

ARTÍCULO ORIGINAL

Factores personales, del hogar y sociodemográficos de la participación laboral de las mujeres en Áncash, 2022

Personal, Household, and Sociodemographic Factors of Women's Labor Force Participation in Áncash, 2022

Yahayra Carolina Jamanca Colonia *

Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Lima- Perú; ORCID: 0000-0003-1774-3356

*Correspondencia al correo: carolinajamanca1@gmail.com

(Recibido 11 de mayo, 2025; aceptado 14 de agosto, 2025)

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo, identificar los factores personales del hogar y sociodemográficos que influyen en la participación laboral de las mujeres en Áncash durante el año 2022, mediante modelo Logit usando datos de la ENAHO, el cual obtuvo un pseudo R^2 igual a 0.11 y un área bajo la curva ROC igual a 0.72. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, explicativo y diseño no experimental. Los resultados revelan que, en el plano personal, la probabilidad de la participación laboral de la mujer se incrementó en 0.28% cuando la edad de la mujer era mayor hasta los 64 años, en 16.4% al contar con educación superior y 8% cuando se tiene o ha tenido pareja sea: casada, conviviente, viuda o divorciada. En cuanto a los factores del hogar, ser jefa del hogar aumenta la probabilidad en 17.5%; mientras que hogares con más de 2 perceptores la elevan en 5%. Por otro lado, en el plano sociodemográfico, residir en áreas urbanas reduce la participación en 13.4% frente a las zonas rurales y haber aprendido el castellano como lengua materna, disminuye la probabilidad en 9.5% en comparación con el quechua. Variables como etnia, tenencia de activos como: celular, TV e internet, pobreza del hogar, número total de miembros del hogar, programas sociales: alimentarios y subvenciones e ingresos del hogar no mostraron significancia estadística ($p < 0.05$). Se concluye que la educación, el rol de jefa del hogar y el área de residencia son determinantes relevantes de la participación laboral femenina, reafirmando la teoría del capital humano.

Palabras clave: participación laboral, mujeres, mercado laboral, modelo logit, Áncash.

Clasificación: JEL:

Abstract

The objective of this research is to identify the personal, household and sociodemographic factors that influence the labor participation of women in Ancash during 2022, by means of a logit model using data from the ENAHO for that year, which obtained a pseudo R^2 equal to 0.11 and an area under the ROC curve equal to 0.72. The methodology used is quantitative, explanatory and non-experimental design. The results reveal that, on a personal level, the probability of women's labor participation increased by 0.28% when the woman was older (up to a maximum age of 64 years), by 16.4% when she had higher education and by 8% when she had or had had a partner (married, cohabitating, widowed or divorced). In terms of household factors, being head of household increases the probability by 17.5%, while households with more than 2 recipients increase it by 5%. On the other hand, at the sociodemographic level, residing in urban areas reduces participation by 13.4%

compared to rural areas and having learned Spanish as a mother tongue decreases the probability by 9.5% compared to Quechua. Variables such as ethnicity, asset ownership (cell phone, TV and internet), household poverty, total number of household members, social programs (food and subsidies) and household income did not show statistical significance ($p < 0.05$). It is concluded that education, the role of head of household and area of residence are relevant determinants of female labor participation, reaffirming the human capital theory.

Keywords: labor participation, women, labor market, logit model, Áncash.

1. Introducción

A lo largo del siglo XX, las mujeres han logrado avances significativos en derechos laborales y educativos, lo que ha impulsado su mayor participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, persiste una marcada brecha de género en la participación laboral, la cual ha disminuido a un ritmo lento a nivel mundial.

En 2022, la tasa de participación femenina alcanzó el 47.3%, considerablemente menor que la masculina (72.5%) (International Labour Organization [ILO], 2023). Estudios estiman que, si las mujeres participaran en igual proporción que los hombres, el PBI mundial podría aumentar en un 26% para 2025 (Organización de las Naciones Unidas, 2017).

En América Latina, ILO (2022) detalla que la participación laboral femenina fue del 51% frente al 74% de los hombres en 2022, con una brecha agravada por la pandemia COVID-19. Según CEPAL (2021), la crisis sanitaria llevó a un incremento de la desigualdad, ya que muchas mujeres abandonaron la búsqueda de empleo debido a responsabilidades de cuidado. En la región, factores como la sobrecarga de trabajo no remunerado, la concentración en sectores de menor productividad y la sobre representación en el empleo informal limitan la inserción laboral femenina (Vaca, 2019).

Perú, si bien presenta una de las brechas laborales de género más reducidas en la región, aún enfrenta desafíos. De acuerdo con Morrison (2021), la mayoría de las mujeres peruanas trabajan en empleos vulnerables, con alta informalidad, escasas prestaciones sociales y con un menor acceso de dispositivos digitales. La crisis de 2021 reflejó esta precariedad, con una caída del 8% en la participación laboral femenina, en contraste con el 2.7% de los hombres (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021).

La región de Áncash no escapa de esta problemática. En ella se observa que el empleo es mayoritariamente del tipo informal, precario, poco productivo y concentrado en las micro y pequeñas empresas, según lo expuesto por el Instituto Peruano de Economía [IPE] (2022). Esta región cuenta con niveles bajos de protección social para ambos géneros, tanto seguro de salud como afiliación al sistema de pensiones, llegando a 26% de la PEA 17 ocupada en el 2021; sin embargo, para las mujeres la situación es más desfavorable, solo el 16.8% de la PEA ocupada femenina cuentan con ambos sistemas de protección social (IPE, 2022).

Respecto al nivel educativo alcanzado por la PEA ocupada femenina, el Observatorio Socio Económico Laboral [OSEL] (2022) expone que las que alcanzaron nivel secundario y primario son las de mayor porcentaje con 35.8% y 34%, respectivamente. Cabe agregar que, las mujeres ocupadas con el nivel de superior universitario son 18.6%, porcentaje mayor en 3 puntos respecto a los varones.

En cuanto a las horas que las mujeres ocupadas dedican al trabajo remunerado, la mayoría de ellas opta por un rango inferior a 48 horas semanales (70%), mientras que el 52% de los varones ocupados elige un horario que es igual o supera las 48 horas (OSEL, 2022)

En resumen, la participación laboral de las mujeres enfrenta numerosos desafíos que requieren políticas que fomenten la equidad laboral y la formalización del empleo femenino. Estos desafíos no solo afectan el bienestar económico y social de ellas, sino que también repercuten en el desarrollo económico del Perú.

