



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Factores sociodemográficos y la participación laboral femenina en la  
región Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Cano Cordova, Diego Alberto (orcid.org/0000-0002-0123-0110)

**ASESORES:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

Mg. Albán Villareyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

La presente investigación, está dedicado con mucho amor y cariño, a mí apreciable madre Tarcila Córdova López, a mi tía Graciela Neira Ruiz, por su apoyo en todo instante de mi vida. Además, está dedicado a Marely Godos Cevallos, por todo su apoyo brindado de manera incondicional, siendo primordial, para el logro de mis metas.

## **Agradecimiento**

Principalmente, a Dios por la vida otorgada, y por brindarme la fortaleza para alcanzar mis metas planteadas y objetivos.

Una gratitud muy especial, a mis asesores Dr. Juan José Saavedra Olivos y Mg. Victoria Amanda Albán Villareyes, por los conocimientos impartidos, y por la asesoría otorgada en la presente investigación; por su tiempo; compromiso; y dedicación.

Además, un agradecimiento especial a los docentes de la maestría de la universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y por forjarme como un buen profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LA REGIÓN PIURA,2023", cuyo autor es CANO CORDOVA DIEGO ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 03-08- 2023 09:26:25
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 31-07-2023 16:35:25

Código documento Trilce: TRI - 0615936





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CANO CORDOVA DIEGO ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LA REGIÓN PIURA,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DIEGO ALBERTO CANO CORDOVA DNI: 46498875 ORCID: 0000-0002-0123-0110	Firmado electrónicamente por: DCANOCO29 el 24-07- 2023 21:18:17

Código documento Trilce: TRI - 0615939



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Condición de ocupación de la población femenina, región Piura, 2022.....	22
4.2. Participación laboral femenina.....	23
4.3. Participación laboral femenina según factores sociales.....	24
4.4. Participación laboral femenina según factores económicos.....	29
4.5. Participación laboral femenina según factor geográfico.....	31
4.6. Estimación modelo econométrico logit.....	32
4.7. Prueba de normalidad.....	32
4.8. Contrastación de hipótesis.....	33
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Valores de las variables bajo estudio .....	20
Tabla 02	Región Piura: Condición de ocupación de la población femenina, 2022 .....	22
Tabla 03	Región Piura: Participación laboral femenina, según edad, 2022 .....	24
Tabla 04	Región Piura: Participación laboral femenina, según nivel educativo, 2022 .....	27
Tabla 05	Región Piura: Participación laboral femenina, según ingreso del hogar, 2022 .....	30
Tabla 06	Estimación de modelo logit participación laboral de la mujer, región Piura .....	32
Tabla 07	Prueba de normalidad .....	32
Tabla 08	Estimación de la significancia de las variables .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	La curva de oferta de trabajo .....	9
Figura 02	Curva de indiferencia entre trabajo y ocio .....	10
Figura 03	Posiciones óptimas.....	11
Figura 04	Región Piura: Condición de ocupación de la población femenina, 2022 .....	22
Figura 05	Región Piura: Participación laboral femenina, 2022 .....	23
Figura 06	Región Piura: Participación laboral femenina, según estado civil, 2022 .....	25
Figura 07	Región Piura: Participación laboral femenina, según jefatura del hogar, 2022.....	26
Figura 08	Región Piura: Participación laboral femenina, según hijos menores de seis años, 2022 .....	28
Figura 09	Región Piura: Participación laboral femenina, por perceptores de ingresos, 2022 .....	29
Figura 10	Región Piura: Participación laboral femenina, según zona de residencia, 2022.....	31



## RESUMEN

El presente estudio analizó los factores sociodemográficos que influyen en la participación laboral femenina en la región Piura, año 2023. La población estuvo representada por la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina, determinándose una muestra de 2,297 mujeres de 14 años a más. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo. Para los datos, se trabajó con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Según los resultados, el 60.2% de las mujeres de la región Piura participó en el mercado de trabajo, y el 39.8% no participó. De la estimación del modelo logit, se estableció que, de los factores sociales, la edad, estado civil, jefatura del hogar y el nivel educativo, influyeron de manera positiva sobre la participación laboral de la mujer; mientras que, el número de hijos menores de seis años influyó de manera negativa. De los factores económicos, el número de perceptores de ingresos y el ingreso del hogar, influyeron de manera negativa sobre la participación laboral de la mujer. Del factor geográfico, la zona de residencia, influyó de manera negativa sobre la participación laboral de la mujer. Finalmente, se determinó que, la participación laboral femenina en la región Piura es explicado de manera significativa por los factores sociodemográficos.

Palabras clave: Participación laboral femenina, factores sociodemográficos, modelo Ocio-Consumo, teoría de la discriminación laboral, modelo econométrico logit.

## ABSTRACT

This study analyzed the sociodemographic factors that influence female labor participation in the Piura region, year 2023. The population was represented by the female Working Age Population (WAP), with a sample of 2,297 women aged 14 years and older. We worked under a quantitative approach. The data were obtained from the National Household Survey (ENAHO). According to the results, 60.2% of women in the Piura region participated in the labor market, and 39.8% did not participate. From the estimation of the logit model, it was established that, of the social factors, age, marital status, head of household and educational level had a positive influence on women's labor participation, while the number of children under six years of age had a negative influence. Of the economic factors, the number of income earners and household income had a negative influence on women's labor participation. Of the geographic factors, the area of residence had a negative influence on women's labor participation. Finally, it was determined that female labor participation in the Piura region is significantly explained by sociodemographic factors.

Keywords: Female labor participation, sociodemographic factors, Leisure-Consumption model, labor discrimination theory, econometric logit model.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019), el significativo crecimiento de inserción de la mujer en el mercado de trabajo a nivel mundial, como en América Latina, es catalogado como el cambio socioeconómico más importantes en los últimos años. Sin embargo, pese a este importante avance, Bustelo et al. (2020) refiere que, la mayor inserción femenina, en el ámbito laboral, se halla aún por debajo de la participación de los hombres; incluso, una vez dentro del mercado de trabajo, la mujer tiende a laborar en empleos de baja calidad y percibiendo bajo salario.

La situación ocasionada por la COVID-19 generó impactos perjudiciales en el bienestar de los hogares de América Latina, lo que influenció en la participación laboral femenina. Al 2017, la tasa de participación femenina fue del 50.2% (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2017). Sin embargo, durante los tres primeros trimestres del 2020 (46.4%), se apreció una fuerte contracción de 5.4 puntos porcentuales de la participación femenina, en el mercado laboral en la región, en comparación al similar periodo de 2019 (51.8%), producto de la crisis sanitaria (OIT, 2020).

En el Perú, la participación laboral femenina, está relacionada con la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, también conocida como “fuerza de trabajo” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI, 2021). Según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021), la participación laboral femenina en el Perú registró un comportamiento constante durante el periodo 2010-2019. Así, en el 2010 la tasa de participación fue del 65.7% y en el 2019 fue del 64.5%. Sin embargo, en el 2020, por efectos de la pandemia, el porcentaje de actividad bajó al 54.5%.

Respecto a la participación de la mujer, en el ámbito laboral, a nivel de la región Piura, de acuerdo al INEI (2021), este indicador registró una disminución de 10.0 puntos porcentuales en el 2020 por efectos de la pandemia, pasando de 63.4% en el 2019 a 53.4% en el 2020. Estos resultados nos muestran que, en el 2020, 53 de cada 100 mujeres de la región en edad de trabajar, se encontraban participando de manera activa en el ámbito laboral.

Analizando la participación de la mujer, en el ámbito laboral en la región Piura según factores sociodemográficos, se determinó una mayor participación femenina de 46 a 65 años, siendo representados por el 62.4% en el 2020; mientras que, la menor participación laboral se dio en las mujeres de 14 a 29 años (42.4%). Respecto al estado civil, se determinó que, del total de las mujeres casadas en edad de trabajar en la región, el 50.9% participó en el mercado de trabajo en el 2020. Por su parte, de las mujeres solteras en edad de trabajar, el 44.3% participó en el mercado de trabajo en el 2020 (INEI, 2021).

En cuanto a la jefatura, se corroboró una mayor participación laboral, de la mujer jefa del hogar (66.4%), mientras que, de las mujeres no jefas del hogar, el 48.7% participó en el ámbito laboral en el 2020. Por nivel de estudios, se apreció una elevada participación laboral de la mujer con altos grados de estudio, siendo en este caso, con estudios de maestría/posgrado (100.0%); mientras que, de las mujeres sin nivel de estudios, el 43.0% participó en el mercado de trabajo en el 2020. Un aspecto relevante de la inserción laboral femenina, a nivel de la región Piura, es la mayor participación en zonas rurales. Así, en el 2020, la participación laboral femenina en la zona rural, se reflejó en el 57.1%; mientras que, de las mujeres urbanas, la participación laboral se vio reflejado en el 50.1% (INEI, 2021). En los últimos años el rol de las mujeres ha mostrado diferentes variaciones, siendo uno de ellos, la incorporación progresiva al mercado de trabajo. Pero dicha participación laboral no se ha venido dando al mismo ritmo que la de los hombres, lo cual, estaría explicado por diversos factores sociodemográficos (Torres, 2019). En ese sentido, estudios relacionados con la identificación de los factores influyentes en la participación laboral femenina, determinaron que, entre estos factores se encuentran la edad, nivel educativo, ingresos del hogar, entre otros.

Dada la realidad descrita, en la presente investigación se formuló como problema de investigación: ¿Cuáles son los factores sociodemográficos que influyen en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023?

De acuerdo con Guevara (2014), la mayor participación laboral de la mujer viene generando cambios dentro del ámbito laboral, motivando a diversos investigadores a ejecutar estudios en relación a los factores influyentes en la participación laboral femenina, precisando que, los factores difieren dependiendo del ámbito de estudio, ya que las realidades son distintas.

La conveniencia del estudio radica en que, permitió generar información relevante en lo referente a los factores sociodemográficos que influyen, en la participación laboral femenina, a nivel de la región Piura para el año 2023. Asimismo, el presente estudio permitirá a las autoridades regionales tener un mayor conocimiento sobre la inserción femenina en el mercado laboral y conocer qué factores influyen en ella, y de este modo, inferir políticas públicas lo que beneficiará a las mujeres de la región Piura.

Por otro lado, la justificación práctica del estudio parte del hecho de que se determinó el porcentaje de mujeres que tienen una participación o no, en el mercado de trabajo en la región Piura, siendo información valiosa para los formuladores de políticas públicas, a partir de lo cual, se buscará mejorar sus condiciones laborales de participación. Respecto a la justificación teórica, el estudio es una importante aportación teórica, pues permitió ampliar los conocimientos referidos al ámbito laboral de la mujer, y, además, podrá ser tomado como referencia para futuras investigaciones relacionados con el tema, ya sea en el ámbito nacional, o de regiones, etc. En cuanto a la justificación metodológica, el estudio permitió fortalecer técnicas y herramientas de análisis de datos, los cuales, permiten lograr mejores resultados respecto a una problemática en particular, y, así, poder ser empleados en otros estudios similares o de otras áreas de la investigación.

Como objetivo general se planteó lo siguiente: Determinar los factores sociodemográficos que influyen en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023. Por consiguiente, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Establecer la influencia de los factores sociales en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023. Determinar el efecto de los factores económicos en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023. Determinar la influencia del factor geográfico en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023. La hipótesis general formulada en el presente estudio refiere lo siguiente: La participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023 es explicado de manera significativa por los factores sociodemográficos.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los antecedentes internacionales, se tiene el estudio de Barreto (2022), en el cual, se determinaron los factores influyentes en la participación laboral femenina ecuatoriana, año 2020, empleando la regresión de modelos logit y probit. Según los resultados, se estableció que, una mayor educación y ser jefa del hogar, influyen de manera positiva en la participación laboral. Por otro lado, la mujer soltera tiene menor posibilidad de participar laboralmente.

López & Ciro (2021), analizaron la participación laboral femenina colombiana durante el periodo 2018-2020, y, además, se identificaron los principales determinantes, para lo cual, se empleó la regresión de un modelo econométrico logístico. Los resultados evidenciaron que, cuando la mujer cuenta con mayor nivel de estudios, es jefa del hogar y es casada/conviviente, existe una mayor posibilidad de participar laboralmente.

Ramos (2021), analizó los factores de la inserción laboral femenina en Ecuador en el 2018 y 2020. Para este propósito, se estimó un modelo de probabilidad lineal, encontrando una influencia positiva de las variables: edad, jefa del hogar, nivel educativo y estar casada/conviviente sobre la posibilidad de participar laboralmente.

Torres (2020), identificó y estudió los determinantes sociodemográficos que influyeron en la inserción laboral femenina en Honduras para el 2011 y 2015. Para tal fin, se evaluó un modelo probit, a partir del cual, se encontró que, un alto nivel educativo, ser jefa del hogar y ser soltera inciden en una mayor participación laboral. Asimismo, un mayor número de hijos de siete años y residir en zonas rurales, reducen dicha participación.

Arce & Tovar (2019), analizaron lo referente a los factores de elección femenina de participar en el ámbito laboral. Para ello, se trabajó con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del 2018 y se estimó un modelo econométrico logístico. Según los resultados, las mujeres que no son jefas de hogar no tienen estímulo para participar e insertarse en el ámbito laboral. Además, un elevado nivel de estudio induce a una mayor participación laboral femenina.

Rodríguez & Muñoz (2018), examinaron los factores influyentes en la participación laboral femenina en Chile. Así, se efectuó la estimación de un modelo logístico,

evidenciándose que, una mayor educación impacta positivamente sobre la inserción laboral femenina. La edad influyó de manera negativa sobre la inserción laboral femenina. Además, se constató una mayor participación laboral de la mujer en ámbitos urbanos debido a la diversificación de empleos.

Ayala & Castro (2018), establecieron el efecto de la edad; estado civil y escolaridad femenina en la participación laboral ecuatoriano. Los resultados evidenciaron una mayor inserción laboral femenina en situación de casadas. Por otro lado, una mayor edad reduce la participación femenina en el ámbito laboral. Además, un elevado nivel educativo, aumenta la posibilidad de participación laboral de la mujer.

Dentro de los antecedentes nacionales relacionados con la presente investigación, se encontró el estudio de Rojas (2022), en donde, se identificaron los factores influyentes en la inserción laboral femenina, distrito de Chachapoyas; 2019. A través de la regresión de un modelo econométrico logístico se estableció que, el nivel educativo, el estado civil, la presencia de hijos menores de seis años, y la edad, fueron estadísticamente relevantes para explicar la inserción de la mujer en el ámbito laboral.

Gil (2021), analizó los factores de la participación laboral femenina, departamento de la Libertad para el 2019. Mediante el empleo de los datos de la ENAHO (2019) y la regresión de un modelo econométrico logístico, se encontró que, elevado nivel educativo y ser jefa del hogar, influyen de forma directa/positiva en la participación laboral de la mujer. Por su parte, a más edad, ser residente urbana y mayor número de individuos que generan ingresos dentro del hogar, influyen de manera negativa.

