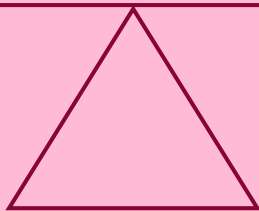
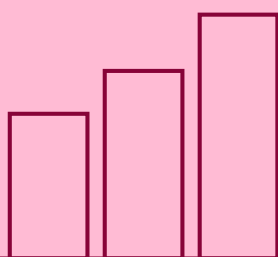




# **CRISIS DEMOGRÁFICA Y DE NATALIDAD EN CHILE**

## **PROPUESTAS PARA UNA POLÍTICA INTEGRAL DE CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD**

TERCERA PARTE





SERIE

Estudio

# **CRISIS DEMOGRÁFICA Y DE NATALIDAD EN CHILE**

## **PROPUESTAS PARA UNA POLÍTICA INTEGRAL DE CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD**

TERCERA PARTE



SERIE Estudio

# CRISIS DEMOGRÁFICA Y DE NATALIDAD EN CHILE

## PROPUESTAS PARA UNA POLÍTICA INTEGRAL DE CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD

TERCERA PARTE

Fecha de publicación: noviembre de 2025

### Rumbo Colectivo 2024

**Carla Sepúlveda** Presidenta

**Tomás Leighton** Director Ejecutivo

**Paula Castillo** Encargada de Estudios

**Constanza Cornejo** Diseñadora gráfica e ilustradora

### Equipo

**Lican Martínez** Directora de Investigación. Ingeniera Comercial de la Universidad Adolfo Ibáñez y Magíster en Economía y Políticas Públicas de la Universidad Adolfo Ibáñez.

**Carolina Molinare** Consultora de Investigación. Ingeniera Comercial de la Universidad Adolfo Ibáñez y Magíster en Economía de la Universidad Adolfo Ibáñez.

**Isleby Figueroa** Asistente de Investigación. Estudiante de Ingeniería Comercial mención Economía de la Universidad Diego Portales.

**Javiera González** Asistente de Investigación. Estudiante de Ingeniería Comercial mención Economía de la Universidad Diego Portales.

**Camila Pastén** Asistente de investigación. Estudiante de Ingeniería Comercial mención Economía de la Universidad Diego Portales.



# Índice

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introducción</b>                                                                   | <b>7</b>  |
| <b>2. Incentivos económicos</b>                                                          | <b>8</b>  |
| 2.1 Diseños comparados de incentivos tributarios                                         | 8         |
| 2.2 Subsidios a la vivienda                                                              | 9         |
| 2.3 Propuesta                                                                            | 10        |
| <b>3. Servicios de cuidado infantil</b>                                                  | <b>12</b> |
| 3.1 Restricciones legales                                                                | 12        |
| 3.2 Insuficiencia de oferta y personal                                                   | 12        |
| 3.3 Compatibilidad con jornadas laborales                                                | 15        |
| 3.4 Propuestas                                                                           | 16        |
| 3.4.1 Universalizar el derecho a la sala cuna                                            | 16        |
| 3.4.2 Ampliar la oferta y el personal en la educación y cuidado infantil                 | 16        |
| 3.4.3. Promover la compatibilidad entre los horarios educativos y las jornadas laborales | 17        |
| <b>4. Conciliación laboral y familiar: post natal y flexibilidad</b>                     | <b>18</b> |
| 4.1 Propuesta                                                                            | 19        |
| <b>5. Conclusiones</b>                                                                   | <b>21</b> |
| <b>6. Bibliografía</b>                                                                   | <b>23</b> |

# 1. Introducción

La crisis de natalidad que atraviesa Chile no es solo un desafío demográfico: es un síntoma estructural de un modelo social que ha hecho cada vez más difícil compatibilizar la vida laboral, el acceso a servicios y la seguridad económica con los proyectos de crianza. El proyecto de investigación de Rumbo Colectivo llamado *“Crisis Demográfica y de Natalidad en Chile”*, en sus entregas anteriores, analizó las causas sociales y económicas del fenómeno, y revisó las experiencias internacionales más relevantes. Esta tercera entrega, presenta un conjunto de recomendaciones de política pública orientadas a enfrentar la baja fecundidad desde una perspectiva integral y de género.

Los hallazgos de los informes previos coinciden en un punto central: las políticas pro-fecundidad más efectivas no son aquellas que se limitan a transferencias o beneficios aislados, sino las que reconfiguran las condiciones estructurales para criar, cuidar y trabajar. Por ello, el tercer y último informe titulado *“Propuestas para una política integral de cuidado y corresponsabilidad”* se centra, como su nombre lo indica, en que la respuesta chilena tenga como eje la integralidad de sus políticas en la materia. No se trata de promover la natalidad a través de incentivos puntuales, sino de invertir en bienestar social y cohesión futura, reconociendo que el gasto en cuidados, licencias, vivienda y servicios infantiles constituye una inversión con alto retorno social y económico.

Desde una mirada de planificación demográfica, incluso un aumento de un punto porcentual en la tasa global de fecundidad tendría efectos sustantivos. Con un aumento en la Tasa Global de Fecundidad (TGF) de 1,03 a 1,04 hijos/as por mujer, el incremento en el número de nacimientos en Chile sería de aproximadamente 1.499 niños más por año, lo que representa un crecimiento de 0,97% en la cantidad de nacimientos anuales respecto a los 154.441 nacidos vivos registrados provisionalmente en 2024. Más allá de la magnitud puntual, el mensaje es claro: cada punto en la tasa representa no solo más nacimientos, sino más oportunidades para sostener el equilibrio intergeneracional del país.

En ese sentido, este informe se organiza en torno a tres aspectos complementarios: **(1) incentivos económicos**, que aborden tanto la dimensión tributaria como el acceso a subsidios directos y de vivienda, reconociendo el esfuerzo económico que implica la crianza; **(2) servicios de cuidado infantil**, con foco en la expansión de infraestructura y en la garantía de condiciones universales de acceso para niños y niñas de 0 a 3 años, etapa crítica para la conciliación laboral y el desarrollo infantil; y **(3) conciliación laboral y familiar**, que incluye reformas al postnatal y mecanismos de flexibilidad laboral que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, reduciendo las penalizaciones asociadas a la maternidad.

Estos ejes buscan apoyar una política nacional pro-fecundidad integral, que combine inversión sostenida, gobernanza intersectorial y un enfoque de derechos, situando a la crianza como un bien público y a las familias como núcleo del desarrollo social. La experiencia internacional demuestra que las sociedades que cuidan a quienes cuidan son también las que logran sostener su crecimiento, su equidad y su desarrollo.



## 2. Incentivos económicos

En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Europa occidental, las políticas tributarias orientadas a la familia han mostrado efectos diferenciados sobre la fecundidad. De acuerdo con Kalwij (2010), el gasto público en programas de subsidios familiares, licencias parentales y beneficios por cuidado infantil tiene un efecto positivo y significativo en la tasa de natalidad, al reducir el costo de oportunidad asociado a la maternidad y favorecer la compatibilidad entre trabajo y crianza. Este hallazgo se refuerza en los análisis de *Society at a Glance 2024* de la OCDE, donde se constata que los países con mayor gasto en beneficios familiares, como Francia, Suecia y Dinamarca, presentan tasas de fecundidad superiores al promedio de la OCDE, incluso bajo condiciones de participación laboral femenina elevada (OECD, 2024).

Las transferencias directas que alivian el costo de flujo de la crianza, en especial entre los 0 y los 3 años. Evaluaciones del programa *Family 500 plus* en Polonia muestran aumentos de corto plazo en la probabilidad anual de nacimiento, del orden de 1,5 puntos porcentuales, con efectos positivos concentrados en mujeres de 31 a 40 años y respuestas más débiles o negativas en mujeres de 21 a 30 años y en hogares de mayores ingresos (Bokun, 2024). En Francia, la introducción de condicionalidad por ingreso en las asignaciones familiares redujo la fecundidad en los tramos altos, lo que confirma la sensibilidad de los nacimientos al diseño fino del beneficio y la importancia de una progresividad suave que evite acantilados de elegibilidad y preserve la compatibilidad con el empleo femenino (Elmallakh, 2023).