Ante lo expuesto, el objetivo general del presente estudio es identificar los factores personales, del hogar y sociodemográficos que influyen en la participación laboral de las mujeres en Áncash, 2022.

Esta investigación es relevante por su contribución a la equidad de género, un pilar fundamental de los “Objetivos de Desarrollo Sostenible”. En el Perú, los estudios sobre la participación laboral femenina son aún limitados, lo que hace necesario un análisis más profundo y actualizado, especialmente en contextos regionales donde las dinámicas pueden diferir del panorama nacional.

1.1 Antecedentes

Marjanović et al. (2024), examinó los principales determinantes de la participación femenina en la fuerza laboral (FLFP) de los países de la Unión Europea. Para tal fin, se trabajó con datos de panel bajo el período de 2000 a 2021 y se empleó un modelo de regresión de efectos fijos para ver el efecto de variables como el PIB per cápita, la presencia de leyes contra la discriminación, leyes de igualdad de oportunidades, participación de las mujeres en el parlamento, tasa de fecundidad, permiso parental remunerado, nivel educativo de las mujeres y los ingresos netos anuales sobre la tasa de participación laboral femenina en dicho contexto geográfico. Los hallazgos obtenidos señalan que el PIB per cápita, la tasa de fecundidad, los ingresos netos anuales, la educación secundaria y superior de las mujeres son determinantes significativos de la FLFP y con efectos positivos. Se concluye que la mejora en los niveles educativos, los ingresos netos anuales y las políticas de equidad de género influyen en que las féminas participen más en el mercado laboral.

Xiaoyi et al. (2022), analizaron el impacto del cuidado infantil, la pensión de vejez y la ayuda conyugal en la participación laboral de mujeres casadas en la China rural, utilizando datos de la Encuesta de Supervivencia y Desarrollo Infantil (CSDS) y un modelo Logit multinomial. Encontraron que el tamaño del hogar influye más en la participación de mujeres rurales casadas en relación a los varones, con efectos significativos de la edad de los hijos y el apoyo conyugal. Recomiendan fortalecer industrias regionales, diversificar la formación profesional y mejorar el sistema de cuidado infantil.

Valencia (2021), analizó los determinantes de la participación laboral femenina en Piura mediante un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y modelo Logit basado en la teoría ocio-consumo, utilizando datos de la ENAHO. Sus hallazgos indican que la educación superior incrementa la probabilidad de inserción laboral, mientras que la pobreza y la presencia de hijos menores de 6 años la reducen. Además, las transferencias públicas tienen un efecto negativo significativo y factores como ayuda alimentaria, guarderías y capacitación no resultaron estadísticamente significativos debido al limitado acceso a estos programas.

Cano (2023), estudió los factores sociodemográficos que afectan la participación laboral femenina en Piura en 2022, empleando datos de la ENAHO y un modelo Logit. Halló que el 60% de las mujeres participó en el mercado laboral, siendo influenciado negativamente por el número de hijos y el ingreso del hogar, mientras que la edad, la jefatura del hogar y el nivel educativo tuvieron un impacto positivo. Concluye que el número de hijos menores de 6 años influyó de forma negativa en la participación laboral de la mujer; mientras que la edad, la jefatura del hogar y el nivel educativo lo hicieron de forma positiva.

Jilaya (2024), analizó los factores que influyen en la participación laboral femenina que son jefas del hogar en un distrito de la provincia El Collao durante el 2023, para lo cual se adoptó un enfoque cuantitativo y el estudio se tipifica como explicativo con diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario a una muestra de 138 mujeres jefas de hogar. Luego de obtener la información, se estimó 2 modelos (Probit y Logit) y se escogió el tipo Probit según los valores de los criterios de Akaike y máxima verosimilitud. Los resultados indican que las características sociodemográficas como la edad y nivel educativo tienen un efecto positivo y significativo sobre la participación laboral. Mientras que el factor económico del ingreso no laboral afectó de modo negativo a la variable dependiente. La autora concluye que la participación laboral de las mujeres jefas del hogar en el contexto geográfico de estudio es determinada por los factores sociodemográficos y económicos.

1.2 Bases teóricas

Teoría neoclásica

El mercado de trabajo es el espacio donde la oferta de trabajo (trabajadores disponibles) y la demanda laboral (organizaciones que requieren personal) interactúan. En este contexto, los servicios de trabajo representan el esfuerzo físico y mental de los empleados cuyo precio es el salario (Parkin y Loría, 2015). Dado que trabajar implica un costo de oportunidad en términos de ocio, se requiere un incentivo salarial para motivar la participación laboral (Parkin y Loría, 2015)

a. Modelo ocio - consumo

Sostiene que el consumo y el ocio generan utilidad para las personas, quienes deben distribuir su tiempo entre el trabajo (L) y el ocio (S), sujeto a una restricción de tiempo (Nicholson & Snyder, 2015).

$$L + S = 24 \text{ horas diarias} \quad (\text{i})$$

Su restricción presupuestaria, teniendo en cuenta un salario “w” por hora en términos reales, se expresa como:

$$c = wL + \gamma_n \quad (\text{ii})$$

$$c = w(24 - s) \quad (\text{iii})$$

$$c + sw = 24w + \gamma_n \quad (\text{iv})$$

La ecuación (iv) representa la restricción combinada de presupuesto y tiempo a la que se enfrentan los individuos, evidenciando que el costo de oportunidad del ocio es equivalente al salario por hora (w), es decir, el ingreso al que se renuncia por no trabajar. También, muestra que dedicar más tiempo al trabajo permite alcanzar mayores niveles de consumo (Nicholson y Snyder, 2015).

b. Oferta de trabajo individual

Los individuos deciden entre trabajar o disfrutar de ocio, determinando la curva de oferta de trabajo (Mankiw, 2017). Un aumento salarial puede incentivar tanto el trabajo (efecto sustitución) como el ocio (efecto ingreso). La oferta laboral tiene inicialmente pendiente positiva, pero puede volverse negativa si el efecto ingreso predomina (Pindyck y Rubinfeld, 2009).

