



# Informe Previsional Económico (IPE)

**Mujeres:**

**Evolución de la situación laboral y previsional**

Marzo 2026

## AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL Y EL SISTEMA PREVISIONAL

- En el trimestre octubre-diciembre 2025, la tasa de ocupación de mujeres se ubicó en 48,6%, lo que representa que 4,1 millones de mujeres se encuentran ocupadas.
- Cerca de 2,9 millones (71,3%) de mujeres trabajan en condiciones formales. Persiste, no obstante, el desafío de reducir la informalidad, que afecta al 28,7% de las trabajadoras, equivalente a aproximadamente 1,2 millones de mujeres ocupadas que trabajan en condiciones informales sin tener acceso a la seguridad social.
- En la última década (2015-2025), la informalidad femenina se redujo 3,1 puntos porcentuales, pasando de 31,8% en 2017 a 28,7% en 2025. Si bien esta tendencia a la baja es positiva, su ritmo evidencia que aún existe espacio para avanzar en la calidad del empleo femenino.
- En octubre-diciembre 2025, la participación laboral alcanzó 53,1% (+1,0 pp respecto al año anterior) y la ocupación 48,6% (+1,4 pp). Sin embargo, la brecha de participación respecto a los hombres persiste en 18,4 puntos porcentuales (53,1% versus 71,5%).
- La tasa de desocupación femenina disminuyó desde 9,4% en 2024 a 8,5% en 2025 (-0,9 pp), aunque se mantiene por sobre la de los hombres (7,7%). Reducir esta brecha representa una oportunidad concreta para fortalecer la cobertura previsional de la mujer.
- A diciembre 2025, 2,8 millones de mujeres cotizaron en su cuenta individual de ahorro previsional, cifra 19,2% superior a la de 2015.
- En promedio, las mujeres que se pensionaron en 2025 cotizaron 16,4 años, esto es, 3,7 años más que quienes se pensionaron en 2017 (año en que el promedio registró 12,7 años cotizados en promedio). Esto muestra una tendencia ascendente en la acumulación de períodos con cotizaciones previsionales. Las cohortes más jóvenes presentan trayectorias laborales más continuas y niveles educacionales más altos, lo que podría significar mejores densidades de cotización hacia el futuro.
- El principal desafío es avanzar en la formalización del empleo femenino: cada trabajadora que pasa de la informalidad al empleo formal incorpora aportes previsionales que se traducen directamente en una mejor pensión.

## INTRODUCCIÓN

La situación previsional de las mujeres en Chile está estrechamente vinculada a su inserción en el mercado laboral. La mayor participación laboral femenina de la última década ha ido acompañada de un crecimiento sostenido en el número de mujeres cotizantes y pensionadas. Al mismo tiempo, factores como la informalidad laboral, las interrupciones en la trayectoria laboral por labores de cuidado y las brechas salariales inciden en la acumulación previsional y representan desafíos que el sistema de pensiones busca abordar, con sus tres pilares y sus distintos componentes: la PGU, las pensiones de sobrevivencia y lo más reciente incorporado en la reforma de pensiones, la Compensación por Expectativas de Vida. Los datos al cierre de 2025 permiten examinar estos avances y desafíos con precisión.

Durante el trimestre octubre-diciembre 2025 (ver Tabla N°1), el 28,7% de las mujeres ocupadas trabajó en condiciones de informalidad, sin tener acceso a la Seguridad Social. El ingreso imponible de las mujeres fue inferior al de los hombres en 12,2%. En el sistema de pensiones, el 49,1% de las afiliadas cotiza para su pensión, y las pensiones promedio de las mujeres fueron 40,2% inferiores a las de los hombres (en el cálculo se incluye el monto de la PGU).

