

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ECONÓMICAS



TESIS

**“PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y EMPLEO DECENTE EN
EL PERÚ (2008-2018)”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ECONOMISTA**

ELABORADO POR:

LILIAM VERONICA HUAMAN GARCIA

ASESOR:

ALEX RENGIFO ROJAS

TINGO MARÍA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Economía



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°018-2022-FCEA-EPE-UNAS

A los cinco días del mes de setiembre de 2022, reunidos en la sala virtual de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, siendo las 4:20 p.m., se instaló el jurado calificador designado mediante Resolución N°081/2020-D-FCEA de fecha 19 de agosto de 2020, a fin de proceder con la sustentación del informe de tesis para optar el título profesional de economista titulada:

**PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y EMPLEO DECENTE
EN EL PERU (2008-2018)”**

A cargo de la bachiller en Ciencias Económicas **Liliam Veronica HUAMAN GARCIA.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor acorde con el reglamento de grados y títulos, el jurado calificador procedió a emitir el siguiente fallo:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Acto seguido, a horas 6:20 p.m. el presidente dio por culminada la sustentación, procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 05 de setiembre de 2023.

M.Sc. Barland HUAMÁN BRAVO
Presidente del jurado



M.Sc. Arcenio PACHECO VILLENA
Miembro del jurado

M.Sc. Ender LÓPEZ TEJADA
Miembro del jurado

M.Sc. Alex RENGIFO ROJAS
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS
Correo: repositorio@unas.edu.pe



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 200 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Economía

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y EMPLEO DECENTE EN EL PERÚ (2008-2018)	LILIAM VERONICA HUAMAN GARCIA	25 % Veinticinco

Tingo María, 03 de julio de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría
en el desarrollo de mi carrera
profesional

A mis padres por ser mi
inspiración y mi ejemplo

A todos mis amigos por su
apoyo en todo momento

AGRADECIMIENTO

A los docentes, por compartir sus conocimientos, a ustedes mis profesores queridos. Gracias por su paciencia, por su dedicación y tolerancia.

A mis padres, por ser el motor que me impulsa a crecer como profesional y como persona. Gracias por el apoyo incondicional que tienen conmigo.

A mis amigos, porque estuvieron y me tendieron la mano en este proceso lleno de emociones como es el de la vida universitaria. Gracias por compartir sus conocimientos y por la orientación que me brindaron.

ÍNDICE TEMÁTICO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE TEMÁTICO.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I	13
INTRODUCCIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.1.1 Contexto	13
1.1.2. El problema de investigación	17
1.1.2.2 Descripción preliminar del problema central	17
1.1.3. Interrogantes.....	22
1.2 Justificación teórica.....	23
1.2 1. Justificación teórica.....	23
1.2.2. Justificación práctica.....	23
1.2.3 Justificación metodológica	24
1.3 Objetivo.....	24
1.3.2.....	Obj
etivo principal	24
1.3.2. Objetivos secundarios.....	24
1.4 Hipótesis	24

1.4.1. Hipótesis principal.....	24
1.5 Variables e indicadores.....	24
1.5.2. Operacionalización de variables.....	24
CAPITULO II.....	25
METODOLOGIA.....	25
2.1 Clase de investigación.....	26
2.2 Tipo de investigación.....	26
2.3 Nivel de investigación.....	26
2.4 Unidad de análisis.....	27
2.5 Población.....	27
2.6 Muestra.....	28
2.7 Métodos.....	28
2.8 Técnicas.....	29
CAPÍTULO III.....	30
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	30
3.1 Antecedentes.....	30
3.1.1 Antecedentes internacionales.....	30
3.1.2 Antecedentes nacionales.....	31
3.2. Teorías.....	33
3.2.1 Participación laboral femenina.....	33
3.2.2 Empleo decente.....	38
3.2.3 Conceptos.....	41
CAPÍTULO IV.....	44
RESULTADOS.....	44
4.1 Resultados descriptivos.....	44
4.1.1 Participación laboral femenina en Perú para el período 2008-2018.....	44

4.1.2 Trabajo decente: Evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de oportunidad del empleo en Perú período 2008-2018	50
4.1.3 Trabajo decente: Comportamiento de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de ingreso en Perú período 2008-2018	59
4.2 Contrastación de hipótesis	63
CAPÍTULO V	71
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
Anexo.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de variables</i>	24
Tabla 2	<i>Población económicamente activa 2008-2018 (Miles de personas)</i>	44
Tabla 3	<i>Población económicamente activa ocupada (miles de personas)</i>	45
Tabla 4	<i>Población económicamente activa femenina según área de residencia 2008-2018 (Miles de personas)</i>	46
Tabla 5	<i>Población femenina según condición de actividad 2008-2018</i>	47
Tabla 6	<i>Población económicamente activa desempleada (miles de personas)</i>	48
Tabla 7	<i>Tasa de actividad según grupo de edad y sexo 2008-2018</i>	48
Tabla 8	<i>Tasa de actividad sexo femenino : área de residencia y grupo de edad 2008-2018</i>	49
Tabla 9	<i>Tasa de desempleo del área urbana 2008-2018</i>	50
Tabla 10	<i>PEA desempleada femenina según tipo de desempleo 2008-2018 (%)</i> ...	51
Tabla 11	<i>PEI femenina según tipo de inactividad laboral 2008-2018</i>	52
Tabla 12	<i>PEA según nivel educativo alcanzado 2008 y 2018 (%)</i>	53
Tabla 13	<i>Tasa de actividad por nivel educativo año 2018 (%)</i>	53
Tabla 14	<i>Tasa de inadecuación ocupacional femenina con educación superior culminada 2008-2018</i>	54
Tabla 15	<i>PEA Ocupada femenina por nivel educativo alcanzado según tenencia de hijos 2018 (%)</i>	55
Tabla 16	<i>PEA ocupada femenina según condición de afiliación al sistema de salud y de pensiones (2008-2018) (%)</i>	56
Tabla 17	<i>PEA ocupada asalariada según modalidad contractual -2018 (%)</i>	57
Tabla 18	<i>Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 (Soles corriente)</i>	59
Tabla 19	<i>Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 por área de residencia (Soles corriente)</i>	60
Tabla 20	<i>Ingreso laboral promedio de la PEA ocupada según tenencia de hijos en el hogar -2018</i>	61
Tabla 21	<i>PEA ocupada femenina según rango de horas semanales (2008-2018) (%)</i>	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1 <i>Población económicamente activa 2008-2018 (Miles de personas)</i>	44
Gráfica 2 <i>Población económicamente activa ocupada (miles de personas)</i>	45

Gráfica 3 <i>Población económicamente activa femenina según área de residencia 2008-2018 (Miles de personas)</i>	46
Gráfica 4 <i>Tasa de actividad según grupo de edad y sexo 2008-2018</i>	49
Gráfica 5 <i>PEA desempleada femenina según tipo de desempleo 2008-2018 (%)</i> ...	51
Gráfica 6 <i>PEI femenina según tipo de inactividad laboral 2008-2018</i>	52
Gráfica 7 <i>Tasa de inadecuación ocupacional femenina con educación superior culminada 2008-2018</i>	54
Gráfica 8 <i>PEA Ocupada femenina por nivel educativo alcanzado según tenencia de hijos 2018 (%)</i>	55
Gráfica 9 <i>PEA ocupada femenina según condición de afiliación al sistema de salud y de pensiones (2008-2018) (%)</i>	57
Gráfica 10 <i>PEA ocupada asalariada con contrato sin contrato 2018 (%)</i>	58
Gráfica 11 <i>PEA ocupada asalariada según modalidad contractual -2018 (%)</i>	58
Gráfica 12 <i>Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 (Soles corriente)</i>	59
Gráfica 13 <i>Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 por área de residencia (Soles corriente)</i>	60
Gráfica 14 <i>Ingreso promedio mensual población ocupada</i>	61
Gráfica 15 <i>Ingreso laboral promedio de la PEA ocupada según tenencia de hijos en el hogar -2018</i>	62
Gráfica 16 <i>PEA ocupada femenina según rango de horas semanales (2008-2018) (%)</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Tasa de desempleo mundial y regional desglosada por sexo año 2003. OIT (2005)</i>	14
Figura 2. <i>Igualdad de participación en el mercado laboral. Saad (2014)</i>	16

Figura 3. Distribución de la población femenina según condición de actividad, 2008. MTPE (2008).....	18
Figura 4. Indicadores del empleo decente. Elaboración propia.....	39

RESUMEN

El problema central de la investigación es la desigual participación laboral femenina en correspondencia con los indicadores de trabajo decente en Perú. El objetivo

general de la investigación es analizar la participación laboral femenina en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018. El trabajo decente involucra la existencia de empleos suficientes que aumente las posibilidades de trabajar, la seguridad en el trabajo, la remuneración, y las condiciones laborales salubres. El diseño de la investigación es de tipo longitudinal, analizo las variables durante un periodo de 10 años, se llevó a cabo a través de la recopilación de la información disponible en fuentes secundarias proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú y el Ministerio del trabajo y promoción empleo de Perú, entre otros. De acuerdo a los objetivos planteados, la investigación es descriptiva porque permitió hacer un análisis de la participación laboral femenina en Perú en atención a los indicadores del trabajo decente. La información que proporcionan las dos variables se consideraron complementarias y los indicadores de trabajo decente permitieron interpretar como ha sido la participación laboral femenina en Perú. Los principales hallazgos de la investigación indican un aumento significativo de la población económicamente activa femenina de 17,63 % para el año 2018 con relación al año 2008; la tasa de actividad de la mujer para el período 2008-2018 se mantuvo entre 64 y 65 % pero es menor a la del sexo masculino, la cual ha oscilado entre 80 y 83 %, existiendo una brecha 16 y 18 hombres más que mujeres; el desempleo cesante femenino ha disminuido del año 2008 al 2018 mientras el desempleo de las mujeres que aspiran a trabajar por primera vez creció de 18 % a 25 %; el ingreso promedio de las mujeres representa alrededor del 72,4% del ingreso de los hombres; en el 2018, en promedio 7 de cada 10 mujeres tienen un empleo de mala calidad (73,9%) en términos de ingresos, modalidad de contratación, jornada laboral, y afiliación al sistema de salud y pensiones.

. Palabras claves: Participación laboral femenina, trabajo decente, desigualdad

ABSTRACT

The central research problem is the inequality in the female participation in the workplace, corresponding to the indicators of the decent work in Peru. The general objective of the research was to analyze the female participation in the workplace with

regards to the indicators of decent work in Peru for the 2008 – 2018 period. Decent work involves the existence of sufficient jobs which increase the possibilities of work, job security, pay, and healthy workplace conditions. The research design was of a longitudinal type, [where the] variables were analyzed during a period of ten years through the collection of information available from secondary sources provided by the Instituto Nacional de Estadística e Informática in Perú, the ministry of work, and the promotion of employment in Peru, among others. According to the proposed objectives, the research was descriptive because it allowed for an analysis of the female participation in the workplace in Peru, with regards to the indicators of decent work. The information that was provided from the two variables was considered to be complimentary and the indicators of decent work allowed for the interpretation of what the female participation has been like in the workplace in Peru. The principal findings of the research indicated a significant increase of 17.63% in the economically active population of females for the year 2018, in relation to the year 2008. The activity rate of women during the 2008 – 2018 period held steady between 64 and 65%, but was less than that of male sex, which oscillated between 80 and 83%, where a breach of sixteen to eighteen more men than women existed. The unemployment layoffs of females decreased from the year 2008 to 2018, while the unemployment of women who aspire to work for the first time grew from 18% to 25%. The average income of women represented close to 72.4% of the income of men. In 2018, on average, every seven of ten women had a poor-quality job (73.9%), in terms of income, mode of contract, work day, and affiliation to the health system and pensions.

Keywords: female participation in the workforce, decent work, inequality

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1 Contexto

A nivel mundial, el papel de la mujer en referencia al trabajo, desde una perspectiva global, se ha transformado totalmente en el transcurso del tiempo, sobre todo en los últimos años, ya que no se considera solamente que las mujeres son capaces de hacer intelectual y físicamente, sino que ha sido la misma experiencia la que ha dejado relegadas las controversias al respecto que existieron en el pasado, quedando más que demostrado que las mujeres se ajustan a la perfección a una gran cantidad de actividades a nivel laboral, demostrando que es solo una frase vacía cuando la determinan como el “sexo débil”.

Las diversas tradiciones a nivel cultural han dejado su huella y han influido en la posición que debe ocupar la mujer en la sociedad y con ello en todos los demás ámbitos. En pasadas épocas, en casi todas las sociedades, el rol de las mujeres estaba direccionado al hogar y al cuidado de la familia, aspectos que aún se encuentran impresos en la figura de la mujer como parte de su día a día y responsabilidades por el solo hecho de su género. Según una gran cantidad de pensamientos reinantes, es la mujer la que debe atender la casa y el hombre debe buscar el sustento a través del trabajo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2008).

No obstante, con el paso del tiempo, las mujeres se han empeñado en ser parte de un campo que, desde la tradición, ha sido reservado casi exclusivamente para los hombres, como lo es el campo laboral. En este sentido, la incorporación de la mujer al trabajo ha venido acompañada de una gran cantidad de problemas de importante relevancia, que aun golpean la sociedad, y con los cuales se encuentra constantemente la mujer trabajadora, como la discriminación por género, la remuneración y beneficios inferiores, a la vez que la menor posibilidad de lograr cargos

directivos, entre otros, disminuyendo así la posibilidad de explotar todo su potencial intelectual y funcional.

Actualmente, ha aumentado significativamente la cantidad de mujeres que representan parte de la población económicamente activa. Incluso, es una de las tendencias más destacadas en los mercados de trabajo, por lo que hubo un alza a partir del año 1993 en mujeres activas económicamente, a tal punto que la diferencia entre el número de mujeres y hombres con participación laboral ha disminuido en todo el mundo, según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2005). “En todas las regiones la diferencia entre los dos sexos es menos de 80 mujeres económicamente activas por cada 100 hombres. En Medio Oriente, África y Asia la proporción formal es de 40 mujeres por cada 100 hombres activos económicamente” (OIT, 2005, p.5). Estas cifras son un reflejo de la cultura que existe en esos lugares sobre el rol social en relación al género, que dejan como una de las consecuencias más significativas el desempleo elevado en relación a las mujeres, tal como se muestra en la **Error!**

Reference source not found..