En la misma línea, Sobotka, Matysiak y Brzozowska (2019) sostienen que los incentivos económicos pueden generar aumentos temporales en la fecundidad, especialmente cuando se combinan con políticas de conciliación y cobertura universal de servicios de cuidado. No obstante, los efectos de largo plazo tienden a estabilizarse en niveles moderados si no se acompañan de una estructura fiscal y social coherente y sostenida. En este sentido, la evidencia sugiere que la efectividad de los incentivos tributarios depende tanto de su diseño progresivo como de su articulación con otras políticas de bienestar familiar.

### 2.1 Diseños comparados de incentivos tributarios

Los países de la OCDE han implementado diversas políticas tributarias destinadas a aliviar los costos de la crianza y fomentar la natalidad. En Francia, el mecanismo más representativo es el *quotient familial*, un sistema introducido en 1945 que reduce la carga impositiva de los hogares en función del número de hijos/as, asignando “partes fiscales” adicionales a cada miembro de la familia dentro del impuesto a la renta. Este esquema busca compensar económicamente a las familias con hijos al ajustar el impuesto al tamaño familiar. Según Kalwij (2010) y los estudios posteriores de Laroque y Salanié (2014), este sistema contribuyó a mantener una tasa de fecundidad elevada, en torno a 1,8 hijos/as por mujer, aunque con una leve disminución en la participación laboral femenina, dado que el beneficio fiscal favorece especialmente a los hogares con un solo perceptor de ingresos –generalmente hombres–.

En Canadá, los incentivos se aplicaron mediante transferencias directas y créditos tributarios reembolsables. El *Allowance for Newborn Children*, vigente entre 1988 y 1992, consistió en pagos mensuales a las familias por cada nacimiento, financiados a través del sistema tributario. Milligan (2005) demostró que esta política



aumentó la fecundidad total en torno a 12%, con un efecto más pronunciado –hasta 25%– en los nacimientos de tercer hijo o superior. El programa benefició principalmente a los hogares de ingresos medios y con varios hijos/as, y aunque implicó un costo fiscal considerable, logró incentivar temporalmente los nacimientos en las provincias canadienses.

Por su parte, Hungría implementó en 2011 el *Family Tax Break*, una medida que permitía descontar del impuesto a la renta un monto por cada hijo dependiente, con deducciones crecientes según el número de hijos. El beneficio se aplicaba a los padres trabajadores formales, priorizando a las familias numerosas. De acuerdo con los resultados de *Tax Incentives and Completed Fertility*, elaborado por Róbert László y Balázs Muraközy (2021) del *Budapest Institute for Policy Analysis*, esta política generó un aumento de 5,6% en la fecundidad entre familias con menos de 2 hijos/as, y su efecto fue más fuerte entre mujeres casadas y religiosas. Sin embargo, los estudios no encontraron un impacto significativo sobre la participación laboral femenina, mostrando que el beneficio se concentró en los hogares de ingreso medio y alto.

En contraste, los países mediterráneos, como España, Italia y Grecia, presentan estructuras fiscales más regresivas y un gasto público familiar más reducido, lo que ha limitado la efectividad de sus incentivos tributarios (Kalwij, 2010). En estos contextos, los beneficios por hijo suelen ser bajos o focalizados en sectores específicos, sin alcanzar un impacto apreciable en las decisiones de fecundidad. La evidencia de la OCDE (2024) confirma que, en ausencia de un sistema fiscal progresivo y una red amplia de cuidados infantiles, las medidas tributarias aisladas no logran modificar las tendencias demográficas de largo plazo.

## 2.2 Subsidios a la vivienda

Chile cerró en el año 2024 con 154.441 nacidos vivos, una disminución de 11,3% respecto de 2023 según estadísticas vitales provisionales del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Este retroceso coexiste con una estructura de tenencia donde el 26,2% de los hogares reside en vivienda arrendada de acuerdo con el Censo 2024. El Informe 1 *“Análisis de Factores Sociales y Económicos”* de este estudio entrega el dato local que sustenta el análisis del esfuerzo económico asociado a la crianza. Los hogares con presencia de menores de 18 años registran un gasto 20,2% superior al de aquellos sin niños, niñas o adolescentes. Al desagregar por nivel socioeconómico, este sobreesfuerzo se concentra en los quintiles más bajos: los hogares del I y II quintil gastan, en promedio, 45,5% y 46,7% más, respectivamente, en comparación con los hogares de igual quintil sin presencia de menores. Por lo tanto, la presencia de menores en el hogar implica una carga económica significativamente mayor, especialmente para los sectores de menores ingresos, donde el costo relativo de la crianza representa un esfuerzo considerable en relación con los recursos disponibles.

Menos nacimientos, mayor peso del arriendo y una estructura financiera más costosa para las familias con presencia de menores definen un contexto en que la asequibilidad y la estabilidad residencial pueden condicionar materialmente la decisión de formar o ampliar familia, especialmente entre cohortes jóvenes. La literatura muestra que alzas en precios de vivienda se asocian con menores nacimientos, con efectos más intensos en mujeres menores de 30 años y aquellas que no han tenido hijos/as, lo que refuerza la importancia de abaratar el costo fijo de entrada a una vivienda estable dado que esto puede mover expectativas reproductivas en el margen relevante (Liu et al., 2020; VoxChina Editors, 2024).

El sistema habitacional chileno cuenta actualmente con instrumentos que permiten observar la incidencia real de las políticas de vivienda sobre las condiciones económicas de las familias. El Subsidio de Arriendo (D.S.52) entrega un monto total de 170 UF, con un tope mensual de 4,2 UF, utilizable de forma consecutiva o fraccionada. Su diseño busca aliviar el flujo de pago mensual, aunque no reduce el costo fijo de acceso a la propiedad, por lo que su impacto sobre la estabilidad residencial y las decisiones reproductivas resulta limitado.

Por su parte, el Subsidio Habitacional D.S.1 (Decreto Supremo N°1) para sectores medios combina ahorro, subsidio y crédito hipotecario, con llamados periódicos y montos diferenciados según tramo y localización, y el Subsidio Habitacional D.S.49 (Decreto Supremo N°49) permite el acceso a vivienda sin crédito hipotecario, priorizando hogares vulnerables que postulan a proyectos del Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) previamente seleccionados. Ambos programas mejoran la asequibilidad, aunque su alcance continúa restringido por requisitos de ahorro, cupos regionales y tiempos de entrega.

## 2.3 Propuesta

En el caso chileno, donde el 68,3% de las personas percibe ingresos inferiores al ingreso medio familiar (\$897.019) y gran parte de la población no tributa por estar bajo el umbral del impuesto de segunda categoría (\$938.817), la experiencia internacional sugiere que los incentivos tributarios tradicionales –como las deducciones o rebajas al impuesto a la renta– tendrían un impacto limitado en la fecundidad, pues beneficiarían principalmente a los hogares de ingresos medios-altos formales. En este contexto, sería beneficioso que Chile avance hacia créditos tributarios reembolsables por hijo/a o asignaciones familiares integradas al sistema tributario, de modo que el beneficio llegue también a los hogares de bajos ingresos y sin carga impositiva. Estos mecanismos –similares a los créditos por hijo/a implementados en Canadá y Hungría– pueden pagarse mensualmente y ajustarse por tramo de ingreso, generando alivio directo en los costos de crianza sin desincentivar la participación laboral femenina.