Esta amplificación de la brecha salarial (12,2%) a la brecha de pensiones (40,2%) se explica principalmente por tres factores estructurales: i) la menor edad de jubilación femenina (60 para las mujeres, versus 65 años de los hombres), ii) Las interrupciones laborales por responsabilidades de cuidado que reducen los años cotizados, y iii) la mayor concentración en empleos informales e independientes con menor cobertura previsional. El pilar no contributivo otorga a 857 mil mujeres la PGU Contributiva —\$226 mil mensuales en promedio— como complemento a su pensión autofinanciada, mientras que a otras 440 mil reciben PGU No Contributiva —\$228 mil mensuales— sin haber cotizado para su pensión, evidenciando que el sistema protege a las mujeres con distintas trayectorias laborales y previsionales.

Este informe analiza la situación laboral y previsional de las mujeres al cierre de 2025, examinando tanto la coyuntura reciente como las tendencias de la última década para evidenciar cómo las brechas del mercado laboral se traducen directamente en brechas de pensiones.

**Tabla N°1: Cifras del mercado laboral y previsional, mujeres**

<b>Mercado Laboral</b> (octubre-diciembre 2025)	
<b>Ocupadas</b>	<b>4,1 millones</b>
Ocupadas formales	2,9 millones (71,3%)
Ocupadas informales	1,2 millones (28,7%)
<b>Desocupadas</b>	<b>381 mil</b>
<b>Fuerza de trabajo</b>	<b>4,5 millones</b>
<b>Tasa de participación</b>	<b>53,1%</b>
<b>Tasa de ocupación</b>	<b>48,6%</b>
<b>Tasa de desocupación</b>	<b>8,5%</b>
<b>Sistema Previsional</b>	
Número de afiliadas (dic. de 2025)	5,7 millones
Número de cotizantes (dic. de 2025)	2,8 millones
<b>Cobertura efectiva</b>	<b>49,1%</b>
Ingreso imponible promedio (dic. de 2025)	\$1,2 millones
<b>Pensiones</b>	
Número de pensiones pagadas (dic. de 2025)	686 mil
Monto promedio de pensión total <sup>1</sup> vejez (dic. de 2025)	\$335 mil
Número de Beneficiarias de PGU No Contributiva	440 mil
Número de Beneficiarias de PGU Contributiva	857 mil

Fuente: La información estadística utilizada tiene como fuente el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Superintendencia de Pensiones (SP).

<sup>1</sup> Este monto incluye pensión autofinanciada más PGU.

## MERCADO LABORAL

### A. Coyuntura 2024-2025: Mayor participación laboral femenina, reducción de brechas salariales e informalidad como desafío pendiente

La comparación del trimestre octubre-diciembre entre 2024 y 2025 muestra mejoras en los indicadores agregados (ver Tabla N°2): la participación laboral aumentó 1 punto porcentual ubicándose en 53,1%, y la ocupación creció 1,4 puntos para llegar a 48,6%. Sin embargo, tres características estructurales del empleo de la mujer limitan el impacto de estos avances sobre el monto acumulado en las cuentas de capitalización individual.

**Primero, la brecha salarial en ingresos imponibles.** Si bien la brecha salarial ha venido reduciéndose en los últimos años, aún persiste como una característica del mercado laboral. Al comparar con diciembre 2024, dicha brecha se redujo en 0,4 puntos porcentuales. Para diciembre 2025 la brecha se ubicó en 12,2%, el ingreso imponible que las mujeres percibieron en promedio fue de \$1.206.186 mensuales, mientras los hombres recibieron \$1.373.224. Esta diferencia se explica parcialmente por la estructura del empleo femenino: el 22,7% trabajó de forma independiente (principalmente por cuenta propia) y el 77,3% como dependiente (en su mayoría como asalariadas). Esta brecha tiene un impacto directo en cotizaciones 12,2% menores que los hombres cada mes. Adicionalmente, dado que las mujeres se jubilan cinco años antes (60 versus 65 años), esta brecha opera durante un período de acumulación más corto, amplificando su impacto sobre el ahorro final.

**Segundo, la continuidad de empleos sin cobertura previsional.** La tasa de informalidad de 28,7% —que afecta a 1,2 millones de trabajadoras— muestra un aumento de 0,3 puntos porcentuales respecto al 2024. Esta situación es particularmente preocupante entre las trabajadoras independientes, donde la cobertura previsional tiende a ser menor que entre las asalariadas. Cada año de trabajo informal representa un período sin aportes previsionales que reduce directamente el ahorro acumulado para la jubilación.