Holguín (2018), determinó los factores influyentes en la inserción laboral femenina, distrito de Paucarpata, región Arequipa, año 2017. Mediante la estimación/regresión de un modelo econométrico logístico, se encontró que, a más edad y un elevado nivel de estudios aumentan la posibilidad de que la mujer decida insertarse en el ámbito laboral. Asimismo, si la mujer cuenta con pareja, la posibilidad de participar laboralmente tiende a aumentar. Por otro lado, la presencia de hijos menores de seis años y un mayor ingreso del hogar reducen la posibilidad de participar.

En el estudio del MTPE (2017), se identificó los factores que explicaron la participación femenina en el ámbito laboral nacional, en el 2016, utilizando los datos del ENAHO (2016). Mediante la regresión de un modelo econométrico de tipo probit, se halló que, el nivel educativo y la edad, influyeron de manera significativa y positiva sobre la posibilidad de que la mujer decida participar en el ámbito laboral. Además, un mayor número de hijos menores de seis años, el estado civil y residir en zonas urbanas influyen de manera significativa, pero negativa sobre dicha probabilidad.

Castillo (2015), identificó los factores influyentes en la inserción de la mujer en el ámbito laboral, ciudad de Llave, Puno, para el 2013. Para este fin, se realizó la regresión de un modelo logit encontrando que, una mayor edad y un elevado nivel de estudios acrecienta la posibilidad de participación en el ámbito laboral. Si la mujer cuenta con pareja, su posibilidad de participar en el ámbito laboral, se reduce. Asimismo, una mayor cantidad de hijos menores de seis años, reduce la posibilidad de participación de la mujer en el entorno laboral.

En base a la revisión de la literatura, existen diversos factores que explican la decisión de participación femenina en el entorno laboral, del cual, se tienen los factores sociodemográficos. Estos factores, según Tarango & Romo (2015), están relacionadas con las propias características de los individuos, como la edad, sexo, estado civil, ocupación, educación, tamaño familiar, religión, residencia, etc. Así, estas características permiten fraccionar un espacio geográfico determinado, haciendo factible alcanzar conclusiones contundentes en todo tipo de investigación en la que se tenga como objetivo primordial llegar a los individuos, población, etc. En ese sentido, se puede inferir que, los factores sociodemográficos ayudan a determinar las peculiaridades de una determinada persona o población, facilitando la investigación de un determinado sector en específico.

Los factores sociodemográficos, se agrupan en tres dimensiones: sociales, económicos y geográficos. Dentro de los factores sociales destacan la edad, estado civil, jefatura del hogar, nivel educativo y número de hijos menores de seis años. Dentro de los factores económicos destacan los perceptores de ingresos en el hogar y el ingreso del hogar. Mientras que, dentro de los factores geográficos destaca la zona de residencia.



De acuerdo con Holguín (2018), la edad de la mujer, incide de forma positiva en la participación laboral, de manera que, a mayor edad, mayor es la posibilidad de que participe en el ámbito laboral, debido a que, la experiencia laboral aumenta con la edad, lo que tiene mayor posibilidad de encontrar un empleo, y, así, generar mayores ingresos al hogar. Para Jamal et al. (2020), el estado civil influye de manera directa en la inserción laboral, de manera que, cuando la mujer está casada/conviviente la posibilidad de participación en el mercado laboral se eleva, debido a que, tendrá obligaciones compartidas con el cónyuge y sus ingresos son importantes para el hogar, para la satisfacción de las principales necesidades, y, más si hay presencia de hijos.

La variable jefatura del hogar tiene una influencia positiva sobre la participación laboral de la mujer, situación que estaría evidenciando que, al ser cabezas del hogar, toda responsabilidad recae sobre ellas, por lo que, sus ingresos son necesario para apoyar con las necesidades de la casa, de modo que, su inserción laboral aumenta (Barreto, 2022). Respecto a la educación, Bills (2018) y Ince (2010), señalan que, la educación tiene una influencia positiva en la participación laboral femenina. Esto se explica, porque cuanto más inviertan las mujeres en educación y más calificadas sean, mayor es su potencial de generación de ingresos, ya que, una mejor educación tiende a incrementar sus oportunidades laborales.

Tal como refiere Holguín (2018), un mayor número de hijos/as menores de seis años, reduce la participación femenina en el ámbito laboral, explicado por el rol de la mujer respecto a la crianza de los menores hijos. Por otro lado, de acuerdo al MTPE (2017), un mayor número de generadores de ingresos en el hogar, hace que la mujer reduzca su participación en el mercado de trabajo, pues, a mayores integrantes del hogar generadores de ingresos, permite tener mayor capacidad económica para cubrir con los gastos del hogar, desmotivando a que la mujer participe en el ámbito laboral.

Respecto al ingreso del hogar, Holguín (2018) sostiene que influye de forma inversa en la participación laboral, así, a mayor ingreso del hogar, menor es la posibilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo. Esto se explica, porque, un mayor ingreso del hogar implica una mayor capacidad económica para cubrir con los gastos del hogar, por lo que, la mujer no tendrá motivación para

buscar un empleo, destinando su tiempo a otras actividades. En cuanto a la zona de residencia, Hassan (2016) refiere que, la mujer rural tiende a aumentar su participación en el ámbito laboral, principalmente en la informalidad, con la finalidad de generar ingresos, y, así, poder apoyar con los gastos del hogar.

Dentro del tema de participación laboral, es fundamental hablar respecto al mercado de trabajo. Para Mankiw (2012), este mercado representa el lugar donde la oferta y demanda de trabajo convergen, hasta llegar a un punto de equilibrio. El autor señala además que, dentro del mercado de trabajo, considera a la demanda como una demanda derivada, en el sentido de que, la demanda de trabajo de una determinada compañía está explicada por su decisión de ofrecer en otro mercado, un determinado bien.

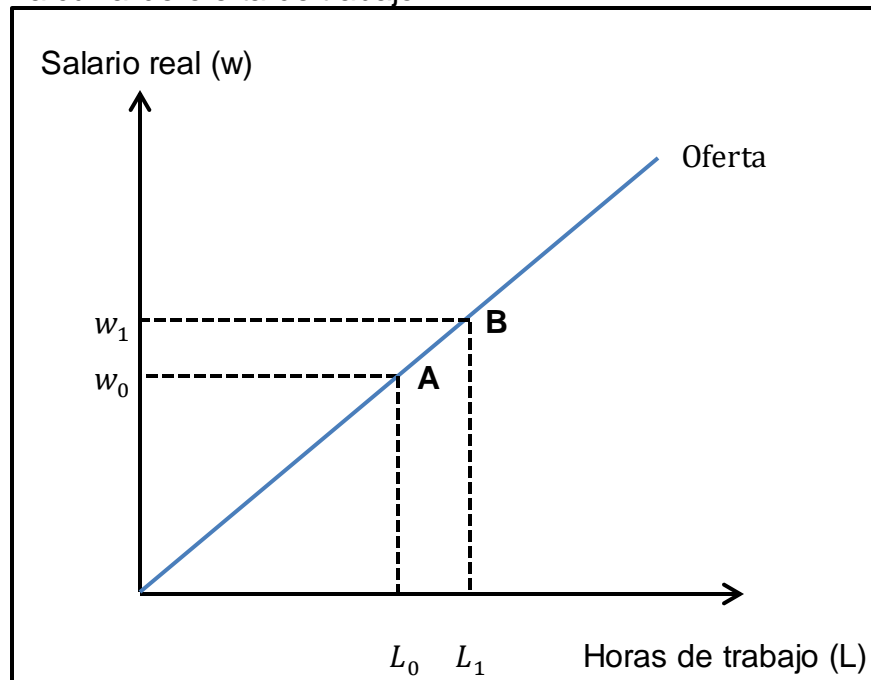
Un aspecto fundamental en la inserción laboral femenina, es que, hace referencia a la oferta de trabajo. Para Resico (2010), la oferta de trabajo tiende a ser representado por las personas; mientras que, la demanda de trabajo está constituido por las empresas. En base a ello, se puede deducir que, la mujer al participar en el ámbito laboral tiende a convertirse en oferente de mano de obra a cambio de un salario.

Por otro lado, Martínez (2017) señala que, la oferta de trabajo muestra el número de horas que tienden a ofrecer las personas en el mercado de trabajo, siendo retribuido por un salario. A partir de ello, Mankiw (2012) deduce que, la curva de oferta de trabajo reflejaría la decisión del trabajador frente al dilema entre trabajo y ocio. Así, ante un aumento del sueldo, induciría al trabajador a destinar mayor cantidad de horas de jornada laboral, lo que implicaría una menor cantidad de horas de ocio, de manera que, el trabajador responde ante el aumento en el costo de oportunidad del ocio reduciendo el tiempo que destina a éste.

La figura 01 muestra la representación de la curva de oferta de trabajo. Por ejemplo, cuando el salario real pasa de  $w_0$  a  $w_1$  implicaría un mayor ingreso por las horas laboradas. Esto generaría que, la cantidad de horas de trabajo ofrecidas por las personas también se incremente, pasando de  $L_0$  a  $L_1$ . Como bien postula Jiménez (2012), la decisión de las personas entre trabajo y ocio obedecerá fundamentalmente del salario real, por lo que, un elevado salario real, los trabajadores estarán más motivados de trabajar más cantidad de horas. En

consecuencia, esta curva (oferta de trabajo) mostrará una relación directa/positiva entre la cantidad de trabajo ofrecida y el salario real.

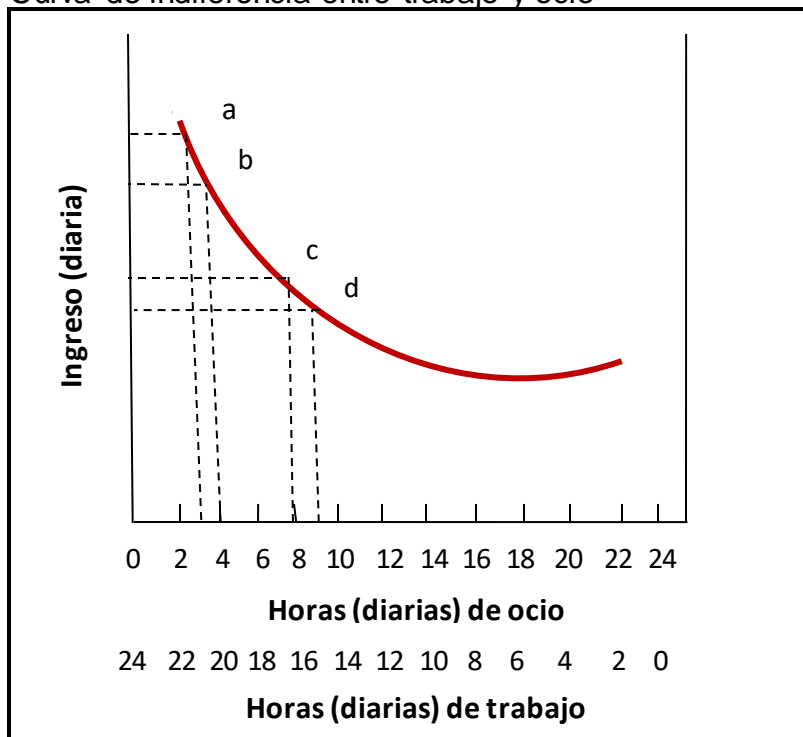
Figura 01  
La curva de oferta de trabajo



Fuente: Jiménez, F. (2010).

Una teoría relevante dentro del tema de la participación laboral, tiene que ver con el modelo Ocio-Consumo. Según Preciado (2015), este modelo nace de la función de utilidad individual, en el cual, el propio individuo, tiene dos opciones, decidir entre trabajar y ocio, dada ciertas limitaciones de presupuesto y de tiempo, para lo cual, el tiempo para ambas elecciones no debe superar el tiempo total disponible. De lo anterior, se puede inferir que, existe una relación inversa entre ocio y consumo, de manera que, a menos tiempo dedicado al ocio (O), mayor será el tiempo dedicado al trabajo lo que afecta de manera positiva el nivel de consumo (C), en el sentido de que, más tiempo de trabajo se traduce en mayor nivel de ingreso, por ende, más consumo. Como se puede apreciar en la figura 02, cuando el individuo destina más horas al trabajo, su remuneración será mayor; sin embargo, estará destinando menos horas a su descanso (ocio). En conclusión, renuncias a horas de ocio es compensado por un mayor salario.

Figura 02  
Curva de indiferencia entre trabajo y ocio



Fuente: Mcconnell et al. (2007).

Tal como se ha señalado, dentro de este modelo el individuo trata de maximizar su nivel de utilidad, la cual, está sujeta a dos restricciones: presupuestaria y el tiempo. Por lo tanto, el trabajar o no, o cuantas horas podría destinar al ocio, dependerá exclusivamente de qué tipo de persona se trate y cuales, con sus preferencias (Guevara, 2014). A partir de ello, se plantea la siguiente función de utilidad del individuo:

$$\text{Max } U(C,O) \dots\dots\dots (1)$$

Asimismo, la función de restricción presupuestaria es la siguiente:

$$C + wO = y + wT \dots\dots\dots (2)$$

Dónde:

C: Consumo de bienes

y: Ingreso no asalariado

w: Salario

T: Tiempo total del individuo

O: Horas dedicadas al ocio

Despejando C, la ecuación de presupuesto queda de la siguiente manera:

$$C = y + w(T - O) \dots\dots\dots (3)$$

En ese sentido, la restricción presupuestaria nos muestra cuanto puede consumir la persona con los ingresos no laborables que tiene a disposición respecto a lo que podría gastar si decidiera participar en el mercado laboral, el cual, será retribuido por un salario (Flores & Rivera, 2015).

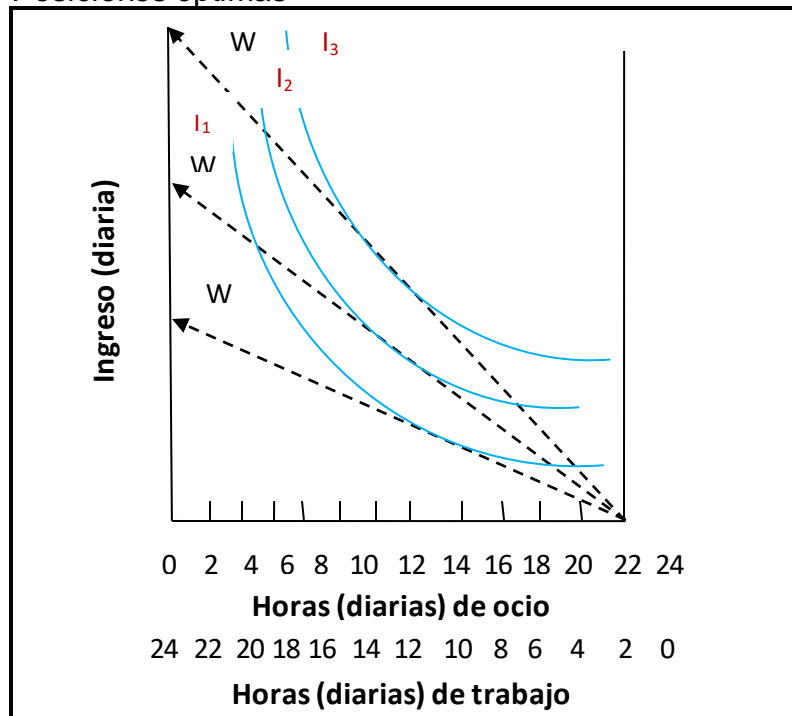
Si  $O$  es el tiempo destinado al ocio del individuo, por consiguiente:

$$H = T - O \dots\dots\dots (4)$$

$H$ : Es el tiempo destinado al trabajo.

