UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ECONOMÍA

Factores determinantes de la participación laboral femenina en la región Lambayeque, 2019 - 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ECONOMISTA

AUTOR

Ana Belén Dejo Salazar

ASESOR

Joel Vladimir Diaz Plaza

https://orcid.org/0000-0002-8133-2909

Chiclayo, 2024

Factores determinantes de la participación laboral femenina en la región Lambayeque, 2019 – 2022

PRESENTADA POR
Ana Belén Dejo Salazar

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ECONOMISTA

APROBADA POR

Leon Gines Rivera Olivares
PRESIDENTE

Jimmy Ernesto Cueva Ruesta
SECRETARIO

Joel Vladimir Díaz Plaza
VOCAL

Dedicatoria

A mis amados padres y a mi hermana, quienes han sido mi inspiración y soporte inquebrantable a lo largo de este arduo viaje académico. Su inagotable fe en mí ha sido el motor que impulsó cada página de esta tesis. A través de los desafíos y triunfos, su amor y apoyo han sido mi ancla. Esta tesis no solo representa mi esfuerzo, sino también la contribución de dos personas excepcionales que siempre creyeron en mi capacidad. Dedico este logro a ustedes, con profundo agradecimiento por su sacrificio, paciencia y amor constante.

Agradecimientos

A mis queridos padres y hermana, agradezco profundamente su amor incondicional y constante apoyo durante esta travesía académica. Su aliento ha sido mi fuerza. A mis respetados profesores, les agradezco por su orientación, conocimientos compartidos y paciencia. Sus enseñanzas han sido la luz que guio mi investigación. Cada palabra de esta tesis lleva la huella de su influencia. Este logro es el resultado del apoyo familiar y la guía académica. A todos ustedes, mi gratitud eterna por haber sido los pilares que sostuvieron este sueño. Aprecio profundamente su contribución a este importante capítulo de mi vida.

Factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, 2019 - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	11%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Índice

I. Introducción **10**

II. Marco Teórico **14**

2.1. Antecedentes: 14

2.2. Bases teórico científicas: 16

2.3. Definición de términos básicos 25

III. Metodología **27**

3.1. Enfoque 27

3.2. Tipo: 27

3.3. Nivel: 27

3.4. Diseño de investigación: 27

3.5. Población, muestra y muestreo: 28

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: 32

3.9. Procedimientos: 32

3.10. Plan de procesamiento y análisis de datos: 34

3.11. Matriz de consistencia: 35

3.12. Consideraciones éticas: 36

IV. Resultados y discusión **37**

V. Lista de referencias **57**

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables 30
Tabla 2 Matriz de consistencia 35
Tabla 3 Modelo logit global, 2019 – 2022 44
Tabla 4 Prueba de bondad de ajuste, 2019 – 2022 45
Tabla 5 Prueba Hosmer y Lemeshow, 2019 – 2022.....45
Tabla 6 Efectos marginales del modelo logit, 2019 – 2022 47
Tabla 7 Odds Ratios del modelo logit, 2019 – 2022 50

Lista de figuras

Figura 1 Participación laboral femenina en la Región Lambayeque, 2019 – 2022.....37
Figura 2 Lugar de residencia de las mujeres en Lambayeque, 2019 - 2022 38
Figura 3 Edad de las mujeres en Lambayeque, 2019 - 2022.....39
Figura 4 Estado civil de las mujeres en Lambayeque, 2019 – 2022 40
Figura 5 Lengua materna de las mujeres en Lambayeque, 2019 – 2022 41
Figura 6 Número de miembros en el hogar en Lambayeque, 2019 – 2022 42
Figura 7 Nivel educativo de las mujeres en Lambayeque, 2020 - 2022 43

Resumen

La presente indagación se desarrolló con la finalidad primordial de precisar los factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022. Respecto a ello, se manejó un régimen metódico con enfoque cuantitativo, no experimental, básica, descriptivo – explicativo y de corte transversal, donde se tomó en consideración como muestra para la región Lambayeque un total de 1891 mujeres en edad de trabajar en el 2019, mientras que, en el 2020 la muestra fue de 1849, en el 2021 fue de 1817 y en el 2022 fue de 1772, además de ello, se aplicó como técnica el análisis documental y se empleó un modelo logit. Los resultados manifestaron que los factores determinantes en el año 2019 fueron el lugar de residencia (27.03%), la edad (0.77%), nivel de estudio secundario (6.81%) y nivel de estudio superior (20.87%). Para el año 2020 los factores significativos fueron el lugar de residencia (30.63%), edad (0.45%), la lengua materna (5.78%) y el nivel de estudio superior (33.40%). En el 2021 fueron, el lugar de residencia (27.40%), edad (0.38%), la lengua materna (4.56%) y el nivel de educación superior (24.20%). En lo sucesivo, para el 2022 fueron, el lugar de residencia (5.28%), edad (0.67%), la lengua materna (4.23%), nivel de estudio primario (3.74%), nivel de estudio secundario (2.12%), nivel de estudio superior (3.06%).

Palabras clave: Participación laboral, sociodemográfico, capital humano.

Abstract

This research was developed with the primary purpose of determining the determining factors of female labor participation in the Lambayeque Region, period 2019 - 2022. Regarding this, a methodical regime with a quantitative, non-experimental, basic, descriptive-explanatory and cross-sectional approach was used, where a total of 1891 women of working age in 2019 were taken into consideration as a sample for the Lambayeque region, while in 2020 the sample was 1849, in 2021 it was 1817 and in 2022 it was 1772, in addition to this, documentary analysis was applied as a technique and a logit model was used. The results showed that the determining factors in 2019 were place of residence (27.03%), age (0.77%), secondary education level (6.81%) and higher education level (20.87%). For 2020 the significant factors were place of residence (30.63%), age (0.45%), mother tongue (5.78%) and level of higher education (33.40%). In 2021, place of residence (27.40%), age (0.38%), mother tongue (4.56%) and level of higher education (24.20%). Thereafter, for 2022 they were, place of residence (5.28%), age (0.67%), mother tongue (4.23%), primary level of study (3.74%), secondary level of study (2.12%), higher level of study (3.06%).

Keywords: labor participation, sociodemographic, human capital.

I. Introducción

Según Pérez (2012) la población femenina antes de mediados del siglo XIX no tenía acceso a beneficios laborales, razón por la cual, se limitaban a la realización de actividades agrícolas y del hogar, no obstante, a inicios del siglo XX la educación femenina alcanzó importancia y ello posibilitó la participación de la mujer en las fábricas manufactureras y en el sector servicios, siendo este último el que ocupa en tiempos actuales a la mayor proporción de la población femenina.

La participación laboral femenina en el ámbito mundial, en las últimas décadas ha experimentado un notable crecimiento y desarrollo, considerándose una de las variables más relevantes a nivel socio – económico para la población femenina (Marchionni et al., 2019). No obstante, según el Banco Mundial (2021), la propagación de la crisis sanitaria a causa de la COVID-19 y las consiguientes acciones preventivas puestas en práctica por los diferentes países para su mitigación, alteraron las relaciones laborales especialmente de millones de mujeres a nivel mundial.

En ese sentido, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2021), la crisis sanitaria generó que la población femenina laborando en la región se redujera de 53% en el primer trimestre del 2019 a 46% para el primer trimestre del 2020, con lo cual aproximadamente 23 millones de mujeres pasaron a ser pobres en el 2020, debido a la pérdida de sus empleos.

Con lo que respecta al Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2022), en la actualidad la población femenina representa el 46% de la PEA, donde se destaca la participación de la población femenina en cargos de alta dirección o política, lo cual es señal que las brechas de género se han ido reduciendo. Así también, según Barrueto (2021), a través de los años, la participación laboral femenina, específicamente en los puestos directivos, ha incrementado notablemente, no obstante, la participación de la mujer en las compañías aún se encuentra limitada por la jerarquía organizacional establecida, lo cual se corrobora con el estudio de Manrique et al. (2019) quien señala que, en el Perú aún existe una discriminación salarial contra las mujeres en comparación con los varones.

En concordancia con lo anterior, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por World Bank Group (2021), la participación de la población

femenina peruana en la fuerza laboral pasó de 43.17% en 1990 a 70.58% en el 2019, con lo cual se evidencia que la brecha de desempleo laboral femenino en ese periodo se redujo en 27.41 puntos porcentuales. Sin embargo, según el Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2021), la crisis sanitaria afecto dicha participación ya que, a diciembre del 2020, la participación laboral femenina en el Perú se estableció en 62%, significando una reducción de 8 puntos respecto al porcentaje del año anterior,mientras que, en los hombres solo se redujo en apenas 2.7 puntos porcentuales (de 81.1% a 78.4%).

En ese contexto, dado el incremento de las brechas en el ámbito laboral, a inicios del 2021 las mujeres peruanas percibieron únicamente el 63% de las remuneraciones percibidas por los varones, significando así un crecimiento de la brecha laboral entre población masculina y femenina del 10% entre el 2019 y el 2021 (Romero, 2021).

A nivel local, específicamente en Lambayeque, Según el MTPE (2022) afirmó que, solo el 36% de mujeres ejerce sus labores en el sector formal de la región, cifra menor al de los hombres (60.3%), lo cual decreta la existencia de una reducida participación femenina en el mercado laboral y con ello, se fortalece la brecha de género existente en esta región. Por tanto, la investigación buscó identificar los principales factores determinantes que favorecen o condicionan la participación femenina en el mercado laboral, específicamente en la Región Lambayeque, en el periodo 2019 – 2022. El motivo por el cual se eligió ese periodo temporal se sustenta en la razón de analizar los factores determinantes de la participación laboral femenina antes y después la COVID – 19, motivo por el cual, se buscó dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022?

En base a lo antes expuesto, según Ramos (2021), el acontecimiento pandémico ocasionó un incremento de las brechas laborales de género, no obstante, sus causas no solo se atribuyen a este acontecimiento, sino también a la falta de políticas macroeconómicas direccionadas al acrecentamiento de empleos para las mujeres. Por ende, los gobiernos desempeñan un rol trascendental para generar soluciones que contribuyen a la reducción de las brechas laborales y salariales

existentes entre hombre y mujeres, razón por la cual, la inversión pública debe de ser de calidad para el logro del pleno empleo.

En consecuencia, la indagación se justificó de manera teórica, práctica y metodológica, siendo estás las más relevantes al momento de desarrollar diversos estudios, tal como refiere Fernández (2020). Por ende, se justificó de manera teórica, dado que, su desarrollo permitió ampliar los conocimientos referentes a la participación laboral femenina. Así también, la investigación se justificó de manera práctica porque con su desarrollo se verificaró aquellos factores que favorecen o condicionan la participación laboral femenina para el caso específico de la región Lambayeque. Además, se justificó de manera metodológica, porque para su desarrollo se siguió los lineamientos del método científico fundamentado en el enfoque cuantitativo. Por último, se justificó de manera social porque con su desarrollo se generaron recomendaciones hacia las autoridades competentes y de esta forma ayudar de cierta manera a mejorar las condiciones laborales y la reducción de las brechas de género.

En base a lo antes expuesto, la investigación buscó dar respuesta a la siguiente interrogante principal: Cuáles son los factores determinantes de la participaciónlaboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022. Por ende, el objetivogeneral de la investigación fue: Precisar los factores determinantes de la participaciónlaboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 - 2022. Mientras tanto, losobjetivos específicos fueron: i) Identificar los factores sociodemográficos determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo2019 – 2022; ii) Establecer los factores de capital humano determinantes de laparticipación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.

De otra parte, tras una amplia búsqueda de la literatura se encontraron diversos trabajos que dieron soporte a la problemática de la investigación, por ejemplo, en el plano internacional se tiene el caso de Vintimilla (2022), Raza et al. (2021), Martínez (2020), Torres (2019), entre otros. Así también, para el ámbito nacional se encuentra a Rojas (2022), Valencia (2021), Gil (2021), Martínez y Valdivia (2020), entre otros, mismo que identificaron una serie de factores que favorecen y/o condicionan el empleo femenino, los cuales se mostraron con mayor detalle en el capítulo referente a la revisión de la literatura.

Por último, se esperó como resultado final que los factores sociodemográficos y de capital humano considerados en esta investigación mantengan una correlación significativa con la participación laboral, además, que los coeficientes obtenidos de la regresión logística sean coherentes a lo estipulado por la teoría económica.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes:

En un contexto internacional, Vintimilla (2022) en su indagación propuso como fin, identificar aquellos factores que generan mayor influencia en la participación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano, 2020. Los hallazgos indican que a mayor nivel educativo mayor probabilidad de inserción laboral, así como también, mujeres solteras y sin hijos tienen una mayor probabilidad en comparación con mujeres casadas y con hijos pequeños; además, a mayor ingresos del hogar al que pertenece la mujer mayor probabilidad de pertenecer al mercado laboral, del mismo modo, el hecho de ser una mujer indígena reduce las probabilidades de participación laboral, por último, a mayor edad de la mujer menor probabilidad de pertenecer al campo laboral.

Raza et al. (2021) cuyo propósito fundamental de su trabajo investigativo fue: Encontrar aquellos factores que favorecen la participación femenina en el contexto laboral de Pakistán, 2013 - 2014. Los resultados revelan que la fuerza laboral tiene un direccionamiento positivo con variables sociodemográficas tales como la edad, es decir, a mayor edad mayor experiencia, por tanto, mayor probabilidad de participación, además las mujeres que viven en un hogar cuyas cabezas son profesionales tiene más oportunidades de ingresar al mercado laboral. Así como también, a mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres, la probabilidad de laborar es mayor, Por último, se halló un direccionamiento negativo entre la participación y el tamaño del hogar.