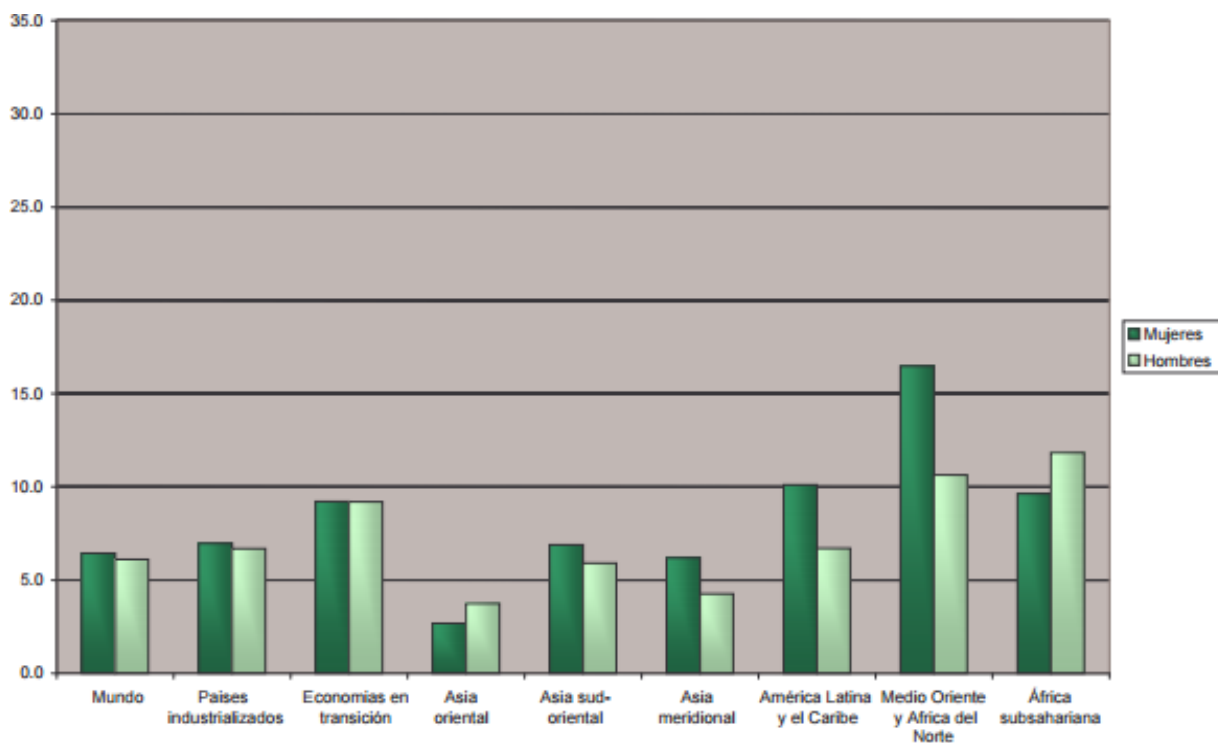


Figura 1. Tasa de desempleo mundial y regional desglosada por sexo año 2003. OIT (2005).

Las cifras mostradas en la **Error! Reference source not found.** (p. 14) han ido mejorando con el pasar del tiempo, pero no se cierra la brecha aun existente, tanto desde el punto de vista del desempleo, como de la remuneración, donde se produce un grado de discriminación importante, debido a que existe, de igual forma, diferencias entre sexos, a partir de las cuales el hombre percibe más ingresos que la mujer, incluso por el mismo tipo de empleo.

Otros aspectos lo constituyen las condiciones de trabajo. Aquí resalta un concepto establecido por la OIT (citada por Dharam, 2003), que es el empleo decente. El mismo señala el trabajo productivo en condiciones de equidad, libertad, dignidad y seguridad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. Santillán, Garza y Picazzo (2011) destacan, además, cuatro propósitos principales: la promoción del empleo, de los derechos laborales, del dialogo social y de la protección social en situaciones de vulnerabilidad. No obstante, a nivel mundial, es común que en su mayoría los hombres tengan acceso a un empleo decente, pero las mujeres lo obtienen en menor proporción. Incluso tienen mayor probabilidad de ocupar puestos de trabajos que están fuera de cualquier marco legal, estando caracterizados por ser precarios y con poca protección social, alejados del postulado de la OIT del empleo decente.

En el caso de América Latina, la situación y la brecha de participación laboral por distinción de géneros son tan marcadas como a nivel mundial, y no se ha logrado revertir las tendencias del pasado que están vinculadas con las condiciones laborales. Sin embargo, no se puede negar que en los últimos 20 años se han dado notables progresos en esta materia. En la Figura 2. (p. 16), se puede observar la participación en el mercado laboral por sexo, una comparación porcentual de los países de Latinoamérica con otras naciones del mundo.

Igualdad de participación en el mercado laboral: Tasa femenina / Tasa masculina		
Otros países	Valor en 2009	América Latina
Noruega, Finlandia, Suecia, Islandia, Canadá, Dinamarca, Barbados, Israel, Suiza, Nueva Zelanda, Holanda, Estados Unidos, Francia, Portugal, Australia, Lituania, Eslovenia, Reino Unido	80-89%	
Alemania, Estonia, Austria, Bélgica, Croacia, Chipre, Luxemburgo, Eslovaquia, Polonia, Irlanda, Hungría, República Checa, España, Singapur, República de Corea	70-79%	Perú, Jamaica, Bolivia, Brasil, Uruguay, Haití
Japón, Grecia, Italia	60-69%	Argentina, Paraguay, Venezuela, República Dominicana, Cuba, Ecuador, Nicaragua, Panamá, El Salvador, Chile
Catar, Malta, Emiratos Árabes Unidos, Bahrein	<60%	Costa Rica, Guatemala, México, Colombia, Honduras

Figura 2. Igualdad de participación en el mercado laboral. Saad (2014).

Como se mencionó anteriormente, esto refleja una semejanza con la actual tendencia mundial. En ese sentido, persisten las desigualdades entre hombres y mujeres, a pesar de aspectos como el nivel educativo, que ha aumentado significativamente en las mujeres de Latinoamérica. De igual forma sucede con los años de experiencia, que también se han elevado; pero, a pesar de esto, las condiciones de trabajo no han mejorado lo suficiente como para que ya no se plantee esta problemática en estos países.

Sin embargo, continúan los esfuerzos realizados en esta materia a nivel internacional y en específico en América Latina y el Caribe, en la búsqueda constante de disminuir, o en el mejor de los casos eliminar, los obstáculos que limitan a la mujer en varias naciones, solo por razones de diferencias de sexo, por lo que se espera que mejore paulatinamente la situación problemática de la participación laboral femenina y por ende aumenten los niveles mundiales de empleo decente sin distinción alguna de género.

1.1.2. El problema de investigación

1.1.2.1 El problema central

La participación laboral femenina es desigual en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018

1.1.2.2 Descripción preliminar del problema central

A pesar del aumento sostenido de las tasas de participación laboral y por ende económico de las mujeres, los países de la región, y específicamente Perú, mantienen un importante retraso en referencia a la equidad de género en las actividades económicas, lo que trae como problemática principal una disparidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, causando una mayor tasa de desempleo femenino.

Además, trae como consecuencia que exista una inserción desventajosa de las mujeres a nivel laboral, con barreras discriminatorias, como poco acceso a un empleo decente con los beneficios y protección social según la ley. Por lo tanto, hay segmentación ocupacional, exponiéndose a mayor precariedad laboral, limitación para el ascenso a cargos gerenciales, y menor remuneración, aun realizando las mismas actividades laborales que un hombre, causando mecanismos de discriminación en la esfera laboral y fuera de ella, limitando el potencial intelectual y funcional femenino, y, desde un punto de vista macroeconómico, dejando a un lado el aporte al país de este sector de la población, que no solo hace labores domésticas no remuneradas sino que al insertarse en el mercado de trabajo sufre las consecuencias de la brecha de género en muchos sentidos de manera particular en lo que representa un empleo decente, tomando en cuenta que promover la igualdad es indispensable para el desarrollo sostenible de un país (MTPE, 2008).

En Perú, las mujeres representan el 51.7% de la estructura demográfica de la Población en Edad de Trabajar (PET), teniendo ligeramente un mayor porcentaje que los hombres. No obstante, la tasa de actividad de los hombres es más elevada, específicamente de un 82.9%, y el de la población femenina es de 65%. Esto se constata con las cifras del MTPE (2008), que señalan que los hombres representan un 54.4% de la población económicamente activa del país, y las mujeres únicamente el

45.6%. Esta distribución se sostiene para la población económicamente ocupada, donde de igual forma los hombres alcanzan mayor presencia, y en cuanto a la población económicamente desocupada, los hombres representan un 47.7%, y las mujeres un 52.3%, lo cual es afín con una tasa de desempleo más elevada en el caso de las mujeres.

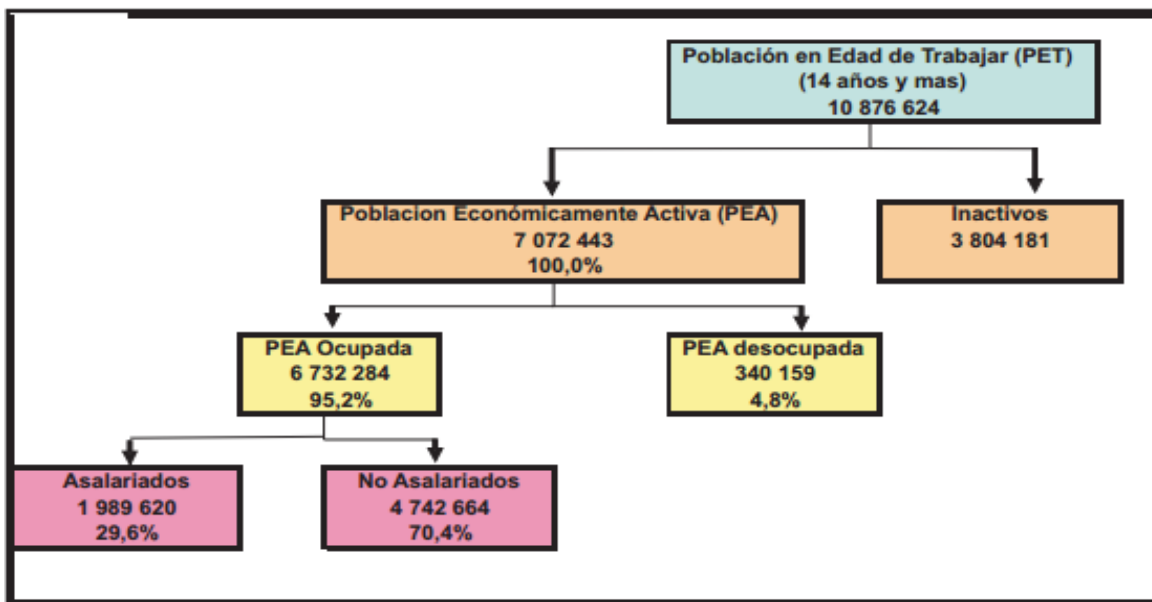


Figura 3. Distribución de la población femenina según condición de actividad, 2008. MTPE (2008).

Como reflejan las cifras recién presentadas, aún hay mucho que hacer al respecto. No impresiona ver que Perú presenta una de las tasas de participación laboral femenina más bajas del mundo, con una alta vulnerabilidad y poco acceso a un empleo decente. Incluso, solo el 3% de las mujeres representan cargos directivos en el país, y un 53.4% tienen empleos vulnerables, donde no cuentan con la protección legal necesaria y estipulada por las normas del país. El MTPE (2008) señala sobre este aspecto que “más del 75% de las mujeres trabajadoras se ubican primero en el sector de agricultura, ganadería y pesca, segundo, en el sector servicio y tercero en la actividad de comercio al por menor, actividades con un amplio grado de informalidad” (p. 18).

Toda esta situación ha provocado que persista la diferencia de género en el ámbito laboral, siendo una realidad que los hombres están más integrados al trabajo que las mujeres, a pesar de que las mujeres en edad de laborar son mayoría relativa en relación a los hombres. Anudado a esto, hay un elemento que resalta y es que en Perú el sueldo mensual de una mujer es 21.2% menor que el salario de un hombre en promedio, signo de que es imprescindible abordar esta problemática para consolidar acciones y estrategias que ayuden a superarla y a erradicar toda brecha que simbolice y represente diferenciación por género, de manera particular en el mercado laboral (MTPE, 2008).

Esta situación ha permanecido así para el último trimestre del año 2018, en cuanto a la tasa de actividad de mujeres y hombres, de cada 100 hombres en edad de trabajar, 80 se encuentran integrando la fuerza laboral, mientras las mujeres que participan en la actividad económica representan 65 de cada 100, existiendo 15 hombres más que mujeres en la fuerza laboral. Según área de residencia tanto en el área urbana como en el rural se observa similar comportamiento. En el área urbana 79 de cada 100 hombres en edad de trabajar participan en la actividad económica, en las mujeres es 63 de cada 100. En el área rural 85 de cada 100 hombres y 70 de cada 100 mujeres participan en la actividad económica. (INEI, 2019).

De igual forma para el último trimestre del año 2018 por nivel de educación, se observa una mayor participación en la actividad económica de los hombres, en todos los niveles. Así, el 82,1% de los hombres que tienen educación primaria o menor nivel están en la actividad económica y en el caso de las mujeres 66,5%; entre los que tienen secundaria en los hombres la tasa de actividad es de 76,0% y en las mujeres de 56,7% y con educación superior: hombres 85,0% y mujeres 74,1%. (INEI 2019).