La oferta de trabajo con pendiente positiva se define dentro de un rango salarial entre el salario de reserva (w) y un salario máximo (w). El salario de reserva representa el ingreso mínimo por el cual un individuo está dispuesto a trabajar. A medida que el salario aumenta por encima de w^* , la oferta laboral crece, ya que trabajar se vuelve más atractivo.

En el largo plazo, la oferta de trabajo puede presentar una pendiente negativa y esto es así porque con el pasar de los años se ha recortado la jornada laboral en la mayoría de los países y se han aumentado los salarios mínimos vitales.

c. Demanda de trabajo

La demanda de trabajo es indirecta, pues los trabajadores representan insumos para la producción de otros bienes y la empresa adquirirá más trabajadores según el nivel de venta de sus productos. En mercados competitivos, las empresas contratan hasta que el salario se iguala al valor del producto marginal del trabajo (VPM). Factores como el salario, la demanda de productos, el precio de otros factores productivos, la tecnología y la productividad afectan la demanda de trabajo (Mankiw, 2017).

La demanda de trabajo tiene una curva con pendiente negativa tanto en el corto como en el largo plazo, la diferencia radica en que en el primer caso la pendiente es mayor, y por ende, es más parada.

d. Equilibrio del mercado de trabajo

Bajo el supuesto de competencia perfecta, el equilibrio del mercado laboral se alcanza cuando la oferta y la demanda de trabajo se igualan, permitiendo que todas las empresas cubran sus vacantes y

todos los trabajadores dispuestos a laborar encuentren empleo. Es decir, la interacción entre oferta y demanda laboral determina el número de horas de trabajo y la remuneración (Kenton, 2023). Un exceso de oferta presiona los salarios a la baja, mientras que un déficit de mano de obra los impulsa al alza hasta restaurar el equilibrio (Mankiw, 2017). No obstante, este equilibrio no elimina completamente el desempleo, ya que siempre existirá una fracción de la población sin empleo por elección propia o por considerar inadecuadas las oportunidades disponibles, fenómeno conocido como desempleo voluntario (Universidad Nacional de Santiago del Estero, 2022).

Teoría de capital humano

Adam Smith y Alfred Marshall sentaron las bases de la teoría de capital humano al reconocer las capacidades humanas adquiridas como fuente de riqueza y progreso económico de una nación (Eide & Showalter, 2020). Siglos después surgieron figuras relevantes como Jacob Mincer quien midió los retornos de la educación, Theodore Schultz quien difundió el valor económico de la educación y Gary Becker quien organizó todo el trabajo teórico y empírico existente en un marco sólido (Eide & Showalter, 2020).

La teoría del capital humano moderna desarrollada por Gary Becker, sostiene que las personas, al igual que el capital físico, generan un flujo de beneficios netos a lo largo del tiempo. La educación y entrenamiento permiten conseguir empleos mejor remunerados y así incrementar el flujo de ingresos futuros (Fernández-Baca, 1996).

De acuerdo con Farid (2022), la formación de capital humano es “un proceso a través del cual se mejoran los conocimientos, las habilidades y las capacidades de las personas” y es clave para la evolución de las instituciones sociales que toda nación anhela tener.

La educación y capacitación para un trabajador es una decisión de inversión que producirá un retorno monetario en el mercado laboral, usualmente en forma de un mayor nivel de ingresos— estudios demuestran que la tasa de crecimiento de los ingresos a lo largo de la vida cuenta con la forma de una "U" invertida con respecto a los años de educación, y acceso a mejores empleos (Brewer et al., 2020). En tal sentido, los costos de esta inversión incluyen gastos diarios (como pasajes y servicio de internet), ingresos perdidos (los que se dejan de percibir mientras hay una dedicación al estudio) y costos por salud (relacionados al estrés por la presión de los exámenes). Por lo tanto, un mayor nivel educativo se asocia con una mayor probabilidad de estar empleado, mejores oportunidades laborales y mayor estabilidad en el trabajo (Brewer et al., 2020).

Para Eide & Showalter (2020) estimaron que los retornos monetarios para el individuo que invierte en su educación esperando beneficios futuros es de aproximadamente 10% por cada año adicional de educación. Y más allá de los beneficios monetarios, la inversión en capital humano también permite una vida más larga,—un año de escolaridad puede aumentar la esperanza de vida en 1.7 años—, entre otros valores personales. Asimismo, esta inversión puede influir en la decisión de casarse y tener hijos (lo cual reduce la oferta laboral), desigualdad salarial y tasas de divorcio.

El impacto en los mercados de invertir en capital humano se estima mediante externalidades positivas, donde las ganancias de la educación pueden beneficiar a individuos más allá del inversor original, lo cual justifica la participación del gobierno en la promoción de una educación inclusiva y de calidad (Eide & Showalter, 2020).

Deming & Silliman (2024) explican que en el ciclo de vida de un individuo hay un momento óptimo de inversión, donde las inversiones en capital humano son óptimas a temprana edad para aprovechar un horizonte más largo para cosechar beneficios. También se ha evidenciado que los salarios crecen raudamente en la vida adulta, lo cual beneficia al puesto de trabajo desempeñado y por esta razón las firmas impulsan este tipo de inversiones mediante capacitaciones periódicas y becas de posgrado.

También, Deming & Silliman (2024) acotan que la teoría del capital humano suele ser unidimensional (medido por los años de escolaridad o puntuaciones de pruebas) y que los trabajadores son meros factores productivos. Sin embargo, a partir del 2000 los retornos monetarios de habilidades blandas como el ser extrovertido, estabilidad emocional, trabajo en equipo, empatía y demás han aumentado de forma

notable; mientras que los retornos provenientes de habilidades duras han disminuido o se han mantenido estables (Deming & Silliman, 2024). Aunque lo importante es complementar ambos tipos de habilidades para un mejor desenvolvimiento laboral.

La inversión en educación se ve como la adquisición de una "máquina" que se integra al individuo y mejora su desempeño laboral, con la expectativa de que los beneficios futuros superen el costo inicial de tiempo y dinero. Esta perspectiva es crucial para considerar al stock de capital humano como un factor de producción más. En tal sentido, la función de producción (del tipo Cobb Douglas) tomaría un enfoque más moderno y se constituiría así:

$$Y = AK^\alpha L^{(1-\alpha)} \quad (1)$$

Donde:

- α es la participación del capital en la producción.
- A es la productividad total del capital y el trabajo.
- K es el stock de capital: capital físico y humano.
- L es la cantidad de trabajadores (o de horas de trabajo).