Martínez (2020) en su indagación, planteó como propósito central, precisar los factores que mayor influencia generan en la participación laboral femenina de México, 2015 – 2019. Los resultados identifican como factores con mayor influencia al nivel educativo y al número de hijos de las mujeres, es decir, mujeres con mayor nivel educativo alcanzado, mayores posibilidades de participar en el mercado laboral formal, así como también, a mayor cantidad de hijos mayor responsabilidad, por ende,menores probabilidades de participar de manera exitosa en el mercado laboral mexicano.

Torres (2019), en su investigación, propuso como fin principal, encontrar los factores que posibilitan la participación en el ámbito laboral de las poblaciones

femeninas de Honduras, periodo 2011 – 2015. Los resultados evidencian que a mayor nivel educativo mayor probabilidad de participación laboral, a mayor número de hijos menores a siete años menor probabilidad de participación, el hecho de estar soltera genera mayor probabilidad de participar en el mercado, por último, el área de residencia rural influye de manera negativa en la participación laboral femenina.

Rodríguez y Muñoz (2018) en su estudio, propuso como fin principal, hallar los principales factores que determinan para que una mujer participe de forma exitosa en el campo laboral chileno. Los resultados de la regresión logística indican que, mujeres más jóvenes, con mejor preparación académica, provenientes del área urbana, sin pareja y sin hijos pequeños tienen mayor tasa de participación en el mercado laboral.

En el contexto nacional, Rojas (2022) quien en su indagación tuvo como objetivo, encontrar aquellos factores que generan influencia en la participación femenina en el campo laboral de Chachapoyas, 2019. Los resultados señalan que los factores determinantes de la participación femenina son: el nivel de educación, estado civil, hijos menores de 6 años y edad, es decir, mientras mayor sea el nivel educativo de las mujeres, mayor probabilidad de ingresar al mercado de trabajo, así como también, a mayor edad, a mayor número de hijos menores de 6 años y el hecho de ser casada, reduce la probabilidad de participar en el mercado laboral del distrito de Chachapoyas.

Valencia (2021) en su estudio, propuso como fin principal, hallar los determinantes de una exitosa participación laboral de la población femenina del departamento de Piura. Los resultados indican que la participación de la mujer en la región Piura está determinado por su edad, experiencia, educación, número de hijos menores a 5 años, número de miembros perceptores de ingresos y si es jefa del hogar, es decir, a mayor edad y a mayor número de infantes entre 0 y 5 años, menor probabilidad de participar en el mercado laboral piurano, mientras que, a mayor experiencia, a mayor educación, a mayor número de miembros perceptores de ingresos y si es jefa del hogar, mayor probabilidad de participar en el mercado laboral.

Gil (2021) en su estudio planteó como principal objetivo encontrar las variables sociodemográficas y económicas significativas que permiten insertar al mercado

laboral a la mujer del departamento de La Libertad. El resultado demuestra que la edad, a partir de los 60 años a más, tiene una relación negativa con la participación de la mujer en el campo laboral. Además, si la mujer es jefa de hogar tiene una probabilidad de 20% de ingresar al campo laboral, a diferencia de que si no lo es su probabilidad es menor al 20% (factores sociodemográficos). Por último, tener educación superior contribuye en un 24% a que la mujer ingrese al campo laboral, en contraposición a contar con educación secundaria cuya probabilidad es 15.1% (factor educación).

Martínez y Valdivia (2020) quienes en su estudio propusieron analizar los factores contribuyentes de la participación laboral de féminas del departamento del Cusco. Los resultados evidencian que, las variables edad, nivel educativo, estado civil e hijos menores a 5 años, son significativas tanto para el ámbito rural como urbano. Por tanto, concluye que la edad tiene una influencia positiva en la participación laboral, por su parte, el nivel de estudios, el estado civil y la cantidad de hijos menores a 5 años influyen negativamente en la probabilidad de participación laboral.

Castillo (2019) en su indagación, planteó como objetivo principal, analizar si la educación es un factor influyente en el acceso al mercado laboral por parte de la población femenina peruana, 2007 – 2017. Los resultados indican a mayor nivel educativo la probabilidad de que la mujer obtenga un empleo es mayor, solo para el caso del nivel primaria se obtuvo una relación negativa, con lo cual se comprueba que a menor nivel educativo menor probabilidad participación laboral, dada la relación directa entre ambas variables.

2.2. Bases teórico científicas:

2.2.1. Teoría del mercado del trabajo.

Según Palacio y Álvarez (2012), esta teoría supuso que este mercado opera como si se tratase de un mercado de bienes y servicios, donde se oferta y demanda trabajo. En ese sentido, la oferta de trabajo está representada por los trabajadores o asalariados que ofertan su fuerza de trabajo, mientras que, la demanda de trabajo está representada por personas u empresas que contratan al trabajador a cambio de una remuneración que se denomina salario.

Así también, según Ruiz (2012), en la teoría del mercado de trabajo, el equilibrio de mercado, al igual que cualquier otro mercado, se da por la interacción entre la oferta y demanda de trabajo, donde la demanda de trabajo está representada por las empresas y la oferta de trabajo está determinada por los trabajadores, además, ambos agentes económicos actúan bajo el principio de racionalidad en busca de sus beneficios.

Del mismo modo, Palacio y Álvarez (2012) refirieron que, dados los criterios de demanda y oferta, existe un lugar idóneo de equilibrio, el cual establece el valor de la mano de obra (salario) que posibilitará la mayor utilización de los recursos productivos (pleno empleo) y a su vez, posibilitará el mayor bienestar (crecimiento de la renta o producción).

Por su parte, Resico (2010) argumentó que, el mercado de trabajo es un mercado como cualquier otro, con oferta y demanda, no obstante, contienen elementos especiales, por ejemplo, cuando los salarios aumentan, la cantidad de trabajo realizado no siempre aumenta ya que las personas pueden reducir la cantidad de trabajo asignado debido a que valoran más el tiempo libre (ocio). En ese contexto, según Pérez y Neffa (2010), el trabajador puede optar por una remuneración que incremente su consumo de servicios y bienes o destinar mayor tiempo al ocio, siempre y cuando el salario de mercado percibido sea menor al valor que le da su tiempo libre.

Por último, Palacio y Álvarez (2012) manifestaron que el estudio del mercado del trabajo está a cargo de la economía laboral, misma que se encarga de estudiar las principales características de la oferta y demanda de trabajo que contribuyen a favorecer una mejor situación del trabajador y del empleador.

En resumen, esta teoría señaló que el mercado de trabajo se desarrolla como cualquier otro mercado donde se intercambia bienes y servicios, pero en este caso las empresas son las demandantes y las personas las ofertantes de trabajo. Es decir, una persona oferta su fuerza de trabajo hacia una empresa, pero a cambio de ello debe recibir una retribución económica. Si bien, esta teoría señala que el mercado de trabajo se desarrollara como un mercado de bienes y servicios, no obstante, las leyes de la oferta y la demanda no siempre se cumplen, es decir, a mayor remuneración

económica, no siempre habrá mayor oferta de trabajo, dado que, ello dependerá de las preferencias entre el ocio y trabajo que tienen las personas.

2.2.2. Teoría del capital humano

Según Petrizzi et al. (2015), el capital humano se asocia a la literatura económica desde mediados del siglo XX, fecha en que se acuña el término para hacer referencia a la inversión en educación, donde tal inversión es un mecanismo orientado a incrementar la eficiencia y/o ingresos de los individuos.

No obstante, desde la época de los pensadores clásicos ya se hablaba de la educación y sus beneficios. Es así que, según Ratinoff (1967), bajo el criterio de los pensadores clásicos, la educación era concebida como un factor que contribuye a incrementar la racionalidad de las personas, reducir la pobreza y mejorara el estilo de vida de las mismas. En líneas generales, para estos pensadores, la educación es la base para el progreso económico de un país.

Posterior a ello, Alfred Marshall perteneciente a la escuela neoclásica, concibió a la educación como un capital capaz de influir en los ingresos per cápita, razón por la cual, un individuo invierte en educación para con el objetivo de encontrar un buen empleo. Así también, desde la perspectiva marxista, Karl Marx señalaba que la carga educativa posibilita un trabajo calificado lo cual conlleva a una percepción económica mayor en comparación con el trabajo no calificado (Del Campo y Salcines, 2008).

En ese sentido, Becker (1962) citado por Sandoval y Hernández (2018), definieron al capital humano como el resultado de sumar las inversiones en educación y formación laboral que tienen como efecto un incremento de la productividad de los trabajadores. Además, según Oroval y Oriol (1998) el capital humano es una inversión que realiza el individuo para con el fin de incrementar sus capacidades personales lo cual conlleva a tener mejores empleos y ser mejor remunerados.

Por su parte, Tovar (2017), refirió que el capital humano posee tres principales componentes: i) capacidad temprana, son aquellas capacidades innatas de la persona; ii) los conocimientos obtenidos por medio de la educación formal y iii) los conocimientos adquiridos por medio de la capacitación en el trabajo.

Por tanto, según Silva et al. (2020), la teoría del capital humano es una perspectiva económica que centró su análisis en el rendimiento que el recurso humano puede aportar a la empresa u organización en la que se inserta. Además, añadió que esta teoría se asocia con la economía del conocimiento, siendo este último un instrumento generador de riqueza, dado que el conocimiento, el cual es adquirido mayormente por medio de la educación, se convierte para muchas personas en una forma de acceder a mejores condiciones de vida.

En la misma línea, según Garrido (2007), la teoría del capital humano es una preocupación por indagar los elementos característicos que vinculan al capital humano con el capital físico y con ello conceptualizar hasta qué medida el capital humano influye en el proceso productivo y su rentabilidad.

Así también, Tovar (2017), refirió que la teoría del capital humano se divide en dos tipos: general y específico, el primero hace referencia aquel del cual se pueden obtener resultados generales y por tal razón, muchas empresas pueden utilizar la capacitación que ya fue ofrecido a las personas capacitadas, mientras que el segundo sólo puede ser utilizado por la empresa que cubrió los gastos de la capacitación.

Según Petrizzi et al. (2015), en términos generales, la teoría del capital humano se basa principalmente en considerar a la educación y a la formación como una inversión que los individuos racionales realizan para con el objetivo de acrecentar su eficiencia productiva o sus ingresos. Por último, Botello (2016), señaló que los altos niveles de inversión en capital humano se pueden ver afectados si los conocimientos adquiridos no se trasladan de manera correcta al mercado laboral, fenómeno conocido como desajuste educativo.

En resumen, según la teoría del capital humano, esta se fundamenta en la inversión que realizan las personas en su formación académica, es decir, la inversión en educación, siendo este último, el factor más importante para acceder al mercado laboral competitivo de la actualidad. En consecuencia, mientras mayor sea el nivel educativo de las personas, mayor será la probabilidad de acceder a un trabajo bien remunerado.

2.2.3. Desigualdad de género en el mercado de trabajo

Torns (1995), esta teoría fue planteada por Bernería en el año 1981 y se fundamentó en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la cual se ha visto afectada a lo largo del tiempo por razones de su sexo y por dimensiones biológicas, sociales, culturales e ideológicas. En ese sentido, tales dimensiones han tenido como consecuencia una negación de la mujer en el mercado laboral, limitando únicamente sus funciones a la reproducción, el trabajo doméstico, el trabajo de atención y el cuidado de la familia, evidenciándose con ello una marcada desigualdad de género. Además, el autor también refiere que en base a los fundamentos teóricos de Bernería se inició el camino hacia la conceptualización del género como un pilar fundamental para explicar el trabajo de las mujeres.

Así también, según Rodríguez y Vidal (2020), la desigualdad de género en el mercado de trabajo limita la participación laboral femenina, dado que, la población femenina es vista como la encargada de efectuar las obligaciones familiares, siendo tal actividad un trabajo no remunerado, mientras tanto, la población masculina es vista como la encargada de velar por los ingresos económicos del hogar. En consecuencia, según esta teoría el cuidado de los hijos y la realización de las labores del hogar, consumen gran parte del tiempo de las madres, lo cual limita su participación laboral.

En la actualidad, la economía feminista es la rama económica que incorpora las relaciones de género como una variable trascendental para explicar el funcionamiento de la economía. por tanto, la economía feminista se centra en estudiar la participación económica de la mujer en el mercado laboral, para lo cual se considera aspectos de discriminación, dando a conocer los factores determinantes de la menor participación de la población femenina en el mercado laboral, así como también la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres y por último, los procesos de segregación de género ya sea por la rama de actividad o por la jerarquía de las actividades (Rodríguez C. , 2015).

En resumen, según la teoría de la desigualdad de género, la mujer a lo largo del tiempo ha sido concebida como la encargada de velar por el cuidado de los miembros del hogar, así como también, la realización de las actividades del hogar, siendo ello una limitante que ha condicionado la participación laboral femenina. Además, la

realización de tales funciones implica un trabajo arduo, sin embargo, por ello estas no reciben remuneración económica alguna.

2.2.4. Factores que favorecen o condicionan la participación laboral de la mujer.

Según Muñoz (2009), la participación laboral se ve influenciada principalmente por dos factores, los cuales son: Factor capital humano (inversión en educación) y factor sociodemográfico (lugar de procedencia, edad, estado civil, raza, lengua materna, entre otros).