De manera complementaria a los créditos tributarios reembolsables, Chile debiese avanzar en hacia políticas habitacionales orientadas a fomentar la natalidad y aliviar el esfuerzo económico con una focalización explícita en familias con presencia de menores de edad, considerando que el costo de cuidado y el gasto son más intensos. Entre 2014 y 2024, del total de personas beneficiadas con el D.S.52, solo el 47,7% que contaba con niños menores de 5 años efectivamente recibió el pago del beneficio, mientras que entre quienes no había menores de 5 años, la proporción fue de 46,8%. Esta escasa diferencia evidencia un doble problema estructural: por un lado, una débil focalización del subsidio hacia familias con hijos/as pequeños, y por otro, una baja tasa de ejecución que deja a una parte importante de los hogares beneficiados sin recibir efectivamente el aporte, lo que limita el impacto real del programa en la reducción del esfuerzo económico y la estabilidad residencial durante los primeros años de crianza.

En este contexto, se recomienda consolidar un paquete de subsidios habitacionales “pro-hijos/as”, orientado a reducir el costo fijo de acceso a una vivienda estable y fortalecer la estabilidad residencial durante los primeros años de crianza. Este instrumento debiera focalizarse en los hogares pertenecientes a los quintiles I y II, donde el esfuerzo económico relativo es mayor, y articularse con las políticas de maternidad y cuidado infantil, bajo un enfoque de política familiar integral.

Asimismo, la urgencia de fortalecer la política habitacional con enfoque de infancia se ve acentuada por el aumento sostenido del número de campamentos entre 2023 y 2025, donde el 23,6% de sus residentes son niños, niñas y adolescentes, según el *Catastro Nacional de Campamentos 2024-2025* (TECHO-Chile, 2025). Este escenario confirma que la vulnerabilidad residencial temprana no solo afecta las condiciones materiales de crianza, sino que también erosiona las expectativas de estabilidad y seguridad necesarias para la formación de nuevos hogares y proyectos familiares.



### 3. Servicios de cuidado infantil

A pesar de los avances institucionales en educación parvularia y en políticas de conciliación, el sistema chileno de cuidado infantil mantiene brechas estructurales persistentes que limitan su cobertura, equidad y efectividad. Si bien el acceso a la educación y al cuidado en la primera infancia es un fenómeno multifactorial, influido por diversas condiciones sociales, económicas y culturales, en este análisis se abordarán tres dimensiones centrales que resultan relevantes: la restricción legal de acceso, la insuficiencia de oferta y personal, y la inadecuación de los horarios de atención respecto de las jornadas laborales reales.

#### 3.1 Restricciones legales

La Ley de Sala Cuna (artículo 203 del Código del Trabajo) establece que solo las empresas que contraten 20 o más trabajadoras, independientemente de si tienen hijos/as menores de 2 años o no, están obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna. Esta ley, concebida originalmente como una medida de protección a la maternidad, buscaba permitir la continuidad laboral de las mujeres asegurando condiciones básicas de cuidado y lactancia. No obstante, su diseño ha generado una cobertura legal restringida a una minoría del mercado laboral formal, lo que en la práctica excluye a las trabajadoras chilenas e incrementa sus costos de contratación.

De acuerdo con los resultados de la *Encuesta Laboral (ENCLA)* 2023, de las 129.231 empresas registradas en Chile, solo 13.258 (10,3%) cumplen con el requisito legal de contar con 20 o más mujeres contratadas. De ellas, apenas 9.767 están efectivamente obligadas a proveer sala cuna, al tener al menos una trabajadora con hijos o hijas menores de dos años. Esto equivale al 7,6% del total de empresas y al 28,8% de aquellas que cuentan con madres o padres de niños/as menores de 2 años. En otras palabras, en el 70,2% de las empresas donde existen trabajadores/as con hijos/as menores de 2 años, estos quedan excluidos del derecho a sala cuna, lo que evidencia las limitaciones estructurales del actual modelo de financiamiento y provisión de este beneficio.

Además, el cumplimiento de la ley es solo parcial. Según la misma encuesta, el 18,6% de las empresas que están legalmente obligadas a proveer sala cuna no lo hace, mientras que 4.804 empresas que no están sujetas a dicha obligación la ofrecen de manera voluntaria. En consecuencia, solo 12.753 empresas en todo el país –equivalentes al 37,5% del total que cuenta con trabajadores/as con hijos/as menores de 2 años– otorgan efectivamente el beneficio de sala cuna, ya sea por cumplimiento legal o por iniciativa propia. Esto implica que el 62,5% de las empresas chilenas con madres o padres de niños/as menores de 2 años no garantiza acceso al derecho a sala cuna, consolidando un esquema profundamente desigual.

En términos prácticos, esta estructura normativa favorece a las grandes empresas, que disponen de mayores recursos económicos, y limita a las pequeñas y medianas (PYMEs), que constituyen la mayoría del tejido productivo nacional. Asimismo, excluye a las mujeres independientes o trabajadoras por cuenta propia, quienes carecen de un empleador directo que asuma la obligación.

### 3.2 Insuficiencia de oferta y personal

El déficit estructural en el cuidado y la educación de niños y niñas menores de 0 a 3 años es uno de los obstáculos para revertir la baja natalidad y aumentar la participación laboral femenina en Chile. El Sistema Nacional de Cuidados “Chile Cuida” mantiene una cobertura limitada en los distintos niveles de educación parvularia, lo que refleja la persistencia de brechas estructurales en el acceso a servicios de cuidado infantil y educación temprana.

De acuerdo con la CASEN 2022, el 64,3% de los niños y niñas que no asisten a establecimientos de educación parvularia lo hace porque “*lo cuidan en la casa*”. En total, las preferencias familiares representan el 89,7% del total de respuestas, mientras que las razones vinculadas a dificultades de acceso –económicas, falta de matrícula o vacantes, distancia, entre otras– alcanzan el 6,2%. Dentro de este grupo, la falta de matrícula o vacantes explica casi la mitad de los casos (47,1%), concentrándose especialmente en los niños/as de 1, 2 y 3 años, grupo en el cual la demanda por cupos es más alta.

Si bien las “preferencias” aparecen como la razón predominante, este dato debe interpretarse con cautela dado que, la decisión de mantener el cuidado en casa, podría estar condicionada por la ausencia de alternativas asequibles o compatibles con la jornada laboral, lo que condiciona a que las labores de cuidado tiendan a ser realizadas por las madres.

El informe de *Estimación de Brechas entre Oferta y Demanda en Educación Parvularia 2021* revela que existen múltiples factores que influyen en la demanda por educación parvularia. Entre ellos, la edad del niño es uno de los más determinantes, ya que la asistencia aumenta a medida que crece. También inciden las características del hogar: madres más jóvenes, con mayor participación laboral o sin pareja, tienden a demandar más este tipo de servicios, mientras que la presencia de otros adultos o familiares que pueden cuidar a los niños reduce su uso. Factores económicos, como el salario o los ingresos del hogar, también son relevantes, al igual que la educación de la madre y el nivel de confianza en la calidad del cuidado que ofrecen los centros. En conjunto, estos elementos muestran que la decisión de enviar o no a un niño a educación parvularia depende tanto de condiciones materiales y laborales como de aspectos culturales y de acceso.

En efecto, un análisis de Mateo-Díaz y Rodríguez-Chamussy (2016), citado en dicho informe, identifica distintos perfiles de familias según sus preferencias parentales y su disposición a utilizar servicios de educación parvularia. Utilizando datos de la *Encuesta Longitudinal de Primera Infancia (2012)*, las autoras muestran que un 58% de los hogares “no usuarios” serían sensibles a mejoras en la calidad, disponibilidad y accesibilidad de los servicios, lo que sugiere que las denominadas “preferencias” por el cuidado en casa responden, en buena medida, a limitaciones estructurales más que a decisiones estrictamente culturales o personales.