Para McConnell et al. (2007), la maximización de la utilidad del trabajador, se localiza en el punto de tangencia, de la recta presupuestaria con la curva de indiferencia. De la figura 03, se puede inferir que, el individuo tiene diversas combinaciones de ocio y horas de trabajo. Pero a la hora de maximizar su nivel de utilidad escogerá aquella combinación representada en el punto de tangencia con la recta (Haulde, 2015). En este punto de tangencia, la tasa marginal de sustitución entre ocio y consumo es semejante a la pendiente de la restricción presupuestaria, dando como resultado, la fijación del salario (Rangel 2016).

Figura 03  
Posiciones óptimas



Fuente: Mcconnell et al. (2007).

Otro punto interesante dentro del modelo Ocio-Consumo, es la relevancia del salario de reserva  $w^r$  del individuo y el salario de mercado  $w^m$  (Rangel, 2016), siendo fundamentales al momento de elegir entre participar o no, en el mercado de trabajo. Así, cuando el salario de reserva es mayor que el salario de mercado, la persona no participará en el mercado de trabajo, ya que ganará menos de lo que deseaba. En cambio, cuando el salario de reserva se encuentra por debajo del salario de mercado, en este caso, el individuo sí participará en el mercado laboral, pues, ganará más de lo que esperaba.

De acuerdo con Preciado (2015), el salario de reserva está explicado por factores como: sexo, jefatura del hogar, estado civil, hijos menores de seis años, ingreso del hogar, área de residencia, entre otras. Mientras que, el salario de mercado, está explicado por variables como: edad, nivel educativo.

Otra teoría relevante dentro del tema de la participación laboral, es la teoría de la discriminación laboral. Esta discriminación según la OIT (2003), hace que algunas personas tengan un trato diferenciado, basado en criterios, como, el sexo, edad, raza, entre otros, dejando de lado aspectos importantes como los méritos o las calificaciones necesarias para un empleo. De este modo, la discriminación limita a los individuos para alcanzar el empleo a la que aspiran; reduciendo las oportunidades laborales de los hombres y mujeres.

Tal como refiere Meza (2018), el mayor involucramiento de la mujer en la esfera laboral, les ha permitido mejorar su situación de vida, y también, de su familia. Pese a ello, esta mayor participación laboral ha generado diversos problemas de discriminación, como el acceso a la retribución, y a la estabilidad en el empleo, desatando desigualdad entre hombres y mujeres. En consecuencia, para Ortiz et al (2017), esta discriminación ha generado que algunas mujeres pierdan el interés por participar en el mercado de trabajo, para dedicarse a las labores del hogar.

Producto de esta discriminación, gran parte de las mujeres continúan padeciendo altos niveles de desocupación, y las que logran insertarse en alguna ocupación, lo hacen en empleos inadecuados, donde no existen las garantías laborales necesarias (Echeverría & Rodríguez, 2018).

Además, de la discriminación por sexo, también se da la discriminación por edad, afectando principalmente a los más jóvenes, por su falta de experiencia laboral (Castillo, 2019). Tal como refiere Horbath (2016), la población joven enfrenta

serias dificultades para mejorar su situación laboral, las cuales, van desde su escasa educación hasta su bajo nivel de experiencia laboral. Esta situación conlleva a que, parte de los jóvenes no participe en el mercado laboral y otra proporción incurra en empleos de baja calidad y baja remuneración, laborando específicamente en la informalidad.

De acuerdo a Del Cerro (2016), la discriminación en los trabajadores en el mercado laboral suele darse en cuatro escenarios: salarial; empleo; ocupacional, y capital humano. La discriminación salarial, afecta especialmente a las mujeres, ya que, ellas perciben menos salario respecto de los hombres, aun haciendo el mismo trabajo (Salce, 2021). Para Larraz et al, (2019), esta discriminación empeora a medida que las trabajadoras envejecen.

Respecto a la discriminación en el empleo, surge cuando el trabajador recibe un trato diferenciado, siendo explicado por razones raza, sexo, etc. En ese sentido, Escalante et al. (2022) sugieren que es importante que los hacedores de políticas públicas implementen leyes y normas que tengan como fin mejorar la oportunidad laboral de las mujeres.

La discriminación ocupacional, surge cuando se tiene la idea de que las mujeres no disponen de la capacidad para desempeñarse en un empleo exclusivamente de hombres (Del Cerro, 2016). En esa misma línea, Chuco (2022) y Salas (2019) señalan que, las capacidades de las mujeres tienden a subestimarse, por lo que, la discriminación impide que la mujer escale a niveles más altos en el trabajo. No obstante, pese a la mayor participación femenina en el ámbito laboral, aún se está lejos de alcanzar la equidad laboral (Velásquez, 2022).

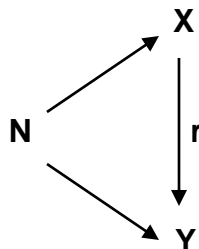
En cuanto a la discriminación en la formación de capital humano, surge cuando hay obstáculos para el acceso a una educación formal o a la formación en el trabajo, afectando principalmente a las mujeres, ya que se tiene la errónea idea de que su rol fundamental está en el ámbito doméstico (Del Cerro, 2016). Evans et al. (2019) refiere que, la brecha en el acceso a la educación también es explicada por el ingreso del hogar, así, aquellos hogares de bajos ingresos optan por enviar a la escuela a los varones; y, las mujeres permanecen en el hogar, ayudando con los quehaceres. Por otro lado, Peláez & Rodríguez (2020) y Azam & Han (2019) plantean que, cuando la mujer incrementa sus niveles de escolaridad, se genera una reducción en las brechas laborales entre mujeres y hombres.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque que se trabajó en el presente estudio, fue el cuantitativo. Tal como menciona Fernández et al. (2014), bajo este enfoque se recopilan datos para validar hipótesis, basadas en el análisis estadístico. La investigación es de tipo básica, porque, a través de su desarrollo se concibió información relevante y oportuna respecto a una realidad o problemática en específico. En relación al diseño, se siguió un diseño no experimental de tipo corte transversal, ya que, los datos de las variables bajo estudio no tuvieron ningún tipo de manipulación. Además, bajo este diseño, la información se recoge en un solo momento y único tiempo, siendo su finalidad el analizar variables e identificar su incidencia, en un momento dado (Fernández et al., 2014).

Por otro lado, se precisa que el estudio tuvo un nivel de investigación correlacional, ya que, lo que se buscó fue el identificar la relación existente entre dos a más o variables, en un entorno específico (Fernández et al., 2014). Así, se siguió el siguiente esquema:



Donde:

N:	Población bajo estudio	Y:	Participación laboral femenina
X:	Factores sociodemográficos	r:	Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable dependiente: Participación laboral femenina

Variable independiente: Factores sociodemográficos



## **Definición conceptual**

Participación laboral femenina:

Hace referencia a la participación activa de la mujer en el mercado laboral, el cual, incluye a las mujeres que se encuentran laborando y a las que están en la búsqueda de un empleo (desocupadas) (MTPE, 2021).

Factores sociodemográficos:

Son todas aquellas características relacionadas con la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, tamaño familiar, residencia, etc. (Tarango & Romo, 2015).

## **Definición operacional**

Participación laboral femenina:

Variable binaria que, toma el valor de 1 cuando la mujer sí participa en el mercado de trabajo (PEA), y toma el valor de 0 cuando la mujer no participa en el mercado de trabajo (No PEA).

Factores sociodemográficos:

Factores que, están representados por los factores sociales, económicos y el factor geográfico.

## **Dimensiones e indicadores**

Participación laboral femenina:

0: Mujer no participa

1: Mujer sí participa

Factores sociodemográficos:

- Factores sociales
  - ✓ Edad de la mujer
  - ✓ Estado civil
  - ✓ Jefatura del hogar

- ✓ Nivel educativo
- ✓ Hijos menores de seis años
- Factores económicos
  - ✓ Perceptores de ingresos en el hogar
  - ✓ Ingreso del hogar
- Factor geográfico
  - ✓ Zona de residencia

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

La población del estudio, estuvo representada por la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina, el cual, se divide en la Población Económicamente Activa (PEA: población que sí participa en el mercado de trabajo), y la Población Económicamente No Activa (No PEA: población que no participa en el mercado de trabajo). En base a la información del INEI, para la región Piura, el total de mujeres pertenecientes a la PET en el 2022, ascendió a un total de 714,693 personas. Cabe precisar que se trabajó con información del año 2022, ya que, es la última data disponible del INEI.

- Criterios de inclusión: Para efectos de la investigación, se trabajó con aquellas mujeres que presentaron información completa en sus encuestas respecto a las variables en estudio, lo que, permitió conseguir excelentes resultados.
- Criterios de exclusión: No se tomaron en cuenta aquellas mujeres que presentaron información incompleta en sus encuestas respecto a las variables bajo estudio.

#### **3.3.2. Muestra y muestreo**

A partir de la población estimada para el 2022, el INEI por medio de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) determinó la respectiva muestra por regiones, aplicando para ello, un muestreo probabilístico, de áreas estratificadas,

multietápica, el cual, es independiente en cada región. De modo que, para el año 2022, se determinó una muestra total de 2,297 mujeres de 14 años a más pertenecientes a la PET en la región Piura.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como se optó por estudiar la participación laboral femenina en la región Piura, en la presente investigación se empleó la técnica de los datos secundarios, el cual, según Fernández et al. (2014, p. 252), esta técnica “consiste en la indagación de documentos y archivos físicos o base de datos electrónicos”. En otras palabras, los datos bajo esta técnica ya han sido recolectados por otros investigadores (personas, instituciones públicas o privadas, ONG, entre otros) por medio de censos, encuestas, etc., las cuales, pueden ser usados por otros investigadores para estudiar un problema en específico.

Por lo tanto, en este estudio se trabajó con datos de la ENAHO, año 2022, la misma que está a disposición en el área de micro-datos del INEI. Cabe precisar además que, la ENAHO es y será una fuente de datos muy importante, el cual, le facilita al INEI, ejecutar el respectivo seguimiento a los principales indicadores, respecto a las condiciones de vida de la población, como, por ejemplo, la pobreza, educación, empleo, salud, entre otros. Además, esta base de datos viene sirviendo como fuente de datos para instituciones e investigadores públicos y privados, para llevar a cabo diversos estudios socioeconómicos.

#### **Validez del instrumento**

La validez, es el grado en que un instrumento efectivamente mide la variable que pretende medir (Fernández et al., 2014, p. 200). La ENAHO, consiste en información mediante encuestas, las cuales, son ejecutadas todos los años en todo el ámbito nacional, con la finalidad de recoger información valiosa respecto a las condiciones de vida de la población, siendo vital para formular políticas públicas. En ese sentido, la validez del cuestionario que ejecuta la ENAHO todos los años, es determinada por una comisión consultiva especializada, la cual, está conformada por organismos nacionales e internacionales. Dentro de los organismos nacionales, está el INEI; BCRP; Ministerio de Economía y Finanzas;

CIES, etc. Dentro de los organismos internacionales, está el Banco Mundial; Banco Interamericano de Desarrollo (BID); Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), etc.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad, hace referencia al grado en que, un instrumento origina resultados consistentes y coherentes (Fernández et al., 2014, p. 200). Al igual que la validez, la confiabilidad de los instrumentos ejecutados por la ENAHO, es determinada por la comisión consultiva especializada encabezada por el INEI. De modo que, los instrumentos ejecutados son confiables y seguros para la recopilación de la información a nivel nacional.

### **3.5. Procedimientos**

- Revisión teórica
- Determinación de la población y muestra
- Determinación de la fuente de información
- Descarga de los datos a través de la ENAHO
- Análisis de los resultados

Respecto al punto de la descarga de la información, se precisa que, se procedió a trabajar con los siguientes módulos de la ENAHO:

- ✓ Módulo 02: Características de los miembros del hogar. Este módulo nos brindó información de las siguientes variables: edad, estado civil, jefatura del hogar, hijos menores de seis años y zona de residencia.
- ✓ Módulo 03: Educación. Este módulo nos brindó información de la variable nivel educativo.
- ✓ Módulo 05: Empleo e ingresos: Este módulo nos brindó información de la variable participación laboral de la mujer.
- ✓ Módulo 34: Sumarias. Este módulo nos brindó información de las siguientes variables: ingreso del hogar y perceptores de ingresos en el hogar.

### 3.6. Método de análisis de datos

Con los datos proporcionados por la ENAHO, se procedió con la creación de tablas de frecuencia y tablas cruzadas, y, de esta manera, se realizó el respectivo análisis respecto a la participación laboral femenina, para la región Piura, año 2022. Además, se usó el programa de Excel 2016 para la generación de gráficos. Como parte del análisis de los datos, es importante precisar que, se trabajó con el programa Stata 14.0.

Para la identificación de la influencia de los factores sociodemográficos sobre la participación laboral de la mujer en la región Piura año 2022, se especificó un modelo econométrico logístico, ya que, la variable dependiente, es decir, participación laboral femenina, es una variable binaria/dicotómica, de modo que, tomó dos valores. Así, tomó en valor de 1: cuando la mujer participa en el mercado de trabajo, y, tomó el valor de 0: cuando la mujer no participa. Se precisa además que, la estimación del modelo se ejecutó con el programa Stata 14.0. El modelo logit es especificado de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{participación laboral femenina} &= \\ &= \alpha_0 + \alpha_1 E + \alpha_2 EC + \alpha_3 JH + \alpha_4 NE - \alpha_5 NH - \alpha_6 PI - \alpha_7 IH - \alpha_8 ZR \\ &+ \mu \end{aligned}$$

Donde:

- E : Edad de la mujer
- EC : Estado civil de la mujer
- JH : Jefatura del hogar
- NE : Nivel educativo de la mujer
- NH : Número de hijos menores de seis años
- PI : Perceptores de ingresos en el hogar
- IH : Ingreso del hogar
- ZR : Zona de residencia

Para la estimación y/o regresión del modelo, la variable dependiente, y las variables independientes, tuvieron los siguientes valores (ver tabla 01).