En ese contexto, según Pineda y Moreno (2021), la adecuada formación académica es un factor que contribuye de manera positiva en la participación laboral, dado que, el afianzamiento de conocimientos amplía las oportunidades de trabajo. Así también, Salas et al. (2020) manifiestan que la inversión en educación posibilita la obtención de un mejor empleo, además, toda educación de alguna forma es educación para el trabajo.

En la misma línea, Rodríguez y Vidal (2020) señalaron que poseer un mayor nivel educativo ejerce una mayor influencia en la participación laboral. Por su parte, Zúñiga y Soriano (2019) señalan que la formación académica constituye un factor clave para afrontar con éxito el difícil camino de la participación laboral.

Del mismo modo, Klasen y Pieters (2012) indicaron que la educación es un factor importante, dado que ella posibilita la adquisición de conocimientos y capacidades profesionales necesarios para participar exitosamente en el mercado laboral. Además, Rabanal et al. (2020), manifiestan que la educación permite el desarrollo de actitudes, y competencias que influyen positivamente en la participación laboral.

En resumen, este factor refiere que cuando las mujeres invierten más dinero para desarrollar sus capacidades cognitivas, la probabilidad de acceder al mercado laboral será mayor, además, este factor garantiza la percepción de mejores remuneraciones económicas. Por ende, existe una relación directa entre la inversión en educación y la participación laboral femenina.

Respecto al factor sociodemográfico, de acuerdo con literatura y la evidencia empírica, la participación laboral femenina está determinada por una serie de factores

sociodemográficos, siendo los más relevantes el estado civil, el número de miembros del hogar, edad, lengua materna y lugar de procedencia.

En ese sentido, según Rodríguez y Vidal (2020), las obligaciones familiares en la actualidad siguen siendo un factor que condiciona en gran medida las decisiones laborales de las mujeres, dado que el cuidado de los hijos y la realización de las labores del hogar demandan gran parte del tiempo de las madres y ello limita la participación laboral.

Por su parte, Klasen y Pieters (2012) refieren que el hecho de que una mujer este soltera y sin hijos genera una mayor probabilidad de tener un empleo a diferencia de estar casada y tener hijos pequeños. Además, los autores también manifiestan que, el hecho de tener una familia numerosa es un factor determinante que afecta negativamente el empleo femenino, debido a la gran carga laboral que implica su cuidado.

Así también Busso y Fonseca (2015) indican que el matrimonio es un factor influyente en la participación laboral de las mujeres, dado que, las mujeres casadas y con hijos tienden a participar menos en el mercado laboral en comparación con las mujeres solteras y sin hijos. Además, los autores también indican que el cuidado de infantes pequeños requiere una mayor cantidad de atención siendo una limitante para la participación, además, otros factores que condicionan la participación laboral femenina son el lugar de procedencia y la lengua materna, especialmente nativa, influyen de forma negativa en el acceso al mercado de trabajo.

En ese mismo orden de ideas, según García et al. (2013) señalan que la edad es un elemento determinante que influye negativamente en la participación laboral femenina, especialmente en el rango de edad de 41 a 50 años. Del mismo modo, Ariel (2017) manifiesta que a medida que la edad a partir de los 61 años se incrementa, la probabilidad de la participación laboral femenina se reduce.

Por último, Barrantes y Matos (2019) arguyen que el contar como lengua materna un idioma nativo reduce las probabilidades de que una mujer participe en el mercado laboral, ya que en los reclutamientos de personal, en la mayoria de casos se solicita el dominió del inglés u otro idioma extranjero.

En resumen, los factores sociodemográficos se asocian con características propias de la mujer, donde se destaca el estado civil, el número de miembros del hogar, edad, lengua materna y lugar de procedencia, dado que, según la evidencia empírica son los factores que más se correlacionan con la participación laboral femenina

2.2.5. Bases legales.

Se destacó el Decreto Legislativo No. 866 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (1996). En correspondencia con el Artículo 2 del presente D.L., el Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano ostenta como misión la promoción del desenvolvimiento de la mujer y la familia, además de suscitar las actividades que beneficien el desarrollo humano de la colectividad y la asistencia prioritaria a los menores que atraviesan una situación de riesgo.

Aunado a lo anterior, en el Artículo 3 se destacaron los siguientes objetivos: (1) Promover para los grupos objetivos de competencia del Ministerio la equidad en la accesibilidad a la ocupación, educación y salud. (2) Afianzar el rol del génerofemenino en la sociedad, además de, ejecutar programas direccionados a su desarrolloy en lucha constante contra la pobreza. (3) Formular y efectuar políticas de asistenciaorientadas en la prevención, atención, promoción y rehabilitación a los menores de edad en contextos de riesgo. (4) Promover los valores cívicos y las normativas de conducta, en concordancia con los preceptos de la ética, moral, solidaridad y paz, además de, suscitar la accesibilidad a la información, recreación, cultura y deporte. Finalmente, el Artículo 4 detalla las funciones generales de dicho Ministerio: (1) Formular, aprobar y evaluar las políticas del ámbito competitivo. (2) Formular, coordinar, aprobar e inspeccionar el acatamiento de la normatividad relativa a la promoción de la población. (3) Efectuar proyectos y programas directamente o por medio de instituciones autorizadas por una Resolución Ministerial. (4) Velar por el acatamiento de las plataformas y programas de accionar suscritos en el Perú relativas al desarrollo humano.

Así también, se destacó la Ley 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2007). Acorde con el Artículo 1 de la presente Ley, el objetivo está relacionado a determinar un marco institucional, normativo y de políticas estatales

en los diversos ámbitos, para ofrecer garantías a los hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos a la dignidad, igualdad, libre desenvolvimiento, autonomía y bienestar, imposibilitando la discriminación en todas sus formas de su vida, privada y pública, propendiendo a la plena igualdad.

En la misma línea, el Artículo 3, destaca que el Estado es un factor que impulsa la igualdad de congruencias entre mujeres y hombres, donde toma en consideración los subsiguientes preceptos: (1) Reconocimiento de la equidad de género, dejando de lado las prácticas, lenguajes o concepciones que justifiquen la superioridad de algunos sexos. (2) La prevalencia de los derechos humanos, en toda su concepción integral. (3) Respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica. (4) El reconocimiento y respeto a los niños (as), jóvenes, personas adultas y adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etareos con mayor nivel de discriminación.

Finalmente, el Artículo 6, establece los lineamientos a seguir por el Poder Ejecutivo, gobiernos locales y regionales para el acatamiento de la presente Ley, los cuales son: (1) Promover la participación efectiva y plena de mujeres y hombres. (2) Garantizar la participación y desenvolvimiento de los mecanismos de vigilancia de la ciudadanía. (3) Desplegar políticas y regímenes para la prevención y supresión de la violencia en todas sus formas. (4) Fomentar la accesibilidad a diversos recursos. (5) Suscitar la participación económica. (6) Garantizar el derecho a un trabajo productivo. (7) Promover la formalización de los colaboradores de la economía de tipología informal. (8) Garantizar un trato no discriminatorio. (9) Garantizar el derecho a la salud y accesibilidad a programas de salud. (10) Garantizar el acceso a educación estatal y total permanencia en todas las fases del sistema educacional.

Así mismo, la Ley 31153 – Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los programas que ejecutan las entidades de la administración pública (2021). De acuerdo con el Artículo 1, el objeto de la presente Ley está alineado a promover la incorporación de las mujeres que han sido víctimas de toda forma o contexto de violencia de tipo familiar en los regímenes sociales que consuman las instituciones de la administración estatal en todos sus niveles, direccionados a la generación o promoción de empleo o a diligencias de capacitación para el trabajo.

Finalmente, en el Artículo 2 se destaca que, las instituciones de la administración estatal reservan en todos sus regímenes para la generación o promoción del trabajo no menos del 5% de sus plazas disponibles para aquellas mujeres que fueron víctimas de cualquier tipo de violencia. Sin embargo, este porcentaje no se aplica en localidades donde se desenvuelva el programa y la cuantía de víctimas de violencia sea menor a lo establecido o cuando las mujeres no acaten los criterios de elegibilidad del programa.

2.3. Definición de términos básicos

Capital humano: son los conocimientos, capacidades y competencias pertenecientes a las personas, mismas que proporcionan facilidades en la generación de bienestar social, económico y social (Bernal et al., 2020).

Edad: se conceptualiza como el lapso de tiempo que ha vivido un ser humano partiendo desde su nacimiento (Tulcanaza et al., 2023).

Estado civil: se define la situación de una persona decretada por sus vinculaciones de familia, provenientes del parentesco o matrimonio, el cual determina diversos deberes y derechos. Debido a ello, presenta modalidades como: soltero (a), casado (a), viudo (a) y divorciado (a) (Alaminos y Ayuso, 2019).

Lengua materna: es la lengua que un individuo aprende y adquiere dentro de su entorno familiar y por la cual establece comunicación de manera habitual (Carrillo, 2022).

Lugar de procedencia: es el Estado, nación o localidad donde una persona ha nacido, además de ello, constituye un territorio donde consuma sus actividades diarias (Alawad et al., 2020).

Miembros del hogar: son elementos o seres humanos que forman parte de un domicilio habitual donde se desenvuelven diversas actividades (Zapata, 2021).

Nivel educativo: es el grado educativo más alto que un ser humano ha logrado, el cual puede ser primaria completa o incompleta, secundaria completa o incompleta, superior técnico incompleto o completo, superior universitario incompleto o completo (Alawad et al., 2020).

Participación laboral: es una proporción de la población que se encuentra en edad de trabajar y participa de manera activa en el mercado laboral ya sea en calidad de estar trabajando o en busca constante de trabajo (OIT, 2020).

PEA: son todos individuos en edad de trabajar, dentro de las cuales se encuentran las personas laborando y aquellas que activamente están buscando un trabajo, es decir, las personas desocupadas (INEI, 2018).

Población en edad de trabajar: son todas las personas que se encuentran aptas para ejercer funciones productivas. En el caso peruano se considera como población en edad de trabajar de 14 años a más (INEI, 2018).

El trabajo: es el esfuerzo físico que ponen las personas a la producción de bienes y servicios a cambio de la retribución de un salario (da Rosa et al., 2011).

Trabajo femenino doméstico: es el trabajo no retribuido realizado por las mujeres, el cual se orienta a los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos y demás miembros del hogar (Miller et al., 2015).

Trabajo femenino de mercado: es el trabajo retribuido realizado por las mujeres, el cual se orienta a la producción mercantil de bienes y servicios que son ofertados en el mercado (Miller et al., 2015).

III. Metodología

3.1. Enfoque:

La investigación siguió los lineamientos del enfoque cuantitativo, y según Ñaupas et al. (2018) el enfoque cuantitativo es utilizado para recolectar y analizar datos y en base a ello dar respuesta a las interrogantes de investigación y la corroboración de hipótesis. Además, el enfoque cuantitativo también se caracteriza por pretender medir la unidad de análisis.

3.2. Tipo:

La investigación fue de tipo básica y de acuerdo con Arias y Covinos (2021), las investigaciones básicas tienen la finalidad de recolectar información y compararla con otros autores y/o bases teóricas que permitan explicar acontecimientos específicos.

3.3. Nivel:

El nivel de la investigación será descriptivo – explicativo y según Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos se caracterizan por especificar las características de las variables analizadas, mientras tanto, los estudios explicativos buscan establecer las causas que originan el fenómeno determinado por la investigación.

3.4. Diseño de investigación:

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un diseño no experimental, dado que los datos extraídos de las páginas oficiales fueron analizados en su estado natural, es decir, sin realizar alguna alteración o perturbación de las variables (Arias, 2020). Además, la investigación fue de corte transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo periodo de tiempo, pese a que el periodo de estudio comprende tres años, no obstante, en cada año son diferentes los individuos estudiados, motivo por el cual el estudio será de corte transversal de tipo retrospectivo (el análisis se basará en datos pasados) (Cabezas et al., 2018).

3.5. Población, muestra y muestreo:

Población: La población según Hernández y Mendoza (2018) se define como la representación de todos los elementos que intervienen de manera directa en una investigación, es decir, son todas las personas sujetas al estudio. En ese sentido, para la presente investigación se consideró a todas las mujeres en edad de trabajar (entre los 15 y 65 años) pertenecientes a la región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022.

Muestra: En ese contexto, La ENAHO tomó como muestra para la región Lambayeque un total de 1891 mujeres en edad de trabajar en el 2019, mientras que, en el 2020 la muestra fue de 1849, en el 2021 fue de 1817 y en el 2022 fue de 1772, constituyendo ello el tamaño de muestra a utilizar en esta investigación para cada año correspondiente. Para seleccionar la población y muestra se tuvo en cuenta los siguientes criterios de selección: que sea una mujer entre 18 y 65 años y que pertenezca a la región de Lambayeque.

Así también, Hernández y Mendoza (2018) señalan que la muestra se define como una parte representativa de la población, la cual reúne las características originales de cada unidad de estudio que la conforma.

Muestreo: Además, el muestreo fue no probabilístico intencional de tipocensal, fue no probabilístico porque este método permite utilizar los criterios del investigador para definir la muestra en base a la información disponible, mientras que,será de tipo censal porque el tamaño de la muestra será igual al tamaño de la población.Por tanto, la muestra quedó definida por todas las mujeres en edad de trabajar (entre 15 y 65 años) pertenecientes a la región de Lambayeque en el periodo 2019 – 2022, siendo la fuente para la extracción de datos la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del INEI.