**Tabla 1. Principal razón de inasistencia a establecimiento educacional, según edad (2022)**
**Razón principal por la que el niño no asiste a establecimiento**

|                         |                                                                                                             | Edad    |         |         |         |        |        | Total   |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                         |                                                                                                             | 0       | 1       | 2       | 3       | 4      | 5      |         |
| Preferencias            |                                                                                                             |         |         |         |         |        |        |         |
| 1                       | No es necesario porque lo(a) cuidan en la casa                                                              | 128.563 | 108.347 | 95.728  | 69.987  | 34.699 | 4.291  | 441.615 |
| 2                       | No es necesario que asista a esta edad                                                                      | 56.186  | 27.201  | 27.743  | 17.834  | 11.842 | 716    | 141.522 |
| 3                       | Se desconfía del cuidado que recibiría                                                                      | 1.962   | 2.322   | 2.027   | 1.770   | 1.927  | 357    | 10.365  |
| 4                       | Se enfermaría mucho                                                                                         | 2.099   | 5.154   | 5.405   | 3.708   | 1.681  | 77     | 18.124  |
| 5                       | Dada su discapacidad, se prefiere que no asista                                                             | 769     | 372     | 924     | 1.429   | 671    | 347    | 4.512   |
| Dificultad en el Acceso |                                                                                                             |         |         |         |         |        |        |         |
| 6                       | Dificultad económica                                                                                        | 346     | 1.120   | 1.143   | 1.254   | 563    | 538    | 4.964   |
| 7                       | No fue priorizado por el establecimiento                                                                    | 148     | 1.489   | 2.775   | 2.941   | 531    | 0      | 7.884   |
| 8                       | No hay matrícula (vacantes)                                                                                 | 968     | 4.013   | 4.358   | 4.294   | 3.482  | 3.088  | 20.203  |
| 9                       | No lo(a) aceptan                                                                                            | 230     | 509     | 1.069   | 1.569   | 850    | 252    | 4.479   |
| 10                      | Dada su discapacidad, el establecimiento educacional no lo(a) acepta o no ofrecen las condiciones adecuadas | 305     | 68      | 486     | 368     | 403    | 277    | 1.907   |
| 11                      | Dificultad de acceso o movilización                                                                         | 258     | 159     | 621     | 1.199   | 917    | 235    | 3.389   |
| Otras razones           |                                                                                                             |         |         |         |         |        |        |         |
| 12                      | Por la pandemia COVID-19                                                                                    | 416     | 108.347 | 95.728  | 69.987  | 34.699 | 4.291  | 10.190  |
| 13                      | Otra razón. Especifique                                                                                     | 1.487   | 108.347 | 95.728  | 69.987  | 34.699 | 4.291  | 17.553  |
| Total                   |                                                                                                             | 193.737 | 154.142 | 147.257 | 113.684 | 64.778 | 13.109 | 686.707 |

Fuente: Encuesta CASEN 2022.

De acuerdo al *Informe de Caracterización de la Educación Parvularia 2024* de la Subsecretaría de Educación Parvularia, la cobertura total de la educación parvularia alcanza apenas un 50,2%. En otras palabras, poco más de la mitad de los niños y niñas menores a cinco años accede a este tipo de educación, ya sea en establecimientos públicos o privados. Sin embargo, al desagregar los datos por subnivel, las brechas se amplían considerablemente: en sala cuna menor y mayor (0 a 1 año) la cobertura alcanza solo un 18,5%; en los niveles medio menor y medio mayor (2 a 3 años), un 43,3%; y en los niveles de transición (4 a 5 años), la cobertura llega a un 86,9%.

Estas cifras evidencian una marcada concentración de la matrícula en los niveles superiores, mientras los tramos más tempranos –vinculados al cuidado y la estimulación inicial de los menores de 3 años– continúan mostrando una cobertura muy reducida. En consecuencia, la incorporación de los niños y niñas al sistema educativo formal ocurre tardíamente, cuando la mayor carga de cuidado ya ha recaído durante años sobre las familias, especialmente sobre las madres. Este rezago revela un déficit preocupante de cobertura en los niveles más tempranos de la educación parvularia, etapa clave tanto para el desarrollo cognitivo y socioemocional como para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Al analizar la cobertura según tipo de establecimiento, se observa además una fuerte concentración en el sector público. Para 2024, cerca del 100% de la matrícula de sala cuna corresponde a establecimientos públicos, apenas un 0,3% de los niños y niñas de sala cuna menor y un 0,6% de sala cuna mayor asiste a recintos particulares pagados o subvencionados. En los niveles medio menor y medio mayor estas cifras aumentan a 3,7% y a 41%, respectivamente. En cambio, en los niveles de transición menor y mayor, cerca del 69,7% y 69,8% de la matrícula se concentra en establecimientos particulares pagados o subvencionados.

Los datos del informe de la Subsecretaría de Educación Parvularia muestran que hay una leve recuperación en la cobertura entre los años 2023 y 2024 en los primeros niveles de educación parvularia –particularmente en sala cuna menor (0,2%), sala cuna mayor (1,6%) y nivel medio menor (1,1%)–, mientras que los niveles superiores muestran retrocesos importantes. Como resultado, la cobertura total nacional disminuyó de 51,7% en 2023 a 50,2% en 2024, su valor más bajo desde 2019 (56,2%).

La insuficiente cobertura de cuidado y educación temprana no representa solo un problema educativo, sino también un desafío económico y demográfico de gran magnitud. Según datos del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP, para el trimestre junio-agosto de 2025, el 28,4% de las mujeres inactivas se encuentra fuera de la fuerza laboral por razones familiares permanentes, principalmente asociadas al cuidado. En contraste, entre los hombres, esta proporción alcanza apenas el 2,9%. Esta brecha puede estar ocasionada por la falta de servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad restringe la autonomía económica de las mujeres, limita su participación en el mercado laboral y desincentiva la maternidad, reproduciendo desigualdades estructurales de género y afectando la sostenibilidad demográfica del país.

En coherencia con este diagnóstico, la OCDE (2024) advirtió que Chile presenta un *childcare gap* estructural, caracterizado por un vacío institucional de casi 3 años entre el término del postnatal parental –que cubre aproximadamente los primeros 6 meses– y el inicio de la educación obligatoria. Este desfase en el sistema educativo podría explicar, en parte, la insuficiente cobertura de la educación parvularia para garantizar una atención continua durante los primeros años de vida. En este período, la limitada oferta de salas cunas y jardines infantiles puede generar un cuello de botella para la reincorporación laboral femenina, quienes suelen asumir la carga del cuidado. En consecuencia, la falta de una red de atención temprana amplia y sostenida restringe la autonomía económica de las mujeres, desincentiva la maternidad y profundiza las brechas de género en el mercado laboral.



Junto a ello, el déficit de personal en educación y cuidado infantil se ha convertido en una de las principales limitaciones estructurales para expandir la cobertura y mejorar la calidad del sistema chileno. Según el estudio *Brecha entre disponibilidad y demanda de educadoras 2019-2024*, la brecha entre la demanda de educadoras de párvulos y su disponibilidad ha aumentado entre los años 2019 y 2024. A nivel nacional, se estima una brecha de 8.173 educadoras menos de las necesarias, lo que equivale a un 30,8% de déficit respecto de la demanda proyectada.

Este desequilibrio se explica por la lenta incorporación de nuevos/as profesionales al sistema y la tasa de abandono por deserción o jubilación, lo que reduce progresivamente la disponibilidad. Además, la falta de personal no solo limita la apertura de nuevos cupos, sino que también compromete la posibilidad de ofrecer jornadas completas y mantener estándares pedagógicos adecuados.

Si bien la incorporación de las educadoras de párvulos a la Ley N°20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, busca mejorar sus condiciones salariales –con un incremento promedio cercano a \$165.000, que se espera aumente progresivamente en los tramos superiores–, esta medida, aunque puede contribuir a atraer y retener profesionales, podría seguir siendo insuficiente para revertir el déficit estructural proyectado para los próximos años. Esto es especialmente relevante considerando la brecha de cobertura existente, que exige no solo responder a la demanda actual, sino también impulsar incentivos que fomenten la formación y contratación de más profesionales, con el objetivo de ampliar la oferta y garantizar una cobertura universal de la educación y el cuidado en la primera infancia.

