperanzadoras de los encuestados, porque coinciden con las políticas empresariales y las políticas públicas que



Ficha técnica de estudio de "Inclusión y Equidad Laboral"

Grupo objetivo

Hombres y mujeres, mayores de edad, residentes en Chile y GSE ABC1C2C3. Con acceso a un dispositivo conectado a internet.

Instrumento

Cuestionario estructurado con 24 preguntas cerradas.

Técnica de recolección de datos

Encuestas online autoaplicadas.

Tiempo de aplicación

5 minutos promedio.

Fecha de ejecución

24 al 26 de febrero de 2026.

Diseño muestral

Muestreo aleatorio y estratificado por cuotas. Ponderado por variables sociodemográficas a nivel poblacional: género, edad, zona y GSE.

Muestra total

870 casos. En un ejercicio de simulación estadística, el margen de error total es de +/- 3,3% considerando varianza máxima y un 95% de nivel de confianza.

son las necesarias para apoyar el empleo formal de las mujeres y la libertad de ser madres y padres.

"La primera, es que tanto hombres como mujeres consideran que las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal, son la flexibilidad horaria y la sala cuna. Por lo tanto, si las empresas quieren generar condiciones laborales para que las personas puedan decidir ser madres o padres, deben fortalecer la flexibilidad laboral, especialmente horaria, dentro del marco legal. Y el próximo gobierno del presidente Kast y el Congreso tendrán el desafío -si quieren apoyar la natalidad y el empleo formal- de ampliar los márgenes en la libertad de trabajar, ya que ha habido una sobre-regulación que limitó la libertad

Tanto hombres como mujeres consideran que las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal son la flexibilidad horaria y la sala cuna".

Francisca Jünemann

Presidenta ejecutiva de ChileMujeres

horaria durante el gobierno del Presidente Boric, que va en la línea contraria a lo que las personas quieren y valoran", sostiene.

"La segunda, es que los hombres tienen una elevada adhesión a igualar los derechos maternales y paternales en el trabajo como medida efectiva en la decisión de tener hijos y un trabajo formal. Estamos ante un cambio cultural profundo: los hombres quieren derechos paternales al igual como las mujeres tienen derechos maternales. Este estudio de opinión nos muestra que dejó de ser una demanda exclusiva de las mujeres", añade.

Inclusión femenina

En relación a las opiniones sobre inclusión laboral femenina, en 2026 persiste una percepción ambivalente sobre el avance de Chile en esta materia, ya que aunque mejora la evaluación respecto a la empresa propia, a nivel país sigue predominando la idea de que la inclusión es insuficiente.

Además, se mantiene una brecha estructural de percepción por género: los hombres tienden a evaluar más positivamente tanto la igualdad salarial como la promoción de inclusión, mientras que las mujeres muestran una mirada más crítica del sistema.

Las medidas más valoradas para promover el empleo formal continúan siendo la igualdad de salarios y mejores remuneraciones. Esta última crece con fuerza respecto a 2025. En contraste, flexibilidad horaria y sala cuna universal pierden cierta prioridad.

En implementación interna, destaca la presencia de flexibilidad horaria y trabajo híbrido, pero persiste una brecha en cuanto a que más mujeres declaran que en su trabajo no existe ninguna medida de adaptabilidad o cuidado.📍