3.6. Criterios de selección.

En ese contexto, La ENAHO tomó como muestra para la región Lambayeque un total de 1891 mujeres en edad de trabajar en el 2019, mientras que, en el 2020 la muestra fue de 1849, en el 2021 fue de 1817 y para el 2022 fue de 1772, constituyendo ello el tamaño de muestra a utilizar en esta investigación para cada año correspondiente. Para seleccionar la población y muestra se tuvo en cuenta los

siguientes criterios de selección: que sea una mujer entre 18 y 65 años y que pertenezca a la región de Lambayeque.

3.7. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
	Pregunta General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**				
FACTORES DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE, 2019 - 2022	¿Cuáles son los factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022?	Precisar los factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.	La participación laboral femenina en la Región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022 se determina por factores sociodemográficos y por factores de capital humano.	Factores determinantes	Capital humano	Nivel educativo primario, Nivel educativo secundario, Nivel educativo superior	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Diseño: No experimental Población: Mujeres de la Región Lambayeque en edad de trabajar (14 a 65) Técnica: análisis documental Instrumentos: Consulta de documentos Procedimiento y procesamiento de datos: Se
	Preguntas específicas	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**				
	¿Cuáles son los factores sociodemográficos determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque,	Identificar los factores sociodemográficos determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.	Los factores sociodemográficos que determinan la participación laboral femenina en la Región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022 son: estado		Sociodemográfico	Estado civil Edad Miembros del hogar Lengua materna Lugar de procedencia	

periodo 2019 – 2022?		civil, edad, número de miembros del hogar, lengua materna y lugar de procedencia.				empleará modelo Logit
¿Cuáles son los factores de capital humano determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022	Establecer los factores de capital humano determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.	Los factores de capital humano que determinan la participación laboral femenina en la Región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022 son: el nivel educativo primario, secundario y superior.	Participación laboral	PEA entre 14 y 65 años	1: Ocupado 0: Desempleado	

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se utilizó para el acopio de datos fue el análisis documental, mientras que, el instrumento fue la ficha de registro y según Ñaupas et al. (2018) estás herramientas son utilizadas cuando los datos serán extraídos de fuentes secundarias, es decir, información recabada por otros autores. En este caso, para el desarrollo este trabajo se utilizó únicamente a la información proporcionada por el INEI a través de su Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) para el periodo de estudio.

3.9. Procedimientos:

Para obtener las variables, acorde con las dimensiones, primero se procedió a extraer la base de microdatos del INEI por medio de la ENAHO para los periodos correspondientes, haciendo uso de los módulos de características de los miembros del hogar, educación y empleo e ingreso y en base a ello identificar las preguntas acordes con los factores de cada dimensión. En segundo lugar, se procedió a filtrar la data bajo el código de área correspondiente a Lambayeque y en función a jefa del hogar. En tercer lugar, se procedió a unir todos los datos para cada factor en un solo documento Stata y por último se procedió a estimar el modelo haciendo uso del programa estadístico STATA 16.

De acuerdo con Norton y Dowd (2018) para empezar a estructurar un modelo Logit, es necesario comenzar con una función lineal de variables explicativas con sus coeficientes y el término error, tal como se muestra a continuación:

$$y_i^* = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \cdots + \beta_{Ki} x_{Ki} + \varepsilon_i \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

De forma matricial se puede incluir a las variables exógenas con el término independiente dentro de un vector x_i', quedando la ecuación 1 de la siguiente forma:

$$y_i^* = x_i'\beta + \varepsilon_i \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots.. (2)$$

Donde:

$$y_i = \begin{cases} 1 \; si \; y_i^* > 0 \\ 0 \; de \; lo \; contrario \end{cases} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (3)$$

Entonces, bajo el siguiente modelamiento econométrico Logit y tomando en consideración los determinantes por la investigación en base al marco teórico, el modelo de este estudio queda adaptado de la siguiente manera:

$$Trabono_{ij} = \beta_0 + \beta_1 educP_{ij} + \beta_2 educS_{ij} + \beta_3 educSp_{ij} + \beta_4 Estadoc_{ij} + \beta_5 edad_{ij} + \beta_6 miembh_{ij} + \beta_8 lenguam_{ij} + \beta_9 lugarp_{ij} + \varepsilon_i$$

Donde:

$Trabono_{ij}$: Representa la probabilidad de inserción laboral de una mujer de Lambayeque.

β_0: Coeficiente constante.

$\beta_1 + \beta_2 + \cdots + \beta_9$: Coeficientes de las variables exógenas.

$educP_{ij}$: Corresponde al nivel educativo primario

$educS_{ij}$: Corresponde al nivel educativo secundario

$educSp_{ij}$: Corresponde al nivel educativo superior

$Estadoc_{ij}$: Corresponde al estado civil de la mujer

$edad_{ij}$: Corresponde a la edad de la mujer

$miembh_{ij}$: Corresponde al número de miembros del hogar

$lenguam_{ij}$: Corresponde a la lengua materna de la mujer

$\beta_9 lugarp_{ij}$: Corresponde al lugar de procedencia

i: Corresponde al total de observaciones seleccionadas de la muestra.

ε_{ij}: Error estocástico del modelo.

3.10. Plan de procesamiento y análisis de datos:

Los datos recolectados fueron procesados en STATA 16 mediante un modelo de regresión binaria (logit), el cual se caracterizó por tener como variable dependiente a una variable Dummy, es decir, que tomó exclusivamente solo los valores de cero y uno, dónde cero fue el valor que se asignó si la encuestada no se encuentra participando en el mercado laboral y uno si la encuestada si se encuentra participando en el mercado laboral.

3.11. Matriz de consistencia:

Tabla 2

Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
Pregunta General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**		
¿Cuáles son los factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022?	Precisar los factores determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.	La participación laboral femenina en la Región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022 se determina por factores sociodemográficos y por factores de capital humano.		
Preguntas específicas	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	Factores determinantes	Capital humano
¿Cuáles son los factores sociodemográficos determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022?	Identificar los factores sociodemográficos determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.	Los factores sociodemográficos que determinan la participación laboral femenina en la Región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022 son: estado civil, edad, número de miembros del hogar, lengua materna y lugar de procedencia.		Sociodemográfico
¿Cuáles son los factores de capital humano determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022	Establecer los factores de capital humano determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.	Los factores de capital humano que determinan la participación laboral femenina en la Región Lambayeque en el periodo 2019 – 2022 son: el nivel educativo primario, secundario y superior.	Participación laboral	PEA entre 15 y 65 años

3.12. Consideraciones éticas:

Como criterios éticos que se tuvo presente en toda la investigación fueron respectar los derechos de autor de las fuentes secundarias, no se han aplicado métodos inusuales fuera del marco científico y no se manipularán los datos a fin de obtener resultados que favorezcan los resultados de la investigación.

IV. Resultados y discusión.

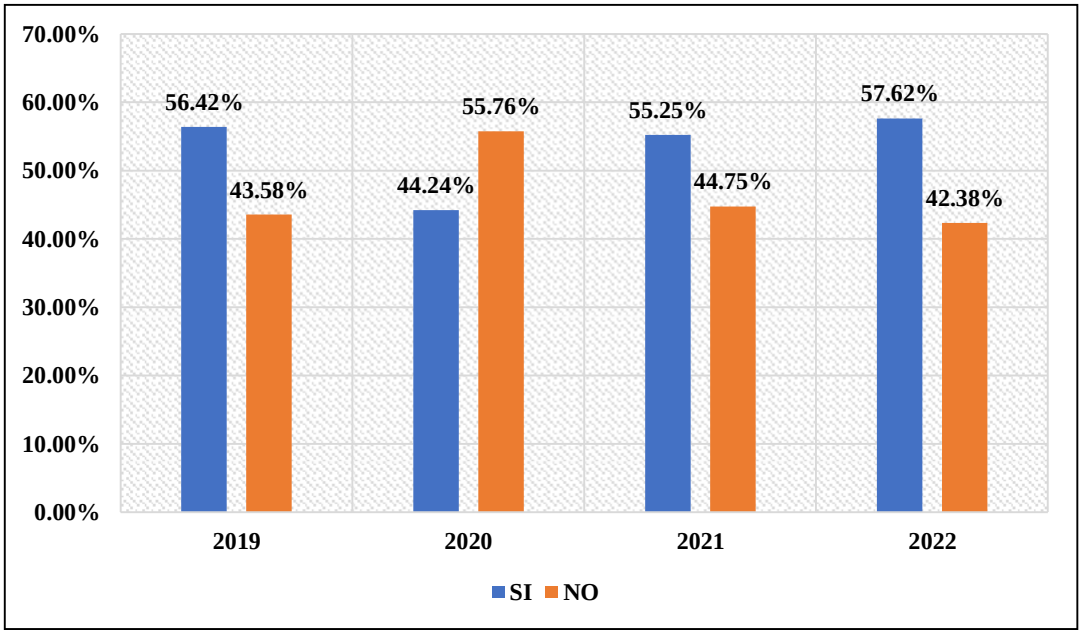
4.1. Resultados.

4.1.1. Resultado Descriptivos

Participación laboral femenina en la Región Lambayeque, 2019 – 2022

Figura 1

Participación laboral femenina en la Región Lambayeque, 2019 – 2022



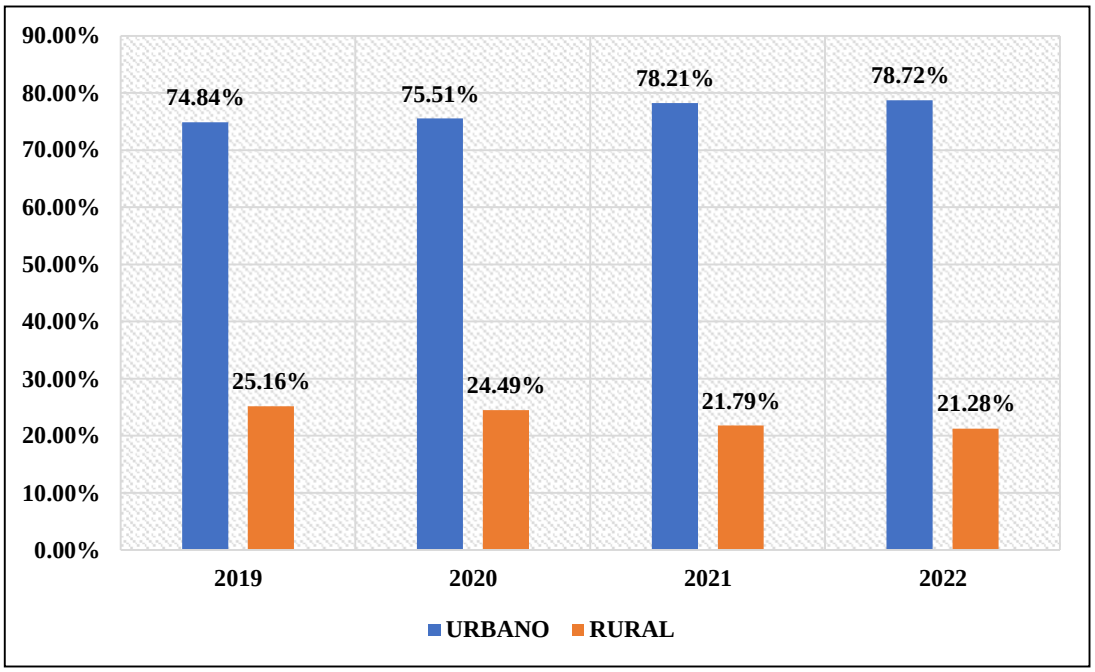
Respecto a ello, de acuerdo con la figura 1, durante el periodo de estudio se puede observar que en el año 2019 el 52.42% de mujeres lambayecanas se encontraban laborando, luego para el año siguiente hubo un decrecimiento hasta el 44.24%, la principal causa de este decrecimiento fue la crisis sanitaria de COVID – 19 que afecto en gran medida a todos los trabajadores en general. Aun así para el año 2021 se presenció un crecimiento hasta el 55.25%, pero aun así no se había recuperado en su totalidad con respecto al año base, y para el 2022 el porcentaje de mujeres que se encontraban laborando fue de 57.62%, presentando el porcentaje más alto del periodo de estudio, en el cual se ve un crecimiento respecto al año anterior y al año base de estudio.