### 3.3 Compatibilidad con jornadas laborales

Los horarios de funcionamiento de los establecimientos de educación parvularia suelen ser incompatibles con las jornadas laborales completas, lo que constituye una de las principales barreras para la asistencia y permanencia de niños y niñas en el sistema (Adlerstein et al., 2024; Galerna Consultores, 2017). En la mayoría de los jardines infantiles, las actividades se extienden entre las 8:30 y las 16:30 horas, mientras que las jornadas laborales suelen prolongarse hasta las 18:00 horas o más, generando dificultades para las familias –especialmente para las madres trabajadoras–, que deben conciliar los tiempos de cuidado con los del empleo formal.

Según el *Estudio sobre factores asociados a la permanencia de los párvulos en programas educativos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)* (Galerna Consultores, 2017), esta descoordinación horaria es percibida como un factor expulsor que puede incluso derivar en la pérdida del empleo, en la reducción de jornadas laborales o en el abandono del trabajo remunerado. En muchos casos, las familias se ven obligadas a optar por empleos informales o de medio tiempo, ajustando sus rutinas a los horarios del jardín infantil, lo que profundiza la precarización laboral femenina y refuerza la segmentación de género en el trabajo.

Asimismo, el estudio *Preferencias por la Educación Parvularia* (Adlerstein et al., 2024) evidencia que la inflexibilidad de las jornadas educativas desincentiva la matrícula y limita la percepción del jardín infantil como una alternativa real de cuidado. La mayoría de las familias señala que los horarios de cierre de los establecimientos no coinciden con los de salida del trabajo, y que la falta de opciones más flexibles en la entrada y salida de los niños restringe la participación laboral de madres y padres.

Frente a esta brecha, algunos programas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) han incorporado modalidades alternativas que buscan ofrecer mayor flexibilidad horaria, como el “Jardín Infantil Laboral”, orientado a familias que requieren una extensión de jornada o que desean participar activamente en el proceso educativo de los párvulos. Esta modalidad permite funcionar en horario flexible o extendido hasta las 19:00 horas (Subsecretaría de Educación Parvularia, 2024). Sin embargo, la presencia de estas iniciativas sigue siendo acotada: en 2024 existían 144 establecimientos bajo la modalidad de Jardín Infantil Laboral, con una matrícula total de 2.284 niños y niñas, equivalente a una fracción muy reducida del total nacional. Por ello, pese a representar un esfuerzo relevante en materia de conciliación, esta oferta aún no logra compensar la falta generalizada de servicios de cuidado con horarios compatibles con la jornada laboral completa, lo que continúa afectando la corresponsabilidad y la reincorporación femenina al empleo formal.

### 3.4 Propuestas

Fortalecer el sistema de cuidado infantil en Chile requiere avanzar hacia una política integral de primera infancia, que aborde simultáneamente la cobertura, la regulación y la compatibilidad horaria de los servicios, reconociendo el cuidado como un derecho universal y no como un beneficio laboral condicionado. En esta línea, se proponen tres ejes de acción complementarios:

#### 3.4.1 Universalizar el derecho a la sala cuna

El actual artículo 203 del Código del Trabajo restringe el acceso al beneficio a las empresas que cuentan con 20 o más mujeres contratadas, lo que deja fuera a más del 70% de las empresas donde existen madres o padres de niños/as menores de dos años. En consecuencia, el acceso al cuidado infantil depende de la estructura del empleo formal, reproduciendo desigualdades entre sectores, regiones y tipos de ocupación.

En este contexto, el proyecto de ley<sup>1</sup> que modifica el artículo 203 –actualmente en tramitación en el Senado– representa un avance sustantivo. La iniciativa elimina el requisito del número mínimo de mujeres, amplía el derecho a todos los trabajadores y trabajadoras, y establece un Fondo de Sala Cuna financiado mediante una cotización del 0,3% con cargo al empleador. Este cambio implica un desplazamiento del costo del cuidado desde la mujer hacia un modelo de corresponsabilidad social y empresarial, lo que constituye un paso clave hacia la igualdad de género en el mercado laboral.

Para garantizar la efectividad de esta reforma, será necesario asegurar una implementación progresiva acompañada de inversión en infraestructura, especialmente en regiones con baja cobertura y en los niveles de 0 a 2 años, así como fortalecer los mecanismos de fiscalización y acreditación de establecimientos JUNJI, Integra y privados.

#### 3.4.2 Ampliar la oferta y el personal en la educación y cuidado infantil

El déficit de cobertura y de profesionales especializados constituye un cuello de botella estructural. Se estima una brecha de más de 8.000 educadoras de párvulos, equivalente a un 31% de déficit respecto de la demanda

<sup>1</sup> El proyecto de Ley sala cuna universal (Boletín 14782-13), según la indicación presentada por el Ejecutivo ante el Senado el 8 de octubre de 2025.

proyectada. Abordar esta escasez requiere un plan nacional de formación y retención de educadoras y técnicos en párvulos, que combine becas, incentivos de localización en zonas con menor cobertura y mejores condiciones laborales.

Asimismo, resulta fundamental que la ampliación de la cobertura se acompañe de un financiamiento estable y sostenido, que permita abrir nuevos cupos, ofrecer jornadas completas y mejorar los estándares de calidad pedagógica y de bienestar infantil.

### **3.4.3. Promover la compatibilidad entre los horarios educativos y las jornadas laborales**

La falta de flexibilidad horaria es uno de los factores que desincentivan la matrícula y dificultan la conciliación laboral. Por ello, se recomienda desarrollar una política nacional de conciliación entre trabajo y cuidado infantil, que armonice los tiempos de las familias con los de las unidades educativas.

Una estrategia posible consiste en escalar modalidades como el “Jardín Infantil Laboral” —que ya opera en 144 establecimientos JUNJI con extensión horaria hasta las 19:00 horas— y replicar este modelo en otras redes públicas y privadas acreditadas. De igual forma, se podrían incorporar incentivos financieros y normativos para que los sostenedores amplíen sus horarios o establezcan convenios con empresas para compartir espacios de cuidado. En este sentido, la colaboración público-privada resulta clave para generar transformaciones sostenibles en el mercado laboral, permitiendo que las políticas de conciliación se traduzcan en cambios estructurales y permanentes en la organización laboral y educativa.

## 4. Conciliación laboral y familiar: post natal y flexibilidad

La conciliación entre la vida laboral y familiar constituye uno de los ejes más críticos en la construcción de un Estado que reconozca el cuidado como parte de su estructura institucional y no como una responsabilidad privada o doméstica. En Chile, este tema ha sido tradicionalmente concebido como una concesión a las mujeres trabajadoras más que como un derecho social o una condición de igualdad sustantiva. Ello ha derivado en políticas fragmentadas que, aunque bien intencionadas, perpetúan un modelo “maternalista” del cuidado y no corrigen las asimetrías estructurales del mercado laboral ni las brechas de género en el uso del tiempo.

Según datos de la *II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo* (INE, 2023), las mujeres dedican 4 horas y 57 minutos diarios al trabajo no remunerado, frente a 2 horas y 52 minutos de los hombres. Esa diferencia –más de 2 horas al día– equivale a una jornada laboral adicional de 15 horas a la semana, invisibilizada y sin reconocimiento económico. Este desequilibrio tiene consecuencias directas sobre la inserción laboral: la tasa de participación femenina en el trimestre junio-agosto 2025 alcanzaba el 52,8% (INE) sigue por debajo del promedio OCDE (63%), y las interrupciones por maternidad o cuidados prolongados se traducen en menor estabilidad, menores ingresos y lagunas previsionales persistentes.