**Tercero, la brecha de participación laboral persiste en 18,4 puntos porcentuales respecto a los hombres** (53,1% versus 71,5%) a pesar de la reducción del desempleo femenino de 9,4% a 8,5%. Esta menor participación se traduce directamente en menos años de cotización y por ende, menor densidad contributiva a lo largo de la vida laboral. Las interrupciones por maternidad y responsabilidades de cuidado familiar explican gran parte de esta brecha: según la Encuesta Casen 2022<sup>2</sup>, un 35,3% de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo declaró razones de trabajo doméstico y de cuidado como motivo para no buscar empleo, comparado con solo 3,7% en hombres.

---

<sup>2</sup> Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Observatorio Social, *Informe de Cuidados*, marzo 2024. Rescatado de [ministeriodesarrollosocial.gob.cl](http://ministeriodesarrollosocial.gob.cl).

➔ **Cerca de 1,2 millones de mujeres ocupadas son informales**

**Tabla N°2: Indicadores del mercado laboral por género, 2024-2025**  
(octubre-diciembre de cada año)

Indicador	Hombres			Mujeres			Brecha 2025
	2024	2025	Var. (pp)	2024	2025	Var. (pp)	
<b>Ingreso imponible promedio</b>	1.301.077	1.373.224	—	1.138.035	1.206.186	—	-12,2%
<b>Tasa participación</b>	71,4%	71,5%	0,1	52,1%	53,1%	1	18,4 pp
<b>Tasa desocupación</b>	7,1%	7,7%	0,6	9,4%	8,5%	-0,9	0,8 pp
<b>Tasa ocupación</b>	66,3%	66,0%	-0,3	47,2%	48,6%	1,4	17,4 pp
<b>Informalidad</b>	24,8%	25,4%	0,6	28,4%	28,7%	0,3	3,3 pp

Fuente: Gerencia de Estudios AAFP. Con base en la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Nota: Brecha calculada como diferencia H-M (participación, ocupación, ingreso) y M- H (desocupación).

Los datos de la tabla muestran una tendencia alentadora: las mujeres lograron reducir su desempleo y aumentar su participación durante el último año. Con todo, persisten brechas de género en participación (18,4 pp), salarios (12,2%) e informalidad (3,3 pp superior a la masculina) que inciden en la acumulación previsional y representan los principales desafíos para mejorar las pensiones futuras de las mujeres.

➔ **En el último año, la brecha en participación se ubicó en 18,4pp (53,1% mujeres versus 71,5% hombres)**

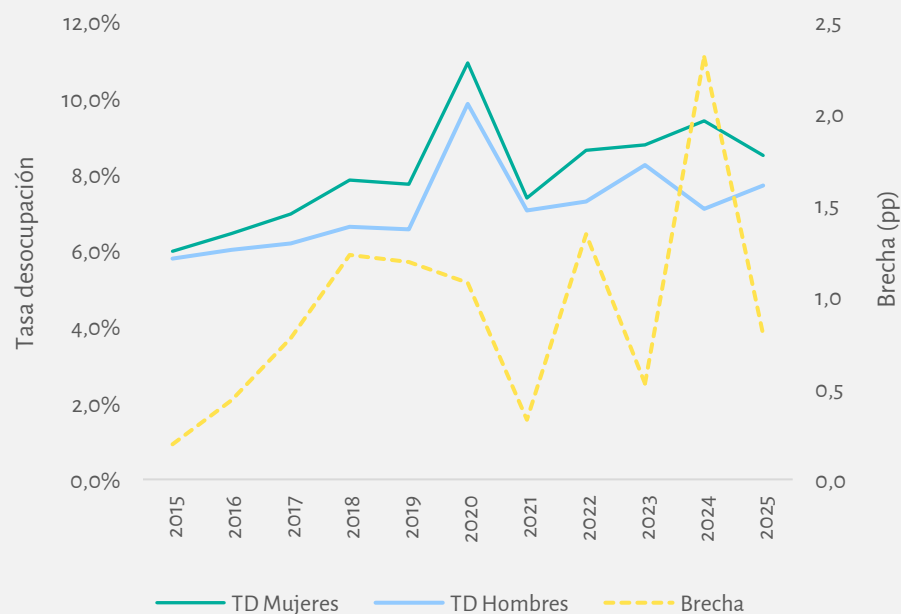
## B. Análisis de la última década: Expansión del empleo femenino y desafíos pendientes en calidad del trabajo