Factores determinantes para la participación laboral femenina en Lambayeque, 2019 – 2022

a. Lugar de residencia

Figura 2

Lugar de residencia de las mujeres en Lambayeque, 2019 - 2022

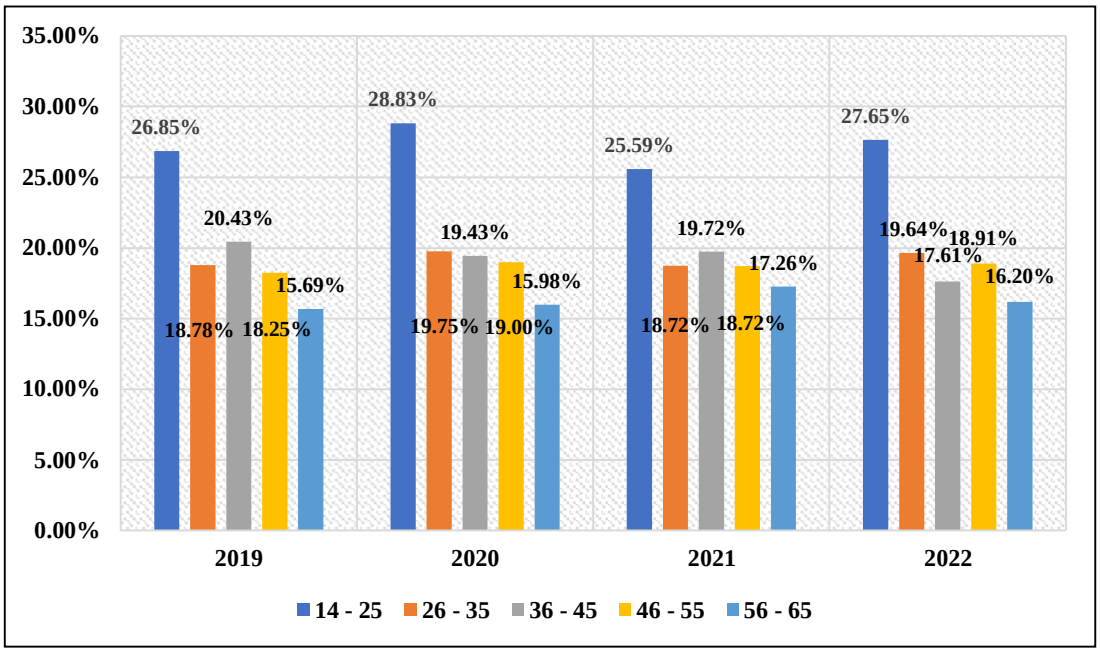


Respecto a ello, de acuerdo con la figura 2, durante el periodo de estudio se pudo observar que para que año 2019 el 74.84% de mujeres residían en zonas urbanas, mientras que el 21.16% lo hacía en una zona rural, así mismo, para el 2020 que es el año donde inicia la crisis sanitaria de COVID19, el 75.51% de mujeres habita en una zona urbana, mientras que el 24.49 se mantiene en una residencia rural, en lo que respecta al año 2021 el 78.21 de mujeres residen en una zona urbana y el 21.79 en una zona rural, finalmente, para el año 2022 se muestra que el 78.72 de mujeres mantiene residencia en ámbito urbano, mientras que el 21.28% se encuentra en una zona rural.

b. Edad

Figura 3

Edad de las mujeres en Lambayeque, 2019 - 2022

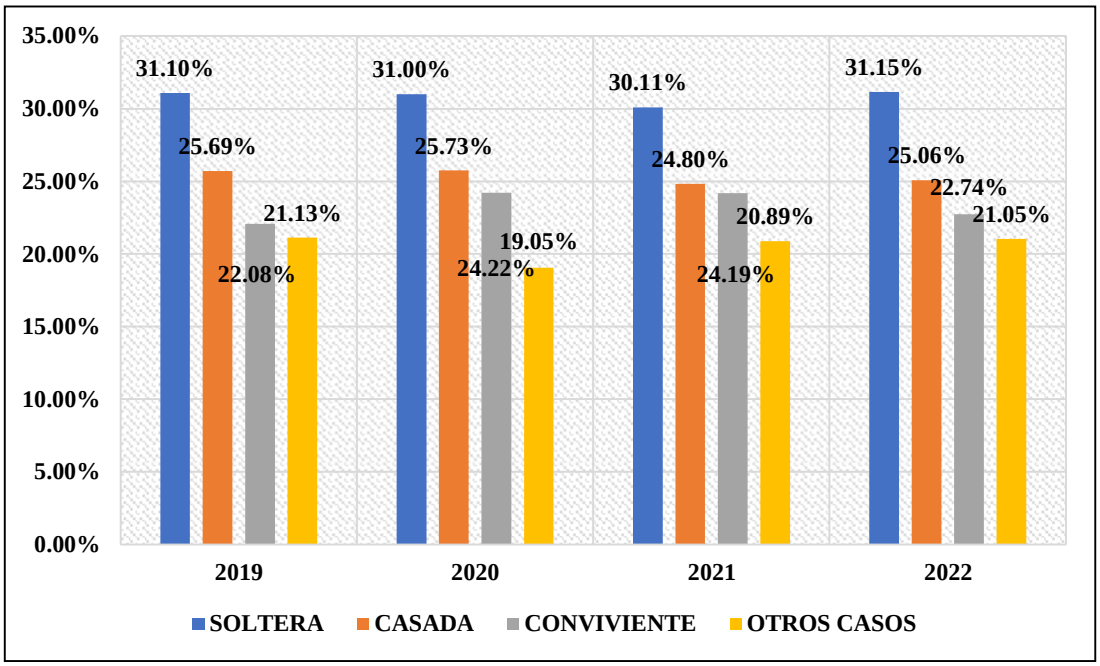


Respecto a ello, de acuerdo con la figura 3, durante el periodo de estudio se mostró que para el año 2019, el 26.85% de mujeres se mantienen en un rango de edad de 14 a 25 años, seguido por el rango de 36 a 45 años con un porcentaje de 20.43%, mientras que las del rango de 26 a 35 años y las de 46 a 44 años son el 18.78% y 18.25% respectivamente y las que se encuentran en el rango de 56 a 65 años representaron el 15.69%. Así mismo, para el año 2022, el 27.65% se encuentra en el rango de 14 a 25 años, seguido por el rango de 26 a 35 años que mantiene un 19.64%, en el que para el rango de 46 a 55 años representa un 18.91%, y para los rangos de 36 a 45 años, y de 56 a 65 años, mantiene el 17.61% y 16.20% respectivamente.

c. Estado civil

Figura 4

Estado civil de las mujeres en Lambayeque, 2019 – 2022

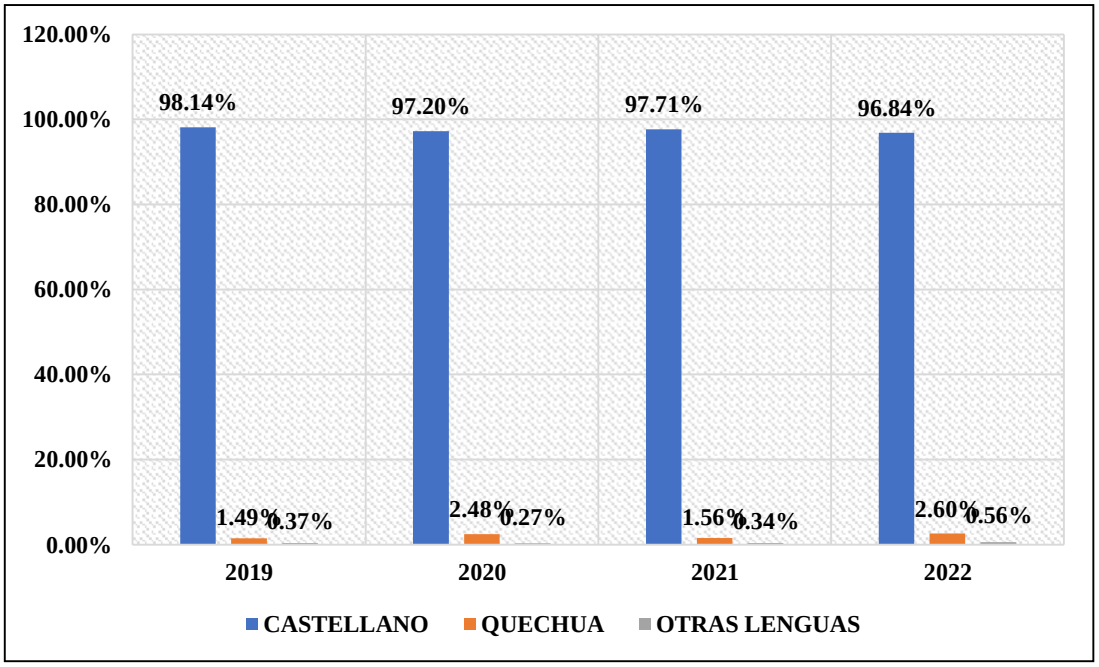


Respecto a ello, de acuerdo con la figura 4, durante el periodo de estudio se mostró que para el año 2019, el 31.10% de mujeres están solteras, el 25.69% se mantienen casadas, el 22.08% eran convivientes y el 21.13% mantenía otro caso de estado civil. Para el 2020 el 31.00% se encontraba solteras, el 25.73% casadas, el 24.22% como conviviente y el 19.05% mantenía otro caso de estado civil. Para el caso del 2020 el 31.15% de mujeres se encontraba soltera, el 25.06% casadas, el 22.74% eran convivientes, y el 21.05% mantenía otro tipo de estado civil.

d. Lengua materna

Figura 5

Lengua materna de las mujeres en Lambayeque, 2019 – 2022

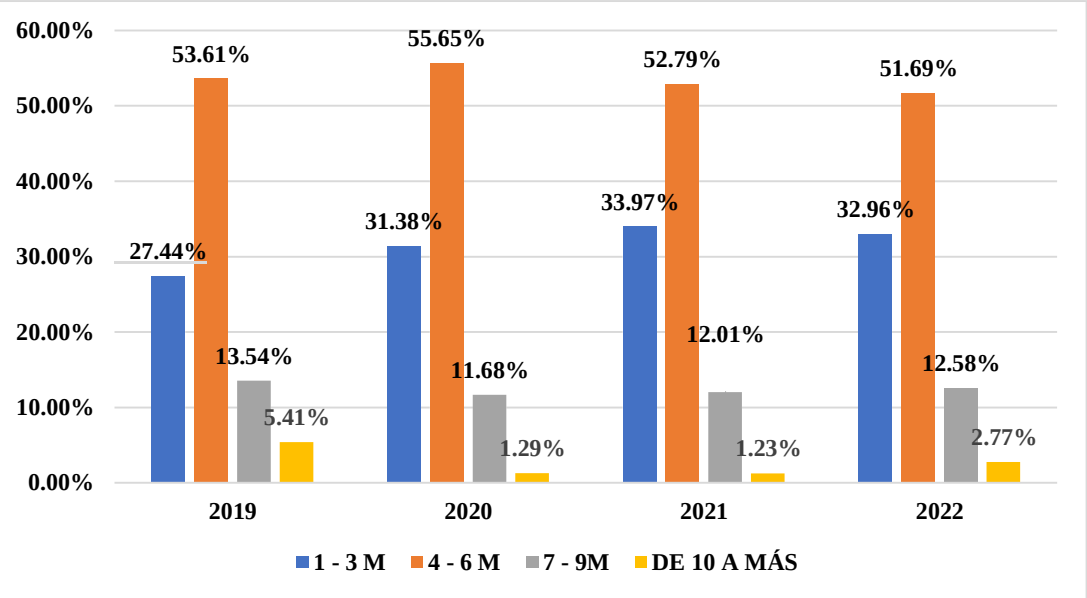


De acuerdo con la figura 5, se demostró que la lengua materna predominante durante el periodo de estudio fue el castellano, para el año 2019 el 98.14% tiene como lengua materna el castellano, el 1.49% el quechua y el 0.37% otra lengua madre. Para el año 2020 el 97.20% mantenía como lengua madre el castellano, el 2.48% el quechua y el 0.27% otra lengua. Así mismo, para el 2021, el 97.71% mantenía el castellano como lengua madre, el 1.56% el quechua y el 0.34% otras lenguas. Finalmente, para el año 2022, el 96.84% tenía el castellano como lengua madre, el 2.60% el quechua y el 0.56% otras lenguas.

e. Miembros del hogar

Figura 6

Número de miembros en el hogar en Lambayeque, 2019 – 2022

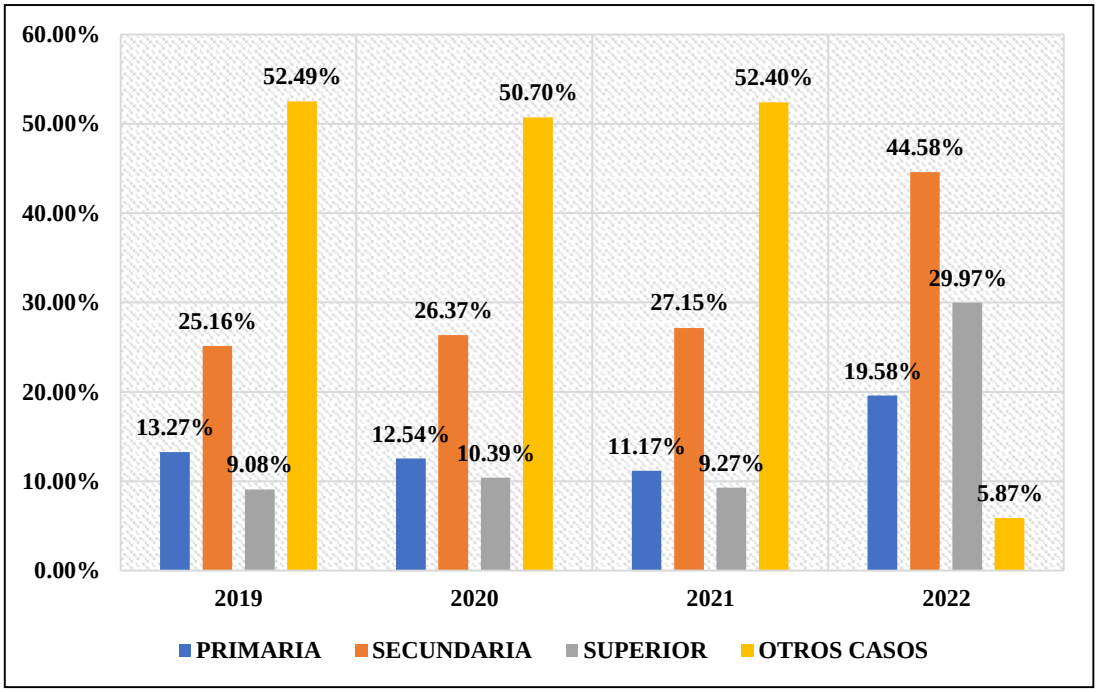


De acuerdo con la figura 6, se demostró para el año 2019 el 27.44% de familias tiene de 1 a 3 miembros, el 53.61% de 4 a 6 miembros, el 13.54% de 7 a 9 miembros, y el 5.41% de 10 a más miembros. Para el año 2020, el 31.38% de familias estuvieron conformadas de 1 a 3 miembros, el 55.65% de 4 a 6 miembros, el 11.68% de 7 a 9 miembros, y el 1.29% de 10 a más miembros. En el 2021, el 33.97% de familias fueron conformadas de 1 a 3 miembros, el 52.79% de 4 a 6 miembros, el 12.01% de 7 a 9 miembros, y el 1.23% de 10 a más miembros. Finalmente, para el año 2022 el 32.96% de familias estuvieron conformadas de 1 a 3 miembros, el 51.69% de 4 a 6 miembros, 12.58% de 7 a 9 miembros, y el 2.77% de 10 a más miembros.