Al mismo tiempo, el sistema económico no ha internalizado el valor del cuidado como inversión social. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representa cerca del 19% del PIB ampliado chileno<sup>2</sup>, pero carece de mecanismos de compensación o redistribución. Esta contradicción, entre el rol esencial del cuidado en la sostenibilidad de la vida y su marginación de la economía formal, explica por qué la conciliación debe ser concebida no solo como una política laboral, sino como una transformación cultural y productiva que redefina la organización social del tiempo, la familia y el trabajo.

El régimen chileno de protección a la maternidad y paternidad ha evolucionado lentamente, reflejando las tensiones históricas entre la protección de la maternidad y la promoción de la corresponsabilidad. Fue recién en 2005 cuando se reconoció por primera vez el derecho del padre a un permiso pagado por el nacimiento de un hijo o hija, de carácter obligatorio, a través de la Ley N°20.047, que estableció 4 días de postnatal para padres. Esta disposición marcó un hito simbólico, al introducir por primera vez la figura del padre en la política de cuidados, aunque con una duración mínima y sin impacto estructural en la distribución del tiempo familiar. Posteriormente, en 2011, la Ley N° 20.545 amplió este derecho a 5 días y creó, además, un postnatal parental de 12 semanas adicionales al permiso maternal, que la madre podía transferir parcialmente, hasta 6 semanas, al padre. Este cambio fue relevante, pues por primera vez la legislación chilena permitió la participación masculina en el cuidado postnatal de manera regulada y remunerada.

Durante los años 2000, muchos países comenzaron a incorporar licencias parentales y paternas más amplias, impulsadas por la OIT y la Comisión Europea, que promovieron normas para que hombres y mujeres pudieran combinar el trabajo con la vida familiar y compartir la crianza en igualdad de condiciones. Estas orientaciones internacionales instalaron el principio de corresponsabilidad como estándar normativo en los sistemas de protección social, aunque su adopción en América Latina ha sido desigual.

2 Comunidad Mujer & Ministerio de Hacienda. (2025). *Estimación del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en Chile*.

En el caso chileno, la reforma de 2011 representó un avance innegable, pero mantuvo una estructura fuertemente maternalista. El diseño continuó centrado en la madre como cuidadora principal y en el padre como figura secundaria o “de apoyo”. Así, el postnatal parental, que permite optar entre 12 semanas a jornada completa o 18 a media jornada, ha tenido una implementación limitada. En 2023, solo 189 padres hicieron uso de este permiso, de un total de 85.041 licencias iniciadas, lo que equivale a un 0,2%<sup>3</sup>, evidencia clara de las barreras culturales y económicas que desalientan su uso. Para que Chile se acerque a los estándares del promedio OCDE, la duración del permiso remunerado exclusivo para los padres debiese alcanzar aproximadamente siete semanas y media, cifra muy superior a los cinco días actualmente reconocidos por la legislación nacional.

La baja utilización del permiso de posnatal en hombres se explica, en parte, por la ausencia de semanas intransferibles y obligatorias para el padre o cuidador secundario, un elemento clave en los países que han logrado equilibrar el uso de licencias parentales. En Uruguay o España, por ejemplo, la introducción de licencias paternales intransferibles ha incrementado de manera sostenida la participación de los hombres en el postnatal, generando efectos positivos tanto en la igualdad de género como en el bienestar infantil. En el contexto chileno, el escaso aprovechamiento del permiso también se vincula con las diferencias salariales y las estructuras familiares desiguales, donde el ingreso masculino suele ser mayor (según la ESI 2024 la brecha de género en el ingreso de la ocupación principal fue del -24,4% en desmedro de las mujeres)<sup>4</sup> y la sustitución de ese salario se percibe como una pérdida económica para el hogar. En otras palabras, cuando un papá o una mamá toma su postnatal, no recibe el sueldo completo, sino solo una parte. Por eso, las familias prefieren que tome el postnatal quien gana menos.

La maternidad continúa siendo percibida como un riesgo laboral, en tanto introduce una serie de condicionamientos que pueden interrumpir las trayectorias profesionales, limitar las oportunidades de ascenso y poner en duda la disponibilidad o el compromiso de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado. En contraste, la paternidad se mantiene como un atributo neutral en la evaluación laboral, sin efectos negativos sobre las expectativas de desempeño o dedicación. Esta asimetría evidencia la persistencia de un modelo de organización social del cuidado basado en una división sexual del trabajo, donde las responsabilidades familiares siguen recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, reforzando su posición de desventaja estructural en el mercado laboral. Esto se ve reflejado por ejemplo en la persistente penalización económica hacia las mujeres. Según la OCDE (2024), las mujeres chilenas con hijos pequeños ganan, en promedio, 25% menos que las mujeres sin hijos y 33% menos que los hombres con características similares, brecha que reproduce desigualdades de ingresos, seguridad social y trayectoria laboral a lo largo del ciclo de vida.

El sistema actual ha avanzado en cobertura formal, pero no en equidad sustantiva. Reformar el postnatal implica, por tanto, un cambio de paradigma: pasar de un modelo centrado en la “protección a la madre trabajadora” a uno basado en el derecho al cuidado y la corresponsabilidad parental, donde la crianza sea reconocida como una función social compartida y no como una carga femenina.

3 Zoom de Género N°27 (enero 2025). *Informe laboral mensual con enfoque de género*. OCEC UDP; ChileMujeres; Cámara de Comercio de Santiago.

4 Zoom de Género (agosto 2025). *Informe laboral mensual con enfoque de género: Brechas de ingresos 2025*.

## 4.1 Propuesta

En este marco, el primer ámbito de reforma necesaria dentro de la conciliación entre vida laboral y familiar se refiere precisamente al postnatal parental, que requiere ser extendido, flexibilizado y rediseñado desde una lógica de corresponsabilidad y bienestar infantil. Chile debiese avanzar hacia un postnatal de 12 meses (52 semanas) en el caso de las madres y a 30 días en el caso de los padres, implementado gradualmente y acompañado de un subsidio decreciente, de modo de equilibrar el derecho al cuidado con la sostenibilidad laboral y fiscal. La evidencia internacional demuestra que las licencias más extensas, combinadas con esquemas flexibles y mecanismos de reincorporación progresiva al trabajo, tienen efectos positivos en la salud materna, el apego temprano y la igualdad de género.

Asimismo, resulta indispensable establecer semanas intransferibles y obligatorias por progenitor, que no puedan ser cedidas entre padres o cuidadores legales. Este tipo de medida, característica de los modelos de corresponsabilidad efectiva, permite redistribuir el tiempo de cuidado y modificar los patrones culturales que asocian la crianza exclusivamente a las mujeres. La modernización del postnatal debería incluir también mecanismos de flexibilidad desde el sexto mes, para que las familias decidan quién continúa con el cuidado del niño o niña sin perder acceso al subsidio estatal. Esto no solo reconoce la diversidad de arreglos familiares –madres solas, parejas del mismo sexo, cuidadores legales o tutores–, sino que también fortalece la autonomía de las familias frente a un sistema históricamente rígido y maternalista.

Esta propuesta se basa en el proyecto de ley “postnatal 1 año” (Boletín N°17049-13) que se encuentra en discusión en el Congreso Nacional, el cual propone extender el permiso de la madre por un año (52 semanas) y el del padre por 30 días. Este considera un subsidio decreciente para el permiso postnatal, comenzando con el 100% de subsidio en el sueldo de la madre los primeros 8 meses, luego un subsidio del 80% el mes 9 y 10 y los últimos dos meses (11 y 12) tendrá una cobertura del 60% del sueldo.

En paralelo, se requieren incentivos económicos y fiscales que promuevan el uso del postnatal por parte de los padres, así como campañas públicas sostenidas que visibilicen la paternidad activa y dismantelen la idea del padre como “ayudante” secundario. La articulación de estas medidas con la Ley N°21.645 sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral permitirá generar un ecosistema coherente de corresponsabilidad, donde las licencias parentales, el teletrabajo, la adaptabilidad horaria y las políticas de cuidado converjan en una visión integral del bienestar y la igualdad.