A lo largo de la vida laboral, la inversión en educación genera mayores ingresos, pero con el tiempo el capital humano se deprecia, reduciendo su impacto. En un contexto competitivo, las empresas deben invertir en capacitación y educación para optimizar la productividad laboral y la sostenibilidad organizacional (Wuttaphan, 2017).

Enfoque institucionalista

La participación laboral femenina no depende únicamente del nivel educativo, también se ve condicionada por la dinámica de las instituciones laborales y las características estructurales del mercado laboral (Maurizio, 2018).

Tal es el caso de las responsabilidades familiares que recaen en mayor proporción sobre las mujeres y la consecuente distribución de las tareas del hogar- que consumen muchas horas de trabajo no remunerado- (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo [INADI], 2021). También está la cantidad de hijos y el acceso a servicios de cuidado infantil; elementos que limitan el aumento del trabajo femenino remunerado o que generan intermitencias en sus trayectorias ocupacionales como pausas para el cuidado exclusivo de hijos o familiares enfermos (Maurizio, 2018).

En relación con lo anterior, INADI (2021) precisa que esta desigual distribución de roles en el hogar es, sin duda, uno de los principales obstáculos para una participación competitiva de las mujeres en puestos de jerarquía que requieren trabajar tiempo completo o incluso bajo una jornada mayor. Asimismo, esta distribución obedece a pautas culturales que ocasiona que a las mujeres se les inculque desde temprana edad sobre cómo debe obrar en beneficio de los demás. Al respecto, Cerrato & Cifre (2018) argumentan que las mujeres se involucran más en las tareas del hogar y no quieren delegar completamente debido a la creencia de que esto es clave para su identidad de género y su fuente de poder en la familia; mientras que los esposos, cuya identidad de género se ha visto señalada por el trabajo remunerado, no se opondrían a hacer menos tareas domésticas que sus esposas.

Otra característica relevante es la de los salarios, donde estos suelen ser más bajos en los empleos femeninos, lo que agranda las brechas salariales que crecen a mayor nivel educativo (Maurizio, 2018). Asimismo, se presenta una mayor rotación ocupacional que se acompaña de una mayor inestabilidad de ingresos. Esto que tiene una explicación más sociocultural se suele reforzar con la decisión de los empleadores que ante la evidencia de una mayor rotación que exponen las mujeres en conjunto, tienden a hacer recaer sobre ellas una mayor cantidad de puestos precarios (Maurizio, 2018).

En este contexto, existen políticas públicas relevantes llevadas a cabo- cuyo fortalecimiento resulta necesario para consolidar el progreso de los países en vías de desarrollo- bajo una perspectiva de género y se exponen a continuación.

- **Salario mínimo:** Según diversos estudios empíricos, se ha mostrado que los países que fijan salarios mínimos más altos reportan un nivel más bajo de desigualdad (OIT, 2008). Esto es especialmente importante en el mercado de trabajo femenino, dado que las mujeres generalmente están sobre representadas en niveles cercanos al salario mínimo. Así, la eficiencia de esta política para acortar la brecha salarial depende de que se cumpla estrictamente la legislación, lo que otorga una gran relevancia a los mecanismos de control respectivos (Maurizio, 2018).
- **Negociaciones colectivas:** Aunque es un instrumento relevante para alcanzar mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral, no alcanza a una parte significativa de la población femenina ocupada, dado que las mujeres suelen estar más expuestas a la informalidad y a empleos que quedan excluidos de esta política como lo es el servicio doméstico y las trabajadoras rurales (Maurizio, 2018). De todos modos, los avances que se ha logrado mediante este mecanismo son varios. Tal es el caso de las garantías relacionadas con el embarazo- ahora está prohibido exigir una prueba de embarazo para acceder a un empleo, se permite la ausencia laboral con el fin de asistir a los controles prenatales y se prohíbe que la gestante realice tareas que afecten su salud o el desarrollo del bebé-. En contraste, hay otras áreas en las cuales no ha habido mejoras o estas han sido muy lentas; tal es el caso de la conciliación del trabajo y familia para mujeres y varones, donde las medidas apuntan a una mayor igualdad de oportunidades (Maurizio, 2018).
- **Inspección de las condiciones de trabajo**
Esta medida es de suma importancia para el logro de mejores condiciones laborales y la disminución de los niveles de segregación ocupacional. El hostigamiento sexual- especialmente en Perú que alcanza al 50% de las mujeres trabajadoras, y las migraciones ilegales son aspectos donde las mujeres suelen representar un grupo importante de afectados y a su vez son temáticas que no suelen abordarse eficazmente en las políticas laborales de las empresas (Maurizio, 2018; Solar, 2025). Por lo tanto, es necesario un mayor grado de capacitación y sensibilización por parte de los inspectores laborales tanto público como privados. Y es indispensable que en el proceso de inspección se incorporen nuevas tecnologías de información (Inteligencia Artificial) y recursos humanos especializados y de adecuado trato hacia las víctimas que denuncian.

2. Materiales y métodos

La presente investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo y corte transversal. También, es de nivel explicativo dado que se enfoca en responder las causas de un evento social identificando las relaciones causales más probables y de diseño no experimental porque se realiza sin una manipulación intencional de las variables independientes (Hernández et al., 2014). La fuente de información es secundaria y se obtuvo de la ENAHO del año 2022 proporcionada en el portal web del INEI.

Para la estimación del modelo, se elaboró una matriz de operacionalización de variables (ver Tabla 1) que describe brevemente a las variables de estudio.