Tabla 01  
Valores de las variables bajo estudio

Variables	Valores
<b>Variable dependiente</b>	
Participación laboral femenina	0: Mujer no participa en el mercado de trabajo (No PEA) 1: Mujer sí participa en el mercado de trabajo (PEA)
<b>Variables independientes</b>	
Edad de la mujer (E)	Años de edad de la mujer
Estado civil de la mujer (EC)	0: Otro (Soltera, Viuda, Divorciada y separada) 1: Conviviente y Casada
Jefatura del hogar (JH)	0: No jefa del hogar 1: Jefa del hogar
Nivel educativo de la mujer (NE)	1: Sin nivel 2: Solo Inicial 3: Primaria incompleta 4: Primaria completa 5: Secundaria incompleta 6: Secundaria completa 7: Sup. no universitaria incompleta 8: Sup. no universitaria completa 9: Sup. universitaria incompleta 10: Sup. universitaria completa 11: Post-Grado universitario
Número de hijos menores de seis años (NH)	Número total de hijos menores de seis años de edad.
Perceptores de ingresos en el hogar (PI)	Número de total de personas del hogar que perciben un ingreso
Ingreso del hogar (IH)	Ingreso total del hogar mensual (en S/.)
Zona de residencia (ZR)	0: Rural 1: Urbano

Elaboración propia.

No PEA: Hace referencia a las mujeres inactivas.

PEA: Hace referencia a las mujeres que se encuentran ocupadas y desocupadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio, cumplió y respetó con los criterios determinados de acuerdo al diseño de investigación cuantitativa estipulado en la guía de investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se respetó la autoría de la información empleada. Por otro lado, los hallazgos que se lograron en el desarrollo de este estudio, no fueron alterados, y, solo fueron usados para los fines establecidos en este estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Condición de ocupación de la población femenina, región Piura, 2022

Tabla 02

Región Piura: Condición de ocupación de la población femenina, 2022

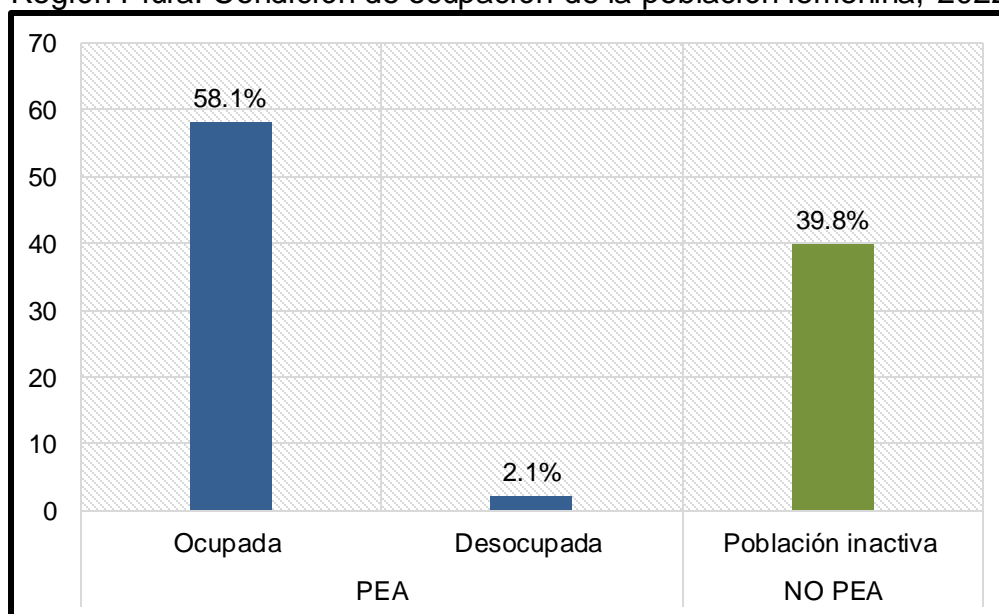
		Frecuencia	%
PEA	Ocupada	1,334	58.1
	Desocupada	49	2.1
NO PEA	Población inactiva	914	39.8
PET total		2,297	100.0

Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

Figura 04

Región Piura: Condición de ocupación de la población femenina, 2022



Elaboración propia.

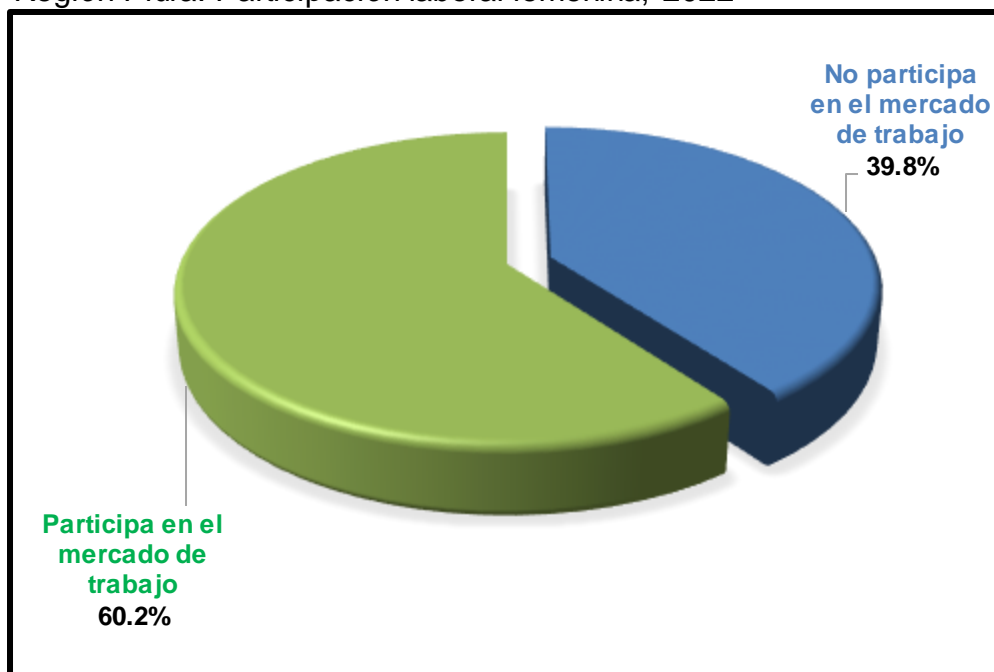
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 02 y figura 04 nos muestran que, el 58.1% de las mujeres de la región Piura se encontraban ocupadas en el 2022. Por otro lado, el 39.8% eran mujeres inactivas; mientras que, el 2.1% se encontraban en condición de desempleadas.



## 4.2. Participación laboral femenina

Figura 05  
Región Piura: Participación laboral femenina, 2022



Elaboración propia.  
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: De acuerdo a la figura 05, se encontró que el mayor porcentaje de las mujeres de la región Piura participó en el mercado de trabajo en el 2022, representado por el 60.2%. Por otro lado, el 39.8% no participó en el mercado de trabajo.

### 4.3. Participación laboral femenina según factores sociales

#### ➤ Participación laboral según edad de la mujer

Tabla 03

Región Piura: Participación laboral femenina, según edad, 2022

Edad de la mujer	Participación Laboral Femenina					
	Frecuencia			Porcentaje (%)		
	No participa	Participa	Total	No participa	Participa	Total
Menos de 30 años	402	410	812	49.5	50.5	100.0
De 31 a 45 años	142	442	584	24.3	75.7	100.0
De 46 a 60 años	138	353	491	28.1	71.9	100.0
De 61 a más años	232	178	410	56.6	43.4	100.0

Elaboración propia.

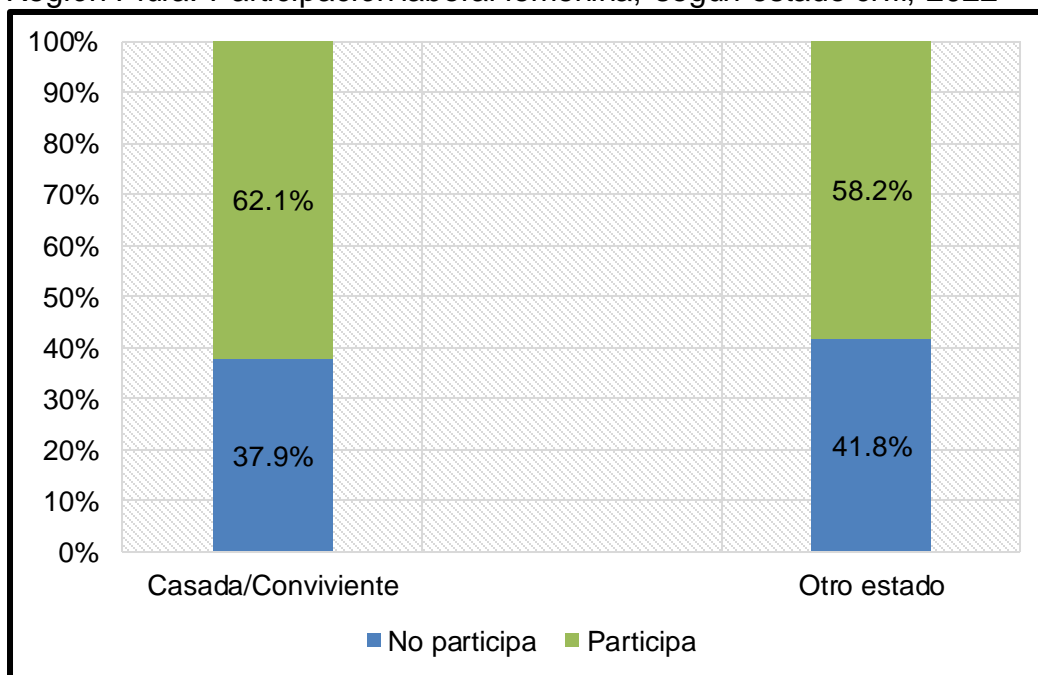
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: Como se puede apreciar en la tabla 03, existe una mayor inserción laboral en la región Piura de mujeres de 31 a 45 años, siendo representado por el 75.7% en el 2022. Por otro lado, la menor participación laboral se dio en aquellas mujeres de 61 a más años, representados por el 43.4%, explicado por su bajo nivel de productividad.

➤ **Participación laboral según estado civil**

Figura 06

Región Piura: Participación laboral femenina, según estado civil, 2022



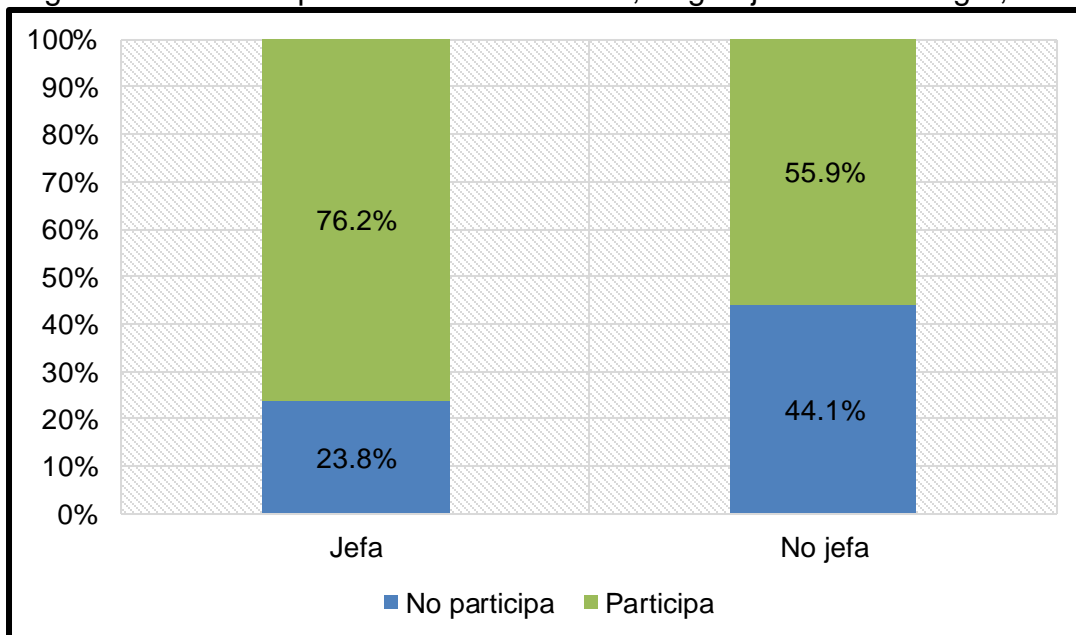
Elaboración propia.  
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: De acuerdo a la figura 06, se aprecia una elevada participación laboral de mujeres en condición de casadas/convivientes, siendo representadas por el 62.1%, en el 2022. Por otro lado, en el caso de las mujeres con otro estado civil (soltera, separada, viuda y divorciada), su participación en el ámbito laboral de la región Piura, estuvo representada por el 58.2%.

➤ **Participación laboral según jefatura del hogar**

Figura 07

Región Piura: Participación laboral femenina, según jefatura del hogar, 2022



Elaboración propia.  
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: En la figura 07, se puede observar que, la participación laboral femenina de la región Piura fue mayor en aquellas que son jefas del hogar, representadas por el 76.2% en el 2022. Por otro lado, la menor participación laboral se dio en aquellas mujeres no jefas del hogar de la región, el cual, fue del 55.9%.

➤ **Participación laboral según nivel educativo**

Tabla 04  
Región Piura: Participación laboral femenina, según nivel educativo, 2022

Nivel educativo	Participación Laboral Femenina					
	Frecuencia			Porcentaje (%)		
	No participa	Participa	Total	No participa	Participa	Total
Sin nivel	70	71	141	49.6	50.4	100.0
Primaria incompleta	135	234	369	36.6	63.4	100.0
Primaria completa	135	185	320	42.2	57.8	100.0
Secundaria incompleta	220	210	430	51.2	48.8	100.0
Secundaria completa	187	301	488	38.3	61.7	100.0
Sup. no univ. incompleta	38	74	112	33.9	66.1	100.0
Sup. no univ. completa	55	129	184	29.9	70.1	100.0
Sup. univ. incompleta	47	66	113	41.6	58.4	100.0
Sup. univ. completa	26	96	122	21.3	78.7	100.0
Maestría / doctorado	1	17	18	5.6	94.4	100.0

Elaboración propia.

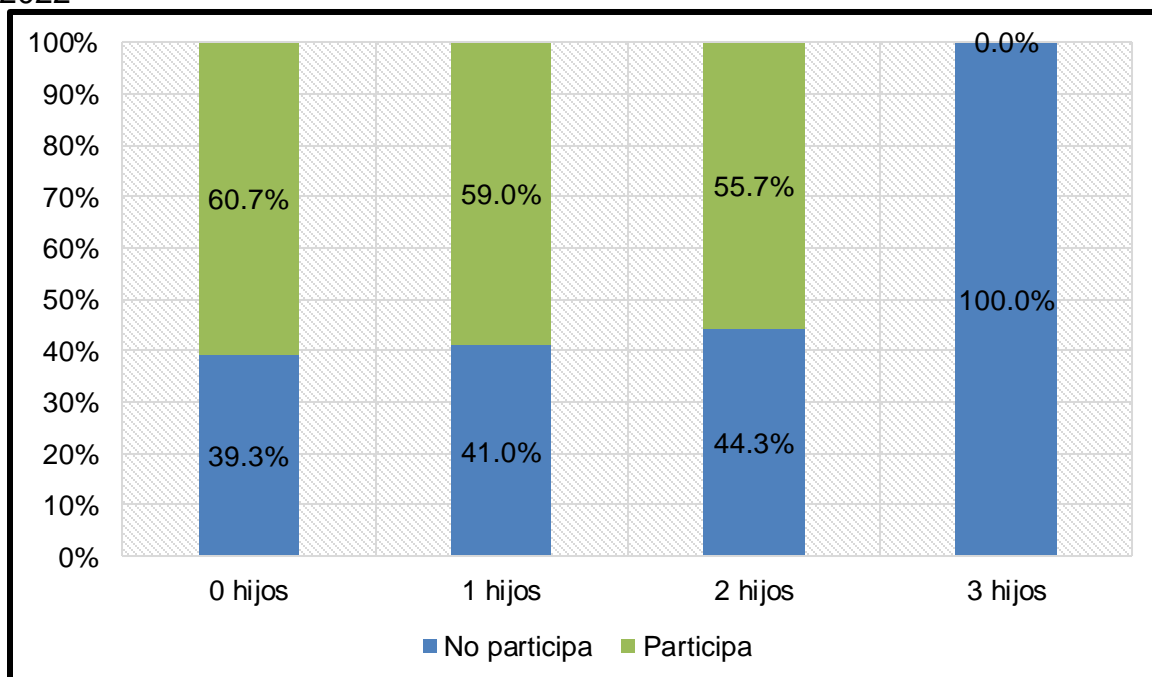
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 04, se muestra una mayor participación laboral de aquellas mujeres de la región con estudios de maestría/doctorado, representadas por el 94.4%, en el 2022. Por su parte, de las mujeres sin nivel de estudios, el 50.4% participó en el mercado laboral.