## 5. Conclusiones

La baja natalidad en Chile es el reflejo de un modelo económico y social que sigue haciendo muy difícil compatibilizar la vida personal, el trabajo y la crianza. Las decisiones reproductivas están profundamente condicionadas por el tiempo, el costo y los servicios sociales que puedan colaborar en la crianza. Cuando el costo económico y emocional del cuidado recae de manera desproporcionada en las familias, en particular en las mujeres, la maternidad se transforma en un factor de vulnerabilidad, y no en una elección libre.

El Informe 1 “Análisis de Factores Sociales y Económicos” de este estudio muestra con claridad la magnitud de esa carga: los hogares con presencia de niños, niñas y adolescentes gastan, en promedio, un 34,9% más que aquellos sin menores. Sin embargo, esta diferencia se amplifica según el nivel socioeconómico —mientras en el quintil I el gasto adicional alcanza un 38,6%, en el quintil V llega a un 75,5%—, revelando lo profundamente desigual que es criar en Chile. Además, los hogares de mayores ingresos pueden ampliar considerablemente su gasto en el desarrollo infantil, lo que acentúa las brechas de oportunidad entre los quintiles y reproduce las desigualdades desde la infancia. En consecuencia, el modelo actual no solo encarece la crianza, sino que reproduce la desigualdad desde la cuna, al ofrecer condiciones materiales y de bienestar muy distintas según el ingreso del hogar.

En ese sentido, la crisis demográfica es también una crisis de bienestar: expresa los límites de un modelo que no ha incorporado el cuidado como un derecho ni como una responsabilidad compartida entre Estado, mercado y comunidad. Por eso, cualquier política orientada a revertir la baja fecundidad debe partir de un principio simple pero estructural: las personas solo deciden tener hijos/as cuando pueden hacerlo sin poner en riesgo su estabilidad, su autonomía ni su calidad de vida.

Desde una perspectiva de género y de derechos, el desafío es construir un nuevo pacto social del cuidado que reorganice las bases materiales y simbólicas del bienestar. Esto implica transitar hacia un enfoque de corresponsabilidad que reconozca el cuidado como una función colectiva y un componente esencial del desarrollo. Avanzar en esa dirección requiere articular políticas económicas, laborales, habitacionales y educativas bajo un mismo horizonte: el de garantizar condiciones básicas para criar, trabajar y vivir con dignidad.

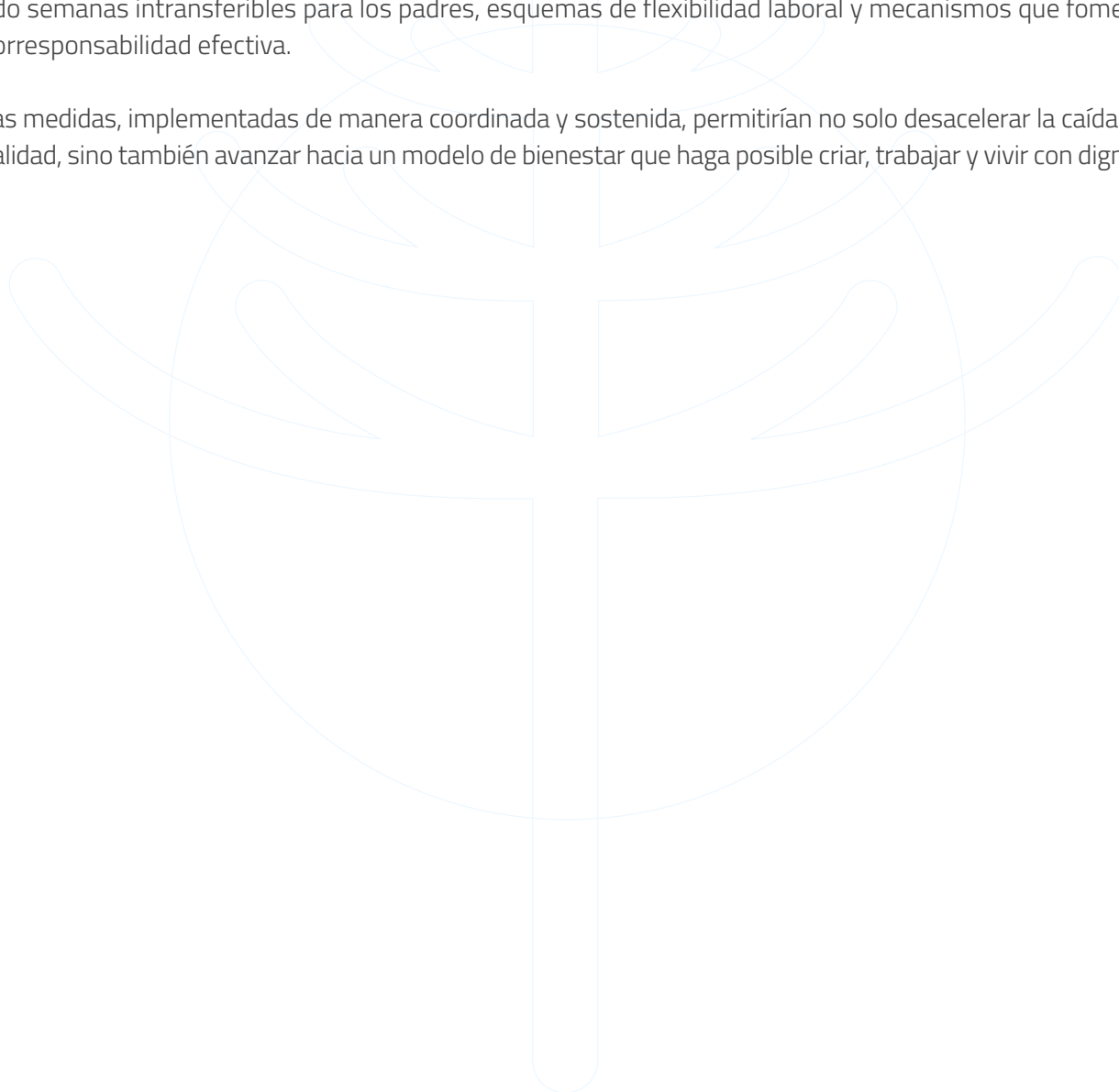
El Informe 2 “Análisis comparativo internacional” de esta investigación evidencia que las transformaciones necesarias para enfrentar la crisis demográfica pueden concretarse si el cuidado se asume como un eje central del desarrollo. Países como Francia, Finlandia y Uruguay muestran que cuando las políticas combinan inversión sostenida, servicios universales de cuidado, licencias parentales bien diseñadas e incentivos económicos coherentes, es posible mitigar la caída de la fecundidad y mejorar el bienestar de las familias. En cambio, experiencias como las de Corea del Sur, Japón o España advierten que los subsidios y licencias pierden efecto si no se acompañan de cambios estructurales en el mercado laboral y en la cultura del trabajo. Estas lecciones confirman que una política pro-fecundidad efectiva requiere voluntad política, coordinación institucional y una mirada integral del bienestar, donde el cuidado sea reconocido como un derecho y una responsabilidad compartida.

Promover la natalidad, en consecuencia, no puede reducirse a incentivos aislados, sino a asegurar que quienes deseen formar familia cuenten con facilidades y con un entorno social que lo haga posible. Un país que cuida, que distribuye tiempo y recursos incorporando la corresponsabilidad y perspectiva de género, no solo enfrenta su crisis demográfica: redefine su contrato social.



