

Año 7, Número 4

Penalización por maternidad en el mercado laboral: un análisis a partir de datos de encuestas de hogares

ANOVA Policy Research Team

Introducción

Cuando el cuidado recae de manera desproporcionada sobre las mujeres y el mercado laboral ofrece pocas alternativas de conciliación, la maternidad puede convertirse en una fuente adicional de desigualdad económica. El problema no es la maternidad en sí misma, sino la forma en que las responsabilidades de cuidado se distribuyen dentro de los hogares y cómo esa distribución condiciona la participación laboral, las horas trabajadas y los ingresos de mujeres y hombres.

En Venezuela, esta discusión ocurre en un contexto de profundas brechas de género en el mercado laboral. En una nota reciente, ANOVA estimó que, al cierre de 2025, la tasa de participación laboral femenina era de 50,8%; es decir, alrededor de la mitad de las mujeres en edad laboral no participaba en el mercado de trabajo remunerado. Además, los hombres percibían ingresos laborales mensuales 20% mayores que los de mujeres comparables y una brecha de 14% en el salario por hora, incluso controlando por características observables como edad, educación, experiencia, sector, formalidad y región. Estos datos muestran que la desigualdad laboral de género no se limita al acceso al empleo, sino que también se expresa en el margen intensivo y en la remuneración del trabajo.

Este policy brief profundiza en una dimensión específica de esa brecha: la penalidad laboral asociada a la maternidad. En particular, analizamos si la presencia de hijos pequeños en el hogar se relaciona con una menor participación laboral de las madres, menos horas trabajadas y menores ingresos laborales. Para ello, utilizamos microdatos de la Encuesta de Hogares por Muestreo, EHM, para el período 2010–2015, y de la ENCOVI para 2016–2021. El análisis se concentra en jefes/as de hogar y cónyuges, entre 15 y 64 años, que residen en hogares donde se identifica al menos un hijo/a del jefe/a de hogar menor de 10 años [1].

La evidencia analizada para este trabajo muestra que la parentalidad no afecta de la misma manera a mujeres y hombres. Mientras la participación laboral de los padres se mantiene alta y relativamente estable cuando hay hijos pequeños en el hogar, la de las madres es sustancialmente menor, especialmente durante los primeros años de crianza. Esta brecha no desaparece de inmediato cuando los hijos crecen: aunque se reduce con la edad del hijo menor, sigue siendo considerable incluso cuando los niños alcanzan edades escolares. Además, entre quienes logran insertarse en el mercado laboral, la maternidad también se asocia con menores horas trabajadas y menores ingresos laborales. En cambio, la paternidad no parece implicar una penalización laboral comparable para los hombres. Estos resultados profundizan lo señalado recientemente por ANOVA sobre las brechas de género en el mercado laboral venezolano: la desigualdad no solo se expresa en una menor participación femenina o en menores salarios promedio, sino también en la forma desigual en que las responsabilidades de cuidado condicionan las trayectorias laborales de madres y padres.

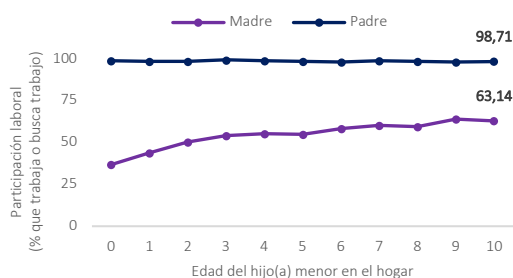
En este sentido, la maternidad no crea por sí sola todas las desigualdades laborales de género, pero sí parece intensificarlas.

Estos hallazgos apuntan a que la penalidad por maternidad no responde únicamente a decisiones individuales de las mujeres, sino a un entorno laboral, familiar y social que distribuye de manera desigual los costos del cuidado. La falta de políticas de conciliación, como esquemas de trabajo flexible, permisos parentales más equilibrados y una oferta suficiente, confiable y asequible de servicios de cuidado infantil durante los primeros años de vida, limita la capacidad de muchas madres para sostener su inserción laboral. En este contexto, nuestro enfoque permite aproximar empíricamente la magnitud de la penalidad asociada a tener hijos pequeños en Venezuela.