f. Nivel educativo

Figura 7

Nivel educativo de las mujeres en Lambayeque, 2020 - 2022



De acuerdo con la figura 7, se demostró que el nivel educativo de las mujeres para el 2019 fue, que el 13.27% contaban con estudios de primaria, el 25.16% de secundaria, el 9.08% con educación superior, y el 52.49% mantenía otro tipo de nivel educativo. Para el año 2020, el 12.54% contaba con educación primaria, el 26.37% con educación secundaria, el 10.39% con educación superior y el 50.70% con otro nivel de educación. Para el año 2021, el 11.17% contaba con educación primaria, el 27.15% con educación secundaria, el 9.27% con educación superior, y el 52.40% otro nivel de educación. Finalmente, para el año 2022, el 19.58% contaba con educación primaria, el 44.58% con educación secundaria, el 29.97% con educación superior y el 5.87% con otro nivel de educación.

4.1.2. Resultado Inferenciales

a. Modelo logit – Lambayeque, 2019 – 2022

Al desarrollar la estimación del modelo logit global (ver Tabla 3), para el año 2019 se evidenció que las variables individuales en conjunto explican aproximadamente 7.57% a la participación laboral. Así mismo, para el año 2020 se demostró que las variables individuales en conjunto explican aproximadamente 8.20% a la participación laboral, por otro lado, para el año 2021 se manifestó que las variables individuales en conjunto explican aproximadamente 6.18% a la participación laboral, finalmente, para el 2022 se evidencia el 6.84% de las variables individuales en conjunto explica la participación laboral.

Tabla 3

Modelo logit global, 2019 – 2022

	2019		2020		2021		2022	
Empleo	Coef.	P>|z|	Coef.	P>|z|	Coef.	P>|z|	Coef.	P>|z|
Lugar_resid	1.206369	0.000	1.267867	0.000	1.222289	0.000	.2174587	0.000
Edad	.0316259	0.000	.0186455	0.000	.015759	0.000	.0279245	0.000
Estado_civil	.0182222	0.482	-.0120669	0.648	.0002108	0.993	.0157476	0.551
Lengua	-.0289863	0.810	-.2346159	0.026	-.1852921	0.033	.1740331	0.040
Integhog	.0154206	0.474	-.0172354	0.514	-.0139576	0.610	-.0255271	0.298
Edu_primaria	-.0511868	0.743	-0.322265	0.840	-.0154988	0.927	.1538777	0.026
Edu_secundar	.2822432	0.017	.0975056	0.413	.033675	0.772	.0873074	0.038
Edu_superior	.9479663	0.000	1.424471	0.000	1.10861	0.000	.1258922	0.000
_cons	-1.382074	0.011	-.3889748	0.430	.0632947	0.885	-2.819477	0.000
Pseudo R2	0.0757		0.0820		0.0618		0.0584	

b. Prueba de bondad de ajuste – Lambayeque, 2019 – 2022

Al desarrollar la prueba de bondad de ajuste (ver Tabla 4), donde para el año 2019 se exterioriza una derivación equivalente al 63.25% de poder predictivo, para el 2020 se manifiesta un resultado de 65.88% de poder predictivo, así mismo, para el año 2021 y 2022 los valores de poder predictivo fueron de 60.20% y 64.05% respectivamente. Estos valores aseveran que el modelo propuesto conserva un nivel medio de predicción y no se toma en cuenta un modelo aleatorio.

Tabla 4

Prueba de bondad de ajuste, 2019 – 2022

	2019	2020	2021	2022
Correctly classified	63.25%	65.88%	60.20%	64.05%

c. Prueba Hosmer y Lemeshow – Lambayeque, 2019 – 2022

Para la prueba de Hosmer y Lemeshow durante el periodo estudiado, se mostraron valores de 11.38%, 25.43%, 19.19% y 17.54%, donde la probabilidad fue superior al 5%, lo cual se admite que el modelo propuesto mantiene una correcta capacidad de predicción.

Tabla 5

Prueba Hosmer y Lemeshow, 2019 – 2022

	2019	2020	2021	2022
Prob > chi2	0.1138	0.2543	0.1919	0.1754

d. Efectos marginales del modelo logit – Lambayeque, 2019 – 2022

En lo sucesivo, para ejecutar la interpretación de los coeficientes del modelo logit, se forjaron los efectos marginales del mismo, debido a ello, según la Tabla 6, para el año 2019 la variable lugar de residencia resultó ser significativa, por ende, el signo del coeficiente indica que, si el área de residencia es en una zona urbana, la probabilidad de participar en el mercado laboral aumenta en 27.03%. Por otro lado, la variable edad también fue significativa, por lo que, mientras el rango temporal de la mujer aumenta, la posibilidad de participar laboralmente se incrementa en 0.77%. Finalmente, la variable educación secundaria y superior fueron significativas, por lo cual, el coeficiente posibilita aseverar que, la probabilidad de participar en el mercado laboral incrementa cuando se hayan culminado los estudios secundarios y superiores en 6.81% y 20.87%, respectivamente. Sin embargo, variables como estado civil, lengua materna, integrantes del hogar y educación primaria resultaron ser no significativas por presentar un p – valor mayor al 5%.

Para el año 2020 la variable lugar de residencia resultó ser significativa, por ende, el signo del coeficiente indica que, si el área de residencia es en una zona urbana, la probabilidad de participar en el mercado laboral aumenta en 30.63%. Por otro lado,

la variable edad también fue significativa, por lo que, mientras el rango temporal de la mujer aumenta, la posibilidad de participar laboralmente se incrementa en 0.45%. Además, la variable lengua materna resultó ser significativa, por lo que, es posible afirmar que una lengua distinta al castellano disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral en 5.78%. Finalmente, la variable educación superior fue significativa, por lo cual, el coeficiente posibilita aseverar que, la probabilidad de participar en el mercado laboral incrementa cuando se hayan culminado los estudios superiores en 33.40%. Sin embargo, variables como estado civil, integrantes del hogar, educación primaria y secundaria resultaron ser no significativas por presentar un p – valor mayor al 5%.

Así mismo, en el año 2021 la variable lugar de residencia resultó ser significativa, por ende, el signo del coeficiente indica que, si el área de residencia es en una zona urbana, la probabilidad de participar en el mercado laboral aumenta en 27.40%. Por otro lado, la variable edad también fue significativa, por lo que, mientras el rango temporal de la mujer aumenta, la posibilidad de participar laboralmente se incrementa en 0.38%. Además, la variable lengua materna resultó ser significativa, por lo que, es posible afirmar que una lengua distinta al castellano disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral en 4.56%. Finalmente, la variable educación superior fue significativa, por lo cual, el coeficiente posibilita aseverar que, la probabilidad de participar en el mercado laboral incrementa cuando se hayan culminado los estudios superiores en 24.20%. Sin embargo, variables como estado civil, integrantes del hogar, educación primaria y secundaria resultaron ser no significativas por presentar un p – valor mayor al 5%.

Finalmente, para el año 2022, la variable lugar de residencia resultó ser significativa, por ende, el signo del coeficiente indica que, si el área de residencia es en una zona urbana, la probabilidad de participar en el mercado laboral aumenta en 5.28%. Por otro lado, la variable edad también fue significativa, por lo que, mientras el rango temporal de la mujer aumenta, la posibilidad de participar laboralmente se incrementa en 0.67%. Además, la variable lengua materna resultó ser significativa, por lo que, es posible afirmar que una lengua igual al castellano aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral en 4.23%. Finalmente, las variables educación primaria, secundaria y superior fueron significativas, por lo cual, el coeficiente posibilita aseverar que, la probabilidad de participar en el mercado laboral incrementa

cuando se hayan culminado dichos estudios en 3.74%, 2.12% y 3.06%, respectivamente. Sin embargo, variables como estado civil e integrantes del hogar resultaron ser no significativas por presentar un p – valor mayor al 5%.

Tabla 6

Efectos marginales del modelo logit, 2019 – 2022

	2019		2020		2021		2022	
Empleo	dy/dx	P>|z|	dy/dx	P>|z|	dy/dx.	P>|z|	dy/dx	P>|z|
Lugar_resid	.2703188	0.000	.3063065	0.000	.2740977	0.000	0.528617	0.000
Edad	.0077375	0.000	.0045938	0.000	.0038819	0.000	.0067881	0.000
Estado_civil	.0044582	0.482	-.002973	0.648	.0000519	0.993	.0038281	0.551
Lengua	-.0070917	0.810	-.0578037	0.026	-0.456432	0.033	.0423054	0.040
Integhog	.0037728	0.474	-.0042464	0.514	-.0034382	0.610	-.0062054	0.298
Edu_primaria	-.0125559	0.743	-.0079279	0.840	-.0038206	0.928	.0374059	0.026
Edu_secundar	.0681632	0.015	0.24082	0.414	.0082872	0.772	.0212234	0.038
Edu_superior	.2087586	0.000	.3340728	0.000	.2420705	0.000	.0306029	0.000

e. Efectos marginales del modelo logit – Lambayeque, 2019 – 2022

Asimismo, otra manera de interpretar los coeficientes de un modelo logit es por medio de los Odds Ratios, los cuales cuantifican la probabilidad de que se suscite un evento. Si los coeficientes son superiores a uno, se vincula con una relación positiva. Asimismo, cuando un coeficiente es inferior a uno, la manera adecuada para su interpretación es por medio de la cuantificación de su inversa, en otras palabras, uno entre el valor del coeficiente (1/Odds Ratios).

Teniendo en cuenta lo anterior, según la Tabla 17, en el año 2019 el lugar de residencia en una zona urbana aumenta en 3.34 veces la probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación a residir en una zona rural. De otra parte, cuando la mujer tiene una edad entre 35 y 55 años se incrementa 1.03 veces la probabilidad de estar inmerso en el mercado laboral en comparación de tener una edad distinta a la antes mencionada. Así también, el estado civil de soltera acrecienta la probabilidad de participar laboralmente en 1.01 veces a comparación de un estado civil de casada. Además, la probabilidad de participar en el mercado laboral se reduce en 1.02 veces cuando la mujer presenta como única lengua materna un idioma nativo en cotejo al castellano. A la vez, el hecho de tener miembros del hogar menores a 5 personas incrementa la probabilidad en 1.01 veces de participar en el mercado laboral a diferencia de poseer más de 5 integrantes.

En lo sucesivo, el hecho de solo contar con educación primaria reduce la probabilidad en 1.05 veces de participación laboral femenina en comparación a otros niveles. Por otro lado, el presentar educación secundaria aumenta la probabilidad en 1.32 veces de que la mujer participe en el mercado laboral en comparación a la presencia de un nivel primario. Finalmente, la existencia de un nivel superior de estudios acrecienta la probabilidad en 2.58 veces de estar inmerso en el mercado laboral a comparación de un nivel inferior.

Asimismo, para el año 2020, manifiesta que el lugar de residencia en una zona urbana aumenta en 3.55 veces la probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación a residir en una zona rural. De otra parte, cuando la mujer tiene una edad entre 35 y 55 años se incrementa 1.01 veces la probabilidad de estar inmerso en el mercado laboral en comparación de tener una edad distinta a la antes mencionada. Así también, el estado civil de casada disminuye la probabilidad de participar laboralmente en 1.01 veces a comparación de un estado civil de soltera. Además, la probabilidad de participar en el mercado laboral se reduce en 1.26 veces cuando la mujer presenta como única lengua materna un idioma nativo en cotejo al castellano. A la vez, el hechode tener miembros del hogar mayores a 5 personas disminuye la probabilidad en 1.01veces de participar en el mercado laboral a diferencia de poseer menos de 5 integrantes.

En lo sucesivo, el hecho de solo contar con educación primaria reduce la probabilidad en 1.03 veces de participación laboral femenina en comparación a otros niveles. Por otro lado, el presentar educación secundaria aumenta la probabilidad en 1.10 veces de que la mujer participe en el mercado laboral en comparación a la presencia de un nivel primario. Finalmente, la existencia de un nivel superior de estudios acrecienta la probabilidad en 4.15 veces de estar inmerso en el mercado laboral a comparación de un nivel inferior.