En cuanto a la Población femenina y masculina ocupada, según tamaño de empresa para el mismo periodo, más mujeres que hombres se encuentran ocupadas en establecimientos con menos de 11 trabajadores; ellas representan el 70,4% y los hombres el 63,3%. En cambio, en las empresas de 11 a más trabajadores, más hombres (36,7%) que mujeres (29,6%) laboran en este tipo de empresas. Mayoría de mujeres que trabajan se insertan en las ramas de actividad de Servicios y Comercio,

representando el 79,4%, mientras que los hombres que laboran en estos sectores es el 47,7%. En cambio, en la rama de Transportes y Comunicaciones se encuentran trabajando el 17,2% de los hombres; mientras que, las mujeres que laboran en este sector es solo el 2,7%. (INEI, 2019).

Si se considera el Ingreso promedio mensual (soles corrientes) de mujeres y hombres, entre Enero – diciembre 2018; el ingreso promedio de los hombres se ubicó en 1812,0 soles, aumentando en 1,0% respecto al año 2017. El ingreso promedio de las mujeres ascendió a 1240,0 soles, incrementándose en 1,8%. El ingreso promedio de las mujeres representó el 68,4% del ingreso de los hombres, lo que evidencia que existe una brecha en los ingresos de 572,0 soles a favor de los hombres. Mujeres y hombres de 45 y más años de edad, presentan la mayor brecha de ingresos. En este grupo etario las mujeres ganan el 64,6% del ingreso de los hombres. En cambio, la menor brecha se produce entre los más jóvenes, donde las mujeres ganan el 79,0% del ingreso de los hombres. A su vez, mujeres y hombres con mayor nivel educativo obtienen mejores ingresos. El ingreso de las mujeres y hombres con educación superior (S/ 1785,0 y S/ 2451,7 respectivamente) es superior a los obtenidos con los otros niveles educativos. Las mujeres con educación secundaria obtuvieron S/ 955.7 y los hombres S/ 1489.3, y con educación primaria, mujeres S/ 689.1 y hombres S/ 1035.7(INEI, 2019).

En este sentido, esta investigación se circunscribe a estudiar la evolución de los factores mencionados que determinan la participación laboral femenina en el empleo decente en Perú, para el período 2008-2018. en busca de un acercamiento más cercano a la realidad, en pro de conocer más de cerca la problemática, para de esta manera a partir de allí, buscar soluciones adecuadas a las particularidades del fenómeno, y el fomento de diseños políticas económicas mucho más eficientes y que impacten de mejor manera en la forma de organización del trabajo decente en el Perú.

1.1.2.3. Explicación preliminar de las causas que influyen en el problema central

La principal causa que influye en este problema viene desde la concepción histórica de la mujer como sexo débil. Asimismo, en el Perú se mantiene la concepción

de que las mujeres deben desempeñar el rol del cuidado de los hijos y las actividades domésticas. Es un tema largamente discutido por diferentes medios sociales que existe un elevado nivel de machismo en la cultura peruana, donde es el hombre el que debe tener el trabajo remunerado y, por ende, desde la célula de la sociedad que es la familia, se ha creado la diferenciación por género. Todo esto deriva en desigualdad y discriminación, que la población femenina ha tenido que ir superando y, como se ha visto a lo largo del desarrollo de esta investigación, queda mucho por hacer desde las políticas del país hasta la mínima expresión que es el núcleo familiar. En atención a lo anterior, en el año 2018, 73,9% de las mujeres trabajadoras laboraron en empleos que son de mala o muy mala calidad caracterizados por bajos niveles remunerativos, sin estabilidad laboral, ni reconocimientos de beneficios de protección social y jornada laboral excesiva. Por su lado, del total de las mujeres ocupadas solo el 14,9% y el 11,2% laboraron en empleos catalogados como de muy buena y buena calidad, respectivamente. (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2019)

Otro dato importante, entre otros datos, es la brecha de ingresos entre hombres y mujeres presentes en la región donde Chile y Perú registran la mayor brecha salarial, favorable a los trabajadores hombres, en un 29.3% en cada caso (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales, 2019). Unido a lo anterior en Perú para el año 2018, en promedio de cada 100 ocupados, solo 35 ocupados cotizaban al sistema de pensiones. Con relación a la edad estándar de pensión, en el caso de Perú tanto para hombres como para mujeres es de 65 años y se requieren 20 años de contribuciones mientras para otros países de la región como Brasil, Chile y Colombia la edad para pensionarse es de 60 para los dos primeros y de 57 para Colombia con una diferencia para el sexo masculino que supera en cinco años a la edad de la mujer en los tres países. Cabe mencionar, en el 2016 la población de 65 años o más sumaba 2 millones 43 personas. El 53% no acceden a ninguna pensión. Los jubilados del Sistema Público representan el 26.25% (525 mil personas), mientras que los del Sistema Privado de Pensiones tan solo el 4% (82 mil). El 17% de este grupo poblacional es beneficiario de Pensión 65 (340 mil personas) (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales 2017)

En cuanto a las previsiones de salud para el 2018, el 77,0% del total de mujeres trabajadoras contó con seguro de salud; y el 28,3% estuvo afiliado a un sistema de pensión (24,8% accedió a ambos beneficios sociales). Entre el 2008 y 2018, el nivel de protección social de las mujeres aumentó significativamente (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2019)

Si bien las causas mencionadas al inicio afectan la situación laboral de las mujeres, es oportuno analizar evidencia empírica cuantitativa que permita corroborar la evolución de la participación laboral femenina en el Perú en comparación con la participación masculina y en correspondencia con el trabajo decente definido como el que se realiza ajustado tanto a los derechos y principios fundamentales como a un ingreso justo para cubrir sus necesidades unido a la protección y seguridad social al trabajador y su familia, relegando toda discriminación por razones de género o de cualquier otro tipo en medio de la promoción del diálogo social (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales 2019) De aquí la importancia de analizar la participación laboral femenina en función de dos de las dimensiones del trabajo decente: oportunidades de empleo y niveles de ingreso con sus indicadores respectivos por lo que se proponen las siguientes preguntas de investigación:

1.1.3. Interrogantes

1.1.3.1 General

¿Cómo se genera la participación laboral femenina en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018?

1.1.3.2 Específicas

- ¿Cómo es la participación laboral femenina en Perú para el período 2008-2018?

- ¿En qué medida se corresponde la evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de oportunidad del empleo en Perú período 2008-2018?
- ¿En qué medida se corresponde el comportamiento de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de ingreso en Perú período 2008-2018?

1.2 Justificación teórica

1.2.1. Justificación teórica

La participación laboral femenina y el trabajo decente conforman categorías económicas sobre las cuales no existe un cuerpo de conocimientos teórico unificado y suficientemente trabajado. Por tanto, la presente investigación contribuyó a acrecentar la discusión y el debate académico sobre la relación compleja entre ambas variables, hizo énfasis en la comprobación empírica, con datos, del Perú para el período 2008-2018. Asimismo, la investigación propuesta se constituyó en un aporte para llenar los vacíos de conocimientos teóricos, sirviendo al mismo tiempo como un antecedente para otras investigaciones similares.

1.2.2. Justificación práctica

La investigación se justificó desde un punto de vista práctico, pues los resultados obtenidos pueden constituirse en evidencia para el diseño políticas económicas mucho más eficientes y que impacten de mejor manera en la forma de organización del trabajo decente en el Perú. Asimismo, dado que el abordaje de la investigación se dio desde una perspectiva de género, permitió beneficiar directamente a las mujeres trabajadoras, sirviendo de guía sobre las acciones que impactarían en el desempeño de estas dos importantes variables de análisis.

1.2.3 Justificación metodológica

En relación a la justificación del estudio desde el punto de vista metodológico, el tipo y diseño de investigación, así como la forma de recolección de datos, constituyeron un aporte a ser tomado en cuenta para futuras investigaciones que tomen en cuenta las variables participación laboral y trabajo decente analizadas en este estudio.

1.3 Objetivo

1.3.2. Objetivo principal

Analizar la evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018.

1.3.2. Objetivos secundarios

- Describir la participación laboral femenina en Perú para el período 2008-2018
- Determinar la evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de oportunidad del empleo en Perú período 2008-2018
- Determinar el comportamiento de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de ingreso en Perú período 2008-2018

1.4 Hipótesis

1.4.1. Hipótesis principal

La participación laboral femenina en Perú en el período 2008-2018 se ha generado de manera significativa por empleo decente en el Perú.

1.5 Variables e indicadores

1.5.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
----------	-----------------------	-------------	-------------

Participación laboral femenina (VD)	La participación laboral femenina es el resultado de una decisión racional que depende de los costos y beneficios de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en aspectos pertinentes como las preferencias y las normas sociales sobre la división del trabajo entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares entre los sexos. OIT (2005)	Condición de Actividad	Población Económicamente Actividad Ocupada
Trabajo decente (VI)	Es el que se realiza con arreglo a los principios y derechos laborales fundamentales; que permite el acceso a un ingreso justo y acorde con sus necesidades, el que ofrece protección y seguridad social al trabajador y su familia; el que proscribe toda discriminación por razones de género o de cualquier otro tipo; el que promueve el diálogo social así como el diálogo entre el Estado, los empresarios y los trabajadores.	Segregación de la actividad	Población Económicamente Actividad Desocupada Población Económicamente Inactiva (PEI)
		Oportunidades de empleo	Grupo de edad Área de residencia Nivel educativo
		Ingreso laboral	Tasa de empleo población Tasa de subempleo Empleo asalariado Empleo Vulnerable Índice de calidad de empleo Tasa de desempleo Categoría ocupacional Estructura de mercado Rama de actividad económica Grupo ocupacional Tasa de inadecuación ocupacional Protección social Modalidad contractual ingreso y jornada laboral Brecha de Ingreso

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO II METODOLOGIA

2.1 Clase de investigación

Desde el punto de vista de la clase de investigación, la misma se considera una investigación aplicada, partiendo del concepto manejado por Hernández, Fernández y Batista (2014) quienes señalan que la investigación aplicada es aquella cuyo objetivo es el abordaje de una situación en un contexto específico, en el que se espera que la investigación brinde orientaciones y soluciones concretas.

En este caso, el desarrollo de la investigación, permitió discernir sobre aquellos aspectos que inciden de manera determinante en la mejora de la condición laboral femenina en Perú, por tanto, los resultados se consideran de utilidad para la definición de políticas públicas, que favorezcan la mejora de dicha condición.

2.2 Tipo de investigación

El diseño de la investigación es de tipo longitudinal considerando la definición que hacen de la misma Hernández et al. (2014) en estos estudios se “recolectan datos a través del tiempo o en puntos o periodos distintos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias” (p. 216). La investigación en este sentido, si bien, planteó analizar las variables consideradas durante un periodo de 10 años, se llevó a cabo a través de la recopilación de la información disponible en fuentes secundarias, proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú y el Ministerio del trabajo y promoción empleo de Perú, entre otros.

2.3 Nivel de investigación

El nivel de la investigación es explicativo tal como lo explica Bernal (2006) en estos estudios se “muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio” (p. 112). De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación se hizo un análisis de la participación laboral femenina en Perú, tomando en cuenta los indicadores del trabajo decente. Asimismo, la información que proporcionaron las dos variables se consideraron complementarias

y, los indicadores de trabajo decente, permitieron interpretar como ha sido la participación laboral femenina en Perú.

2.4 Unidad de análisis

Respecto a la unidad de análisis, la misma se entiende como aquella que indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o elementos sobre los que se van a aplicar el instrumento de para la medición, por lo que se considera como la entidad esencial, sobre la que descansa el diseño de la investigación (Hernández et al., 2014).

En este sentido, se consideró como unidad de análisis a cada uno de los registros de las variables consideradas en un año determinado, registros correspondientes al comportamiento de las variables en cada uno de los años del periodo completo, lo que permitió la determinación de la complementariedad entre las variables consideradas.

De esta forma, la unidad de análisis comprendió la serie de datos estadísticos de la Participación laboral femenina y los indicadores de trabajo decente. A partir de estas variables se seleccionaron los datos disponibles del año 2008 al año 2018 ambos inclusive. Asimismo, para la variable Participación laboral femenina la unidad de análisis estuvo constituida por la serie de datos relacionados con la condición de la actividad y la segregación de la actividad. Con relación a los indicadores de trabajo decente, las unidades de análisis estuvieron representadas por el conjunto de datos de las oportunidades de empleo y el ingreso laboral.

2.5 Población

La población se refiere al grupo de personas, casos o elementos que muestran características comunes en el que se plantea la investigación del problema. En este sentido, Arias (2012) define la misma como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81).

En este estudio, la población estuvo constituida por el conjunto de la totalidad de los registros correspondientes a las variables de estudio del periodo considerado, 2008-2018, los cuales, a los efectos de esta investigación, son de fuente secundaria y permitieron el registro para cada uno de los indicadores.

2.6 Muestra

La muestra, según Hernández et al. (2014) es “un subgrupo de la población y se utiliza por economía de tiempo y recursos; esta implica definir la unidad de análisis y requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros” (p.171). De igual manera el cálculo de la misma, será de tipo no probabilístico que de acuerdo los autores es un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Hernández et al., 2014, p.176)

A los efectos de este estudio, no se consideró cálculo de la muestra, pero se delimitó el periodo de selección de los datos de acuerdo las unidades de análisis establecidas; es decir, del año 2008 al año 2018. Además, para los indicadores población económicamente actividad ocupada, población económicamente actividad desocupada, población económicamente inactiva, grupo de edad, área de residencia, nivel educativo, tasa de empleo población, tasa de subempleo, empleo asalariado, empleo vulnerable, índice de calidad de empleo, tasa de desempleo, categoría ocupacional, estructura de mercado, ingreso laboral, jornada laboral y brecha de ingreso.

2.7 Métodos

El método de investigación principal, desarrollado es el analítico, puesto que se diferenciaron los elementos que conforman la problemática, a fin de dar respuesta, a partir de los hallazgos encontrados, a las dimensiones consideradas.