Table 1. Matriz de operacionalización de variables

Nombre	Símbolo	Medición	Tipo de variable
Participación laboral de la mujer	pea_i	1 = Si la mujer participa de la fuerza laboral (PEA). 0 = Si no lo hace.	Cualitativa nominal
Edad	$edad_i$	Número entero en el rango de 14 a 64 años.	Cuantitativa discreta
Estado civil	$pareja_i$	1 = Si la mujer es casada o conviviente o divorciada o separada o viuda. 0 = Si la mujer cuenta con el estado civil soltera.	Cualitativa nominal
Educación superior	$esuperior_i$	1 = Con educación superior, comprende superior no universitaria y superior universitaria (pregrado y posgrado). 0 = Sin educación superior, incluye a los que alcanzaron el nivel secundario como máximo nivel educativo más la educación especial.	Cualitativa nominal
Miembros del hogar	$micperho_i$	Número entero en el rango de 1 a 11 miembros.	Cuantitativa discreta
Perceptores de ingresos	$percep2_i$	1 = Comprende a los hogares con más de 2 perceptores de ingresos. 0 = Comprende a los hogares con hasta 2 perceptores de ingresos.	Cualitativa nominal
Jefatura del hogar	$jefah_i$	1 = Si la mujer asume la jefatura del hogar. 0 = Si no lo hace.	Cualitativa nominal
Pobreza	$pobre_i$	1 = Si el hogar es pobre o pobre extremo. 0 = Si el hogar no es pobre.	Cualitativa nominal
Ingreso del hogar	$ingresohogar_i$	Número que puede comprender cifras decimales.	Cuantitativa continua
Gasto del hogar	$gastohogar_i$	Número que puede comprender cifras decimales.	Cuantitativa continua
Tenencia de activos	$celular_i,$ $cominternet_i$	$contv_i,$ 1 = Si el hogar cuenta con el activo en cuestión. 0 = Si el hogar no tiene dicho activo.	Cualitativa nominal
Área de residencia	$area_i$	1 = Si el hogar reside en el área urbano. 0 = Si el hogar reside en el área rural.	Cualitativa nominal
Etnia	$etnia_i$	1 = Si el encuestado se considera como indígena (quechua). 0 = Si el encuestado se considera como no indígena (afroperuano, blanco, mestizo y otros).	Cualitativa nominal
Lengua materna	$castellano_i$	0 = Si el encuestado aprendió el quechua como lengua materna. 1 = Si el encuestado aprendió el castellano.	Cualitativa nominal
Programas de ayuda alimentaria	$progali_i$	1 = Hogar beneficiario de algún programa social (vaso de leche, comedor popular, entre otros). 0 = Hogar no beneficiario.	Cualitativa nominal
Subvención económica estatal	$subvencion_i$	1 = Hogar beneficiario de alguna subvención (bono rural, bono familiar universal, entre otros). 0 = Hogar no beneficiario.	Cualitativa nominal

Fuente: Elaboración propia. Nota: Las variables provienen de diversos módulos de la encuesta: 3- Educación, 5- Empleo e ingresos, 34- Sumaria y 37- Programas sociales.

2.1 Población y muestra

Según la ficha técnica de la ENAHO 2022, la población de estudio se define así: “el conjunto de todas las viviendas particulares y sus ocupantes residentes en el área urbana y rural del país, excluyendo a miembros de las fuerzas armadas y habitantes de viviendas colectivas” (INEI, 2022, p.3). Para el marco muestral se emplea la información proveniente de los Censos de Población y Vivienda y el material cartográfico actualizado. Asimismo, la muestra es estratificada, probabilística y multietápica con representatividad a nivel nacional (por área urbana/rural y por región) bajo un nivel de confianza del 95% para los resultados muestrales.

El sujeto de análisis de la presente investigación son las mujeres que residen en el departamento de Áncash y que pertenecen a la Población en Edad de Trabajar (PET). Para delimitar la muestra de

trabajo, se partió de la muestra nacional de la ENAHO 2022 (87661 observaciones individuales) y se aplicaron los siguientes criterios de inclusión de manera progresiva en el programa STATA v.16:

- Filtro por departamento: Se seleccionaron únicamente las observaciones correspondientes a la región Áncash.
- Filtro por edad: Se restringió la muestra a la población en edad de trabajar, comprendida entre los 14 y 65 años.
- Filtro por sexo: Se incluyeron exclusivamente a las personas de sexo femenino.

Tras este proceso, la muestra final ascendió a 1,533 mujeres.

Para asegurar la validez estadística, es necesario mencionar el diseño complejo de la ENAHO y el uso del ponderador muestral provisto en la base de datos, el cual ajusta la muestra para que los resultados inferenciales sean válidos a nivel poblacional. Al aplicar dicho ponderador, la muestra de 1,533 mujeres representa a una población estimada de 399,469 mujeres en edad de trabajar en la región Áncash para el año 2022.

2.2 Modelo econométrico

Se plantea un modelo Logit binario, donde la variable dependiente es cualitativa; es decir, la participación laboral de la mujer es una decisión de sí o no, tomando 2 valores: 1 si la mujer está en la fuerza laboral y 0 si no lo está.

De acuerdo a Gujarati (2010), para la estimación del modelo logit se emplea el método de máxima verosimilitud (MV) y se parte de la siguiente ecuación:

$$\text{logit}(p) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n \quad (2)$$

El modelo Logit y el procesamiento de variables fueron estimados y analizados utilizando el software estadístico STATA MP versión 16.

3. Resultados

3.1 Estimación del modelo logit

Según los resultados de la tabla 2, las siguientes variables no son estadísticamente significativas al exceder el nivel de significancia de 5%: celular (0.511), televisión (0.485), conexión a internet (0.079), pobreza del hogar (0.140), número de miembros del hogar (0.430), etnia (0.776) y subvención económica (0.409). Además, la variable progali (hogar beneficiario de programas alimentarios) no obtuvo coeficientes ni estimaciones inferenciales, ya que no se identifican hogares beneficiarios en la muestra, por lo que STATA la omitió.

Debido a su falta de significancia, estas variables quedarán excluidas y el modelo será reestimado. En el modelo inicial, el pseudo R², que mide la bondad de ajuste, fue de 0,1152. Por otro lado, se preferirá mantener en el análisis a la variable ingreso-hogar frente a la variable gasto-hogar.

En la tabla 3 se observa que todas las variables independientes resultan significativas con p-valores menores a 0.05 (véase tabla 3); excepto la variable ingreso-hogar, cuyo valor de 0.059 excede el umbral de significancia.

El Logit2 tiene significancia global (Prob > chi² < 0.05) y un pseudo R² de 0.1073, ligeramente menor al modelo anterior. Según Hemmert et al. (2016), este valor es adecuado para muestras mayores a 200 observaciones con una distribución binaria desequilibrada, lo cual se cumple en este caso.