➤ **Participación laboral según número de hijos menores de seis años**

Figura 08

Región Piura: Participación laboral femenina, según hijos menores de seis años, 2022



Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

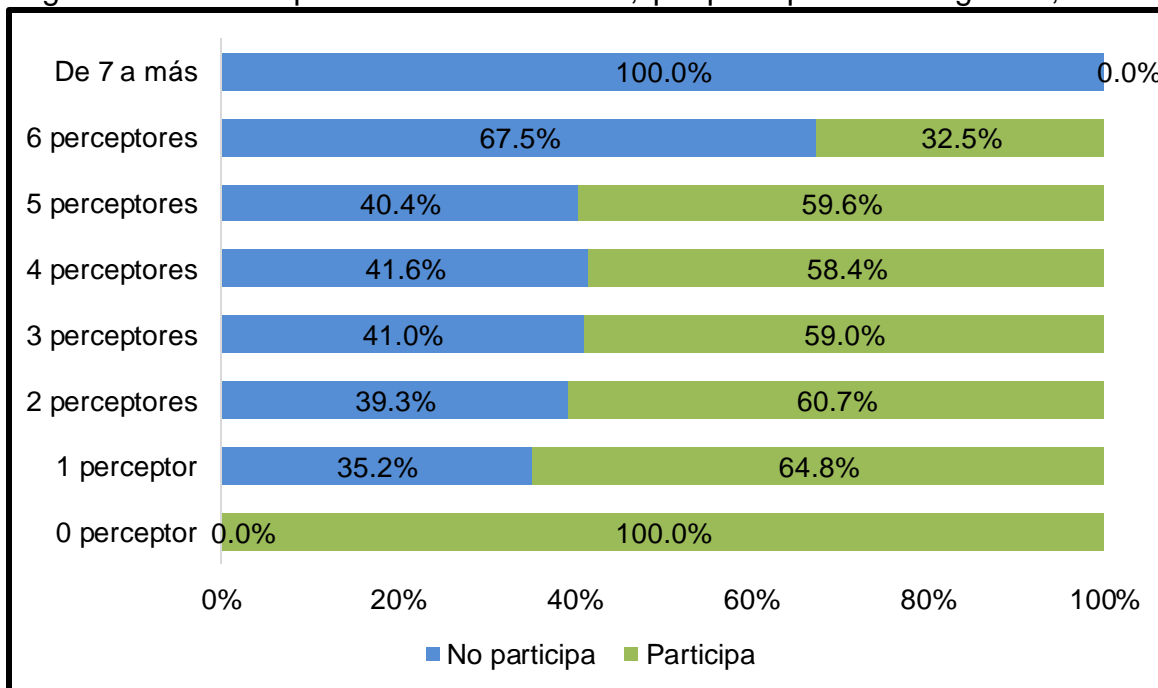
Interpretación: Como se aprecia en la figura 08, la participación laboral en la región Piura, fue mayor en aquellas mujeres que no tenían hijos, siendo representadas por el 60.7%, en el 2022. Sin embargo, de las mujeres con tres hijos, observamos que, el 100% no participó en el mercado de trabajo, debido a la gran responsabilidad de cuidar a más hijos menores de seis años.

#### 4.4. Participación laboral femenina según factores económicos

##### ➤ Participación laboral según perceptores de ingresos en el hogar

Figura 09

Región Piura: Participación laboral femenina, por perceptores de ingresos, 2022



Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: De acuerdo a la figura 09, se aprecia que, de las mujeres que vivían en hogares de la región Piura con 7 perceptores de ingresos a más en el hogar, el 100% no participó en el mercado de trabajo, en el 2022. Mientras que, de las mujeres que vivían en hogares con ningún perceptor de ingresos, el 100.0% si participó en el mercado de trabajo.

➤ **Participación laboral según ingreso del hogar**

Tabla 05

Región Piura: Participación laboral femenina, según ingreso del hogar, 2022

Ingreso del hogar	Participación Laboral Femenina					
	Frecuencia			Porcentaje (%)		
	No participa	Participa	Total	No participa	Participa	Total
Menos de S/ 1025.0	105	179	284	37.0	63.0	100
Entre S/1025.0 - S/ 2050.0	211	318	529	39.9	60.1	100
Entre S/ 2050.0 - S/ 3075.0	188	292	480	39.2	60.8	100
Entre S/ 3075.0 - S/ 5125.0	224	330	554	40.4	59.6	100
Más de S/ 5125.0	186	264	450	41.3	58.7	100

Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 05, se aprecia que, de las mujeres que vivían en hogares de la región Piura con ingresos mensuales por encima de los S/ 5125.00 soles, el 58.7% participó en el mercado de trabajo, en el 2022. Por otro lado, de las mujeres que vivían en hogares cuyos ingresos mensuales eran menos de los S/ 1025.00 soles, el 63.0% participó en el mercado de trabajo.

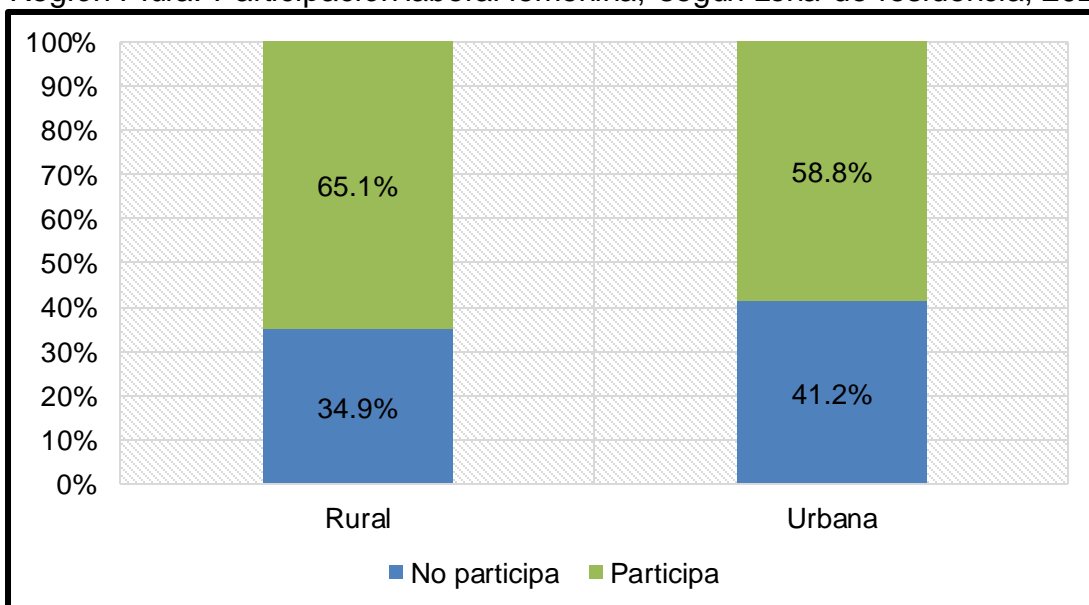


#### 4.5. Participación laboral femenina según factor geográfico

##### ➤ Participación laboral según zona de residencia

Figura 10

Región Piura: Participación laboral femenina, según zona de residencia, 2022



Elaboración propia.  
Fuente: ENAHO (2022).

Interpretación: Según los resultados mostrados en la figura 10, se pudo establecer que, la participación laboral en la región Piura fue mayor en aquellas mujeres residentes de zonas rurales, representadas por el 65.1%, en el 2022. Por su parte, de las mujeres residentes de zonas urbanas, el 58.8%, participó en el mercado de trabajo.

#### 4.6. Estimación modelo econométrico logit

En este apartado, se especifican los hallazgos de la regresión del modelo econométrico logístico, el cual, permitió identificar y analizar la influencia de los factores sociodemográficos sobre la participación laboral de la mujer en la región Piura. La estimación del modelo, se puntualiza en la tabla 06.

Tabla 06

Estimación de modelo logit participación laboral de la mujer, región Piura

Variables independientes/explicativas	Coefficiente	Efecto marginal
Edad de la mujer (E)	0.005	0.001
Estado civil de la mujer (EC)	0.514	0.122
Jefatura del hogar (JH)	1.116	0.237
Nivel educativo de la mujer (NE)	0.201	0.048
Número de hijos menores de seis años (NH)	-0.226	-0.054
Perceptores de ingresos en el hogar (PI)	-0.082	-0.019
Ingreso del hogar (IH)	-0.003	-0.001
Zona de residencia (ZR)	-0.554	-0.126
Constante	-0.527	

Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

#### 4.7. Prueba de normalidad

De acuerdo a la tabla 07, se tiene una probabilidad menor al 5%, de manera que, se rechaza la hipótesis nula al 95% de confianza, concluyéndose que los datos no siguen una distribución normal. Este resultado era de esperarse, ya que, en un modelo de respuesta binaria, los datos por su estructura de construcción, siguen una distribución binomial.

Tabla 07

Prueba de normalidad

Prueba	Participación laboral femenina
Observaciones	2,297
W	0.85231
V	198.642
Z	13.528
Prob. > z	0.000

Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

#### 4.8. Contrastación de hipótesis

**Hipótesis general:** La participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023 es explicado de manera significativa por los factores sociodemográficos.

Tabla 08  
Estimación de la significancia de las variables

VARIABLES INDEPENDIENTES/EXPLICATIVAS	Z-STATISTIC	PROBABILIDAD
Edad de la mujer (E)	1.99**	0.047
Estado civil de la mujer (EC)	5.11***	0.000
Jefatura del hogar (JH)	8.09***	0.000
Nivel educativo de la mujer (NE)	8.16***	0.000
Número de hijos menores de seis años (NH)	-2.29**	0.022
Perceptores de ingresos en el hogar (PI)	-2.17**	0.030
Ingreso del hogar (IH)	-1.95*	0.048
Zona de residencia (ZR)	-4.71***	0.000
Estadístico de Wald (significancia global)		0.000

Elaboración propia.

Fuente: ENAHO (2022).

\*: Relativa significancia al 90% ( $T > 1.64$ ).

\*\* : Significativo al 95% ( $T > 1.96$ ).

\*\*\*: Alta significancia al 99% ( $T > 2.57$ ).

De acuerdo con los hallazgos encontrados y puntualizados en la tabla 08, se determinó que, los factores sociales, los factores económicos y el factor geográfico, fueron significativos para explicar la participación laboral de la mujer en la región Piura, ya que, las probabilidades fueron menores al 5%. Además, otro estadístico que nos permite determinar la significancia de las variables de manera individual, es el *z-Statistic*. Como se puede apreciar, dentro de los factores sociales, se tiene que, la edad de la mujer y el número de hijos menores de seis años, fueron estadísticamente significativos al 95%; mientras que, los factores sociales como, el estado civil de la mujer, jefatura del hogar y el nivel educativo de la mujer, fueron estadísticamente significativos al 99%. Respecto a los factores económicos, se estableció que, el ingreso del hogar fue estadísticamente significativo al 90%; mientras que, los perceptores de ingresos en el hogar, fue estadísticamente significativos al 95%. En cuanto al factor geográfico, se determinó que, la zona de residencia fue estadísticamente significativos al 99%. Por otro lado, existe un estadístico que nos permite evaluar la significancia de manera global de las variables, siendo en este caso, el Estadístico de *Wald*.

Como se puede apreciar en la tabla 08, la probabilidad de este estadístico es menor al 5%, por lo tanto, se concluye que la participación laboral femenina en la región Piura es explicado de manera significativa por los factores sociodemográficos. Estos resultados, permiten aceptar la hipótesis general.

**Hipótesis específica 01:** Los factores sociales como la edad, el estado civil, ser jefa del hogar y el nivel educativo de la mujer influyen de manera directa en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023; mientras que, el número de hijos menores de seis años influye de manera inversa.

En base a los hallazgos derivados de la estimación del modelo (ver tabla 06), se corroboró que las variables consideradas en esta primera hipótesis específica, cumplieron con la influencia esperada. Así, las variables edad; estado civil; jefatura del hogar, y el nivel educativo de la mujer, influyeron de manera positiva/directa, lo que constata que, aumentan la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral en la región Piura. Por otro lado, se confirmó que, el número de hijos menores de seis años influyó de manera inversa o negativa, indicando que, reduce la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral en la región.

Por otro lado, para ratificar estas influencias encontradas, se estimaron los efectos marginales, los cuales, nos indican la magnitud de cambio, es decir, cuanto varia la variable dependiente cuando varia la variable independiente. Los resultados de la tabla 06, nos muestra que, cuando se acrecienta la edad de la mujer, la probabilidad de que participe en el mercado laboral, aumenta en promedio en 0.1%. Por otro lado, cuando la mujer es casada/conviviente, su participación en el mercado laboral se acrecienta en 12.2%. Si la mujer es la jefa del hogar, la posibilidad de que participe en el mercado de trabajo, aumenta en promedio en 23.7%. Por su parte, cuanto mayor sea el nivel de estudios, la probabilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo, aumenta en promedio en 4.8%. Finalmente, cuando el número de hijos menores de seis años se incrementa en un hijo adicional, la posibilidad de que la mujer participe en el mercado laboral disminuye en promedio en 5.4%. En vista de que, las influencias de los factores sociales sobre la participación laboral femenina en la región Piura fueron las esperadas, se acepta la primera hipótesis específica.

**Hipótesis específica 02:** Los factores económicos como el número de perceptores de ingresos en el hogar y el ingreso del hogar tienen un efecto inverso en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023. Conforme a la estimación del modelo (ver tabla 06), se corroboró que las variables consideradas en esta segunda hipótesis específica, cumplieron con la influencia esperada. En tal sentido, el número de perceptores de ingresos en el hogar y el ingreso del hogar, influyeron de manera inversa/negativa, lo que nos indica que, reducen la posibilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo en la región Piura. A partir del cálculo de los efectos marginales se determinó que, cuando los perceptores de ingresos en el hogar se incrementan en un perceptor adicional, la posibilidad de que la mujer participe en el ámbito laboral, se reduce en promedio en 1.9%. Por otro lado, cuando el ingreso del hogar se incrementa, la posibilidad de que la mujer decida participar en el mercado de trabajo, se reduce en promedio en 0.1%. En vista de que, las influencias de los factores económicos sobre la participación laboral femenina en la región Piura fueron las esperadas, se acepta la segunda hipótesis específica.