Tal como lo definen Hurtado y Toro (2007), el método analítico consiste en la descomposición de la realidad objeto de análisis, en diversos elementos o variables, cuyas relaciones y características son estudiadas mediante fórmulas estadísticas. En este sentido, el método analítico pasa a ser el más apropiado para el desarrollo de la investigación.

2.8 Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son las estrategias que utiliza el investigador para recolectar la información, también para cumplir con los objetivos planteados en la investigación (Arias, 2012).

En este estudio, la técnica de investigación aplicada es la investigación documental, la misma permitió la recolección de datos a través de la consulta a fuentes secundarias. Se utilizaron para ello, las bases de datos de diversas instituciones y organismos nacionales que realizan el seguimiento al comportamiento de las variables consideradas.

CAPÍTULO III

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes internacionales

Heyne (2017) llevó a cabo un estudio denominado “Cultura y fuerza laboral femenina participación en la comparación internacional” el cual tuvo como objetivo analizar la fuerza laboral femenina internacional en relación a la cultura, la metodología empleada fue cuantitativa, de tipo descriptiva, se estudiaron datos de una muestra de 83 países en instituciones como el World Value Survey (WVS) y el European Value Study (EVS), específicamente sobre encuestas aplicadas entre 2004 y 2014 de diferentes países. Dado que el tema de esta tesis es la participación de las mujeres en la fuerza laboral, la muestra se limita a mujeres de entre 18 y 50 años. El límite de edad más bajo fue dado por los datos, la edad más alta para que la muestra sea más comparable entre los países, que difieren entre sí. Los resultados señalaron que, aunque la participación de la mujer en la fuerza laboral aumentó en la mayoría de los países en los últimos años, se puede observar que, en los países de Oriente Medio y África del Norte, no muestran ningún aumento en la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Las conclusiones indican que la cultura puede influir en la participación de la mujer en la fuerza laboral a través de las normas y preferencias sociales.

Collet, & Legros (2016) publicaron un artículo denominado “Dinámica de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Francia” tuvieron como objetivo estimar un modelo intertemporal estructural de la participación de la fuerza de trabajo. La metodología usada fue cuantitativa, de tipo descriptiva, longitudinal, se desarrolló un modelo aplicado a un grupo de mujeres casadas que proceden de las encuestas sobre la fuerza de trabajo francesa de 1997-2002 con el fin de representar su comportamiento de participación. Se estima por la máxima probabilidad simulada. Los resultados muestran que las decisiones de las mujeres de salir a trabajar se caracterizan por una dependencia significativa del estado, heterogeneidad no observada y correlación serial negativa en el componente de error transitorio. Además,

encontramos que la presencia de niños pequeños en el hogar de una mujer reduce su participación en el trabajo, pero de manera desigual según su edad y número. Las conclusiones señalan que el nivel educativo tiene un impacto positivo en la participación de las mujeres. Por último, un aumento del salario del marido aumenta inicialmente la participación femenina y posteriormente la reduce.

Hamood (2015) realizó una investigación titulada “El empleo de las mujeres en Omán” cuyo propósito fue realizar un análisis sobre la participación de la mujer en Omán. La metodología fue bajo un paradigma mixto cuali-cuantitativo, se realizaron entrevistas para recopilar datos sobre la situación de las mujeres, tomando en cuenta actitudes respecto a la participación en el mercado laboral y las barreras a las que se enfrentan. Los datos de la encuesta fueron recolectados para comprender mejor las aspiraciones profesionales de las mujeres omaníes. Los resultados señalaron que demuestra que existe una relación positiva entre las aspiraciones profesionales de los omaníes y las de las mujeres. Esta relación está influenciada por el género, edad, sector, expectativa social, actividades educativas, religión, regulación del trabajo, ocupación, entre otras. Las conclusiones indican que algunos elementos importantes de la cultura omaní, como el papel de la mujer en el hogar, pueden seguir considerándose obstáculos para la participación de la mujer omaní en el lugar de trabajo.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Holguín (2018) elaboró un estudio titulado “Factores que determinan la participación laboral femenina en el distrito de Paucarpata, Arequipa en el año 2017” cuyo objetivo fue establecer los elementos que determinan la participación de la mujer a nivel laboral, en el distrito Paucarpata. En la metodología se seleccionó el paradigma cuantitativo, aplicando el modelo Logit, para la recolección de datos se usó la observación directa, la entrevista y la revisión documental, la unidad muestral fue de 337 mujeres con edades comprendidas entre 14 y 64 años. Los resultados arrojaron que hay mayor participación a mayor edad, de igual forma se encontró que las mujeres con hijos con edad menor a los seis años son menos participativas del mercado

laboral, de la misma forma, la educación presenta correlación positiva en la decisión de participar en el mercado laboral. Las conclusiones muestran que la participación laboral de la mujer obedece a variables tanto económicas, como sociales y familiares.

Goyzueta, Tudela y Canahuire (2016) llevaron a cabo un estudio llamado “Índice de Trabajo Decente en El Perú: Elaboración y Análisis Comparativo a Nivel Regional” tuvieron como objetivo evaluar el índice sobre el trabajo decente en las regiones del país. La metodología que se utilizó fue, cuantitativa, con la revisión de fuentes secundarias para la recolección de datos, tomados del INEI, así como también del Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones, por medio de las cuales se analizó todo el país en un periodo de tiempo del 2004 al 2013, la muestra fue de las 24 regiones del Perú. Los resultados revelan que las óptimas condiciones laborales están muy vinculadas con la competitividad regional, asimismo, el mayor puntaje de índice sobre el trabajo decente lo obtuvo Lima Metropolitana. Las conclusiones señalan que las regiones con puntajes bajos en el índice sobre el trabajo decente son menos competitivas, de tal forma, que hay mejorar la competitividad de cada región sobre todo en los componentes de empleo y educación.

Castillo (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Análisis de los factores determinantes de la participación femenina en el mercado laboral en la ciudad de Llave, Periodo 2013” se planteó como finalidad establecer los elementos que determinan la participación femenina en el mercado laboral en la ciudad mencionada. La metodología seleccionada fue cuantitativa, de tipo descriptiva, la muestra fue de 366 mujeres con edades comprendidas entre 14 y 64 años de edad, para la recolección de datos se aplicaron encuestas estandarizadas y datos del INEI específicamente del censo poblacional del año 2007, así como otras fuentes bibliográficas. Los resultados mostraron que en la decisión de participar la edad de la mujer afecta de forma positiva, a edad mayor la participación es mayor en el mercado de trabajo, así como también el nivel educativo tiene incidencia positiva con respecto a la posibilidad de participación femenina en el mercado laboral. Las conclusiones indican que la participación laboral de la mujer depende de variables tanto sociales, familiares y económicas.

3.2. Teorías

3.2.1 Participación laboral femenina

En actualidad y en casi todas las sociedades del mundo, la mayoría de los hombres que están en edad para trabajar tienen participación en el mercado laboral, son pocas las excepciones donde entran algunos jóvenes que están estudiando solamente o adultos mayores jubilados o retirados, pero en común denominador es que el mayor porcentaje mantengan un ciclo de vida activo en el mercado laboral, no obstante, en el caso de las mujeres pasan menos tiempo en el mercado laboral que los hombres, por lo tanto, participan en promedio menos, siendo un fenómeno que se repite en las naciones del mundo muy a pesar de la globalización y avances actuales, y aqueja a muchas mujeres. En este contexto, se presentan los enfoques teóricos para explicar la participación laboral femenina

En primera instancia se encuentra el modelo neoclásico establecido por Garry S. Becker (1991) y Mincer (1962), el cual propone que la oferta de mano de obra femenina puede revelarse por una decisión que se toma en el hogar y que va a depender de la utilidad del tiempo que se pasa en el hogar y de la utilidad de la participación en el mercado laboral. Es importante mencionar, que para el modelo económico estándar de oferta de mano de obra considera la oferta de esta como una decisión entre el ocio y el trabajo, pero en el caso de las mujeres se ha visto un aumento en la relevancia del papel de la producción del hogar, en el número de mujeres que entran al mercado laboral.

En cuanto a la participación laboral femenina, generalmente se puede suponer que las mujeres toman la decisión de incluirse en el mercado laboral si el valor del tiempo que pasan en el trabajo es mayor que el valor del tiempo que pasan en el hogar. De tal forma, que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo va a depender de elementos que tienen influencia en el valor del tiempo de mercado y del tiempo no de mercado. Los principales factores determinantes para el valor del tiempo no comercial son las preferencias, los gustos y la demanda de tareas de tipo doméstico, como la tener niños pequeños generalmente menores de seis años, y los

ingresos disponibles provenientes de otras fuentes, como los ingresos comerciales de la pareja. Aquí radica la importancia del estatus familiar (Blau et al. 2014).

El valor del tiempo de mercado se encuentra influenciado esencialmente por las oportunidades en el mercado laboral, es decir, la tasa salarial que está disponible en el mercado, la cual está determinada actualmente en las diferentes sociedades por el grado de instrucción, o educación de la persona. Según criterios de la teoría del capital humano (Becker 1964), la educación acrecienta la productividad de los trabajadores, haciéndolos aún más valiosos. Sin embargo, la teoría de la señalización (Spence, 1973) indica que la educación es señal de mayor productividad para los empleadores. Aunque el mecanismo teórico exacto detrás de la correlación entre los resultados del mercado laboral y la educación todavía está en discusión, es abundante la evidencia empírica del impacto significativo y positivo de la educación en referencia a la participación de la mujer en la fuerza laboral.

Por otra parte, la teoría de la identidad de Akerlof y Kranton (2010), introducen la identidad como un concepto adicional en el proceso de decisión racional. En el modelo clásico, las preferencias y los gustos son particularidades individuales que son independientes del contexto social. De forma contraria a este supuesto, las identidades difieren de otros tipos gustos, en el sentido de que no son particularidades individuales puras, sino que en derivación de normativas sociales por lo que dependen del entorno social y que prescriben un comportamiento adecuado.

Específicamente el género es un factor significativo de la identidad, que se mezcla con algunos comportamientos prescriptivos. Según este modelo las mujeres y los hombres van perdiendo utilidad cuando tienen conductas en contra de su identidad. Igualmente, las personas derivan la utilidad en relación con la identidad vista desde el accionar de otros, lo que significa que los hombres sufren la utilidad si las mujeres no actúan en concordancia con su comportamiento prescrito y viceversa. En el caso de la participación de la mujer en el ámbito laboral, esto significa que, en aquellas sociedades donde los roles tradicionales de género señalan que las mujeres deben hacer las tareas domésticas, entonces los hombres y las mujeres poseen

utilidad si las mujeres hacen las tareas del hogar y sufren utilidad en caso de que no lo hagan.

Otro enfoque teórico en este caso sociológico denominado la teoría de las preferencias de Hakim (2000), centrado en la importancia de las preferencias por la participación en la fuerza de trabajo, incluye ciertas suposiciones sobre las tendencias, según esta teoría las mujeres tienen diferencias en sus gustos y elecciones, por lo que poseen diferentes prioridades en referencia al conflicto entre el empleo y la vida familiar. Mientras que en el pasado la fuerza que dominaba era el factor económico o la riqueza relativa, hoy en día las preferencias se han vuelto importantes para explicar la participación laboral femenina y la fecundidad.

En este sentido, con el pasar de las épocas los cambios sociales e históricos han permitido a las mujeres hacer una verdadera elección entre el empleo y la maternidad, una muestra de esto son los métodos anticonceptivos, que han permitido a las mujeres poder tener control sobre su fertilidad, y a su vez estar más cerca de la igualdad de oportunidades desde el punto de vista del género, dando un cambio institucional. Además, la creación de puestos de trabajo para los asalariados secundarios ofrece a las mujeres más oportunidades de empleo.

Esta teoría agrupa a las mujeres en tres grupos tomando en cuenta sus preferencias: mujeres centradas en el trabajo, mujeres centradas en el hogar, y aquellas que son adaptables. El primer grupo tiene preferencia por cualquier actividad que no esté vinculada con la maternidad en generalmente tienen trabajos a tiempo completo durante toda la vida. El grupo centradas en el hogar son amas de casa a tiempo completo después del matrimonio; El grupo de mujeres que son adaptables prefieren combinar familia y empleo, su trabajo está determinado por el entorno económico y social. Por consiguiente, estos grupos tienen intereses contrarios y difieren por lo tanto en su capacidad de respuesta hacia las políticas, incluso Hakim afirma que la mayoría de las sociedades, tienen políticas sesgadas hacia uno u otro grupo, por diseño o por accidente y que la socialización no puede explicar las diferencias en las preferencias entre las mujeres, ya que los roles de género son los mismos para todas las niñas.

Por otra parte, están los enfoques de negociación que abordan un vacío en el modelo neoclásico, en referencia a que concibe la familia con una misma utilidad, y preferencias comunes, es decir, no tiene en cuenta las diferencias, en cambio los enfoques de negociación parte de los intereses individuales de cada mujer y hombre miembro de la familia, dentro del hogar.

Aunque generalmente se aplican para dar explicación a la división del trabajo a nivel doméstico, estos enfoques al mismo tiempo ofrecen una visión atrayente de la lógica de las decisiones en relación a la participación de la mujer en el campo laboral. Fundándose en modelos teóricos de juego, la división del trabajo se crea como una solución de un juego de negociación. De forma global, es de suponerse que las personas, prefieren realizar menos tareas domésticas y que los salarios relativos afectan el poder de la negociación.

Contrariamente, las parejas con poder adquisitivo mayor son capaces de negociar para hacer menor número de tareas domésticas y, como resultado, tener más tiempo libre. Para los modelos de negociación, la posibilidad del divorcio tiene un rol importante, porque se asume que la negociación dentro de la unión matrimonial, siempre se lleva a cabo a la sombra del divorcio. Iversen y Rosenbluth (2010) sostienen que las tasas de divorcio dentro de una sociedad tienen un impacto en la participación de la mujer en la fuerza laboral.