Cabe recalcar que, se usó un nivel de significancia del 5%, estándar en ciencias sociales, lo que significa que se acepta un margen de error del 5% en la inferencia estadística (Hurtado, 2023; Ventura-León, 2017). Este modelo final será sometido a diagnóstico y análisis marginales

Table 2. Primera estimación del modelo logit

Número de observaciones: 1,533
 LR $\chi^2(16)$: 202.50
 Prob > χ^2 : 0.0000
 Log verosimilitud: -777.68772
 Pseudo R²: 0.1152

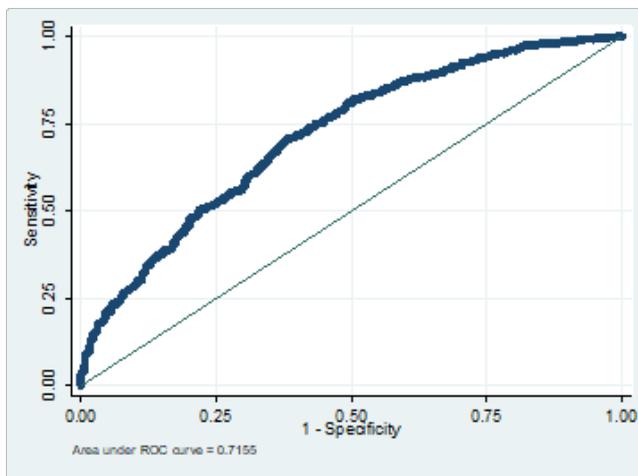
Variable (pea)	Coef.	Error estándar	z	P>z	[95% intervalo de confianza]
celular	0.4093114	0.6220406	0.66	0.511	-0.8098658 -1.628489
contv	0.1047032	0.1500972	0.7	0.485	-0.189482 -0.3988884
coninternet	-0.2857843	0.162494	-1.76	0.079	-0.6042667 -0.0326982
edad	0.0137406	0.0061349	2.24	0.025	0.0017164 0.0257649
esuperior	1.002278	0.1663711	6.02	0	0.6761962 1.328359
pareja	0.5295109	0.1753362	3.02	0.003	0.1858582-0.8731636
castellano	-0.477981	0.1975491	-2.42	0.016	-.8651702- .0907919
jefah	1.016479	0.1982651	5.13	0	0.6278871 1.405072
pobre	-0.2786735	0.1888095	-1.48	0.140	-0.6487334 0.0913864
percep2	0.3582727	0.1527551	2.35	0.019	0.0588782 0.6576672
mieperho	0.0395062	0.0500169	-0.79	0.43	-0.1375375-0.0585251
area	-0.7037363	0.1824086	-3.86	0	-1.407473
etnia	-0.0540761	0.1771628	-0.28	0.776	-0.3977088 0.2967566
subvencion	0.1240512	0.1502421	0.83	0.409	-0.1704179 0.4185202
ingresohogar	0.0000112	3.77E-06	2.98	0.003	3.83e-06 -0.0000186
gastohogar	-0.0000147	6.35E-06	-2.32	0.021	-0.00002946
progali	0(omitted)				
cons	0.1612582	0.6805595	0.24	0.813	-1.172614-1.49513

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Diagnóstico del modelo

- Curva ROC

Figura 1. Gráfico del área bajo la curva ROC



Fuente: Elaboracion propia.

La figura 1 revela que el área bajo la curva es igual a 0.7155, un valor que se considera aceptable, es

Table 3. Segunda estimación del modelo logit (logit2)

Número de observaciones:	1533
LR $\chi^2(8)$	= 188.67
Prob > χ^2	= 0.0000
Pseudo R ²	= 0.1073
Log verosimilitud	= -784.60212

Variable	coeficiente	error estándar	z	P> z	Límite inferior	Límite superior
edad	0.016448	0.005743	2.86	0.004	0.0051919	0.0277041
esuperior	0.9691446	0.1621555	5.98	0.000	0.6513257	1.2869964
pareja	0.4766461	0.1693404	2.81	0.005	0.144745	0.8084572
jefah	1.038533	0.1960771	5.3	0.000	0.654049	1.422657
percep2	0.2986611	0.1313645	2.27	0.023	0.0411941	0.5561308
area	-0.79643	0.165854	-4.8	0.000	-1.121498	-0.471362
castellano	-0.565627	0.1675956	-3.37	0.001	-0.894107	-0.2371452
ingresohogar	3.59E-06	1.90E-06	1.89	0.059	-1.38E-07	7.32E-06
cons	0.3057819	0.216114	1.41	0.157	-0.1177938	0.7293575

Fuente: Elaboración propia.

decir, el modelo cuenta con una capacidad discriminatoria razonable para categorizar a las mujeres pertenecientes a la PEA y a las que no.

Table 4. Diagnóstico de presencia de colinealidad

Variable	VIF	SQRT VIF	Tolerancia	R cuadrado
pea	1.13	1.06	0.8843	0.1157
edad	1.75	1.32	0.5716	0.4284
esuperior	1.21	1.1	0.8235	0.1765
pareja	1.64	1.28	0.6096	0.3904
jefah	1.22	1.11	0.8171	0.1829
percep2	1.09	1.04	0.9202	0.0798
area	1.65	1.28	0.6062	0.3938
castellano	1.56	1.25	0.6411	0.3589
VIF promedio	1.41			

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 4, los factores de inflación de la varianza (VIF) para cada variable a nivel individual son bajos y el VIF promedio equivale a 1.41. De acuerdo con Ender (2008), para determinar un problema de colinealidad se debe prestar atención a los valores altos del VIF, así los VIF individuales no deben ser mayores de 10 y el VIF promedio no debe ser mayor a 6.

Dado que los VIF observados se encuentran por debajo de estos límites, se concluye que no existen problemas de multicolinealidad en el modelo. En consecuencia, las estimaciones de los coeficientes de regresión son precisas y confiables para su interpretación.

3.3 Efectos marginales

Los efectos marginales representan el cambio en la probabilidad de que una mujer que reside en Áncash participe en la PEA asociado con un cambio unitario (o de estado) en cada variable independiente, manteniendo las demás constantes.