Maternidad, cuidado y desigualdad laboral en Venezuela (2010–2021)

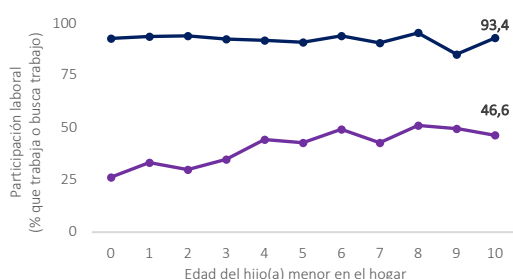
Una primera forma de observar esta penalidad es comparar la participación laboral de madres y padres según la edad del hijo menor en el hogar. Los Gráficos 1 y 2 muestran esta relación para 2010 y 2021, respectivamente [2]. En ambos años, la participación laboral de los padres se mantiene alta y relativamente estable por encima de 90%, independientemente de la edad del hijo menor. En contraste, la participación de las madres es mucho menor durante los primeros años de crianza y aumenta gradualmente conforme los hijos crecen.

Gráfico 1: Participación laboral entre padres y madres según edad del hijo(a) menor en el hogar, en 2010 (%)



Fuente: Cálculos propios, EHM 2010

Gráfico 2: Participación laboral entre padres y madres según edad del hijo(a) menor en el hogar, en 2021 (%)



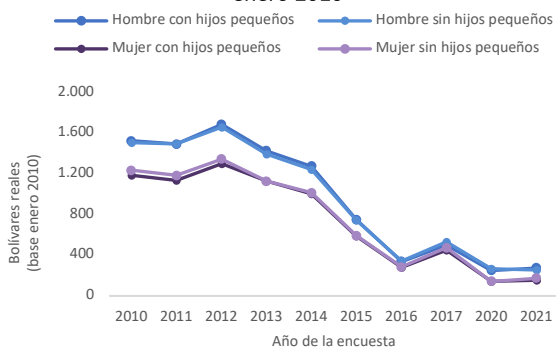
Fuente: Cálculos propios, ENCOVI 2021

En 2010, cuando el hijo/a menor tenía menos de un año, la participación laboral de los padres alcanzaba 99%, frente a 37% en el caso de las madres; una diferencia de 62 puntos porcentuales (p.p.). Aunque la brecha se reduce conforme aumenta la edad del hijo/a menor, no desaparece: cuando el niño/a tenía 10 años, las madres todavía participaban 36 p.p. menos que los padres. En 2021, una década después y en un contexto afectado por la pandemia, el patrón persiste y muestra señales de profundización. La participación de las madres con hijos/as menores de un año se ubica en 26%, frente a 93% en los padres, ampliando la brecha a 67 p.p. En otras palabras, la menor inserción laboral de las madres no parece ser un fenómeno coyuntural: se mantiene en el tiempo y se vuelve más marcada cuando las condiciones económicas y familiares son más adversas.

Estos resultados sugieren que el costo laboral de la crianza no se distribuye de manera simétrica dentro de los hogares. Tener hijos pequeños no se asocia con una salida equivalente del mercado laboral para madres y padres; por el contrario, la menor participación se concentra principalmente en las mujeres. Esto es consistente con la evidencia reciente sobre trabajo no remunerado en Venezuela (Domínguez et al., 2024), que muestra que las mujeres dedican más tiempo que los hombres a labores domésticas y de cuidado. En otras palabras, la penalidad por maternidad parece operar primero en el margen de entrada al mercado laboral: muchas madres participan menos o quedan fuera de la fuerza de trabajo precisamente durante las etapas en que las demandas de cuidado son más intensas.