Para finalizar, es ineludible traer a colación la demanda laboral y la relevancia de la discriminación, que considera que la oferta laboral en el caso de las mujeres se ve afectada por los procesos de discriminación y la demanda de mano de obra femenina. Se han desarrollado desde la economía diversos enfoques para llevar a cabo un análisis sobre la discriminación debido a su relevancia en este caso, sobre todo en correspondencia con las diferencias de género en el mercado laboral, en cual se da una discriminación de tipo estadística, es decir, cuando la discriminación estadística ocurre cuando los empleadores tienen la creencia de que, en promedio, las mujeres son menos productivas y tratan a todas las mujeres por igual, afectando las decisiones en cuanto a las contrataciones (Blau et al. 2014).

Contrariamente a la discriminación estadística, el origen de la discriminación del gusto no radica en las diferencias de productividad entre grupos, sino en los gustos individuales para contratar a grupos específicos independientemente de su productividad. En el caso específico del género, la discriminación del gusto puede ocurrir si un compañero o empleador tiene preferencia de trabajar con hombres, también puede ocurrir que los clientes no les guste interactuar con mujeres. Esto ocurre con mayor frecuencia en sociedades con fuertes normas desde lo social, en específico en cuanto a la segregación de género, un caso notable es Arabia Saudita, donde existe la segregación según el género, las organizaciones que tienen contacto con el cliente, como por ejemplo las tiendas, se ven en la obligación de contratar sólo a mujeres o a hombres (Blau et al. 2014).

En el caso de que la discriminación de las mujeres sea persistente y generalizada en una sociedad, las mujeres tienen menos motivaciones para invertir en educación, por lo tanto, para la participación de la mujer en la fuerza laboral, estos efectos de retroalimentación probablemente sean más importantes que la discriminación directa, que es más relevante para explicar las diferencias de género entre quienes participan en el mercado laboral, como la brecha salarial y la segregación.

A nivel general, el modelo neoclásico asevera que la participación laboral femenina es una decisión racional, y depende de diferentes factores que intervienen en los costos y beneficios de la participación de la fuerza laboral y la opción alternativa de las actividades domésticas, en consecuencia, las diferencias en esos factores explican las diferencias en las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral entre los distintos países. Se trata de factores a nivel individual principalmente, como el nivel educativo, pero al mismo tiempo de factores a nivel de la sociedad que influyen en los beneficios y costos de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. La discriminación, sobre todo la discriminación por gusto puede generar una participación menor de la mujer en la fuerza de trabajo por medio de los efectos de la retroalimentación. En el caso, de la economía de la identidad manifiesta cómo los roles de género y las normas sociales pueden ser implementadas en el modelo económico teniendo influencia en los costos para las propias mujeres y para otros en caso de

comportamiento no conforme. Asimismo, los enfoques de negociación aumentan esta perspectiva incluyendo estructuras de poder dentro del hogar, por lo tanto, dan señal de la preeminencia de las normas sociales.

A nivel general, la participación laboral femenina, luego de esta revisión sistemática de teorías puede entenderse a nivel general como resultado de una decisión racional que depende de los costos y beneficios de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Con respecto esta participación resalta aspectos pertinentes como las preferencias y las normas sociales sobre la división del trabajo entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares entre los sexos.

3.2.2 Empleo decente

El trabajo decente es una expresión implementada por la Organización Internacional de Trabajo-OIT para hacer referencia a aquel empleo que garantice el respeto por los derechos esenciales de los trabajadores, los cuales básicamente son la dignidad, la libertad, la calidad de vida, la equidad, la seguridad, la alimentación, el descanso, la salubridad, entre otros.

En este sentido, la OIT presenta esta concepción para dar a conocer este trabajo con características ideales que pueda ser aplicado en todas las naciones. Por lo que es de suma importancia, la inserción de esta noción en el ámbito ocupacional, debido a que está estrechamente vinculado con las primordiales y más frecuentes preocupaciones de dicha organización internacional, así como de la sociedad y los Estados que se resume en general como el diálogo social, el empleo, los derechos de los empleados y la protección social (Portocarrero, 2016).

Asimismo, hay que resaltar que el empleo comprende todas las clases de trabajo y posee dos facetas: cualitativas y cuantitativas, por lo que la idea del empleo decente es legítima para los trabajadores de la economía formal tanto como para los empleados beneficiarios de la economía informal, los trabajadores independientes y los que laboran a domicilio. La idea encierra la existencia de empleos suficientes que

aumente las posibilidades de trabajar, la seguridad en el trabajo, la remuneración, y las condiciones laborales salubres.

De la misma forma, la seguridad social y la seguridad de ingresos económicos de la misma forma son factores esenciales, aun cuando dependan del nivel de desarrollo y de la capacidad y de cada sociedad. En la figura 4 se presentan los principales indicadores de un empleo decente:

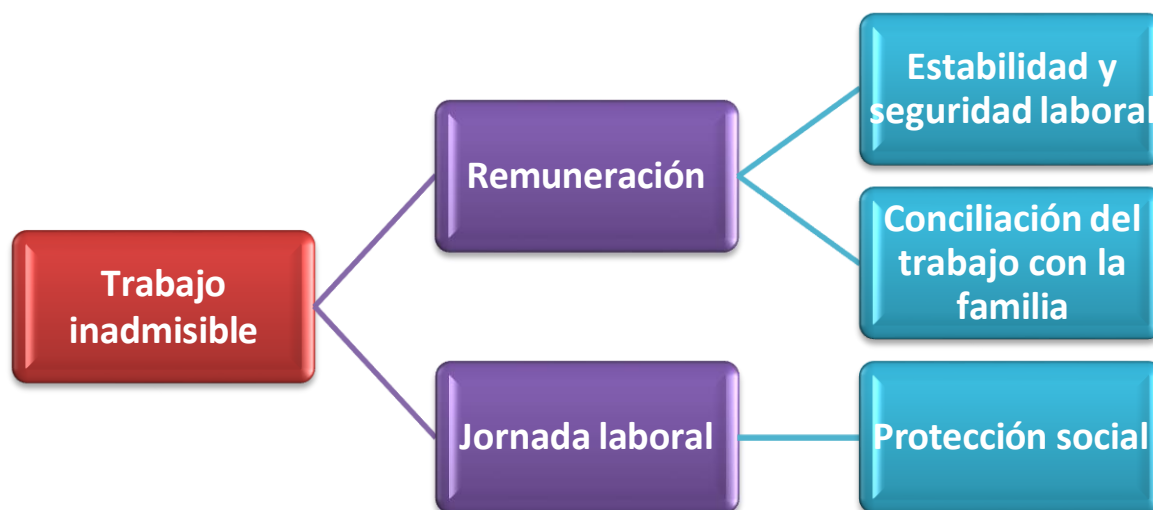


Figura 4. Indicadores del empleo decente. Elaboración propia.

Tomando en cuenta lo mostrado en la gráfica, se encuentra que el trabajo inadmisibile hace referencia que el empleo debe encontrarse bajo un marco normativo aceptado y no se trate de una modalidad que atente de alguna forma contra los derechos o la dignidad de las personas, como por ejemplo aquellos trabajos forzosos. En el caso de la remuneración, este es el beneficio económico por las labores realizadas, un empleo decente debe contar con una remuneración justa, que pueda asegurar el bienestar económico, para esto se emplean los indicadores que analizan la remuneración percibida para que sea evaluada como insuficiente o suficiente.

Un trabajo decente además debe contar con una jornada laboral adecuada como indicador, que no influya negativamente en el desarrollo social y personal del colaborador, ni involucre que se vea afectada la salud física y mental. Este factor se mide por medio la tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo y de los indicadores de jornada laboral excesiva. La estabilidad y seguridad laboral, señalan que no deben surgir despido de forma arbitraria, así como la privación abrupta del mismo por causas ajenas a la voluntad del empleado.

Otra característica del empleo decente es que debe existir, una conciliación del trabajo con la familia, para que el trabajador pueda tener un equilibrio, y se evite la sobreexplotación y jornada extras laborales, porque lo que debe existir un marco de protección a los trabajadores con responsabilidades familiares. Por último, se encuentra la protección social, que es el amparo que se debe brindar a los colaboradores, así como también la protección a exposición a riesgos.

En otro orden de ideas y para contextualizar, el empleo decente con la presente investigación es ineludible señalar la relación de este concepto con la perspectiva de género, se conoce que una de las consecuencias de la globalización reside en la revalorización del rol femenino en la economía global y en el mercado específicamente laboral, no obstante, en la mayoría de los países, aún se continúan generando diferencias injustificadas y sustanciales en cuanto a la participación laboral femenina, siendo uno de los aspectos de trascendental desequilibrio social es la inequitativa distribución del tiempo, en particular no remunerado entre mujeres, y hombres debido a que generalmente las mujeres tienen que compartir su tiempo no remunerado, para llevar a cabo actividades domésticas, de cuidado familiar, ya sea la atención del hogar, hijos menores y familiares mayores (Portocarrero, 2016).

En consecuencia, existen muchos elementos que producen una diferenciación injustificada hacia el género femenino, para la obtener un empleo decente, asimismo, hay diferencias en el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo e incluso a remuneraciones justas. Todo esto, ha generado desde hace 30 años aproximadamente una lucha de las mujeres por ser integradas al mercado laboral, como es reconocido por la OIT , quien en su Informe regional “Trabajo Decente e

igualdad de género” señala que persisten déficits empleo decente, así como desigualdades de género en la participación laboral, la precariedad laboral, los ingresos, y la segregación ocupacional, ha influido en la participación de las mujeres en posiciones de influencia, poder, y decisión, así como en la distribución del tiempo no remunerado que mujeres y hombres dedican al cuidado de la familia (Portocarrero, 2016).

En este sentido, es de suma trascendencia, seguir en la lucha y acciones desde todos los sectores institucionales, políticos y sociales para fomentar la igualdad de géneros en todos los sentidos, pero de manera particular en la participación laboral femenina, y que esta esté regida por los parámetros legales de igualdad, en todos los países del mundo, garantizando el aumento de las posibilidades de trabajar, pero englobado en la concepción del trabajo decente propuesto por la OIT.

3.2.3 Conceptos

1. Condiciones de trabajo: Son los parámetros que debe poseer un empleo para garantizar la seguridad y bienestar holístico de los trabajadores. (Portocarrero, 2016).
2. Discriminación estadística: Ocurre cuando los empleadores tienen la creencia de que, en promedio, las mujeres son menos productivas y tratan a todas las mujeres por igual, afectando las decisiones en cuanto a las contrataciones. (OIT, 2005).
3. Discriminación por gustos: No radica en las diferencias de productividad entre grupos, sino en los gustos individuales para contratar a grupos específicos independientemente de su productividad. (OIT, 2005).
4. Empleo decente: Es el trabajo productivo en condiciones de equidad, libertad, dignidad y seguridad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con

remuneración adecuada y protección social. (Goyzueta, Tudela y Canahuire, 2016).

5. Igualdad de género: Es el postulado que implica que mujeres y hombres deben ser tratados con el mismo respeto, recibir los mismos beneficios y las mismas sentencias. (Iversen y Frances, 2008)
6. Participación laboral femenina: A nivel general, la participación laboral femenina, luego de esta revisión sistemática de teorías puede entenderse a nivel general como resultado de una decisión racional que depende de los costos y beneficios de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Con respecto esta participación resalta aspectos pertinentes como las preferencias y las normas sociales sobre la división del trabajo entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares entre los sexos. (Castillo, 2015)
7. Población en edad de trabajar: Son aquel grupo poblacional mayores a partir de los 14 años, que se encuentran en una edad productiva, por tanto, tienen capacidad de trabajar. (MTPE,2008)
8. Remuneración: El beneficio económico por las labores realizadas, un empleo decente debe contar con una remuneración justa, que pueda asegurar el bienestar económico, para esto se emplean los indicadores que analizan la remuneración percibida para que sea evaluada como insuficiente o suficiente. (MTPE,2008)
9. Segregación ocupacional: Es un estereotipo socio-laboral, que considera una concentración desproporcionada de hombres en cierto tipo de ocupaciones y de mujeres en otras. (OIT, 2005).
10. Trabajo inadmisibles: Hace referencia que el empleo debe encontrarse bajo un marco normativo aceptado y no se trate de una modalidad que atente de alguna

forma contra los derechos o la dignidad de las personas, como por ejemplo aquellos trabajos forzosos. (Portocarrero, 2016).