Según la tabla 5, el modelo muestra efectos positivos de la edad, educación superior, estado civil,

Table 5. Efectos marginales del modelo logit

Efectos marginales promedios
 Número de observaciones: 1533
 Expresión: Prob.(pea), predecir()

variable	dv/dx	Error estándar (método delta)	z	P>z	95% nivel de confianza	
					Límite inferior	Límite superior
edad	0.0029587	0.0009564	3.09	0.002	0.0010842	0.0048333
esuperior	0.1766268	0.025397	6.95	0	0.1268496	0.2264039
pareja	0.0780517	0.0282457	2.76	0.006	0.022691	0.1334123
jefah	0.1655859	0.0320276	5.17	0	0.1028129	0.228359
percep2	0.0562556	0.021766	2.58	0.010	0.0135951	0.0989161
area	-0.121666	0.0266258	-4.57	0	-0.1738519	-0.0694806
castellano	-0.093695	0.027999	-3.35	0.001	-0.1485721	-0.0388818

Fuente: Elaboración propia.

jefatura del hogar y cantidad de perceptores de ingreso en la variable dependiente, mientras que el área de residencia y el castellano como lengua materna influyen negativamente. A continuación, se detalla cada efecto marginal.

- **Edad:**
El aumento de un año en la edad incrementa la probabilidad de participación laboral en un 0.3%, manteniendo constantes las demás variables. Este efecto es pequeño, aunque estadísticamente resulta significativo ($P>|z|=0.004$).
- **Educación superior (esuperior):**
Las mujeres con educación superior tienen 17.7% más probabilidades de participar en la PEA en comparación con aquellas sin educación superior. Este es uno de los efectos más fuertes y con alta significancia estadística ($P>|z|=0.000$).
- **Estado civil (pareja):**
Contar con pareja (casadas, convivientes, divorciadas, separadas o viudas) incrementa la probabilidad de participación laboral en un 7.8%, en comparación de mujeres solteras. Este efecto es estadísticamente significativo ($P>|z|=0.004$).
- **Jefa del hogar (jefah):**
Las mujeres que son jefas de hogar tienen 16.6% más probabilidades de participar en la PEA frente a aquellas que no lo son. Este es un efecto altamente significativo en términos estadísticos ($P>|z|=0.000$).
- **Número de perceptores de ingresos (percep2):**
En hogares con más de dos perceptores de ingresos, la probabilidad de participación laboral de las mujeres aumenta en 5.6%. Este efecto resulta estadísticamente significativo ($P>|z|=0.010$).
- **Área de residencia (area):**
Residir en áreas urbanas disminuye la probabilidad de participación laboral de las mujeres ancashinas en un 12.2%, comparado con áreas rurales. Este efecto es altamente significativo ($P>|z|<0.000$).
- **Lengua materna (castellano):**
Haber aprendido castellano como lengua materna reduce la probabilidad de participar en la PEA en un 9.4%, comparado con quienes tienen al quechua como lengua materna. Este efecto resulta estadísticamente significativo con un $P>|z|=0.001$.

4. Discusión

Respecto a las características personales, el contar con educación superior incrementa en 17.7% la probabilidad de participación laboral femenina en Áncash, en línea con lo hallado por Valencia (2021) en la población femenina en edad de trabajar de Piura.

A diferencia de Rodríguez y Muñoz (2018) que hallaron que la edad y la presencia de pareja cuentan con un efecto negativo sobre la tasa de participación laboral femenina; este estudio encontró que contar con pareja aumenta dicha probabilidad, mientras que la edad la incrementa hasta los 64 años.

En cuanto a las características del hogar, el tamaño del hogar no resultó significativo, a diferencia de Xiaoyi et al. (2022). Sin embargo, el número de perceptores de ingreso sí lo fue, aumentando en 5.6% la participación laboral cuando hay más de dos perceptores, en línea con lo obtenido por Valencia (2021). En contraste, Cano (2023) sostiene que los perceptores de ingresos en el hogar es un determinante significativo que influye de forma negativa en la participación laboral de la mujer, destacándose así la diversidad de hallazgos según el contexto de estudio.

La jefatura del hogar tuvo un impacto positivo, similar a lo reportado por Hernández (2011) en Colombia. Variables como tenencia de activos, pobreza e ingreso del hogar no fueron significativas.

Residir en zonas urbanas reduce la participación laboral femenina en un 12.2% en comparación con las áreas rurales, resultado que difiere de lo hallado por Rodríguez y Muñoz (2018), quienes encontraron que la participación laboral disminuye en zonas rurales ($\beta = -0.685$) debido a la menor diversificación de empleos y salarios más bajos. La diferencia podría explicarse por el peculiar contexto vivenciado en el 2022, cuando el estado de emergencia nacional por la COVID-19 aún restringía la movilidad, llevando a muchas mujeres a trasladarse a zonas rurales para reducir el riesgo de contagio, alterando los patrones tradicionales de inserción laboral.

La identificación con una etnia de tipo indígena, en comparación con la raza mestiza, no mostró un efecto significativo en la variabilidad de la variable dependiente. En cambio, tener el castellano como lengua materna sí influyó en la probabilidad de participación laboral en relación con aquellas mujeres cuya lengua materna es el quechua.

Estas variables carecen de estudios comparativos previos que permitan contrastar los resultados, ya que la dimensión cultural ha sido poco explorada en análisis económicos.

Los programas de ayuda alimentaria no pudieron ser analizados debido a la baja presencia de observaciones en la muestra, por lo que STATA los omitió automáticamente. Por otro lado, los programas de subvención económica, como Yanapay y Wanuchay, no tuvieron un impacto significativo en la participación laboral femenina en Áncash, 2022.

5. Conclusión

- Se identificaron diversos factores personales, del hogar y sociodemográficos que influyen significativamente en la participación laboral de las mujeres en Áncash en 2022. Los factores identificados son: edad, nivel de educación superior, estado civil, jefatura del hogar, número de perceptores de ingresos, área de residencia y lengua materna. Por otro lado, no se halló una relación estadísticamente significativa entre la probabilidad de participación laboral femenina y variables como la tenencia de activos (celular, televisión y conexión a internet), pobreza del hogar, ingreso del hogar, número total de miembros del hogar, etnia y la recepción de subvenciones económicas.
- Los factores personales identificados tienen un efecto positivo en la probabilidad de participación laboral de la mujer; es decir, la edad, el nivel educativo superior y el tener pareja aumentan dicha probabilidad.
- Los factores del hogar identificados tienen un efecto positivo en la probabilidad de participación laboral de la mujer; es decir, ser jefa del hogar y tener más de dos perceptores de ingresos en el hogar incrementan dicha probabilidad.
- Los factores sociodemográficos identificados cuentan con un efecto negativo en la probabilidad de participación laboral de la mujer; es decir, el área de residencia y el contar con el castellano como

lengua materna disminuyen dicha probabilidad.