En línea con este contexto, el Gráfico 3 muestra la evolución de los ingresos laborales reales (base enero 2010) para hombres y mujeres, clasificados por la presencia de hijos pequeños, y evidencia una tendencia a la baja acentuada por la crisis económica. Sin embargo, se distinguen patrones claros: los hombres con hijos suelen registrar los salarios más elevados, mientras que las mujeres con hijos enfrentan los más bajos. Este patrón coincide con lo descrito por Goldin (2021), quien señala que “los trabajos mejor remunerados penalizan de forma desproporcionada las pausas o reducciones de jornada derivadas de la maternidad”.

Gráfico 3: Ingresos laborales reales entre 2010 y 2021, base enero 2010

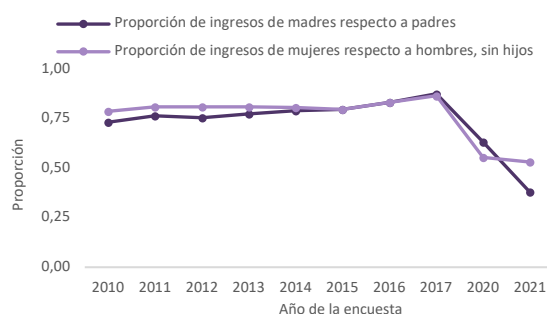


Fuente: Cálculos propios (EHM y ENCOVI).

El Gráfico 4, por su parte, examina en qué proporción los ingresos de las mujeres equivalen a los de los hombres, diferenciando entre quienes son madres y quienes no. Pese a que ambas líneas reflejan una desventaja salarial para las mujeres (al mantenerse por debajo de 1), se aprecia una brecha aún mayor en el caso de las madres. Con la llegada del COVID-19, esta brecha se profundiza, acentuando la vulnerabilidad de quienes equilibran trabajo remunerado y

cuidado de hijos. Como sugiere Goldin (2021), “la brecha salarial de género es dinámica, se amplía a medida que hombres y mujeres envejecen, se casan y tienen hijos”, explica que lejos de complicar el panorama, estas complejidades arrojan luz sobre la desigualdad de género, develando los obstáculos que enfrentan las mujeres que aspiran a una carrera profesional plena y a una vida familiar equilibrada. En los periodos de fuerte inestabilidad económica, ambas curvas tienden a converger porque la caída de los ingresos se intensifica para todo el mercado laboral. Sin embargo, en escenarios menos adversos, la “penalidad por maternidad” reaparece con claridad, subrayando el papel que juega la flexibilidad (y su costo) en los empleos de altos ingresos. Con ello, la experiencia venezolana confirma que, al llegar los hijos, las mujeres suelen encarar un laberinto laboral: reducir horas, aceptar menores remuneraciones o rechazar ascensos profesionales, mientras que los hombres no experimentan esa penalización adicional.

Gráfico 4: Proporción de los ingresos laborales de mujeres respecto a hombres (mediana de los ingresos laborales reales).



Fuente: Cálculos propios (EHM y ENCOVI).

Penalidad por maternidad: enfoque de regresión

El análisis de la penalidad por maternidad parte de microdatos de la Encuesta de Hogares por Muestreo, EHM, y de la ENCOVI, para el período 2010–2021. La muestra se concentra en personas jefas de hogar y cónyuges en edad de trabajar, entre 15 y 64 años. Para aproximar la presencia de hijos/as pequeños/as, identificamos hogares donde hay niños/as de 0 a 10 años registrados como hijos/as del hogar. Esta variable se interpreta como una aproximación a la presencia de responsabilidades de crianza dentro del hogar.

Para estimar la penalidad por maternidad, usamos modelos de regresión lineal ponderados donde las variables dependientes son el logaritmo de los ingresos laborales mensuales y el logaritmo de las horas trabajadas diariamente [3]. La especificación incluye una variable que identifica a las mujeres, una variable que indica la presencia de hijos/as pequeños/as en el hogar y una interacción entre ambas. Esta interacción permite estimar si la presencia de hijos/as pequeños/as se asocia con un resultado laboral distinto para las mujeres que para los hombres, más allá de la brecha promedio de género [4]. Además, los ingresos de cada individuo se miden en términos reales, ajustados por la inflación a precios de 2010, y calculamos el promedio de horas trabajadas por día en función de las horas semanales reportadas por los encuestados entre los 7 días de la semana [5].