La evolución del mercado laboral femenino entre 2015 y 2025 muestra avances relevantes. La participación laboral creció de 50,9% a 53,1% —un incremento de 2,2 puntos porcentuales que representa aproximadamente 750 mil mujeres adicionales en la fuerza laboral— y el número total de ocupadas aumentó de 3,5 a 4,1 millones (cerca de 600 mil empleos, un crecimiento del 17,0%). Esta expansión es una base sólida sobre la cual seguir avanzando, aunque aún persisten desafíos en la reducción de la informalidad y en el fortalecimiento de la cobertura previsional.

La tasa de desocupación femenina se ubica en 8,5% en 2025, por debajo del 9,4% registrado el año anterior, lo que refleja una mejora reciente. Observando la última década (ver Gráfico N°1), el mercado laboral enfrentó shocks importantes —como la pandemia— que afectaron de manera importante el empleo femenino. Reducir la brecha de desempleo entre hombres y mujeres es un objetivo que impactaría positivamente en la densidad de cotizaciones y en el ahorro previsional de las mujeres.

➔ **La tasa de participación de las mujeres en la última década pasó de 50,9% a 53,1%**

**Gráfico N°1: Tasa de desocupación, por sexo (octubre-diciembre de cada año)**

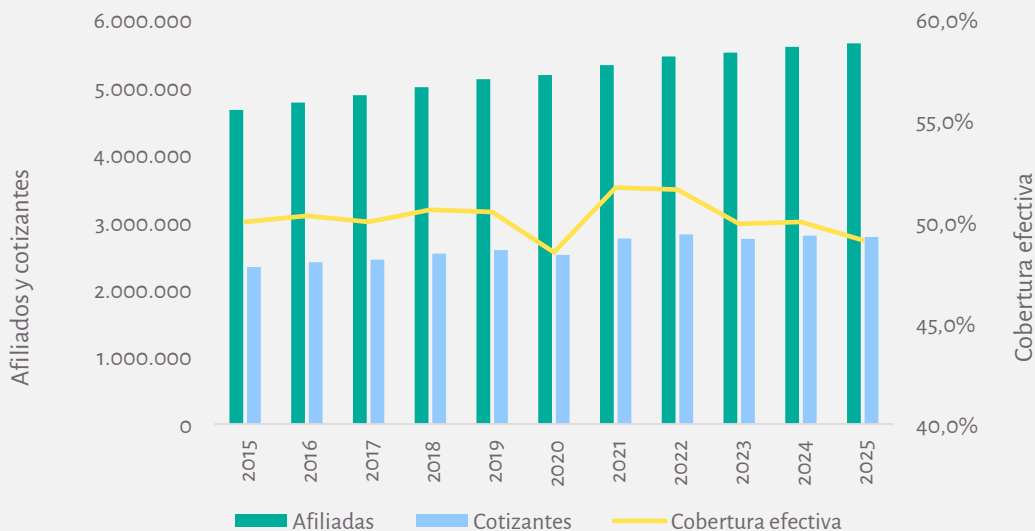


Fuente: Gerencia de Estudios AAFP. Con base en la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

En el ámbito previsional, el número de mujeres cotizantes<sup>3</sup> creció de 2,3 millones en 2015 a 2,8 millones en 2025, un aumento del 19,2% que supera el crecimiento del empleo femenino que registra 17,0% en el mismo período. La cobertura efectiva —porcentaje de mujeres afiliadas que efectivamente cotiza— se mantuvo estable en torno al 50% durante la década (50,0% en 2015 y 49,1% en 2025). Este nivel de cobertura, que es positivo en términos de continuidad, deja espacio para avanzar en la formalización de las trabajadoras informales que representan a más de una cuarta parte del empleo femenino.