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Participación laboral femenina en Perú para el período 2008-2018

Población económicamente activa 2008-2018

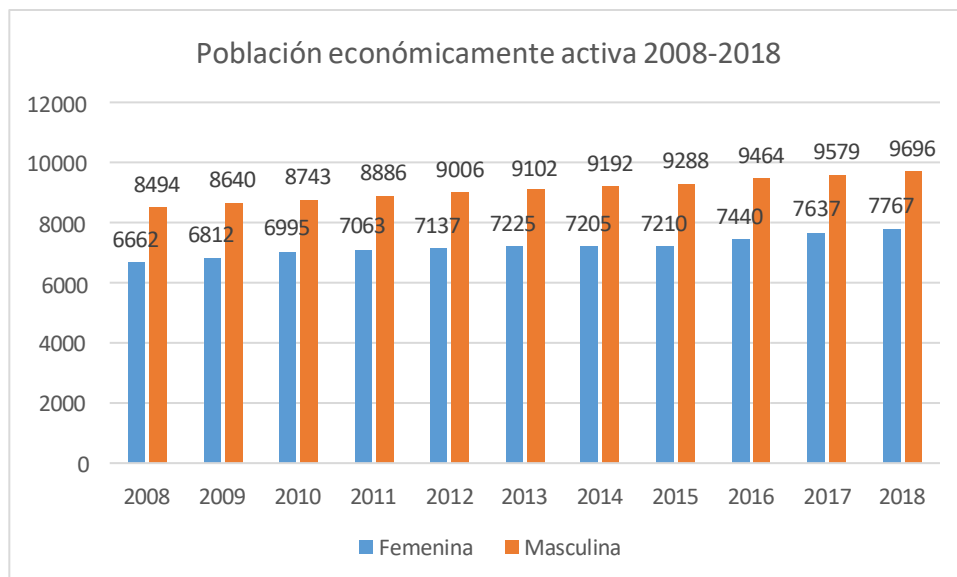
La población económicamente de Perú se incrementó de 15.157.000 personas en el año 2008 hasta 17.643.000 personas para el año 2018. En estos años, la distribución de la población económicamente activa se mantuvo en proporciones similares entre hombres (56 %) y mujeres (44 %) tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Población económicamente activa 2008-2018 (miles de personas)

Población económicamente activa 2008-2018 (Miles de personas)											
Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Femenina	6662	6812	6995	7063	7137	7225	7205	7210	7440	7637	7767
% / Total	43,96%	44,08%	44,45%	44,28%	44,21%	44,25%	43,94%	43,70%	44,01%	44,36%	44,48%
Masculina	8494	8640	8743	8886	9006	9102	9192	9288	9464	9579	9696
% / Total	56,04%	55,92%	55,55%	55,72%	55,79%	55,75%	56,06%	56,30%	55,99%	55,64%	55,52%
Total	15157	15451	15738	15949	16143	16326	16396	16498	16904	17216	17463

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Gráfica 1. Población económicamente activa 2008-2018 (Miles de personas)



Población económicamente activa ocupada

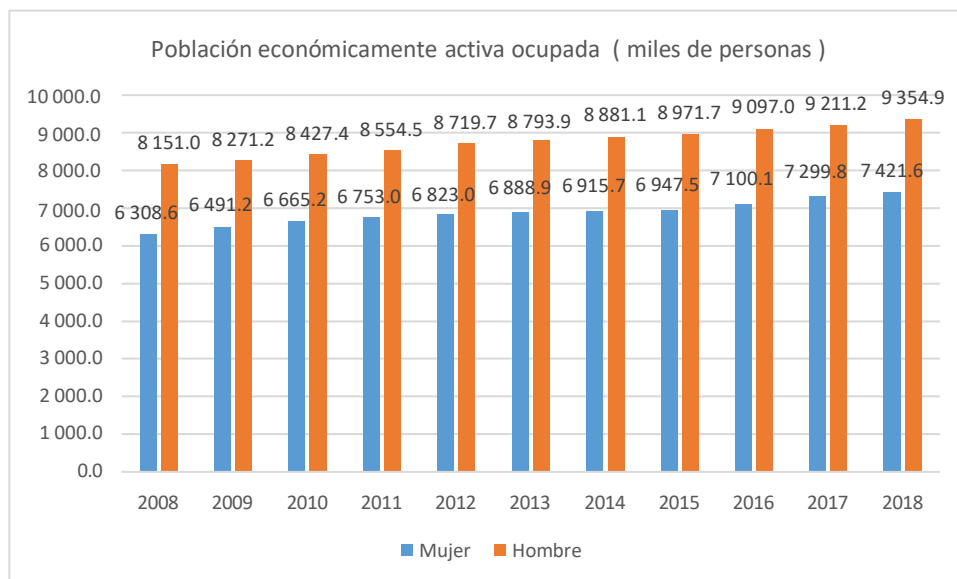
Con relación a la población económicamente activa ocupada, en la tabla 3, se muestra su evolución y crecimiento tanto para el sexo femenino (17,64%) como para el sexo masculino (14,77 %) (ver Gráfico 2)

Tabla 3 Población económicamente activa ocupada (miles de personas)

Población económicamente activa ocupada (miles de personas)											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mujer	6 308,6	6 491,2	6 665,2	6 753,0	6 823,0	6 888,9	6 915,7	6 947,5	7 100,1	7 299,8	7 421,6
Hombre	8 151,0	8 271,2	8 427,4	8 554,5	8 719,7	8 793,9	8 881,1	8 971,7	9 097,0	9 211,2	9 354,9
Total	14459,6	14762,4	15092,5	15307,4	15542,7	15682,9	15796,8	15919,2	16197,1	16511,0	16776,5
Variación porcentual 2008-2018 Mujer											17,64%
Variación porcentual 2008-2018 Hombre											14,77%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Gráfica 2 Población económicamente activa ocupada (miles de personas)



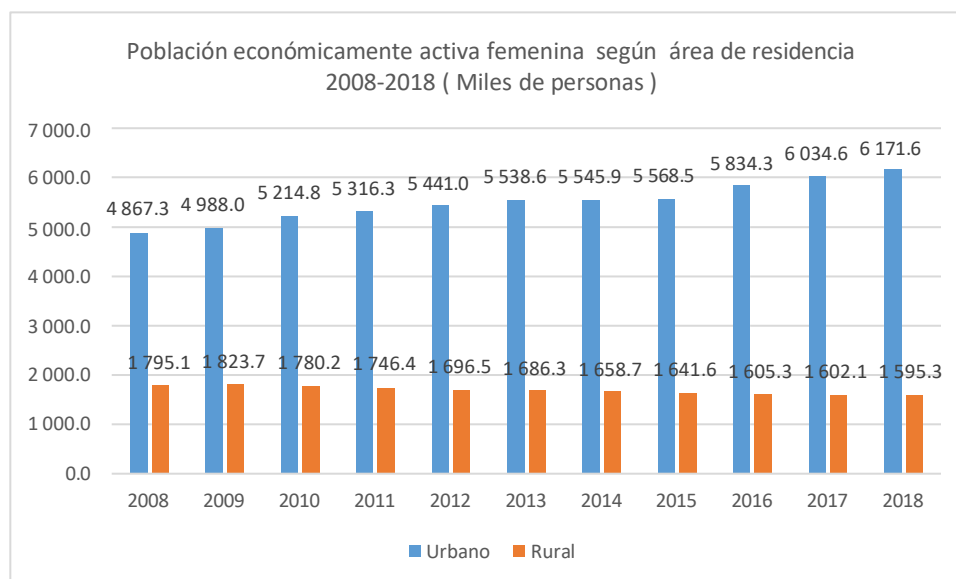
Al año 2018, la población económicamente activa femenina por área de residencia se incrementó en el sector urbano en 26,8 % y un disminuyó en el sector rural en -11.13 % con respecto al año 2008 (ver Tabla 4)

Tabla 4 Población económicamente activa femenina según área de residencia 2008-2018 (Miles de personas)

Población económicamente activa femenina según área de residencia 2008-2018 (Miles de personas)											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Área de residencia											
Urbano	4 867,3	4 988,0	5 214,8	5 316,3	5 441,0	5 538,6	5 545,9	5 568,5	5 834,3	6 034,6	6 171,6
Rural	1 795,1	1 823,7	1 780,2	1 746,4	1 696,5	1 686,3	1 658,7	1 641,6	1 605,3	1 602,1	1 595,3
Total	6 662,4	6 811,7	6 995,0	7 062,7	7 137,5	7 224,9	7 204,7	7 210,1	7 439,6	7 636,7	7 766,9
Variación porcentual Urbano 2008-2018											26,80%
Variación porcentual Rural 2008-2018											-11,13%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Gráfica 3 Población económicamente activa femenina según área de residencia 2008-2018 (Miles de personas)



Población femenina según condición de actividad

Al comparar, la condición de actividad de la población femenina del año 2018 con relación al 2008 se muestra un incremento significativo de la población económicamente activa de 17,63%, esto se refleja fundamentalmente por el incremento de 89,45 % de la población femenina adecuadamente empleada. (Ver tabla 5)

Tabla 5 Población femenina según condición de actividad 2008-2018

Población femenina según condición de actividad 2008-2018			
	2008	2018	Variación relativa
Población en edad de trabajar	10300522	12126950	17,73%
Población económicamente activa (PEA)	6663940	7766929	16,55%
PEA Ocupada	6309298	7421616	17,63%
Adecuadamente empleada	1654421	3134284	89,45%
Subempleo	4654877	4287332	-7,90%
PEA Desocupada	354642	345313	-2,63%
Cesante	289926	258024	-11,00%
Aspirante	64717	87289	34,88%
Población económicamente inactiva (PEI)	3636582	4360021	19,89%
Inactivo pleno	3386358	4221000	24,65%
Desempleo oculto	250224	139022	-44,44%

Fuente: INEI

Población económicamente activa desempleada

Para el año 2018, la población femenina económicamente activa desempleada está representada por 345.300 personas y la masculina por 341000 personas. De la misma manera en los años 2008, 2010, 2012 y 2013, la población económicamente activa desocupada supera a la masculina (Ver tabla 6)

Tabla 6 Población económicamente activa desempleada (miles de personas)

Población económicamente activa desempleada (miles de personas)											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mujer	353,8	320,5	329,9	309,8	314,5	336,0	288,9	262,6	339,5	336,9	345,3
Área de residencia											
Urbano	336,2	306,2	315,1	293,2	299,9	309,9	276,9	251,9	325,4	324,3	333,1
Rural	17,6	14,3	14,8	16,6	14,6	26,1	12,0	10,7	14,1	12,6	12,3
Hombre	343,4	368,5	315,7	331,6	285,9	307,6	310,6	316,5	367,1	367,9	341,0
Área de residencia											
Urbano	321,4	352,1	296,1	310,9	267,0	281,7	287,0	297,1	351,1	350,8	322,0
Rural	22,0	16,3	19,6	20,7	18,9	25,9	23,6	19,4	15,9	17,1	19,0
Total	697,2	688,9	645,5	641,4	600,3	643,6	599,5	579,1	706,6	704,8	686,3

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Tasa de actividad

Con relación a la tasa de actividad de la mujer para el mismo período se ha mantenido entre 64 y 65 % (Ver gráfico 4). Sin embargo, es menor al sexo masculino, la cual ha oscilado entre 80 y 83 %, con una diferencia entre 16 y 18 puntos. Tanto en mujeres como hombres, la menor la tasa de actividad está en el grupo de 65 años y más, le sigue con menor actividad el grupo de 14 a 24 años. La tasa de actividad del sexo femenino en el grupo de edad entre 14 y 24 años para el año 2008 es 52, 8 % y para el 2018 es 45,20 %. (ver Tabla 7)

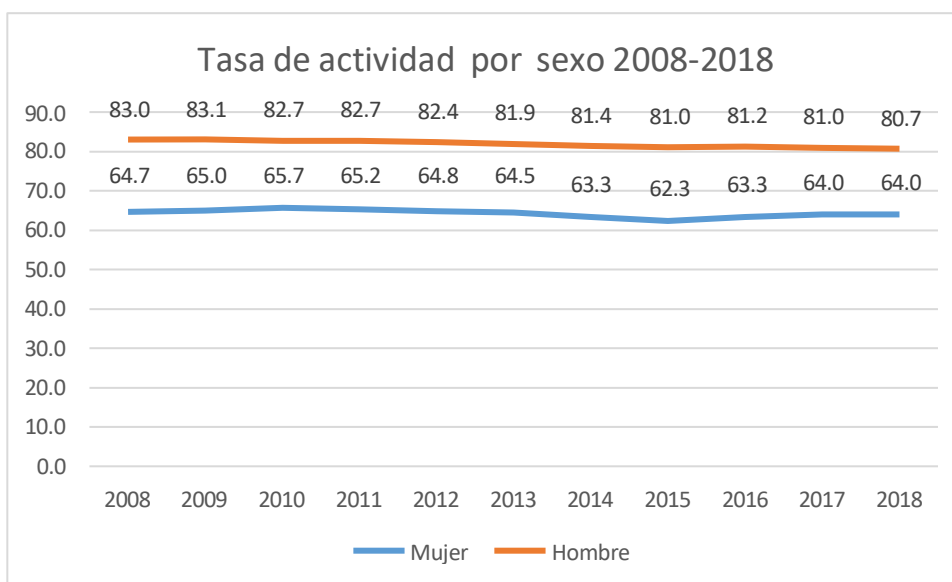
Tabla 7 Tasa de actividad según grupo de edad y sexo 2008-2018

Tasa de actividad según grupo de edad y sexo 2008-2018											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mujer	64,7	65,0	65,7	65,2	64,8	64,5	63,3	62,3	63,3	64,0	64,0
14 a 24 años	52,8	51,9	51,6	50,5	50,3	49,5	47,2	45,0	45,8	46,4	45,2
25 a 44 años	75,7	77,0	77,4	77,5	77,2	77,6	75,6	74,8	75,8	76,0	76,9
45 a 64 años	71,2	72,1	74,1	73,8	72,3	71,8	72,3	71,6	73,6	74,8	63,6
65 y más años	36,8	35,7	36,8	35,5	36,1	34,8	35,3	35,9	34,1	35,2	36,7

Hombre	83,0	83,1	82,7	82,7	82,4	81,9	81,4	81,0	81,2	81,0	80,7
14 a 24 años	64,5	64,2	63,8	62,9	62,4	60,6	60,1	56,7	56,0	55,5	55,4
25 a 44 años	96,0	95,7	95,2	95,4	95,2	95,5	94,7	94,8	95,6	95,1	94,6
45 a 64 años	92,5	93,9	93,5	94,0	93,4	93,6	93,4	93,9	94,3	94,4	90,3
65 y más años	59,3	58,4	57,9	57,6	57,8	55,7	54,9	57,9	57,6	56,5	57,3
Diferencia	18,3	18,0	17,0	17,4	17,6	17,4	18,1	18,7	17,9	17,0	16,6

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Gráfica 4 Tasa de actividad según grupo y sexo 2008-2018



Con respecto a la tasa de actividad del sexo femenino por grupo de edad y área de residencia se tiene que la tasa de actividad durante el período de estudio en el sector urbano es menor que en el sector rural, se mantiene una tasa de actividad menor en el grupo de edad de 65 años y más (Ver tabla 8)

Tabla 8 Tasa de actividad sexo femenino : área de residencia y grupo de edad 2008-2018

Tasa de actividad sexo femenino : área de residencia y grupo de edad 2008-2018

Área de residencia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Urbana	61,9	61,9	63,2	62,9	62,9	62,6	61,2	60,1	61,6	62,4	62,5