En cuanto a los ingresos laborales, los resultados muestran que, en promedio, la brecha de género es amplia incluso entre personas sin hijos/as pequeños/as en el hogar. Sin

Tabla 1: Diferencia porcentual en los ingresos laborales mensuales (%), según los coeficientes estimados.

Comparación	Sin controlar por horas trabajadas	Controlando por horas trabajadas
Mujeres sin hijos - Hombres sin hijos	-29.1%	-25.7%
Padres - Hombres sin hijos	-1.1%	-1.5%
Madres - Mujeres sin hijos	-4.6%	-3.2%
Madres - Padres	-31.6%	-26.9%
Penalidad adicional de maternidad	-3.5%	-1.7%

Fuente: Cálculos propios (EHM y ENCOVI)

controlar por horas trabajadas, las mujeres sin hijos/as pequeños/as perciben ingresos laborales mensuales 29,1% menores que los de los hombres sin hijos/as pequeños/as. Entre quienes tienen hijos/as pequeños/as, la brecha entre madres y padres alcanza 31,6%. Además, las madres perciben ingresos 4,6% menores que las mujeres sin hijos/as pequeños/as. En términos del modelo, la interacción entre ser mujer y tener hijos/as pequeños/as indica una penalidad adicional cercana a 3,5% en los ingresos laborales mensuales.

Sin embargo, al incorporar las horas trabajadas como control, las brechas de ingresos se reducen. La diferencia entre madres y padres baja de 31,6% a 26,9%, y la diferencia entre madres y mujeres sin hijos/as pequeños/as pasa de 4,6% a 3,2%. Esto sugiere que una parte relevante de la penalidad de ingresos opera a través de una menor intensidad de trabajo remunerado. En otras palabras, las madres no solo enfrentan mayores barreras para participar en el mercado laboral, sino que, cuando logran insertarse, tienden a trabajar menos horas, lo cual se refleja parcialmente en sus ingresos mensuales [6].

Este canal se observa con mayor claridad en el modelo de horas trabajadas. En promedio, las mujeres sin hijos/as pequeños/as trabajan 12,4% menos horas diarias que los hombres sin hijos/as pequeños/as. Para los hombres, tener hijos/as pequeños/as se asocia con una diferencia pequeña y positiva en las horas trabajadas. En cambio, las madres trabajan 4,5% menos horas que las mujeres sin hijos/as pequeños/as y 17,1% menos que los padres. La penalidad adicional de maternidad en horas trabajadas es cercana a 5,4%, lo que indica que la crianza de hijos/as pequeños/as está asociada con una reducción adicional de la jornada laboral femenina, incluso entre quienes permanecen ocupadas.

Tabla 2: Diferencia porcentual en las horas trabajadas diarias (%), según los coeficientes estimados.

Comparación	Diferencia porcentual (%)
Mujeres sin hijos - Hombres sin hijos	-12.4%
Padres - Hombres sin hijos	+0.9%
Madres - Mujeres sin hijos	-4.5%
Madres - Padres	-17.1%
Penalidad adicional de maternidad	-5.4%

Fuente: Cálculos propios (EHM y ENCOVI)

Reflexiones finales

Los resultados de este estudio muestran que la penalidad por maternidad en Venezuela opera en distintos márgenes del mercado laboral. Primero, en la participación: las madres con hijos/as pequeños/as participan sustancialmente menos que los padres, especialmente durante los primeros años de crianza. Segundo, entre quienes logran mantenerse ocupadas, la maternidad se asocia con menos horas de trabajo remunerado. Tercero, esta menor intensidad laboral se refleja parcialmente en los ingresos mensuales, pues la brecha entre madres y padres se reduce cuando se controla por horas trabajadas.