**Hipótesis específica 03:** El factor geográfico representado por la zona de residencia influye de manera inversa en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.

A partir de los hallazgos encontrados en la estimación del modelo (ver tabla 06), se verificó que la variable considerada en esta tercera hipótesis específica, cumplió con la influencia esperada. Así, la zona de residencia tuvo una influencia negativa/inversa, indicando que, reduce la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral en la región Piura. El cálculo del efecto marginal nos señala que, cuando la mujer es residente de zona urbana, la posibilidad de que participe en el mercado de trabajo, se reduce en promedio en 12.6%. En vista de que, la influencia del factor geográfico sobre la participación laboral femenina en la región Piura fue el esperado, se acepta la tercera hipótesis específica.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados evidenciaron una influencia positiva de la edad de la mujer sobre la participación laboral, demostrando que, a mayor edad de la mujer, mayor es la posibilidad de que participe en el mercado de trabajo en la región Piura. Del análisis descriptivo, se determinó una mayor participación en el ámbito laboral de aquellas mujeres de 31 a 45 años, siendo la participación del 75.7%; mientras que, de las mujeres menores de 30 años, su participación en el ámbito laboral fue del 50.5%. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Rojas (2022); Ramos (2021) y Holguín (2018), de los cuales, se concluyó que, una mayor edad de la mujer, aumenta su participación en el ámbito laboral, explicado por la gran experiencia laboral acumulada.

La influencia positiva/directa de la edad de la mujer sobre la participación laboral se explica porque, la edad está relacionada de manera directa con la experiencia en el trabajo. De modo que, ante una mayor edad, mayor será la experiencia acumulada de la mujer con el pasar de los años, por lo que, su participación en el ámbito laboral se incrementa a través de la búsqueda de un empleo estable, y, así, generar mayores ingresos al hogar. Tal como refiere el modelo el modelo Ocio-Consumo, una persona mayor utilizará su experiencia adquirida para encontrar un empleo bien remunerado en el mercado de trabajo, lo que hará que dedique menos tiempo al ocio (Preciado, 2015). Por otro lado, la teoría de la discriminación laboral plantea que, los jóvenes tienen dificultades para encontrar empleo debido a su falta de experiencia laboral (Castillo, 2019), lo que hace que un número considerable de ellos no se incorpore al mercado de trabajo; mientras que, un pequeño porcentaje de ellos trabaje en puestos de baja calidad y escasa remuneración, sobre todo en el sector informal (Horbath, 2016).

En lo referente al estado civil, los resultados comprobaron una influencia directa o positiva sobre la participación laboral de la mujer, con lo que se demuestra que, cuando la mujer es casada/conviviente, mayor es la posibilidad de que participe en el mercado de trabajo en la región Piura. Del análisis descriptivo, se estableció una mayor participación en el entorno laboral de aquellas mujeres en condición de casadas/convivientes, siendo la participación del 62.1%. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Barreto (2022); López & Ciro (2021); Ramos

(2021); Ayala & Castro (2018) y Holguín (2018), de los cuales, se concluyó que, cuando la mujer cuenta con pareja, ya sea, en condición de casada o conviviente, la posibilidad de que participe en el mercado laboral tiende a incrementarse.

La influencia positiva/directa del estado civil de la mujer sobre la participación laboral se explica porque, el tener pareja implica compartir responsabilidades con el hogar, por lo que, la mujer tendrá motivos para participar activamente en el mercado laboral, apoyando de esta manera al cónyuge, con los gastos del hogar. Este resultado es coherente con lo propuesto en el modelo Ocio-Consumo, que postula que las mujeres en condición de casadas o con pareja tienen responsabilidades para con el hogar y, en consecuencia, dedicarían menos tiempo a disfrutar de actividades de ocio y más tiempo a buscar trabajo, aumentando su participación en el mercado de trabajo.

Los resultados respecto a la jefatura del hogar, reflejaron una influencia directa o positiva sobre la participación laboral femenina, demostrando de este modo que, si la mujer es la jefa del hogar, mayor es la posibilidad de que participe de manera activa en el mercado de trabajo en la región Piura. Del análisis descriptivo, se estableció una mayor participación en el ámbito laboral de aquellas mujeres que son jefas del hogar, siendo su participación laboral del 76.2%; mientras que, la menor participación se dio en aquellas mujeres que no son jefas del hogar, siendo su participación en el mercado de trabajo del 55.9%. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Barreto (2022); López & Ciro (2021); Ramos (2021); Gil (2021); Torres (2020) y Arce & Tovar (2019); de los cuales, se concluyó que, cuando la mujer es cabeza del hogar, aumenta la posibilidad de que participe activamente en el mercado de trabajo, explicado por las responsabilidades para con el hogar.

La influencia positiva/directa de la variable jefatura del hogar de la mujer sobre la participación laboral se explica porque, la mujer al ser cabeza del hogar, recae sobre ella todas las responsabilidades del hogar, y más si hay hijos de por medio, como la alimentación, vestimenta, pago de servicios básicos, salud, etc., de manera que, bajo este escenario, la mujer tendrá motivos importantes para participar de manera activa en el mercado de trabajo y encontrar un empleo, ya que, sus ingresos son importantes para el hogar. Este resultado concuerda con las hipótesis del modelo Ocio-Consumo, del cual, se deduce que, las mujeres al

ser cabeza de familia tienden a ser más responsables con el hogar respecto a las necesidades básicas, por lo que, destinarían menos tiempo al ocio y más tiempo a encontrar un empleo, de manera que, aumenta de manera activa su inserción laboral.

Los resultados en referencia al nivel educativo de la mujer, revelaron una influencia positiva sobre la participación laboral, con lo que se constataría que, un mayor nivel educativo de la mujer, incrementa la probabilidad de que participe en el mercado laboral en la región Piura. Del análisis descriptivo se estableció una mayor participación en el ámbito laboral de aquellas mujeres con elevada educación, siendo en este caso, con estudios de maestría/doctorado, siendo la participación del 94.4%; mientras que, la menor inserción laboral se dio en aquellas mujeres sin educación, donde la participación en el mercado de trabajo fue del 50.4%. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Barreto (2022); López & Ciro (2021); Ramos (2021); Gil (2021); Torres (2020); Arce & Tovar (2019); Rodríguez & Muñoz (2018); Ayala & Castro (2018) y Castillo (2015), de los cuales, se concluyó que, un elevado nivel de estudios de la mujer acrecienta la probabilidad de que decida participar en el ámbito laboral, ya que, ello supone acceder a mejores empleos y mejores salarios.

La influencia positiva/directa del nivel educativo de la mujer sobre la participación laboral se explica, porque cuanto más inviertan las mujeres en educación y más calificadas sean, mayor será su potencial de generación de ingresos, ya que, una mejor educación tiende a incrementar sus oportunidades laborales (Bills, 2018), mediante el acceso a empleos de calidad con elevada remuneración y otros beneficios laborales, de manera que, su participación en el mercado laboral se incrementa significativamente. De acuerdo con el modelo Ocio-Consumo, una persona con un mayor nivel educativo (capital humano) será más productiva, por lo que, sus oportunidades laborales (empleos estables y elevados salarios) serán mejores respecto de las personas con bajo nivel de estudios. En consecuencia, las mujeres mejor preparadas dedicaran la mayor parte de su tiempo a buscar un buen empleo, dedicando de este modo, menos tiempo a actividades de ocio.

Los resultados en referencia al número de hijos menores de seis años revelaron una influencia negativa sobre la participación laboral de la mujer, demostrando que, un mayor número de hijos de este rango de edad, menor es la posibilidad de



que la mujer participe en el mercado de trabajo en la región Piura. Del análisis descriptivo, se determinó una mayor participación laboral de aquellas mujeres que no tenían hijos de ese rango de edad, siendo la participación del 60.7%; mientras que, la menor participación laboral se dio en aquellas mujeres con tres hijos menores de seis años, siendo la participación 0.0%. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Rojas (2022); Torres (2020); Holguín (2018); MTPE (2017) y Castillo (2015), de los cuales, se concluyó que, un mayor número de hijos menores de seis años, reducen la participación de la mujer en el mercado de trabajo, explicado por la gran responsabilidad que implica cuidar a más hijos menores de edad.

La influencia inversa/negativa del número de hijos menores de seis años sobre la participación laboral de la mujer, se explica porque, ante una mayor cantidad de hijos de este rango de edad, implica que la mujer (madre) destine la mayor parte de su tiempo a la crianza y al cuidado de ellos, ya sea en alimentación, aseo, etc., de modo que, su inserción laboral disminuye.

Los resultados en relación a los perceptores de ingresos en el hogar, constataron una influencia negativa/inversa sobre la participación laboral femenina, de manera que, ante mayores integrantes generadores de ingresos en el hogar, menor es la posibilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo en la región Piura. Del análisis descriptivo se estableció una mayor participación laboral de aquellas mujeres que vivían en hogares con ningún perceptor de ingresos, siendo la participación laboral del 100.0%. No obstante, la menor participación en el ámbito laboral, se dio en aquellas mujeres que vivían en hogares con 7 perceptores de ingresos a más en el hogar, siendo la participación del 0.0%. Resultados equivalentes, se encontró en el estudio de Gil (2021), llegando a la conclusión de que, un mayor número de individuos que generan ingresos en el hogar (perceptores), influye de manera negativa sobre la participación laboral de la mujer.

La explicación respecto a la influencia inversa de los perceptores de ingresos en el hogar sobre la participación laboral de la mujer, se fundamenta en el hecho de que, cuando en el hogar hay una mayor cantidad de integrantes que generan ingresos, entonces las mujeres de la casa no se verán en la necesidad de buscar un empleo, ya que, el hogar dispondrá de mayores fuentes ingresos, los cuales,

son necesarios para cubrir con todos los gastos de la casa. Por lo que, bajo este escenario y tomando como referencia lo propuesto en el modelo Oció-Consumo, al disponer el hogar de varios integrantes generadores de ingresos, la mujer de la casa destinará más tiempo al ocio que a buscar un empleo, de modo que, su participación en el ámbito laboral, se reduce.

Los resultados respecto al ingreso del hogar, determinaron una influencia negativa/inversa sobre la participación laboral femenina; así, ante mayores ingresos del hogar, menor es la posibilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo en la región Piura. Del análisis descriptivo se estableció una mayor participación laboral de mujeres que vivían en hogares donde el ingreso mensual estaba por debajo de los S/ 1025.00 soles, siendo la participación del 63.0%. Sin embargo, la menor participación en el ámbito laboral, se dio en aquellas mujeres que vivían en hogares donde el ingreso mensual estaba por encima de los S/ 5125.00 soles, siendo la participación del 58.7%. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Holguín (2018) y del MTPE (2017), de los cuales, se concluyó que, un mayor ingreso del hogar, reducen la posibilidad de participación de la mujer en el ámbito laboral, ya que, al contar con mayores recursos no es necesario que las mujeres del hogar busquen un empleo.

La explicación respecto a la influencia inversa del ingreso del hogar sobre la participación laboral de la mujer, se debe porque, cuando el ingreso del hogar es alto, los padres contarán con los recursos necesarios para que los hijos, incluidas las mujeres se dediquen a estudiar una carrera universitaria en vez de buscar un empleo, de modo que, su inserción en el mercado de trabajo disminuye. Tal como se plantea en el modelo Oció-Consumo, cuando el hogar dispone de mayores ingresos económicos, la mujer no tendrá motivación alguna de participar en el ámbito laboral, ya que, el hogar dispone de los recursos necesarios para satisfacer las principales necesidades básicas de la casa, de manera que, la mujer destinará la mayor parte de su tiempo al ocio que a buscar un empleo.

En cuanto a la zona de residencia, se estableció como resultado una influencia inversa/negativa sobre la participación laboral femenina; demostrando que, cuando la mujer reside en zonas urbanas, menor es la posibilidad de que participe en el mercado de trabajo en la región Piura. Por su parte, cuando la mujer reside en zonas rurales, mayor es la posibilidad de que participe en el mercado de

trabajo. Del análisis descriptivo se estableció una mayor participación laboral de mujeres residentes de zonas rurales, el cual, fue del 65.1%; mientras que, de las mujeres residentes de zonas urbanas, el 58.8%, participó laboralmente. Resultados similares, se encontraron en los estudios de Gil (2021) y del MTPE (2017), de los cuales, se concluyó que, cuando la mujer es residente urbana influye de manera inversa en la participación laboral, lo que demuestra que, la mayor participación en el mercado de trabajo se da en mujeres de zonas rurales.

La explicación respecto a la influencia inversa de la zona de residencia sobre la participación laboral de la mujer, se fundamenta en el hecho de que, en las zonas rurales, tanto de la región Piura, como del Perú, son escasos los centros educativos, sobre todos los de enseñanza de educación técnica superior, situación que hace que, las mujeres no puedan seguir estudiando, por lo que, tienden a integrarse a la agricultura familiar. Otro aspecto, es que, el ingreso de los hogares rurales es bajo, bajo este escenario, las mujeres con la finalidad de apoyar con los gastos del hogar, participan en el mercado de trabajo, y, así, generar ingresos adicionales al hogar. Tal como propone el modelo Ocio-Consumo, el salario de reserva está explicado por la zona de residencia (Preciado, 2015), zonas donde el ingreso del familiar es bastante bajo, ya que, la mayoría de las familias se dedican a la agricultura. En este contexto, las hijas mujeres buscan la manera de generar ingresos, por lo que, están dispuestas a aceptar un salario (salario de reserva) por debajo del salario de mercado, ya que, urge la necesidad de generar más ingresos, y, según el modelo ocio-Consumo, cuando el salario de reserva es menor que el salario de mercado, la mujer decide participar en el mercado de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. En referente al objetivo general, y de acuerdo al modelo propuesto, los resultados obtenidos determinaron que, la participación laboral femenina en la región Piura es explicado de manera significativa por los factores sociodemográficos, ya que, la significancia del modelo fue de  $p= 0.000$ , el cual, está por debajo de  $p=0.05$ . De este modo, se acepta ha hipótesis de trabajo.
2. Respecto a los factores sociales, los resultados determinaron una influencia positiva/directa de la edad; estado civil; jefatura del hogar y el nivel educativo de la mujer, sobre la participación laboral en la región Piura, lo que demuestra que, estos factores, aumentan la probabilidad de que la mujer decida participar en el ámbito laboral. No obstante, se determinó que, el número de hijos menores de seis años, influyó de manera inversa/negativa, es decir, reduce la probabilidad de participación femenina en el mercado de trabajo.
3. Respecto a los factores económicos, los resultados determinaron una influencia inversa/negativa del número de perceptores de ingresos en el hogar y el ingreso del hogar sobre la participación laboral en la región Piura, de modo que, estos factores reducen la probabilidad de participación femenina en el mercado de trabajo.
4. Respecto al factor geográfico, los resultados determinaron una influencia inversa/negativa de la zona de residencia sobre la participación laboral en la región Piura, lo que demuestra que, este factor reduce la posibilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a los hallazgos, es importante que, las autoridades del Ministerio de Trabajo, apoyen diversas iniciativas que promuevan la inclusión de mujeres jóvenes al mercado laboral sin ningún tipo de discriminación, con la finalidad de que adquieran experiencia laboral, y puedan participar e insertarse de manera adecuada al mercado laboral, principalmente en el sector formal.