Para el año 2021, el lugar de residencia en una zona urbana aumenta en 3.39 veces la probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación a residir en una zona rural. De otra parte, cuando la mujer tiene una edad entre 35 y 55 años se incrementa 1.01 veces la probabilidad de estar inmerso en el mercado laboral en comparación de tener una edad distinta a la antes mencionada. Así también, el estado civil de soltera aumenta la probabilidad de participar laboralmente en 1.00 veces a comparación de un estado civil de casada. Además, la probabilidad de participar en el

mercado laboral se reduce en 1.20 veces cuando la mujer presenta como única lengua materna un idioma nativo en cotejo al castellano. A la vez, el hecho de tener miembros del hogar mayores a 5 personas disminuye la probabilidad en 1.01 veces de participar en el mercado laboral a diferencia de poseer menos de 5 integrantes.

En lo sucesivo, el hecho de solo contar con educación primaria reduce la probabilidad en 1.01 veces de participación laboral femenina en comparación a otros niveles. Por otro lado, el presentar educación secundaria aumenta la probabilidad en 1.03 veces de que la mujer participe en el mercado laboral en comparación a la presencia de un nivel primario. Finalmente, la existencia de un nivel superior de estudios acrecienta la probabilidad en 3.03 veces de estar inmerso en el mercado laboral a comparación de un nivel inferior.

Asimismo, para el año 2022 el lugar de residencia en una zona urbana aumenta en 1.24 veces la probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación a residir en una zona rural. De otra parte, cuando la mujer tiene una edad entre 35 y 55 años se incrementa 1.02 veces la probabilidad de estar inmerso en el mercado laboral en comparación de tener una edad distinta a la antes mencionada. Así también, el estado civil de soltera aumenta la probabilidad de participar laboralmente en 1.01 veces a comparación de un estado civil de casada. Además, la probabilidad departicipar en el mercado laboral se incrementa en 1.19 veces cuando la mujer presentacomo única lengua materna al castellano en cotejo con un idioma nativo. A la vez, el hecho de tener miembros del hogar mayores a 5 personas disminuye la probabilidad en 1.02 veces de participar en el mercado laboral a diferencia de poseer menos de 5 integrantes.

En lo sucesivo, el hecho de contar con educación primaria aumenta la probabilidad en 1.16 veces de participación laboral femenina en comparación a no poseer ninguna tipología de educación. Por otro lado, el presentar educación secundaria aumenta la probabilidad en 1.09 veces de que la mujer participe en el mercado laboral en comparación a la presencia de un nivel primario. Finalmente, la existencia de un nivel superior de estudios acrecienta la probabilidad en 1.13 veces de estar inmerso en el mercado laboral a comparación de un nivel inferior.

Tabla 7

Odds Ratios del modelo logit, 2019 – 2022

	2019		2020		2021		2022	
Empleo	Odds Ratios	1/Odds Rat	Odds Ratios	1/Odds Rat	Odds Ratios	1/Odds Rat	Odds Ratios	1/Odds Rat
Lugar de resid	3.341331		3.553264		3.39495		1.242914	
Edad	1.032131		1.01882		1.015884		1.028318	
Estado civil	1.018389		0.988005	1.012140	1.000211		1.015872	
Lengua	0.971429	1.029410	0.790874	1.264422	0.830861	1.203569	1.190095	
Integ hogar	1.01554		0.982912	1.017384	0.986139	1.014055	0.974795	1.025855
Edu primar	0.950101	1.052519	0.968287	1.032751	0.984620	1.015619	1.166348	
Edu secund	1.326101		1.102418		1.034248		1.091232	
Edu sup	2.580457		4.155657		3.030145		1.13416	

4.2.Discusión

La presente investigación determinó en proporción al objetivo específico uno, el cual bosquejó Identificar los factores socio – demográficos (estado civil, edad, miembros del hogar, lengua materna, lugar de procedencia) determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, durante el periodo 2019 – 2022.

En tal argumento, en lo que concierne al lugar de procedencia de la mujer, en la elaboración del desarrollo de la presente pesquisa determinó que, durante el periodo de los cuatro años puestos en cuestión, se desenvolvió como una variable que se correlacionó de manera positiva y significativa, lo cual significa que, si el área de residencia de la mujer es en una zona urbana, la probabilidad que tienen estas mismas de participar en el mercado laboral se acrecienta. Tomando en consideración dicho contexto, dichas derivaciones conservan concordancia con Rodríguez y Muñoz (2018) que demostraron que uno de los principales factores para la participación triunfante y exitosa de la mujer en el campo laboral chileno es que su lugar de residencia sea en el área urbana. En la misma línea, también se mantuvo concordancia con Vintimilla (2022) y Torres (2019), quienes manifestaron que si es una mujer indígena o mantiene una proveniencia de área rural, influye de manera negativa a la inserción de estas en la participación laboral femenina.

Así mismo las derivaciones obtenidas en la dimensión del lugar de procedencia estuvieron en concordancia con el fundamento teórico establecido por los autores, Muñoz (2009), Busso y Fonseca (2015), quienes consideraron al lugar de procedencia como uno de los factores sociodemográficos predominantes para la participación laboral de la mujer.

De igual forma, en lo que respecta a la edad, la presente investigación determinó que, durante el periodo de los cuatro años puestos en cuestión, la edad fue una variable que se correlacionó de manera positiva y significativa, lo cual significa que, mientras el rango temporal de la mujer aumenta, se acrecienta la posibilidad de su participación laboral. Tomando en cuenta dicho texto, tales derivaciones de la pesquisa conservan concordancia con la indagación efectuada por Raza et al. (2021) que manifestó que mientras la mujer presente un mayor rango de edad, se vuelve en

una mayor adquisición de experiencia laboral e incluso de especialización, lo cual aumenta considerablemente la probabilidad de participación laboral. Sin embargo, no se mantiene concordancia con Vintimilla (2022), Rojas (2022), Valencia (2021), Gil (2021), Martínez y Valdivia (2020), debido a que los autores mencionados estipularon que mientras la mujer presenta un mayor rango de edad, se ven reducidas las probabilidades de que estas puedan participar en el mercado laboral, debido a que lo relacionan con el decrecimiento del rendimiento y fuerza física, aun así, dichos autores no toman en consideración que a través de los años se adquiere mayor experiencia, lo cual es un factor sumamente determinante al momento de postular a diversos tipos de empleos.

Así mismo, de manera teórica, respecto a las derivaciones para la dimensión de la edad, también se refuerzan con lo estipulado por los fundamentos teóricos, por ejemplo, las propuestas por los autores Muñoz (2009) y García et al. (2013), quienes afirmaron que la edad es un factor determinante para la inserción en la participación laboral.

Por otro lado, en lo concerniente a la variable de lengua madre, la presente indagación determinó que, durante el año 2022 fue una variable que se correlacionó de manera positiva y significativa, lo cual significa que, es posible afirmar que una lengua igual al castellano aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral. Respecto a ello Raza et al. (2021) ostenta que la lengua madre es determinante al momento de que la mujer pretende participar en el mercado laboral, por lo que, si se cuenta con un idioma no común, reducen considerablemente las posibilidades de poder laborar.

Así también, los resultados del lugar de procedencia estuvieron acordes con el fundamento teórico establecido por los autores Busso y Fonseca (2015), Barrantes y Matos (2019) quienes argumentaron que el mantener como lengua materna un idioma nativo disminuye considerablemente las probabilidades de que una mujer participe en el mercado laboral, esto debido a que en los reclutamientos de personal, en la mayoría de casos se solicita el dominio de un idioma utilizado globalmente, ya sea el castellano, inglés u otro idioma extranjero.

Por otro lado, en lo que corresponde al objetivo específico número dos, el cuál planteó establecer los factores de capital humano (nivel educativo primario, nivel educativo secundario, nivel educativo superior) determinantes de la participación laboral femenina en la Región Lambayeque, periodo 2019 – 2022.

En tal argumento, en lo que concierne al nivel de educación, la presente indagación demostró que las variables de educación primaria, educación secundaria y educación superior fueron significativas, por lo cual, el coeficiente posibilita aseverar que, la probabilidad de participar en el mercado laboral incrementa cuando se hayan culminado dichos estudios en 3.74%, 2.12% y 3.06%, respectivamente.

Tomando en cuenta dicho texto, tales derivaciones de la pesquisa conservan concordancia con la indagación efectuada por, Rodríguez y Muñoz (2018), Torres (2019), Martínez y Valdivia (2020), Martínez (2020), Valencia (2021), Raza et al. (2021), Rojas (2022) y Vintimilla (2022) que ostentaron que a mayor nivel educativo mayor probabilidad de inserción laboral, al igual que, Martínez (2020) identifico a la educación como uno de los factores con mayor influencia, debido a que las mujeres con mayor nivel educativo alcanzado, mayores posibilidades de participar en el mercado laboral formal. Aunado a ello, Gil (2021) demostró que tener educación superior contribuye en un 24% a que la mujer ingrese al campo laboral, en contraposición a contar con educación secundaria cuya probabilidad es 15.1%. Sin embargo, Castillo (2019) indicó que a mayor nivel educativo la probabilidad de que la mujer obtenga un empleo es mayor, pero que para el caso del nivel primaria se obtuvo una relación negativa.

Así también, los resultados del lugar de procedencia estuvieron acordes con el fundamento teórico establecido por Ratinoff (1967) que indicó que la educación era concebida como un factor contribuyente para reducir la pobreza y mejorar el estilo de vida de los individuos, así mismo, Petrizzi et al. (2015) quienes hicieron referencia a que la inversión a la educación, en el que dicha inversión es un mecanismo orientado a incrementar la eficiencia o ingresos de los individuos. De igual forma, el autor Muñoz (2009) sustenta que la participación laboral se ve influenciada por el factor de capital humano que es representado por la inversión en educación y en la misma línea Salas et al. (2020) manifestaron que la inversión en educación posibilita la obtención

de un mejor empleo, además que toda educación de alguna forma es educación para el trabajo.

Aún así, en lo que corresponde al estado civil y al número de miembros del hogar, fueron indicadores que resultaron ser no significativas por presentar un p – valor mayor al 5%. Para el caso del estado civil, no se mantuvo concordancia con, Rodríguez y Muñoz (2018), Vintimilla (2022) demostró que las mujeres solteras y sin hijos tienen una mayor probabilidad en comparación con mujeres casadas y con hijos pequeños, del igual forma, tampoco se tuvo concordancia con Torres (2019), debido a que manifestó que para el mercado laboral de Honduras, el hecho de que la mujer este soltera le genera mayor probabilidad de participar en el mercado, de igual forma Rojas (2022) ostentó de que el hecho de que la mujer sea casada, reduce en gran porcentaje la probabilidad de participar en el mercado laboral. En lo teórico, no se mantuvo concordancia con Klasen y Pieters (2012), quienes refirieron que el hecho de que una mujer este soltera y sin hijos genera una mayor probabilidad de tener un empleo a diferencia de estar casada y tener hijos pequeños. De igual forma no se mantuvo relación con Busso y Fonseca (2015) que indicaron que el matrimonio es un factor influyente en la participación laboral de las mujeres, dado que, las mujeres casadas y con hijos tienden a participar menos en el mercado laboral en comparación con las mujeres solteras y sin hijos, debido a que el cuidado de infantes pequeños requiere una mayor cantidad de atención siendo una limitante para la participación

Así mismo, para el número de miembros del hogar, no se mantuvo concordancia con Valencia (2021), que manifestó que el número de miembros influye en la participación laboral, en el sentido de que a mayor número de miembros perceptores de ingresos y si es jefa del hogar, mayor probabilidad de participar en el mercado laboral. En lo que concierne al sustento teórico, no se mantuvo relación con Klasen y Pieters (2012) quienes indicaron que el hecho de tener una familia numerosa es un factor determinante que afecta negativamente el empleo femenino, debido a la gran carga laboral que implica su cuidado.

Conclusiones

Como contestación al problema general, se concluyó que los factores determinantes de la participación laboral femenina en la región Lambayeque periodo 2019 – 2022, fueron sociodemográfico y capital humano.

En relación al primer problema específico, los factores sociodemográficos que se correlacionaron positiva y significativamente con la probabilidad de que una mujer de la Región de Lambayeque tenga participación laboral, en el año 2019 fueron el lugar de residencia (27.03%) y la edad (0.77%). Por otro lado, en el 2020 las variables significativas fueron el lugar de residencia (30.63%), edad (0.45%) y la lengua materna (5.78%). En el 2021 fueron, el lugar de residencia (27.40%), edad (0.38%) y la lengua materna (4.56%). En lo sucesivo, para el 2022, los factores fueron, el lugar de residencia (5.28%), edad (0.67%), y la lengua materna (4.23%).

Respecto al segundo problema específico, el factor de capital humano que se correlacionó positiva y significativamente con la probabilidad de que una mujer de la Región de Lambayeque tenga participación laboral. En el año 2019 los factores fueron, nivel de estudio secundario (6.81%) y nivel de estudio superior (20.87%). Para el año 2020 el factor significativo fue el nivel de estudio superior (33.40%). Por otro lado, en el año 2021 fue el nivel de educación superior (24.20%). En lo sucesivo, para el 2022, los factores fueron el nivel de estudio primario (3.74%), nivel de estudio secundario (2.12%), nivel de estudio superior (3.06%).

Recomendaciones

En primer lugar, en lo que concierne al factor sociodemográfico, se encomienda a la totalidad de la colectividad femenina que tengan en cuenta dichos factores en los que se ha manifestado que llegaron ser determinantes a lo largo del periodo de estudio, para que de esta manera puedan facilitar su participación en el ámbito laboral.