Estos hallazgos sugieren que la penalidad por maternidad no responde únicamente a decisiones individuales, sino a un entorno laboral, familiar y social que distribuye de manera desigual los costos del cuidado. En un contexto marcado por deterioro económico, caída del salario real, migración y debilitamiento de redes de apoyo, las responsabilidades de crianza pueden convertirse en una barrera adicional para la inserción y permanencia laboral de las mujeres.

Reducir esta penalidad requiere políticas que reconozcan el cuidado como una condición central para la participación económica. La expansión de servicios de cuidado infantil accesibles, confiables y asequibles; la promoción de esquemas de trabajo flexible sin penalización salarial; y permisos parentales más equilibrados entre madres y padres son medidas clave. Avanzar en esta dirección no solo contribuiría a cerrar brechas de género, sino también a fortalecer la autonomía económica de las mujeres, la productividad y el bienestar de los hogares.

Notas

- Dado que las encuestas no permiten observar directamente la maternidad o paternidad biológica para todos los individuos, aproximamos esta condición identificando hogares donde existe al menos un hijo/a del jefe/a de hogar menor de 10 años. Por simplicidad expositiva, en adelante nos referimos a estos grupos como madres y padres con hijos pequeños.
- Las brechas entre madres y padres fueron estimadas mediante modelos lineales de probabilidad ponderados, y son estadísticamente distintas de cero al 1% en todas las edades del hijo/a menor del hogar.
- Se utilizan errores estándar robustos para garantizar estimaciones fiables de la significancia estadística.
- Adicionalmente, incorporamos controles como edad, edad al cuadrado (capturando el perfil típico de ingresos/horas trabajadas en el ciclo vital), educación (primaria, secundaria y terciaria), sector institucional (cuenta propia, privado y público), situación de formalidad del empleo y año de encuesta para aislar los efectos específicos del género y la presencia de hijos pequeños. De igual forma, empleamos pesos muestrales para garantizar la representatividad a nivel nacional.
- Tanto los salarios como las horas trabajadas diarias las transformamos en logaritmos naturales.
- Los cambios porcentuales en los ingresos son expresados en porcentaje aproximado ($e^{\Delta(\text{coeficiente(s) de interés})} - 1 \times 100$, al ser un modelo de regresión en el que la variable dependiente está representada como logaritmo. En adición, las comparaciones combinan los coeficientes de género (β_1), presencia de hijos/as pequeños/as (β_2) y la interacción entre ambos (β_3). La penalidad adicional de maternidad corresponde a β_3 : esta es estadísticamente significativa en el modelo de ingresos sin controlar por horas y en el modelo de horas trabajadas; al controlar por horas en el modelo de ingresos, se reduce y deja de ser estadísticamente distinguible de cero.

Referencias

ANOVA Policy Research. (2026). Ocho datos sobre las mujeres en el mercado laboral venezolano al cierre de 2025 (a propósito del 8M). <https://thinkanova.org/2026/03/13/ocho-datos-sobre-las-mujeres-en-el-mercado-laboral-venezolano-al-cierre-de-2025-a-proposito-del-8m/>.

Domínguez, Z., Granado, A., Ibarra, A., López, A., Piras, C., y Zambrano, O. (2024). Trabajo no remunerado y desigualdades de género en Venezuela: Un análisis a partir de la EUT 2023. Serie de Notas Técnicas del Banco Interamericano de Desarrollo, IDB-TN-03033.

Goldin, C. (2021). Career & Family: Women’s Century-Long Journey toward Equity. Princeton University Press.

Equipo ANOVA Policy Research:

Omar Zambrano
CEO/Economista jefe

Hugo Hernández
Director Técnico

Gabriel Quiroz
Economista Investigador

José Gregorio Gómez
Economista Investigador

Zarah Domínguez
Economista Investigador

Ana Ibarra
Economista Investigador

Andrés Magallanes
Economista Investigador

Victoria Calderón
Economista Asociado

Sebastián León
Economista Asociado

Yza Toro
Estadístico Asociado