Al ser la educación un factor relevante para explicar la inserción de la mujer en el ámbito laboral, es de suma importancia que, las autoridades del Ministerio de educación, redoblen esfuerzos para garantizar un mayor acceso a la educación, además de ofrecer una educación de calidad, con la finalidad de que las mujeres jóvenes permanezcan en el sistema educativo, para luego, seguir estudios técnicos o universitarios, lo que, permitirá que ellas estén mejor preparadas, y, por ende, tengan una adecuada participación en el mercado de trabajo.

Es importante que, el Ministerio de Trabajo fomente la ejecución de políticas públicas de empleo, las cuales, estén encaminadas a mejorar la inserción de las mujeres al ámbito laboral, tanto en zonas urbanas, como en zonas rurales.

Finalmente, se recomienda a los futuros investigadores llevar a cabo estudios relacionados al mercado de trabajo, en los diferentes ámbitos geográficos, regional, provincial y/o distrital, lo cual, permitirá implementar políticas públicas diferenciadas. Además, se sugiere realizar estudios de participación laboral enfocados en la población masculina, y, así, realizar análisis comparativo con respecto a la femenina.

## REFERENCIAS

- Arce, M. & Tovar, V. (2019). Determinantes de la elección femenina de participar en el mercado laboral en Colombia en el año 2018: Un estudio para las 13 áreas metropolitanas. Tesis de pregrado: Universidad Santiago de Cali. Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de:  
<https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/2065?show=full>
- Ayala, F. & Castro, P. (2018). Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes. Tesis de pregrado: Universidad Central del Ecuador. Facultad De Ciencias Económicas. Quito, Ecuador. Recuperado de:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16768/1/T-UCE-0005-CEC-082.pdf>
- Azam, M. & Han, L. (2019). Accounting for Differences in Female Labor Force Participation between China and India. *IZA DP N° 12681*. Recuperado de:  
<https://www.iza.org/publications/dp/12681/accounting-for-differences-in-female-labor-force-participation-between-china-and-india>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019). Participación laboral femenina. ¿Qué explica las brechas entre países? Washington, DC 20577 Estados Unidos. Disponible en:  
[https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participaci%C3%B3n\\_Laboral\\_Femenina\\_Qu%C3%A9\\_explica\\_las\\_brechas\\_entre\\_pa%C3%ADses\\_Resumen\\_ejecutivo\\_es\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participaci%C3%B3n_Laboral_Femenina_Qu%C3%A9_explica_las_brechas_entre_pa%C3%ADses_Resumen_ejecutivo_es_es.pdf)
- Barreto, E. D. (2022). Determinantes de la inserción laboral femenina en el Ecuador 2020. Tesis de grado: Universidad del Azuay. Facultad de Ciencias de la Administración. Escuela de Economía. Cuenca, Ecuador. Recuperado de:  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11740/1/17269.pdf>
- Bills, C. A. (2018). Female Labor Force Participation and Tertiary Education: A Case Study of India and Brazil. *Senior Theses, N° 9*. Recuperado de:  
[https://fordham.bepress.com/international\\_senior/9](https://fordham.bepress.com/international_senior/9)
- Bustelo, M.; Frisancho, V. & Viollaz, M. (2020). ¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe? Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Disponible en:

- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-es-el-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Castillo, R. (2015). Análisis de los factores determinantes de la participación femenina en el mercado laboral en la ciudad de Ilay, periodo 2013. Tesis de pregrado: Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Ingeniería Económica. Puno, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2034>
- Castillo, J. J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol. IV, N° 7. Fundación Koinonía. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546017/html/>
- Chuco, V. (2022). La brecha de género y salarial en el Perú. *Revista Científica WARMI intervención en violencia contra las mujeres*, vol. 02, N° 01. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.46363/warmi.v2i1.5>
- Del Cerro, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento de empleo. Tesis de grado: Universidad de Valladolid. En mención en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Segovia, España. Recuperado de:  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18506/1/TFG-N.519.pdf>
- Echeverría, W. S. & Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 25, N° 78. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Escalante, J. B., Idme, W., Ferro, A., & Lescano, G. S. (2022). La inserción laboral de la mujer en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 6, N° 05. México. Recuperado de:  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3074](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3074)
- Evans, D. K.; Akmal, M. & Jakiela, P. (2019). Gender Gaps in Education: The Long View. CGD Working Paper 523. Washington, DC: Center for Global Development. Recuperado de:  
<https://www.cgdev.org/sites/default/files/gender-gaps-education-long-view.pdf>

- Fernández, C.; Hernández, R. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Sexta edición. México D.F. Recuperado de:  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Flores, K. & Rivera, K. (2015). Determinantes de la participación femenina en el mercado laboral informal de la ciudad de Cuenca: 2014. Tesis de grado: Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador. Recuperado de:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23225/1/tesis.pdf>
- Gil, M. (2021). Determinantes de la participación laboral de las mujeres del departamento La Libertad, año 2019. Tesis de pregrado: Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Ciencias Económicas. Trujillo, Perú. Recuperado de:  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17782/gilchavez\\_y\\_hilda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17782/gilchavez_y_hilda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guevara, K. (2014). La participación de la mujer en el mercado laboral del Área Metropolitana de Cali en diciembre 2012. Una aproximación a los determinantes socioculturales: Un caso experimental. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Programa de Economía. Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de:  
<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7616/1/0508713-p-14-e.pdf>
- Hassan, S. (2016). Factors Influencing Female Labor Force Participation in Egypt and Germany: A Comparative Study. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. N° 826. Recuperado de:  
[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.529274.de/diw\\_sp0826.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.529274.de/diw_sp0826.pdf)
- Haulde, Mikel (2015). Un análisis crítico de la microeconomía convencional: El modelo ocio-Consumo. Tesis de grado: Universidad Pública de Navarra. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Pamplona, España. Recuperado de:



<https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/19450>

Holguín, R. (2018). Factores que determinan la participación laboral femenina en el distrito de Paucarpata, Arequipa en el año 2017. Tesis de pregrado: Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Ingeniería Económica. Puno, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8427>

Horbath, J. E. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, Vol. 14, N° 02*. Recuperado de:

<https://doi.org/10.11600/1692715x.14226240814>

Ince, M. (2010). How the education affects female labor force? Empirical evidence from Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences, vol. 02*. Recuperado de:

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.076>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamentos, 2007-2020. Lima, Perú. Setiembre. Disponible en:

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

Jamal, A.; Yusnandar, Y.; Nazamuddin, B. S. & Masbar, R. (2020). Determinants of labor force participation and its impact on the standard of living of working age individuals in Indonesia, a gender perspective. *Economics Bulletin, Volume 40*. Recuperado de:

<https://ideas.repec.org/a/ebl/ecbull/eb-19-00913.html>

Jiménez, F. (2012). Elementos de teoría y política macroeconómica para una economía abierta. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Departamento de Economía. Lima, Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/46613>

Larraz, B.; Pavía, J. M. & Vila, Luis E. (2019). Beyond the gender pay gap. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 26, N° 81*. Universidad Autónoma del Estado de México. México. Recuperado de:

<https://doi.org/10.29101/crcs.v26i81.11579>

- López, V. & Ciro, A. (2021). Análisis de participación laboral femenina en Colombia 2018-2020. Tesis de grado: Universidad EAFIT. Facultad de Economía. Colombia. Recuperado de:  
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/30040>
- Mankiw, G. (2012). Principios de economía. Sexta edición. Cengage Learning Editore. México, D.F. Recuperado de:  
<http://ru.economia.unam.mx/74/1/Mankiw%20-%20Principios%20de%20economia%2C%206ta%20Edicion.pdf>
- Martínez, N. (2017). La oferta de trabajo. Grado en economía: Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Valladolid, España. Febrero. Recuperado de:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/132346791.pdf>
- McConnell, C.; Brue, S. & Macpherson, D. (2007). Economía laboral. 7ma edición. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Revista Equidad y Desarrollo*, vol. 01, N° 32. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2017). Informe Anual 2016. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Dirección de Investigación Socio Económico Laboral. Lima, Perú. Recuperado de:  
[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2016/INFORMES/informe\\_anual\\_mujer\\_mercado\\_laboral\\_2016.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2016/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2016.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021). Informe anual de la mujer en el mercado laboral 2020. Dirección de Investigación Socio Económico Laboral. Lima, Perú. Disponible en:  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2625653-informe-anual-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-2020>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 91 reunión. Primera edición. Ginebra, Suiza. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223128714\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). Panorama Laboral 2017. Primera edición. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_613957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Primera edición. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Ortiz, H. D.; Álvarez, A. M. & Barrera, C. D (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, vol. 18. Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa. Ecuador. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/>
- Peláez, C. & Rodríguez, S. A. (2020). Gender, Labor and Education: Differences between Men and Women When Entering the Job Market. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, vol. 6. Recuperado de:  
<http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Preciado, G. (2015). Determinantes de la oferta laboral femenina en Colombia: Caso comparado entre el tercer trimestre del 2009 y 2013. Tesis de grado: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de:  
<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8425/1/0508829-3340-E-P-15.pdf>
- Ramos, T. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal(GLM) en los años 2018 y 2020. *Revista X-Pedientes Económicos*, Vol. 05, N° 11. Recuperado de:  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/392/3922444004/index.html>
- Rangel, A. E. (2016). Oferta de horas de trabajo en Colombia: una aproximación a sus determinantes, 2012. *Revista Equidad & Desarrollo*, Vol. 01, N° 25. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.19052/ed.3408>

- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Edición Latinoamericana. Konrad Adenauer Stiftung Editorial. Primera edición. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:  
[https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=e7260dca-274a-1eaa-5a15-406b0bd5dc10&groupId=252038](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=e7260dca-274a-1eaa-5a15-406b0bd5dc10&groupId=252038)
- Rodríguez, C. & Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Revista Perfiles Latinoamericanos*. Vol. 26, N° 52. FLACSO. México. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Rojas, T. (2022). Factores determinantes de la participación laboral femenina del distrito de Chachapoyas, 2019. Tesis de pregrado: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza De Amazonas. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Chachapoyas, Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2775>
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, N° 59. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Salce, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El Trimestre Económico*, vol. 88, N° 349. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Tarango, J. & Romo, J. R. (2015). Factores sociodemográficos, educativos y tecnológicos en estadios iniciales de cibercultura en comunidades universitarias. *Revista Apertura*, Vol. 7, N° 2. Recuperado de:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-61802015000200101](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802015000200101)
- Torres, M. (2019). Determinantes de la participación femenina en el mercado laboral de Honduras, años 2011 y 2015. Tesis de grado: Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Facultad de Ciencias Sociales. Honduras. Enero. Disponible en:  
<file:///D:/Downloads/MTE8.pdf>

- Torres, M. (2020). Determinantes sociodemográficos de la participación femenina en el mercado laboral de Honduras, años 2011 y 2015. *Revista Población y desarrollo: Argonautas y caminantes, vol. 16*. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/462/4622164007/html/>
- Velásquez, C. P. (2022). Labor equity: Gender perspective. *Revista Centro Sur, Vol. 6, N°. 1*. Recuperado de: <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/221/519>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables e indicadores		
<b>Pregunta General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1: Participación laboral femenina</b>		
¿Cuáles son los factores sociodemográficos que influyen en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023?	Determinar los factores sociodemográficos que influyen en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.	La participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023 es explicado de manera significativa por los factores sociodemográficos.	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de medición</b>
			Participación laboral femenina	0: Mujer no participa en el mercado de trabajo 1: Mujer participa en el mercado de trabajo	Dicotómica/Nominal
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Factores sociodemográficos</b>		
¿Cómo influyen los factores sociales en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023?	Establecer la influencia de los factores sociales en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.	Los factores sociales como la edad, el estado civil, ser jefa del hogar y el nivel educativo de la mujer influyen de manera directa en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023; mientras que, el número de hijos menores de seis años influye de manera inversa.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
			Factores sociales	Edad de la mujer	Nominal
				Estado civil	Nominal
				Jefa del hogar	Nominal
				Nivel educativo	Ordinal
Número de hijos menores de seis años	Nominal				

<p>¿Cuál es el efecto de los factores económicos en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023?</p>	<p>Determinar el efecto de los factores económicos en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.</p>	<p>Los factores económicos como el número de perceptores de ingresos en el hogar y el ingreso del hogar tienen un efecto inverso en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.</p>	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="1332 316 1503 384" rowspan="2">Factores económicos</td> <td data-bbox="1576 244 1783 344">Perceptores de ingresos en el hogar</td> <td data-bbox="1845 276 1957 304">Nominal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1576 400 1809 432">Ingreso del hogar</td> <td data-bbox="1845 400 1957 429">Nominal</td> </tr> </table>	Factores económicos	Perceptores de ingresos en el hogar	Nominal	Ingreso del hogar	Nominal
Factores económicos	Perceptores de ingresos en el hogar	Nominal						
	Ingreso del hogar	Nominal						
<p>¿De qué manera influye el factor geográfico en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023?</p>	<p>Determinar la influencia del factor geográfico en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.</p>	<p>El factor geográfico representado por la zona de residencia influye de manera inversa en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023.</p>	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="1332 619 1473 687">Factor geográfico</td> <td data-bbox="1576 635 1832 667">Zona de residencia</td> <td data-bbox="1845 635 1957 663">Nominal</td> </tr> </table>	Factor geográfico	Zona de residencia	Nominal		
Factor geográfico	Zona de residencia	Nominal						



### Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p><u>Variable dependiente</u></p> <p>Participación laboral femenina</p>	<p>Hace referencia a la participación activa de la mujer en el mercado de trabajo, el cual, incluye a las mujeres que se encuentran trabajando y a las que se encuentran buscando un empleo (desocupadas) (MTPE, 2021).</p>	<p>Variable binaria que toma el valor de 1 cuando la mujer participa en el mercado de trabajo (PEA), y toma el valor de 0 cuando la mujer no participa en el mercado de trabajo (No PEA).</p>	<p>Participación laboral femenina</p>	<p>0: Mujer no participa en el mercado de trabajo</p> <p>1: Mujer participa en el mercado de trabajo</p>	<p>Dicotómica/Nominal</p>
<p><u>Variable independiente</u></p> <p>Factores sociodemográficos</p>	<p>Son todas aquellas características relacionadas con la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, tamaño familiar, residencia, etc. (Tarango &amp; Romo, 2015).</p>	<p>Factores que, están representados por los factores sociales, factores económicos y el factor geográfico.</p>	<p>Factores sociales</p>	<p>Edad de la mujer</p> <p>Estado civil</p> <p>Jefa del hogar</p> <p>Nivel educativo</p> <p>Número de hijos menores de seis años</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Ordinal</p> <p>Nominal</p>
			<p>Factores económicos</p>	<p>Perceptores de ingresos en el hogar</p> <p>Ingreso del hogar</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>
			<p>Factor geográfico</p>	<p>Zona de residencia</p>	<p>Nominal</p>

### Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

En la presente investigación no se han empleado fuentes primarias para el recojo de la información, ya que, el estudio está enfocado en todo el ámbito de la región Piura, para lo cual, fue pertinente el empleo de fuentes secundarias, en este caso, de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para el año 2022, la misma que se encuentra disponible en la sección de microdatos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

**INEI** INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

**MICRODATOS**  
BASE DE DATOS

Consulta por Encuestas | Documentación

PRESENTACIÓN | GUÍA DE USUARIO

**CONSULTA POR ENCUESTA**

Sírvase seleccionar Encuesta, Año y Período y a continuación se mostrarán todas los Módulos de la Encuesta Seleccionada. Luego proceda a descargar el módulo de su interés.