➔ **En la última década, la cobertura del sistema de pensiones de las mujeres se mantuvo en torno al 50,0%**

**Gráfico N°2: Cobertura efectiva, mujeres  
(octubre-diciembre de cada año)**



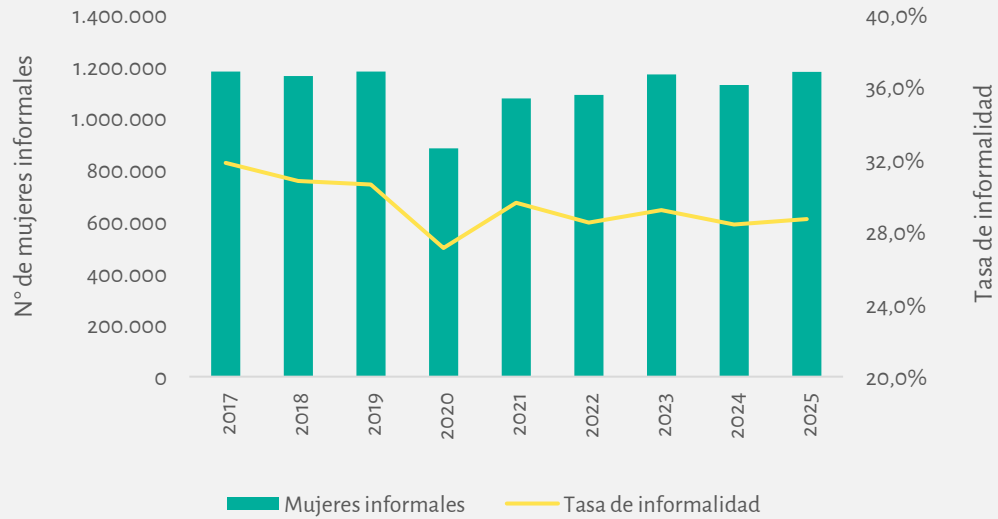
Fuente: Gerencia de Estudios AAFP. Con base en la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Nota: Cobertura=(cotizantes/afiliados) \*100

La informalidad laboral femenina, medida por el INE desde 2017, muestra una tendencia positiva de reducción sostenida, pasando de 31,8% a 28,7% en 2025, una disminución de 3,1 puntos porcentuales. Aun así, 1,2 millones de trabajadoras se desempeñan en condiciones informales, lo que limita no solo su acceso a la Seguridad Social inmediata (salud, cesantía, accidentes laborales), sino que también, la acumulación de ahorros previsionales. Continuar impulsando la formalización del empleo femenino es una prioridad para mejorar las pensiones futuras de las mujeres.

<sup>3</sup> Corresponde a información de cotizantes dependientes con cotizaciones acreditadas en el mismo mes, mes siguiente y posteriores al devengamiento de la remuneración de la SP. Información disponible al 12 de febrero de 2025.

**Gráfico N°3: Evolución de la informalidad laboral femenina, 2017-2025  
(octubre-diciembre de cada año)**



Fuente: Gerencia de Estudios AAFP. Con base en la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