Así mismo, se recomienda en relación al factor capital humano que, las actividades consumadas por el Gobierno Regional de Lambayeque deben estar asociadas a la Política Educativa, específicamente en la línea de desenvolvimiento de competencias y aptitudes de infantes, jóvenes y adolescentes con el objetivo de conseguir una educación de calidad ineludible para afrontar la educación superior de forma exitosa, debido a que este ha sido un factor que ha incidido directamente en la participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Finalmente, se recomienda a las autoridades correspondientes de la región de Lambayeque tomar en consideración el comportamiento de los factores determinantes de la participación laboral de la mujer, puesto que, posibilita la identificación de la importancia que posee cada uno en la disminución o acrecentamiento de los niveles de participación. En base a ello, suscitar diversas políticas que permitan restituir la brecha existente y así, manifestar contribuciones directas sobre el bienestar de la colectividad femenina en los años próximos.

V. Lista de referencias

Alaminos, E., y Ayuso, M. (2019). Estado civil, género, mortalidad y pensiones: las desventajas de la soltería en la vejez. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 1*(165), 3-24. https://doi.org/10.5477/cis/reis.165.3

Alawad, A., Kreishan, F., y Selim, M. (2020). Determinants of Youth Unemployment: Evidence from Jordan. *International Journal of Economics and Business Administration, 8*(4), 152-165. https://doi.org/10.35808/ijeba/576

Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración de tesis.* Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236

Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260

Ariel , F. (2017). La influencia de la edad en la inserción de trabajo como dependiente o independiente y su comportamiento a nivel espacial. Argentina (2001 y 2010). *Atelie geográfico, 11*(1), 6 - 23. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/37230/CONICET_Digital_Nro.cf6ffff6-f157-424a-a58e-25c0ad4c88bc_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *La participación laboral de las mujeres en el Perú; 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de politica.* BID. Obtenido de 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

Banco Mundial. (04 de marzo de 2021). *La COVID19: costoso retroceso en los avances de la mujer latinoamericana*. Obtenido de https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/03/04/la-covid19-costoso-retroceso-en-los-avances-de-la-mujer-latinoamericana

Barrantes , R., y Matos , P. (2019). *"En capilla": desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes.* Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Obtenido de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1162/Barrantes-Roxana_Matos-Paulo_Desigualdades-insercion-laboral-mujeres-jovenes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrueto, M. (2021). Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales:Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú. *REVISTA DE*

ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANCIERO, 4(2), 28-34. https://doi.org/10.24265/raef.2021.v4n2.41

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera Edición ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios, 41*(22), 1-15. Obtenido de http://ww.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf

Botello, H. (2016). Determinantes y efectos del desajuste educativo en el mercado labboral ecuatoriano 2007 - 2012. *Investigación y Desarrollo, 24*(2), 307 - 328. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/268/26850086005/html/

Busso, M., y Fonseca, D. (2015). *Female Labor Force Participation in Latin America: Patterns and Explanations.* Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Obtenido de https://www.econstor.eu/bitstream/10419/127703/1/cedlas-wp-187.pdf

Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Universidad de las Fuerzas Armadas. Obtenido de http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf

Carrillo, S. (2022). El español y el wayuunaiki ¿Lengua materna, segunda o extranjera? Sentidos generacionales en estudiantes indígenas wayuu. *Entramado, 18*(1), 1-13. https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.7703

Castillo, M. (2019). *Influencia de la educación en la inserción laboral femenina en el Perú, 2007 - 2017.* [tesis de pregrado, Universidad Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo], repositorio institucional Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5049/T033_70260077_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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. *Naciones Unidas*. Obtenido de https://bit.ly/3g5kWTU

Congreso de la República. (1996). *Decreto Legislativo N° 866.* Congreso Constituyente Democrático. Obtenido de https://www.refworld.org/pdfid/5b6c5eba4.pdf

Congreso de la República. (2007). *Ley N° 28983.* Congreso Constituyente Democrático. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf

Congreso de la República. (2021). *Ley N° 31153.* Congreso Constituyente Democrático. Obtenido de https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-promueve-la-insercion-laboral-de-las-mujeres-victima-ley-n-31153-1940856-1

da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del traajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Pschologica, 10*(1), 175 - 188. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf

Del Campo, O., y Salcines , V. (2008). El Valor económico de la educación a través del pensamiento económico en el siglo XX. *Revista de la Educación Superior, 37*(147), 45 - 61. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v37n147/v37n147a4.pdf

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES, 4*(3), 65-76. https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207

García , C., Solano , M., Martínez , M., & Gómez , C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción de profesionales sanitarios. *Latino -Americana de Enfermagem, 1*(1), 1313 - 1320. Obtenido de https://www.scielo.br/j/rlae/a/85yGSQBhsgmBGRSRMf6kVBt/?lang=es&format=pdf

Garrido, C. (2007). La educación desde la yeoría del capital humano y el otro. *Artículos Arbitrados, 1*(1), 73 - 81. Obtenido de http://ve.scielo.org/pdf/edu/v11n36/art10.pdf

Gil, Y. (2021). *Determinantes de la participación laboral de las mujeres del departamento de La Libertad, año 2019.* Trujillo: [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo], repositorio institucional Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17782/gilchavez_yhilda.pdf?sequence=1

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación.* Mc Graw Education. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf

INEI. (2018). *Glosario de términos de temas de empleo.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf

INEI. (2022). *Informe Técnico Mercado Laboral.* Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/07-informe-tecnico-mercado-laboral-abr-may-jun-2022.pdf

Klasen, S., y Pieters, J. (2012). Push or pull? Drivers of female labor force participation during India´s economic boom. *IZA Discussion Papers*(6395), 1-34. Obtenido de https://www.econstor.eu/bitstream/10419/58491/1/715663313.pdf

Manrique, A., Macha, L., y Gullo, S. (2019). Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo. *Socialium, 3*(2), 43-55. https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2019.3.2.520

Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., y Bustelo, M. (2019). *Participación Laboral Femenina: ¿Qué explica las brechas entre países?* Banco Interamericano de Desarrollo. https://doi.org/10.18235/0001512

Martínez, C., y Valdivia, A. (2020). *Particiación femenina en la fuerza laboral en la zona urbana y rural en la región Cusco, año 2018.* [tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco], repositorio institucional Universidad Andina del Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3592/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, E. (2020). *Análisis de la participación femenina en el mercado laboral en México, 2015 - 2019.* [Tesis de pregrado, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla], repositorio institucional Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Obtenido de https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/10351

Miller, A., Sarmiento, J., y Gómez , A. (2015). Participación laoral de las mujeres en el municipio de Popayán (Colombia). *Investigación y reflexión, 23*(1), 23 - 51. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/909/90933063003.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.* Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Obtenido de http://www.mimp.gob.pe/files/Impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-Peru.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe anual de la mujer en el mercado laboral 2020.* Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2692181/Informe%20Anual%20de%20la%20Mujer%20202.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Reporte de Empleo Formal en la región Lambayeque.* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3532694/14.%20Lambayeque%20%20-%20Mayo%202022.pdf

Morrison, A. (2021). *La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política.* Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de https://publications.iadb.org/es/la-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de

Muñoz, O. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 10*(1), 87-116. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3642087.pdf

Norton, E., y Dowd, B. (2018). Log odds and the interpretation of Logit Models. *Health Services Research, 53*(12), 859-878. Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28560732/

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.* DGP Editores SAS. Obtenido de https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf

OIT. (25 de Setiembre de 2020). *Descripción del indicador: Tasa de participación en la fuerza de trabajo*. Obtenido de https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-participation-rate/

Oroval, E., y Oriol, J. (1998). *Economía de la educación.* Madrid: Encuentro. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=148084

Palacio, J., y Álvarez, C. (2012). *El mercado de trabajo: análisis y políticas.* ALKAL editores. Obtenido de https://www.euroresidentes.com/libros/empresa/Mercado%20de%20trabajo.pdf

Pérez, P. (2012). El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*(2), 185-209. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6682

Pérez, P., y Neffa, J. (2010). *La teoría general del empleo según J.M.Keynes.* Obtenido de https://fhu.unse.edu.ar/carreras/cpn/economia2/keynes.pdf

Petrizzi, R., Sánchez, J., y García, A. (2015). Desajuste educativo situación actual e implicancias en el sector hotelero del noroeste argentino. *Estudios y perspectivas en turismo, 24*(3), 470 - 492. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/1807/180739769002.pdf

Petrizzi, S., Sánchez , J., y García, A. (2015). Desajuste educativo. situación actual e implicancias en el sector hotelero del Noroeste argentino. *Estudios y Perspectivas en Turismo, 24*(3), 470 - 492. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/1807/180739769002.pdf

Pineda , R., y Moreno , G. (2021). Instrumentos para la determinación de los factores de la inserción laboral en Estudiantes Universitarios. *Hallazgos21, 4*(2), 173 - 189. Obtenido de https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/345/266

Rabanal, R., Huamán , C., Murga , N., y Chauca , P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales, XXVI*(2), 250 - 258. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/

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. *X-Pedientes Económicos, 5*(11), 32-40. Obtenido de https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69/66

Ratinoff, L. (1967). Educación y desarrollo en el pensamiento económico - primeras fases del industrialismo. *Demografia y economía, 1*(2), 213 - 224. https://doi.org/https://doi.org/10.24201/edu.v1i02.1575

Raza, A., Firdous, S., y Ahmad, T. (2021). Estimating the determinants of female labor force participation in Pakistan. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity, 12*(1), 413-424. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Ahmed-Raza-Cheema/publication/350278651_Estimating_the_Determinants_of_Female_Lab

or_Force_Participation_in_Pakistan/links/60588e67458515e834607315/Estimating-the-Determinants-of-Female-Labor-Force-Participation-in-Paki

Resico, M. (2010). *Introducción a la economía social de Mercado* (Primera ed.). Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung. Obtenido de https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=22412104-f255-886e-178f-8b32bf5bce06&groupId=252038

Rodríguez , A., y Vidal , J. (2020). Influence of educational factors on the education match in men and women. *Relieve, 26*(1), 1 - 15. Obtenido de https://ojs.uv.es/index.php/RELIEVE/article/view/16499/15668

Rodríguez , C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva ociedad, 1*(256). Obtenido de https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/

Rodríguez, C., y Muñoz, A. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos, 26*(52), 1 - 22. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v26n52/0188-7653-perlat-26-52-00006.pdf

Rodríguez, C., y Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos, 26*(52), 1-22. https://doi.org/10.18504/PL2652-008-2018

Rodríguez, R., y Garcia, F. (2020). La participación laboral de hombres y mujeres en México: Análisis desde el enfoque de género. *Estudios de Economía Aplicada, 39*(2), 1-24. https://doi.org/10.25115/eea.v39i2.3123

Rojas, I. (2022). *Factores determinantes de la participación laboral femenina del distrito de Chachapoyas, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, repositorio institucional Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Obtenido de https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2775/Rojas%20Fernandez%20Imer.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, T. (5 de Julio de 2021). *Perú: índice de brecha de género en el mercado laboral 2021, por área*. Obtenido de STATISTA: https://www.statista.com/statistics/803833/peru-gender-gap-labor-market-category/

Ruiz, H. (2012). Los mercados de trabajo bajo la óptica neoclásica. *Contribuciones a la economía*. Obtenido de https://www.eumed.net/ce/2012/hrr2.html

Salas , L., Gutiérrez , L., y Sifuentes , M. (2020). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recusoso humanos. *Competitividad, 13*(1), 1165 - 1181. Obtenido de https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1845

Sandoval, J., y Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación desarrollo socioecnómico. *Ensayos Pedagógicos, 13*(2), 137 - 159. Obtenido de https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14493

Silva, P., García, V., y Ramón , P. (2020). La teoría del capital humano y su incidencia en la educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Reflexión y Opinión, 11*(2), 214 - 225. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7865085.pdf

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdad de género. *Cuadernos de relaciones laborales, 1*(6), 81 - 92. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/38812444.pdf

Torres, M. (2019). *Determinantes de la participación femenina en el mercado laboral de Honduras, años 2011 y 2015.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Honduras], repositorio institucional Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Obtenido de https://mdd.unah.edu.hn/dmsdocument/7985-determinantes-de-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-de-honduras-anos-2011-y-2015

Tovar, B. (2017). La teorpia del capital humano llevada a la práctica en las ciudades del aprendizaje. *Nóesis, 26*(51), 45 - 56. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/859/85945861003.pdf

Tulcanaza, A., Báez, P., y Aguilar, I. (2023). Determinants of Youth Unemployment in Ecuador in 2019. *Economies, 11*(59), 1-15. https://doi.org/10.3390/economies11020059

Valencia, L. (2021). *Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014 - 2016.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura], repositorio institucional Universidad Nacional de Piura. Obtenido de https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3234/ECON-VAL-ANC-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vintimilla, E. (2022). *Determinantes de la inserción laboral femenina en el Ecuador 2020*. [tesis de pregrado, Universidad del Azuay], repositorio institucional Universidad del Azuay. Obtenido de https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11740/1/17269.pdf

World Bank Group. (15 de June de 2021). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)*. Obtenido de The World Bank: https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS

Zapata, A. (2021). El hogar en contextos transnacionales: una reflexión desde la migración de madres/padres colombianos a Santiago de Chile. *Antípoda, 1*(43), 75-96. https://doi.org/10.7440/antipoda43.2021.04

Zuñiga , R., y Soriano , E. (2019). Labor training can influence labor inserttion perspectives for young people. *TLA-MELAUA, 13*(46), 144 - 168. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/pdf/tla/v13n46/2594-0716-tla-13-46-144.pdf