ENCUESTA: ENAHO Metodología ACTUALIZADA

Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO

AÑO: 2022 | Período: Anual - (Ene-Dic)

Nro	Año	Período	Código Encuesta	Encuesta	Código Módulo	Módulo	Ficha	Descarga
1	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	1	Características de la Vivienda y del Hogar		
2	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	2	Características de los Miembros del Hogar		
3	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	3	Educación		
4	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	4	Salud		
5	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	5	Empleo e Ingresos		
6	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	7	Gastos en Alimentos y Bebidas (Módulo 601)		
7	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	8	Instituciones Benéficas		
8	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	9	Mantenimiento de la Vivienda		
9	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	10	Transportes y Comunicaciones		

10	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	11	Servicios a la Vivienda		
11	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	12	Esparcimiento , Diversión y Servicios de Cultura		
12	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	13	Vestido y Calzado		
13	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	15	Gastos de Transferencias		
14	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	16	Muebles y Enseres		
15	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	17	Otros Bienes y Servicios		
16	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	18	Equipamiento del Hogar		
17	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	22	Producción Agrícola		
18	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	23	Subproductos Agrícolas		
19	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	24	Producción Forestal		
20	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	25	Gastos en Actividades Agrícolas y/o Forestales		
21	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	26	Producción Pecuaria		
22	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	27	Subproductos Pecuarios		
23	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	28	Gastos en Actividades Pecuarias		
24	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	34	Sumarias ( Variables Calculadas )		
25	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	37	Programas Sociales (Miembros del Hogar)		
26	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	77	Ingresos del Trabajador Independiente		
27	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	78	Bienes y Servicios de Cuidados Personales		
28	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	84	Participación Ciudadana		
29	2022	55	784	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	85	Gobernabilidad, Democracia y Transparencia		

## Anexo 4: Ficha técnica

Como se ha especificado, para el desarrollo de la presente investigación se han empleado datos de fuentes de secundarias, siendo en este caso, de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para el año 2022.

### **FICHA TÉCNICA**

#### **ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES 2022**

*La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) es la investigación que permite al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) desde el año 1995, efectuar el seguimiento de los indicadores sobre las condiciones de vida.*

*A inicios del año 2007, con el auspicio del Banco Mundial (BM), el INEI convocó a un Comité Asesor especializado conformado por representantes de organismos internacionales, de organismos gubernamentales nacionales, representantes de la comunidad académica y de centros de investigación. El Comité Asesor de Pobreza ha venido participando cada año en verificar la calidad de la encuesta y la medición de la pobreza.*

*A partir del año 2010, mediante Resolución Suprema N° 097-2010-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 13 de abril del 2010, el Comité Asesor de Pobreza se constituye en Comisión Consultiva para Estimación de la Pobreza y otros indicadores relacionados en el país; cuyo objetivo es garantizar la calidad, transparencia y confianza de la información en el campo de la medición de la pobreza y otros indicadores relacionados.*

En el año 2022, continuaron las medidas de restricción adoptadas por el gobierno a consecuencia de la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19; en este contexto, el INEI continuó adoptando medidas excepcionales para velar por la seguridad de los hogares entrevistados, del personal de campo y el aseguramiento de la cobertura de la muestra programada. Por este motivo, el recojo de información de la Encuesta Nacional de Hogares, se realizó en la modalidad de entrevistas mixtas, que es aquella que combina dos tipos de entrevista, se inicia con entrevista presencial y se complementa con entrevista telefónica; para este procedimiento, se elaboró un protocolo que señala los módulos obligatorios a realizarse de manera presencial (cara a cara).

#### **I. OBJETIVOS**

- Generar indicadores que permitan conocer la evolución de la pobreza, del bienestar y de las condiciones de vida de los hogares.
- Efectuar diagnósticos sobre las condiciones de vida y pobreza de la población.
- Medir el alcance de los programas sociales alimentarios y no alimentarios en la mejora de las condiciones de vida de la población.
- Servir de fuente de información a instituciones públicas y privadas, así como a investigadores.
- Permitir la comparabilidad con investigaciones similares, en relación con las variables investigadas.

#### **II. COBERTURA**

La encuesta se realiza en el ámbito nacional, en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao.

## Anexo 5: Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos empleados por la ENAHO, fueron determinados por una comisión consultiva especializada.

El 13 de abril del año 2010, mediante Resolución Suprema N° 097-2010-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano, el Comité Asesor de Pobreza se constituye en ***“Comisión Consultiva para Estimación de la Pobreza y otros indicadores relacionados en el país”***; cuyo objetivo es garantizar la calidad, transparencia y

confianza de la información en el campo de la medición de la pobreza y otros indicadores relacionados.

### **INTEGRANTES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA**

La Comisión Consultiva está presidida por el Jefe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y tiene como Secretaría Técnica a la Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales.

Integran la Comisión representantes de organismos internacionales como son el Banco Mundial (BM), Banco Interamericano de Desarrollo (BID); Institut de Recherche Pour le Développement (IRD) del Gobierno Francés; Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Los organismos nacionales que la integran son: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF); Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (CENAN); Comisión Interministerial de Asuntos Sociales (CIAS), el Banco Central de Reserva (BCR), el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), GRADE, el Instituto de Estudios Peruanos (IEP), la Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza, la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la Universidad del Pacífico, y expertos independientes.

Son funciones de la Comisión Consultiva:

- Asesorar en todos los procesos de medición de la pobreza y otros indicadores relacionados;
- Supervisar los procesos que se adopten;
- Evaluar y validar los resultados de las estimaciones que se efectúen periódicamente;
- Mantener reserva de los procesos de la información hasta antes de su publicación;
- Proponer modificaciones a las metodologías, cuando sea pertinente, a partir de la evaluación de su validez y la experiencia internacional, siempre que se asegure la comparabilidad en el tiempo de los indicadores.

## Anexo 6: Estimaciones econométricas

### 1. Estimación del modelo logit

#### Anexo 6.1 Estimación modelo econométrico logit

Iteration 0: log likelihood = <b>-1543.9407</b>						
Iteration 1: log likelihood = <b>-1452.4378</b>						
Iteration 2: log likelihood = <b>-1451.85</b>						
Iteration 3: log likelihood = <b>-1451.8499</b>						
Logistic regression						
Number of obs = <b>2,297</b>						
LR chi2(8) = <b>184.18</b>						
Prob > chi2 = <b>0.0000</b>						
Pseudo R2 = <b>0.0596</b>						
Log likelihood = <b>-1451.8499</b>						
PLF	Coefficient	Std. err.	z	P> z	[95% conf. interval]	
E	.0054255	.0027285	1.99	0.047	.0000778	.0107732
EC	.5137355	.1006172	5.11	0.000	.3165294	.7109416
JH	1.115568	.1378198	8.09	0.000	.8454456	1.385689
NE	.2009935	.0246267	8.16	0.000	.1527261	.2492609
NH	-.2260738	.0989142	-2.29	0.022	-.4199421	-.0322055
PI	-.0818797	.0376513	-2.17	0.030	-.155675	-.0080844
IH	-.0000348	.0000179	-1.95	0.052	-.0000699	2.49e-07
ZR	-.5543682	.1177137	-4.71	0.000	-.7850829	-.3236535
_cons	-.5269339	.2321339	-2.27	0.023	-.981908	-.0719599

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0, 2022).

### 2. Cálculo de los efectos marginales

#### Anexo 6.2 Efectos marginales

Marginal effects after logit							
y = Pr(PLF) (predict)							
= <b>.61208592</b>							
variable	dy/dx	Std. err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]		X
E	.0012882	.00066	1.97	0.049	4.2e-06	.002572	41.9399
EC*	.1215886	.02346	5.18	0.000	.075599	.167578	.512843
JH*	.2370559	.02427	9.77	0.000	.189486	.284626	.212451
NE	.0477232	.00587	8.13	0.000	.036221	.059226	5.3535
NH	-.0536782	.02314	-2.32	0.020	-.099037	-.008319	.192425
PI	-.0194412	.0088	-2.21	0.027	-.036692	-.002191	2.73879
IH	-8.27e-06	.00000	-1.98	0.048	-.000016	-8.9e-08	3447.34
ZR*	-.1257867	.02525	-4.98	0.000	-.175266	-.076307	.781454

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0, 2022).

### 3. Evaluación del modelo logit

#### 3.1. Análisis de multicolinealidad

Para analizar la multicolinealidad, se presenta una matriz de correlaciones (ver anexo 6.3). De acuerdo a los resultados, se verifica en ninguno de los casos, niveles de correlación superiores a 0.5 (50%), por lo que, no existe problemas de multicolinealidad.

Anexo 6.3  
Matriz de correlación de variables

	PLF	E	EC	JH	NE	NH	PI	IH	ZR
PLF	<b>1.0000</b>								
E	<b>0.0687</b>	<b>1.0000</b>							
EC	<b>0.0405</b>	<b>0.1320</b>	<b>1.0000</b>						
JH	<b>0.1700</b>	<b>0.2688</b>	<b>-0.3242</b>	<b>1.0000</b>					
NE	<b>0.1002</b>	<b>-0.3695</b>	<b>-0.1013</b>	<b>-0.0888</b>	<b>1.0000</b>				
NH	<b>-0.0342</b>	<b>-0.2177</b>	<b>0.1505</b>	<b>-0.0427</b>	<b>0.0011</b>	<b>1.0000</b>			
PI	<b>-0.1073</b>	<b>-0.1117</b>	<b>-0.0119</b>	<b>-0.2483</b>	<b>0.0678</b>	<b>-0.1223</b>	<b>1.0000</b>		
IH	<b>-0.0448</b>	<b>-0.0932</b>	<b>0.0142</b>	<b>-0.1571</b>	<b>0.3459</b>	<b>-0.0597</b>	<b>0.2860</b>	<b>1.0000</b>	
ZR	<b>-0.0533</b>	<b>-0.0494</b>	<b>-0.0855</b>	<b>0.0326</b>	<b>0.3419</b>	<b>-0.0748</b>	<b>0.0972</b>	<b>0.2477</b>	<b>1.0000</b>

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2022).

#### 3.2. Bondad de ajuste

Anexo 6.4  
Bondad de ajuste

Measures of Fit for <b>logit</b> of PLF			
Log-Lik Intercept Only:	<b>-1543.941</b>	Log-Lik Full Model:	<b>-1451.850</b>
D(2288):	<b>2903.700</b>	LR(8):	<b>184.181</b>
		Prob > LR:	<b>0.000</b>
McFadden's R2:	<b>0.060</b>	McFadden's Adj R2:	<b>0.054</b>
Maximum Likelihood R2:	<b>0.077</b>	Cragg & Uhler's R2:	<b>0.104</b>
McKelvey and Zavoina's R2:	<b>0.106</b>	Efron's R2:	<b>0.078</b>
Variance of y*:	<b>3.682</b>	Variance of error:	<b>3.290</b>
Count R2:	<b>0.648</b>	Adj Count R2:	<b>0.115</b>
AIC:	<b>1.272</b>	AIC*n:	<b>2921.700</b>
BIC:	<b>-14803.954</b>	BIC':	<b>-122.267</b>

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2022).

### 3.3. Capacidad predictiva del modelo

La predicción del modelo es del 64.78% (ver anexo 6.5). Esto demuestra que, el modelo empleado para analizar la influencia de los factores sociodemográficos en la participación laboral femenina en la región Piura, para el año 2022, es el adecuado, ya que, la predicción es alta.

Anexo 6.5  
Capacidad predictiva del modelo

Classified	True		Total
	D	~D	
+	<b>1159</b>	<b>585</b>	<b>1744</b>
-	<b>224</b>	<b>329</b>	<b>553</b>
Total	<b>1383</b>	<b>914</b>	<b>2297</b>
Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$ True D defined as $PLF \neq 0$			
Sensitivity		$\Pr(+   D)$	<b>83.80%</b>
Specificity		$\Pr(-   \sim D)$	<b>36.00%</b>
Positive predictive value		$\Pr(D   +)$	<b>66.46%</b>
Negative predictive value		$\Pr(\sim D   -)$	<b>59.49%</b>
False + rate for true ~D		$\Pr(+   \sim D)$	<b>64.00%</b>
False - rate for true D		$\Pr(-   D)$	<b>16.20%</b>
False + rate for classified +		$\Pr(\sim D   +)$	<b>33.54%</b>
False - rate for classified -		$\Pr(D   -)$	<b>40.51%</b>
Correctly classified			<b>64.78%</b>

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2022).

### 3.4. Test de Hosmer – Lemeshow

$H_0$ : El modelo se ajusta bien a los datos.

$H_1$ : El modelo no se ajusta bien a los datos.

De acuerdo a los resultados del anexo 6.6, se puede apreciar que, la probabilidad de la prueba de Hosmer – Lemeshow es superior al 5%, de modo que, se acepta la hipótesis nula, y se concluye que, el modelo planteado se ajusta bien a los datos.

Anexo 6.6  
Test de Hosmer – Lemeshow

Test	PLF
Observaciones	2,297
Número de grupos	3
Hosmer–Lemeshow chi2(1)	0.42
Prob > chi2	0.5152

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0, 2022).

### 3.5. Test de homocedasticidad

$H_0$ : Existencia de homocedasticidad o varianzas iguales

$H_1$ : Existencia de heterocedasticidad

De acuerdo a los resultados del anexo 6.7, con un nivel de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula, por lo que, se concluye que, el modelo es heterocedástico.

Anexo 6.7  
Test de homocedasticidad

Prueba	PLF	
	No participa	Participa
Observaciones	914	1383
Media	-1.182065	0.7771703
Error estándar	0.0124372	0.0061491
Desviación estándar	0.3760076	0.2286765
2*Pr (F < f)	0.000	

Elaboración propia.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0, 2022).



## **Anexo 7: Base de datos**

[https://mega.nz/file/7w9B2JAZ#uPul1mhQBt\\_WpFIs2EkOEdhnL13DbyweI4oPX3TzM7I](https://mega.nz/file/7w9B2JAZ#uPul1mhQBt_WpFIs2EkOEdhnL13DbyweI4oPX3TzM7I)