14 a 24 años	50,1	48,6	48,7	48,3	48,1	47,4	44,9	42,5	44,5	45,3	44,1
25 a 44 años	74,1	75,2	76,2	76,1	76,6	77,1	74,5	73,7	75,0	75,1	75,8
45 a 64 años	67,1	68,0	71,2	70,9	69,7	68,9	69,9	68,9	71,6	72,9	59,6
65 y más años	26,4	24,3	26,1	25,9	27,2	25,6	27,1	28,2	25,9	27,9	29,1
Rural	82,1	82,9	82,1	81,6	80,7	80,2	80,3	79,9	78,8	79,0	79,1
14 a 24 años	68,6	68,9	67,5	65,7	65,8	63,3	63,5	61,4	58,0	57,8	57,6
25 a 44 años	90,0	90,8	90,3	90,4	89,0	89,1	89,3	89,1	89,0	89,4	90,1
45 a 64 años	91,6	92,6	91,7	91,9	90,1	91,0	90,6	91,3	90,9	91,4	90,2
65 y más años	75,7	77,1	77,5	75,8	74,9	74,4	73,3	73,8	74,0	72,9	74,5

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Con todos los datos presentados se puede afirmar que la tasa de participación laboral femenina en Perú ha aumentado en el período 2008-2018

4.1.2 Trabajo decente: Evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de oportunidad del empleo en Perú período 2008-2018

Tasa de desempleo

Al examinar la tasa de desempleo del área urbana, en el período 2008-2018, la de sexo femenino supera a la del masculino en todos los años (Ver Tabla 9)

Tabla 9 Tasa de desempleo del área urbana 2008-2018

Tasa de desempleo del área urbana 2008-2018											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mujer	6,9	6,1	6,0	5,5	5,5	5,6	5,0	4,5	5,6	5,4	5,4
Hombre	5,3	5,6	4,6	4,8	4,0	4,1	4,2	4,2	4,9	4,8	4,3

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Tipo de desempleo

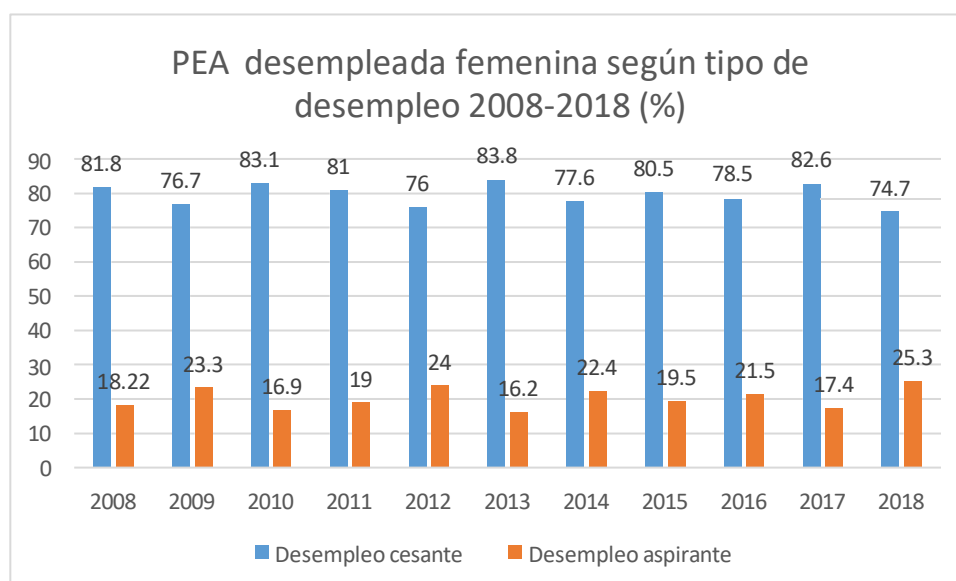
De la PEA desempleada femenina para el año 2018, 75 % corresponden a trabajo cesante y 25,30 % a las que buscan empleo por primera vez. Este comportamiento es similar para los años anteriores (Ver Tabla 10). En promedio, el desempleo cesante ha sido alrededor de tres veces el desempleo aspirante en el período 2008-2018. (Ver Gráfica 5).

Tabla 10 PEA desempleada femenina según tipo de desempleo 2008-2018 (%)

PEA desempleada femenina según tipo de desempleo 2008-2018 (%)											
Tipo de desempleo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Desempleo cesante	81,8	76,7	83,1	81	76	83,8	77,6	80,5	78,5	82,6	74,7
Desempleo aspirante	18,22	23,3	16,9	19	24	16,2	22,4	19,5	21,5	17,4	25,3

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Gráfica 5 PEA desempleada femenina según tipo de desempleo 2008-2018 (%)



Característica de la Inactividad

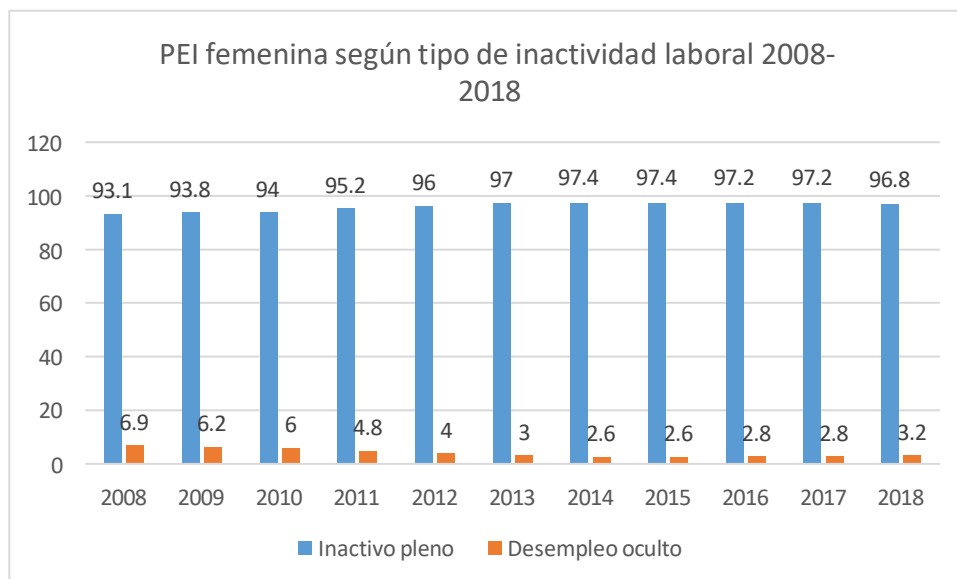
Del total de Población económicamente inactiva femenina, el 97 % se corresponden con el tipo de actividad plena, es decir, sin deseos de trabajar o imposibilidad para hacerlo; mientras que, solo el 3,2% representaron al desempleo oculto (Ver Tabla 11). Esto último se relaciona con las mujeres que cesaron en la búsqueda activa de un empleo a pesar la disponibilidad para trabajar. En el período 2008-2018, se observa el decrecimiento del desempleo oculto (Ver gráfica 6)

Tabla 11 PEI femenina según tipo de inactividad laboral 2008-2018

PEI femenina según tipo de inactividad laboral 2008-2018											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Inactivo pleno	93,1	93,8	94	95,2	96	97	97,4	97,4	97,2	97,2	96,8
Desempleo oculto	6,9	6,2	6	4,8	4	3	2,6	2,6	2,8	2,8	3,2

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Gráfica 6 PEI femenina según tipo de inactividad laboral 2008-2018



Empleo según el nivel educativo

En cuanto al nivel educativo alcanzado, la población económicamente activa femenina con nivel superior universitaria ganó participación en el mercado pasando de 13,3 % a 17,4 %. (Ver Tabla 12)

Tabla 12 PEA según nivel educativo alcanzado 2008 y 2018 (%)

PEA según nivel educativo alcanzado 2008 y 2018 (%)			
	2008	2018	Variación
Hasta primaria	36,3	30	-6,3
Secundaria	36,8	37,3	0,5
Superior no universitaria	13,6	15,3	1,7
Superior universitaria	13,3	17,4	4,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Para el año 2018, la tasa de actividad de la población femenina por nivel educativo logrado, es menor en todos los niveles en comparación con la población masculina, siendo menor la tasa de actividad para el nivel secundario (Ver Tabla 13)

Tabla 13 Tasa de actividad por nivel educativo año 2018 (%)

Tasa de actividad por nivel educativo año 2018 (%)				
	Hasta primaria	Secundaria	Superior no universitario	Superior universitario
Mujer	63,6	57	73,5	70,3
Hombre	83,9	77,7	89,9	81,9

Fuente. Elaboración propia a partir de datos INEI

Tasa de inadecuación ocupacional femenina con educación superior culminada

Por otra parte, el desajuste entre el nivel educativo y la ocupación que desempeñan afecta a más del 50 % de la PEA ocupada femenina. De esta forma, la tasa de inadecuación durante todo el período fue superior en aquellas personas con educación superior universitaria. Tal como se observa en la Tabla 14 para el año 2018,

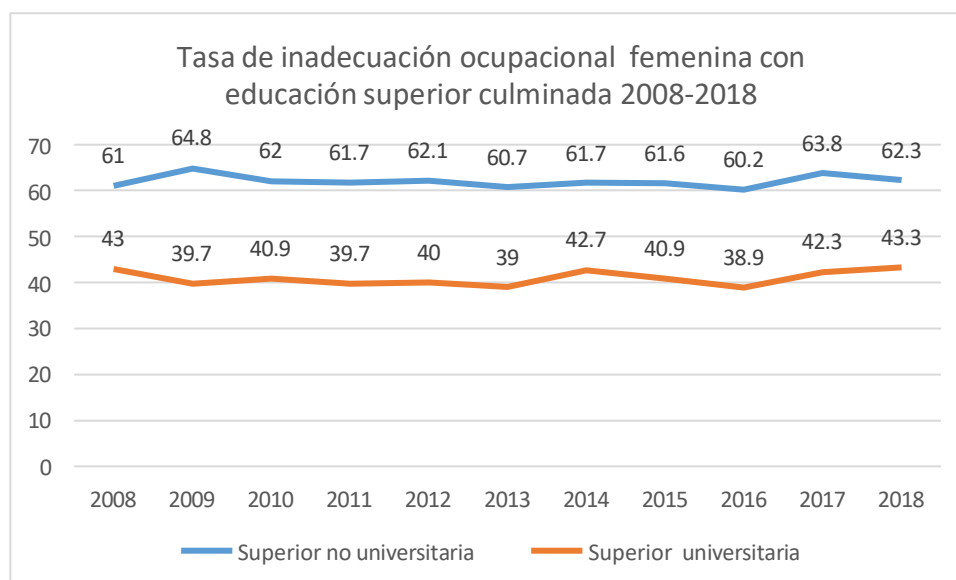
la tasa de educación no universitaria es 62,3 % mientras la de educación universitaria es de 43.3%

Tabla 14 Tasa de inadecuación ocupacional femenina con educación superior culminada 2008-2018

Tasa de inadecuación ocupacional femenina con educación superior culminada 2008-2018											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Superior no universitaria	61	64,8	62	61,7	62,1	60,7	61,7	61,6	60,2	63,8	62,3
Superior universitaria	43	39,7	40,9	39,7	40	39	42,7	40,9	38,9	42,3	43,3

Fuente: INEI

Gráfica 7 Tasa de inadecuación ocupacional femenina con educación superior culminada 2008-2018



PEA ocupada femenina por tenencia de hijos

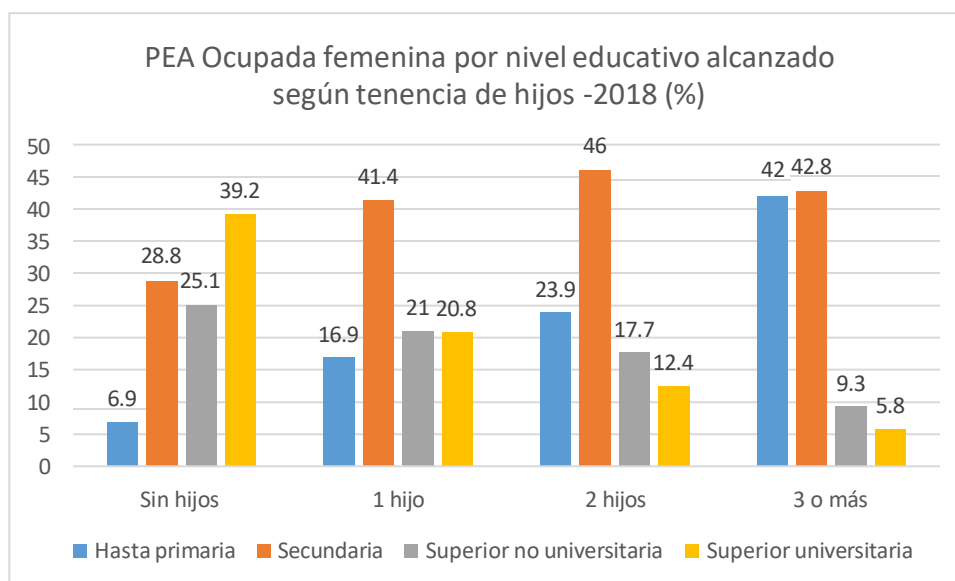
El nivel educativo alcanzado tiene relación con el número de hijos en el hogar. De acuerdo con los datos obtenidos, en el año 2018 la mayor proporción de mujeres sin hijo alcanzó nivel superior (39.2 %) mientras que las mujeres con tres o más hijos tan solo el 5.8 % logró el nivel superior. En este grupo, el 42 % alcanzó hasta el nivel educativo de primaria. (Ver tabla 15)

Tabla 15 PEA Ocupada femenina por nivel educativo alcanzado según tenencia de hijos 2018 (%)

PEA Ocupada femenina por nivel educativo alcanzado según tenencia de hijos 2018 (%)				
	Sin hijos	1 hijo	2 hijos	3 o más
Hasta primaria	6,9	16,9	23,9	42
Secundaria	28,8	41,4	46	42,8
Superior no universitaria	25,1	21	17,7	9,3
Superior universitaria	39,2	20,8	12,4	5,8

Fuente. INEI

Gráfica 8 PEA Ocupada femenina por nivel educativo alcanzado según tenencia de hijos 2018 (%)



PEA ocupada femenina según condición de afiliación al sistema de salud y de pensiones