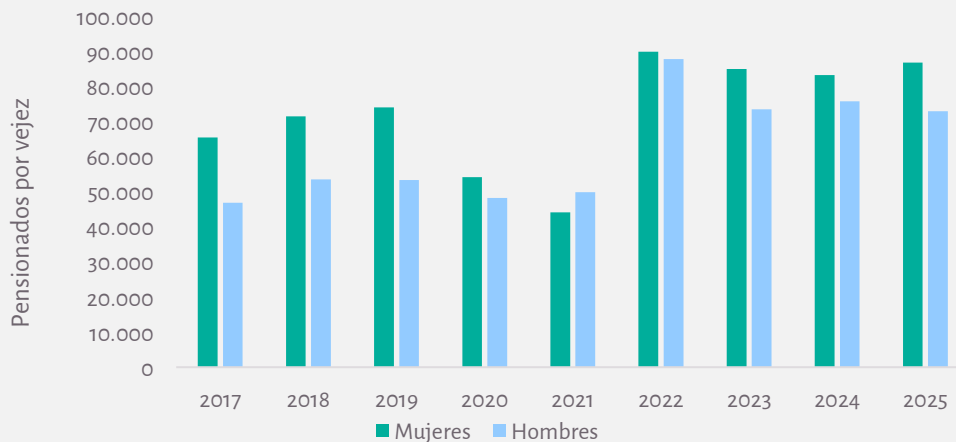
En síntesis, la década 2015-2025 muestra avances en la incorporación de la mujer al mercado laboral: 600 mil empleos femeninos adicionales, mayor participación y una reducción progresiva de la informalidad. El desafío es profundizar estos efectos, priorizando la formalización del empleo y la conciliación de trabajo y cuidados para permitir a las mujeres ingresar al mercado laboral.

## SISTEMA PREVISIONAL

### A. Brechas previsionales: más mujeres pensionándose con tendencia creciente en años cotizados

Entre 2017<sup>4</sup> y 2025, el número de nuevas pensionadas de vejez aumentó 33%, pasando de 65.386 a 86.734 mujeres al año. Esta cifra supera a los 72.871 hombres que se pensionaron en 2025, diferencia explicada por la menor edad de jubilación femenina (60 años versus 65) más que por una mayor cobertura del sistema.

**Gráfico N°4: Número anual de nuevos pensionados de vejez, por género (2017-2025)**



Fuente: Gerencia de Estudios AAFP. Con base a información de la Superintendencia de Pensiones.

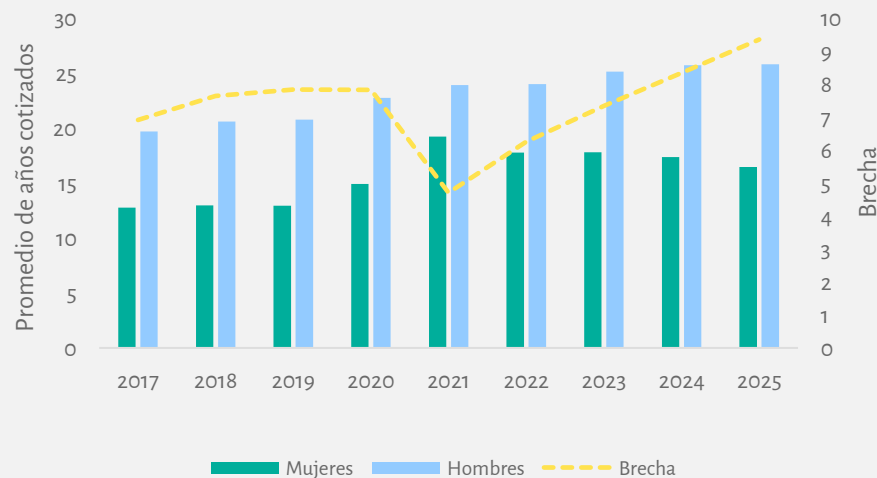
Respecto al número promedio de años cotizados, se observa una mejora en ambos géneros durante el período. Entre las mujeres, el promedio aumentó 3,7 años, pasando de 12,7 años cotizados en 2017 a 16,4 años en 2025. En los hombres, el incremento fue mayor: 6,1 años adicionales, pasando de 19,6 a 25,7 años cotizados, en promedio. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres se ha ampliado: actualmente los hombres cotizan, en promedio, 9,3 años más que las mujeres, diferencia que se traduce directamente en un mayor ahorro acumulado entre los hombres al momento de jubilarse. Más aún, al considerar la densidad de cotizaciones — proporción de años cotizados sobre años disponibles para cotizar— las mujeres alcanzan solo 47% (16,4 años cotizados sobre cerca de 35 años de potencial carrera laboral, calculados entre edad de ingreso al mercado laboral y la de jubilación, a los 60 años), mientras los hombres logran un 64% (25,7 años de 40 años disponibles). Esta baja densidad probablemente se deba a las interrupciones en las trayectorias laborales por maternidad y labores de cuidados que afectan en mayor proporción a las mujeres.