Contribución de Autoría

Yahayra Carolina Jamanca Colonia: Conceptualización, investigación, análisis formal, metodología, visualización, escritura- borrador original, redacción, revisión y edición.

Fuente de financiamiento

El autor indica que no tiene financiamiento

Conflicto de intereses

El autor declara que no tiene conflicto de intereses

Referencias

- Brewer, D., Hentschke, G. & Eide, E. (2020) *Theoretical Concepts in the Economics of Education*. Estadística Aplicada, Ciencias Sociales y Humanidades, 3(10), p.193–199. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01210-0>.
- Cano, D. (2023) *Factores sociodemográficos y la participación laboral femenina en la región Piura, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121451>.
- CEPAL (10 de febrero de 2021) *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región* [comunicado de prensa]. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>.
- Cerrato, J. & Cifre, E. (2018) *Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict*. *Frontiers in Psychology*, 3(9), p.13–25. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>.
- Deming, D. & Silliman, M. (2023) *Skills and human capital in the labor market*. *National Bureau Of Economic Research*, 2(13), p.2–48. <https://doi.org/10.3386/w32908>.
- Eide, E. & Showalter, M. (2020) *Human Capital*. *Economics of Education*, p.27–32. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01213-6>.
- Farid, H., Hussain, Z., Liu, X. & Abass, W. (2022) *Unveiling the Effects of Stressors on Task Performance: The Role of Thriving at Work and Resilience*. *Frontiers in Psychology*, 13(2), p.10–21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896505>.
- Fernández-Baca, J. & Seinfeld, J. (1996) *Capital humano, instituciones y crecimiento*. Universidad del Pacífico, Centro de Investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/159378018.pdf>.
- Hemmert, G., Schons, L., Wieseke, J. & Schimmelpfennig, H. (2016) *Log-verosimilitud-based Pseudo-R2 in Logistic Regression: Deriving Sample-sensitive Benchmarks*. *Sociological Methods & Research*, 47(3), p.507–531. <https://doi.org/10.1177/0049124116638107>.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigacion_sampieri.pdf.
- Hurtado, M. (2023) *¿Debería ser tan pequeño el nivel de significancia en una prueba de hipótesis?* *Revista Torreón Universitario*, 12(33), p.31–41. <http://dx.doi.org/10.5377/rtu.v12i33.15886>.
- INADI (2021) *Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_redistribucion_igualitaria_de_tareas_de_cuidado.pdf.
- INEI (2021) *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2021.pdf>.
- INEI (2022) *Ficha técnica: Encuesta Nacional de Hogares 2022*. https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/enaho/2022/Ficha_tecnica2022.pdf.
- Instituto Peruano de Economía (28 de mayo de 2022) *Áncash: Cerca de 60% de los trabajadores tuvo un empleo inadecuado en 2021*. <https://www.ipe.org.pe/portal/ancash-cerca-de-60-de-los-trabajadores-tuvo-un-empleo-inadecuado-en-2021/>.

- International Labour Organization (20 de setiembre del 2023) *Data Finder* [Base de datos]. <https://www.ilo.org/wesodata>.
- Jilaja, M. (2024) *Factores determinantes de la participación laboral de las mujeres jefas del hogar en el distrito de Pilcuyo, provincia de El Collao, 2023*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional de la UNAP. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22868/Jilaja_Loja_Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Kenton, W. (20 de junio del 2023) *Labor Market*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>.
- Mankiw, G. (2017) *Principios de Economía*. Cengage Learning.
- Marjanović, I., Popović, Z. & Milanović, S. (2024) *Determinantes de la participación femenina en la fuerza laboral: análisis de datos de panel*. Revista de negocios de Europa Central, 13(2), p.69–88. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.348>.
- Maurizio, R. (2018) *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. CEPAL. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/sgenero%20e%20instituciones%20laborales.pdf>.
- Morrison, A. (2021) *La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política* (Informe técnico No. 2147). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-Peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de-politica.pdf>.
- Nicholson, W. y Snyder, C. (2015) *Teoría microeconómica: principios básicos y ampliaciones*. Cengage Learning.
- Observatorio Socio Económico Laboral Áncash (2022) *Boletín socioeconómico laboral, julio 2022*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3993007/Bolet%C3%ADn%20N%C2%B002-2022_%C3%81ncash.pdf?v=1672197422.
- Organización de las Naciones Unidas (2017) *Guterres: Si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26%*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial>.
- Parkin, M. & Loría, E. (2015) *Microeconomía. Versión para Latinoamérica*. Pearson Educación.
- Pindyck, R. & Rubinfeld, D. (2018) *Microeconomía* (9na edición). Pearson. https://www.academia.edu/15577733/Microeconomia_Roberts_Pyndick.
- Rodríguez, C. y Muñoz, J. (2018) *Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile*. Perfiles Latinoamericanos, 26(52), p.1–22. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>.
- Solar, D. (2025) *Día contra el acoso sexual laboral: una de cada tres mujeres ha sufrido hostigamiento en Lima y regiones en el último año*. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2025/02/27/dia-contra-el-acoso-sexual-laboral-una-de-cada-tres-mujeres-ha-sufrido-hostigamiento-en-lima-y-region>
- Universidad Nacional de Santiago del Estero (2022) *Mercado de Factores*. <https://fhu.unse.edu.ar/asignaturas/economia2/gct2.pdf>.

- Valencia, L. (2021) *Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014–2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3234>.
- Ventura-León, J. (2019) *El significado de la significancia estadística: comentarios a Martínez-Ferrer y colaboradores*. *Salud Pública de México*, 59(5), p.499–500. <https://doi.org/10.21149/8482>.
- Wuttaphan, N. (2020) *Human Capital Theory: The Theory of Human Resource Development, Implications, and Future*. *Life Sciences and Environment Journal*, 18(2), 240–253. <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/psru/article/view/76477>.
- Xiaoyi, J., Jiao, Y. & Wei, D. (2022) *El impacto de la dotación de la población familiar en la participación laboral de las mujeres casadas rurales: un análisis basado en datos de encuestas en los condados occidentales*. *Revista de la Universidad de Tecnología de Beijing*, 22(5), p.85–100. <https://doi.org/10.12120/bjutsksxb202205085>.