Las propuestas contenidas en este informe se estructuran en torno a tres ejes complementarios que abordan la crisis de natalidad desde una mirada integral. En materia de incentivos económicos, se recomienda avanzar hacia créditos tributarios reembolsables por hijo/a y subsidios habitacionales con enfoque familiar, que alivien el esfuerzo económico y promuevan la estabilidad habitacional durante la crianza. En el ámbito del cuidado infantil, se propone universalizar el derecho a sala cuna, ampliar la cobertura y el personal especializado y extender los horarios de la educación parvularia mediante modalidades flexibles y colaboración público-privada. Finalmente, en conciliación laboral y familiar, se plantea modernizar el postnatal parental, incorporando semanas intransferibles para los padres, esquemas de flexibilidad laboral y mecanismos que fomenten la corresponsabilidad efectiva.

Estas medidas, implementadas de manera coordinada y sostenida, permitirían no solo desacelerar la caída de la natalidad, sino también avanzar hacia un modelo de bienestar que haga posible criar, trabajar y vivir con dignidad.



## 6. Bibliografía

- Adlerstein, C., Barco, B., Dibona, G., Godoy, R., Silva, M., Troncoso, P., Pereira, S., Villalobos, C. y Viviani, M. J.** (2024). Estudio de preferencias por Educación Parvularia. Informe final. Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Bokun, A.** (2024). Cash transfers and fertility: Evidence from Poland's Family 500+ policy. *Demographic Research*, 51(28), 855–910. <https://www.demographic-research.org/articles/volume/51/28>
- ChileAtiende.** (2025, 7 de octubre). Subsidio de arriendo de vivienda. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/29888-subsidio-de-arriendo-de-vivienda> minvu.gob.cl
- ChileAtiende.** (2025, 29 de julio). Subsidio familiar (SUF). <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33112-subsidio-familiar-suf> Chile Atiende
- ChileAtiende.** (2025, 3 de octubre). Asignación Familiar. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/25878-asignacion-familiar>
- Chile.** (2016). Ley N°20.903 que Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica Otras Normas. Diario Oficial de la República de Chile, 1 de abril de 2016.
- Chile Mujeres.** (2025, mayo). Foco Legal, N° 3. [https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/05/FOCO\\_LEGAL\\_MAYO\\_NR3\\_FINAL.pdf](https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/05/FOCO_LEGAL_MAYO_NR3_FINAL.pdf)
- Comunidad Mujer & Ministerio de Hacienda.** (2025). Estimación del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en Chile.
- Dirección del Trabajo.** (2024). Derechos laborales asociados al cuidado infantil. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59956.html>
- Dirección del Trabajo.** (2024). La sala cuna y el tiempo de alimentación del hijo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-127353\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-127353_recurso_1.pdf)
- Eberhard, J., Berthelon, M. Kruger, D., Lauer, C.** (2021). Estimación de Brechas entre Oferta y Demanda en Educación Parvularia. Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Elmallakh, N.** (2023). Fertility and labor supply responses to child allowances. *Demography*, 60(5), 1493–1528. <https://doi.org/10.1215/00703370-11403141>
- Fundación Integra.** (2024). Nuestros jardines infantiles. <https://integra.cl/nuestros-jardines-infantiles/>
- Fundación Integra.** (2024). Nuestros jardines infantiles – Red de establecimientos. <https://integra.cl/nuestros-jardines-infantiles/>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE).** (2024). Población censada por sexo y edad en grupos quinquenales: Censo 2024. <https://censo2024.ine.gob.cl/estadisticas/>
- Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).** (2024). Manual de emergencia y desastres. <https://emergenciaydesastres.mineduc.cl/wp-content/uploads/2024/01/JUNJI-1.pdf>
- Galerna Consultores.** (2017). Informe Final: Estudio Sobre Factores Asociados a la Permanencia de los Párvulos en Programas Educativos de la JUNJI. Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)
- Kalwij, A.** (2010). The impact of family policy expenditure on fertility in Western Europe. *Demography*, 47(2), 503–519. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0104>
- Liu, Jing & Xing, Chunbing & Zhang, Qiong,** 2020. House price, fertility rates and reproductive intentions. *China Economic Review*, Elsevier, vol. 62(C). <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2020.101496>

- Mateo** Díaz, M., & Rodríguez-Chamussy, L. (2016). Cashing in on education: Women, childcare, and prosperity in Latin America and the Caribbean. Banco Mundial.
- Milligan**, K. (2005). Subsidizing the stork: New evidence on tax incentives and fertility. *Review of Economics and Statistics*, 87(3), 539–555. <https://doi.org/10.1162/0034653054638352>
- Ministerio** de Desarrollo Social y Familia (MDSF). (2022). Brechas de género y autonomía económica: Resultados CASEN 2022. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Brechas\\_de\\_genero\\_y\\_autonomia\\_economica.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Brechas_de_genero_y_autonomia_economica.pdf)
- Ministerio** de Vivienda y Urbanismo. (2025). Llamado Regular Subsidio de Arriendo 2025. <https://www.minvu.gob.cl/postulacion/llamado-regular-subsidio-de-arriendo-2025/> minvu.gob.cl
- Ministerio** de Vivienda y Urbanismo. (2025). Primer Llamado Nacional 2025 para postular al subsidio para Sectores Medios (D.S.1). <https://www.minvu.gob.cl/postulacion/primer-llamado-nacional-2025-para-postular-al-subsidio-para-sectores-medios-d-s-1/> minvu.gob.cl
- Ministerio** de Vivienda y Urbanismo. (2025). Subsidio para comprar una vivienda construida de hasta 950 UF (D.S.49). <https://www.minvu.gob.cl/beneficio/vivienda/subsidio-para-comprar-una-vivienda-construida-de-hasta-950-uf-ds49/>
- Organisation** for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>
- Organización** para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). Education at a glance 2024: Country note – Chile. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024-country-notes\\_532eb29d/chile\\_9fb8bbc6/c860c0e3-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024-country-notes_532eb29d/chile_9fb8bbc6/c860c0e3-en.pdf)
- Reuters**. (2025, 28 de enero). Banco Central de Chile mantiene tasa clave de interés en 5,0%, como esperaba el mercado. <https://www.reuters.com/latam/negocio/ON5BMK3GJIQRIL2LSZCACTNTU-2025-01-28/> Reuters
- Reuters**. (2025, 8 de agosto). Chile's consumer prices rise more than expected in July; benchmark rate at 4.75%. <https://www.reuters.com/world/americas/chiles-consumer-prices-rise-more-than-expected-july-2025-08-08/>
- Slonimczyk**, F., & Yurko, A. (2014). Assessing the impact of the maternity capital policy in Russia. *Labour Economics*, 30, 265–281. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.04.006>
- Sobotka**, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019). Policy responses to low fertility: How effective are they? UNFPA Working Paper Series No. 1.
- Sternkopf**, M. (2024). International actors and national policies: The introduction of the national care system in Uruguay. *Policy Sciences*, 57(3), 639–661. <https://doi.org/10.1007/s11077-024-09543-8>
- Subsecretaría** de Educación Parvularia. (2020). Brecha entre disponibilidad y demanda de educadoras de párvulos.
- Subsecretaría** de Educación Parvularia. (2024a). Informe de caracterización de la educación parvularia 2024.
- Subsecretaría** de Educación Parvularia. (2024b). Nota técnica – Informe de caracterización de la educación parvularia 2024.
- Subsecretaría** de Educación Parvularia. (2025). Análisis de la matrícula oficial de educación parvularia 2024.
- SUSESO**. (2025). Valores de los tramos del Subsidio Familiar (SUF). <https://www.suseso.cl/606/w3-article-40895.htm>
- UN Women**. (2019). National Integrated Care System in Uruguay. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/10/SNIC%20web%20INGLES.pdf>
- VoxChina** Editors. (2024, November 13). How house prices affected China's birth rate decline. VoxChina. <https://vochina.org/show-3-382.html>
- Whittington**, L., Alm, J., & Peters, H. (1990). Fertility and the personal exemption: Implicit pronatalist policy in the United States. *American Economic Review*, 80(3), 545–556.



Este documento fue  
publicado en noviembre  
de 2025.

[www.rumbocolectivo.cl](http://www.rumbocolectivo.cl)