<sup>4</sup> Información de nuevos pensionados disponible desde el año 2017.

Con todo, la evolución de la densidad de cotizaciones muestra una tendencia favorable que augura mejores pensiones para las cohortes más jóvenes. Paredes y Díaz (2013)<sup>5</sup> documentaron que la densidad de cotizaciones es sustancialmente más alta entre las mujeres jóvenes que en las de mayor edad, y proyectaron que; “resulta esperable que, en el tiempo, las mujeres progresivamente vayan mejorando las pensiones, puesto que su participación laboral es progresivamente mayor”.

La tendencia de esta proyección se ve confirmada por los datos actuales: las mujeres que se pensionaron en 2025 cotizaron en promedio 3,7 años más que quienes lo hicieron en 2017 (16,4 versus 12,7 años). Las cohortes de mujeres que hoy se encuentran insertas en el mercado laboral —con mayor nivel educacional y mayor continuidad laboral— presentan trayectorias previsionales significativamente mejores que las generaciones anteriores, lo que, probablemente se traducirá en pensiones autofinanciadas más altas al momento de su jubilación.

**Gráfico N°5: Promedio de años cotizados, por género  
(Promedio de cada año)**



Fuente: Gerencia de Estudios AAFP. Con base a información de la Superintendencia de Pensiones.

Nota: Brecha calculada como diferencia H-M

Durante diciembre 2025, un total de 686.644 mujeres recibieron pensiones de vejez. La pensión total<sup>6</sup> promedio alcanzó \$334.906 mensuales, cifra 40,2% inferior a los \$560.164 que reciben, en promedio, los hombres. Esta brecha de 40,2% en pensiones es significativamente mayor que la brecha salarial de 12,2% observada en el mercado laboral, evidenciando cómo las condiciones laborales se amplifican a lo largo de la vida activa por el impacto de distintos factores: la brecha salarial sostenida (12,2% menos de ingresos imponibles cada mes durante toda la vida laboral), la menor edad de jubilación (cinco años menos de acumulación y rentabilidad), la menor densidad

<sup>5</sup> Paredes R., Díaz D., “Pensiones y Tasas de Reemplazo generadas por el Sistema de AFP en Chile”. 2013. Recuperado de [aafp.cl](http://aafp.cl).

<sup>6</sup> Se considera como pensión total la suma de pensión autofinanciada y PGU.

de cotizaciones (47% versus 64% en hombres), y la mayor informalidad e independencia laboral con baja cobertura previsional.

Con todo, el horizonte muestra señales positivas: el crecimiento de 12,8% en el número de pensionadas entre 2024 y 2025 refleja la incorporación progresiva de nuevas cohortes, y las mujeres jóvenes —con mayor educación y trayectorias más continuas— tienen el potencial de mejorar sus densidades de cotización y, con ello, sus pensiones futuras.

Para mejorar futuras pensiones de las mujeres se debe avanzar en medidas orientadas a la formalización del empleo, incentivos de cotización para trabajadoras independientes, conciliación de trabajo y familia, entre otros.

En Chile, las pensiones de sobrevivencia constituyen un beneficio relevante del sistema para las mujeres. A diferencia de varios sistemas europeos y latinoamericanos, en nuestro país no se establece límite de edad mínima ni plazos máximos de pago, protegiendo especialmente a las viudas más jóvenes.<sup>7</sup>

**➔ *Si bien existen avances significativos en materia laboral y previsional, se identifican desafíos cuya superación permitiría reducir las brechas en diversos indicadores.***

---

<sup>7</sup> Williams, G., Álvarez, P., Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria, *Pensiones Comparadas de la Viuda o el Viudo: Montos o Porcentajes que se Pagan y Financiamiento*. Marzo 2020. Recuperado de [bcn.cl](http://bcn.cl).

# Informe Previsional Económico (IPE)

**Mujeres:**  
**Evolución de la  
situación laboral y  
previsional**  
Marzo 2026