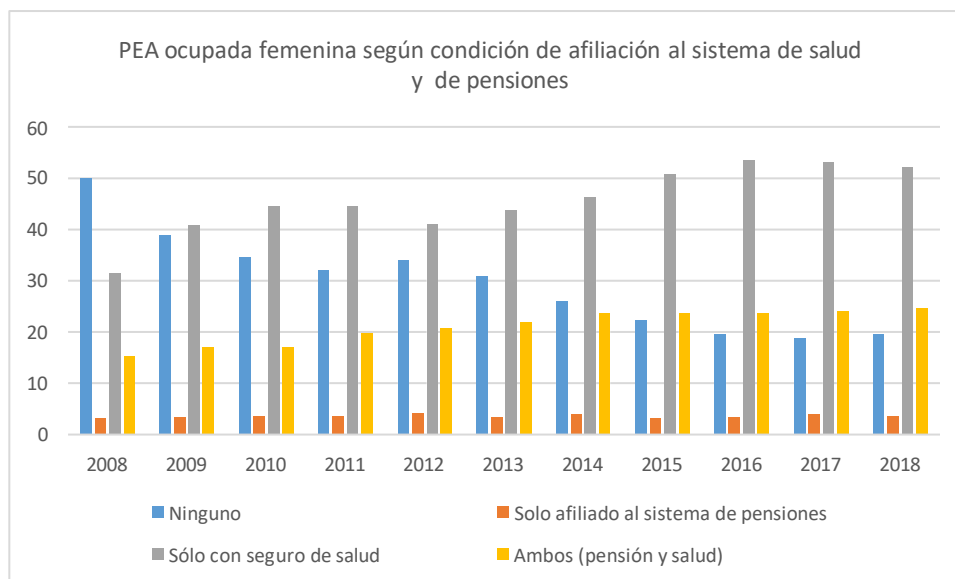
En el año 2008, el 50 % de la PEA Femenina ocupada no contaba con algún tipo de afiliación a la seguridad social. Esta cifra disminuye para el 2018 al 20 %.(Ver tabla 16). De esta forma, aumenta la afiliación al seguro de salud al pasar de 31.5 % a 52.2 % así como la afiliación tanto al sistema de pensiones como al de salud cuando pasa de 15,4 % a 24.8 %. En general para el 2018, el 52, 2 % de las mujeres trabajadoras contaba con seguro de salud y 24,8 % con ambos seguro y pensiones. (Ver gráfico 9)

Tabla 16 PEA ocupada femenina según condición de afiliación al sistema de salud y de pensiones (2008-2018) (%)

PEA ocupada femenina según condición de afiliación al sistema de salud y de pensiones (2008-2018) (%)												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variación 2008-2018
Ninguno	49,9	38,8	34,6	32,1	34	30,9	26	22,4	19,5	18,9	19,5	-30,4
Solo afiliado al sistema de pensiones	3,2	3,4	3,6	3,6	4,2	3,4	4	3,2	3,4	3,9	3,5	0,3
Sólo con seguro de salud	31,5	40,8	44,6	44,6	41	43,8	46,4	50,7	53,4	53,2	52,2	20,7
Ambos (pensión y salud)	15,4	17	17,1	19,8	20,8	21,9	23,7	23,6	23,7	24	24,8	9,4

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del INEI

Gráfica 9 PEA ocupada femenina según condición de afiliación al sistema de salud y de pensiones (2008-2018) (%)



PEA ocupada femenina asalariada según modalidad contractual

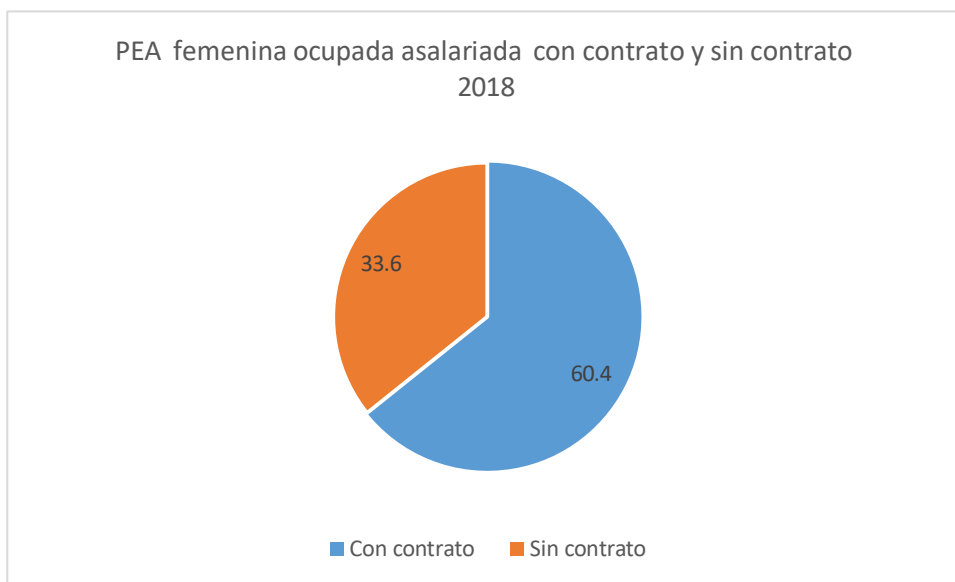
En el año 2018, más del 50 % de la PEA femenina ocupada contaba con un contrato mientras que el 34 % no contaba con contrato (Ver gráfico 10). De las mujeres que contaban con contrato, el 32 % era a plazo fijo y el 17.6 % indefinido (Ver gráfico 11)

Tabla 17 PEA ocupada asalariada según modalidad contractual -2018 (%)

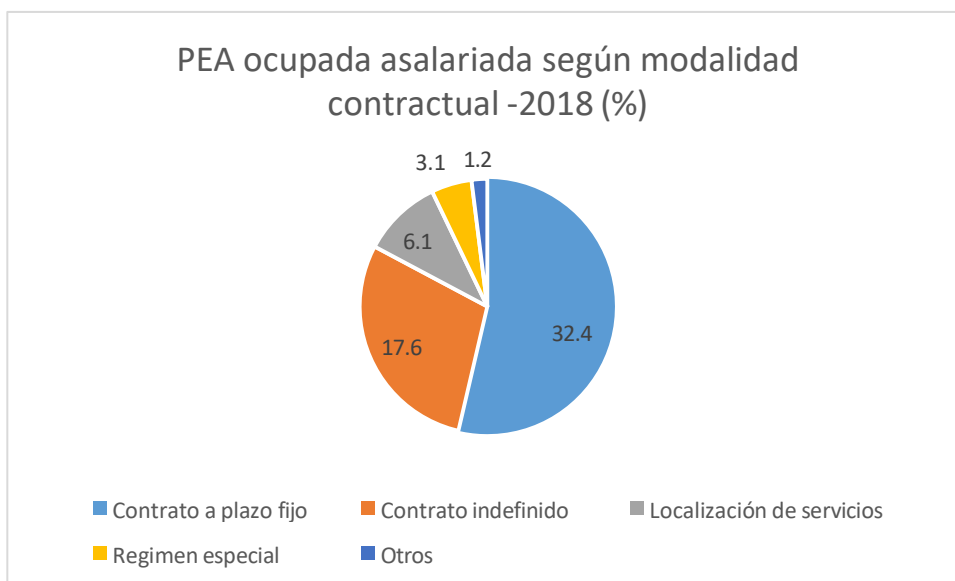
PEA ocupada asalariada según modalidad contractual -2018 (%)	
	2018
Contrato a plazo fijo	32,4
Contrato indefinido	17,6
Localización de servicios	6,1
Régimen especial	3,1
Otros	1,2
Con contrato	60,4
Sin contrato	33,6

Fuente: INEI

Gráfica 10 PEA ocupada asalariada con contrato sin contrato 2018 (%)



Gráfica 11 PEA ocupada asalariada según modalidad contractual -2018 (%)



La información recopilada muestra que la oportunidad de empleo del sexo femenino en Perú es desigual en el período 2008-2018

4.1.3 Trabajo decente: Comportamiento de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de ingreso en Perú período 2008-2018

Ingreso promedio mensual población ocupada

El ingreso promedio mensual de la población ocupada muestra una brecha considerable entre hombres y mujeres (Ver gráfico 12). Esta diferencia del año 2008 al 2018 oscila entre S/ 365 y S/458. Para el año 2008, el ingreso promedio del sexo masculino supera la femenino en 54.29 % y en el año 2018, lo supera en 39.96 % (Ver Tabla 18).

Tabla 18 Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 (Soles corriente)

Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 (Soles corriente)											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mujer	673,2	740,0	737,0	818,6	903,2	935,5	984,7	1 052,7	1 100,6	1 107,3	1 135,0
Hombre	1 038,7	1 113,4	1 157,5	1 241,0	1 328,5	1 355,8	1 415,7	1 475,2	1 555,6	1 565,6	1 588,6
Diferencia Absoluta	365,5	373,4	420,5	422,4	425,3	420,3	431,0	422,5	455,0	458,2	453,5
Diferencia Relativa	54,29%	50,45%	57,05%	51,60%	47,09%	44,93%	43,77%	40,14%	41,34%	41,38%	39,96%

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del INEI

Gráfica 12 Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 (Soles corriente)

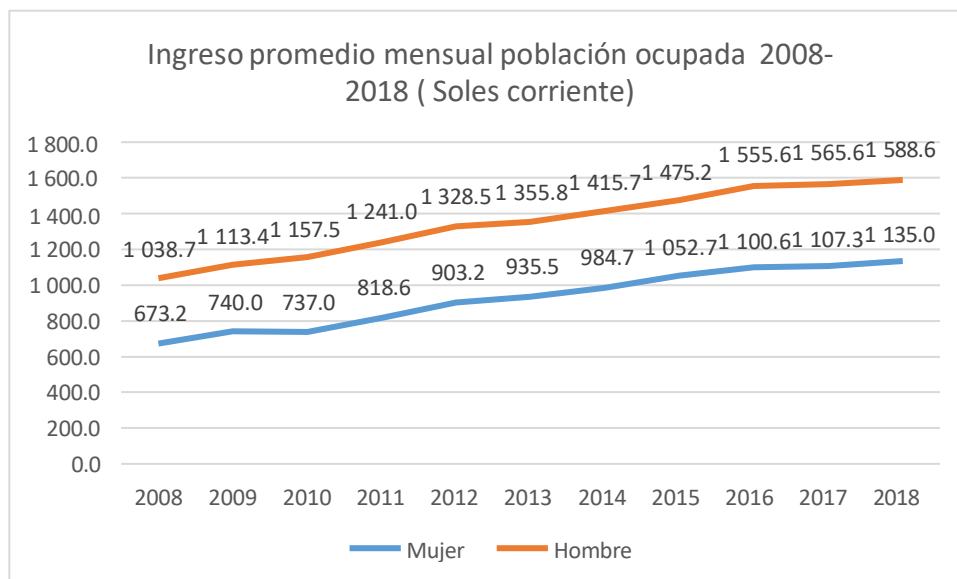
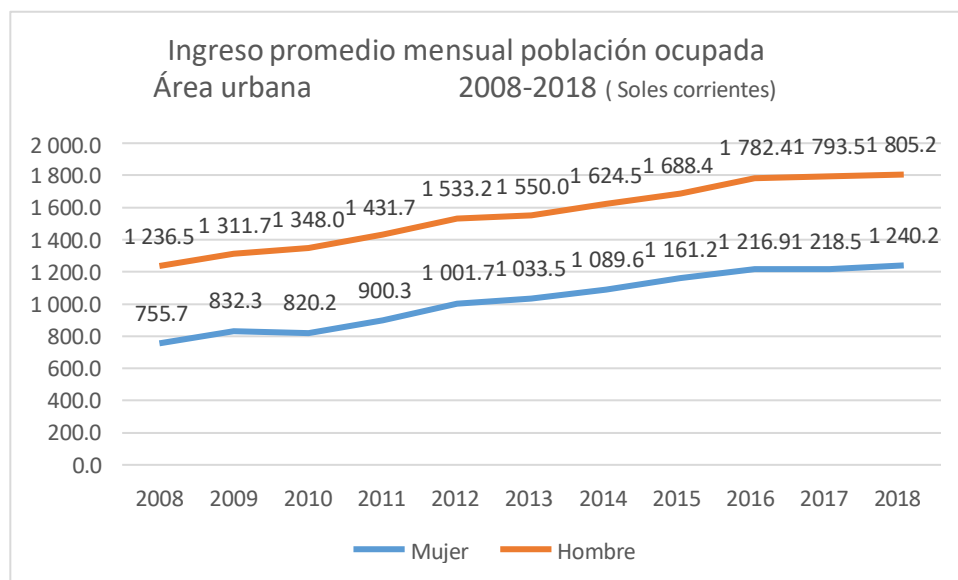


Tabla 19 Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 por área de residencia (Soles corriente)

Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 por área de residencia (Soles corriente)											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Área Urbana											
Mujer	755,7	832,3	820,2	900,3	1 001,7	1 033,5	1 089,6	1 161,2	1 216,9	1 218,5	1 240,2
Hombre	1 236,5	1 311,7	1 348,0	1 431,7	1 533,2	1 550,0	1 624,5	1 688,4	1 782,4	1 793,5	1 805,2
Diferencia Absoluta	480,8	479,4	527,8	531,3	531,5	516,5	534,9	527,2	565,5	575,0	565,0
Diferencia Relativa	63,62%	57,60%	64,35%	59,02%	53,06%	49,97%	49,09%	45,40%	46,47%	47,19%	45,56%
Área Rural											
Mujer	283,1	304,9	329,1	392,1	389,8	401,0	414,2	433,4	424,1	441,6	493,7
Hombre	494,9	556,2	605,8	663,4	698,8	731,2	741,4	770,4	785,6	766,8	811,5
Diferencia Absoluta	211,8	251,3	276,7	271,3	309,0	330,2	327,3	337,0	361,6	325,2	317,8
Diferencia Relativa	74,82%	82,43%	84,09%	69,19%	79,27%	82,35%	79,02%	77,76%	85,27%	73,62%	64,38%

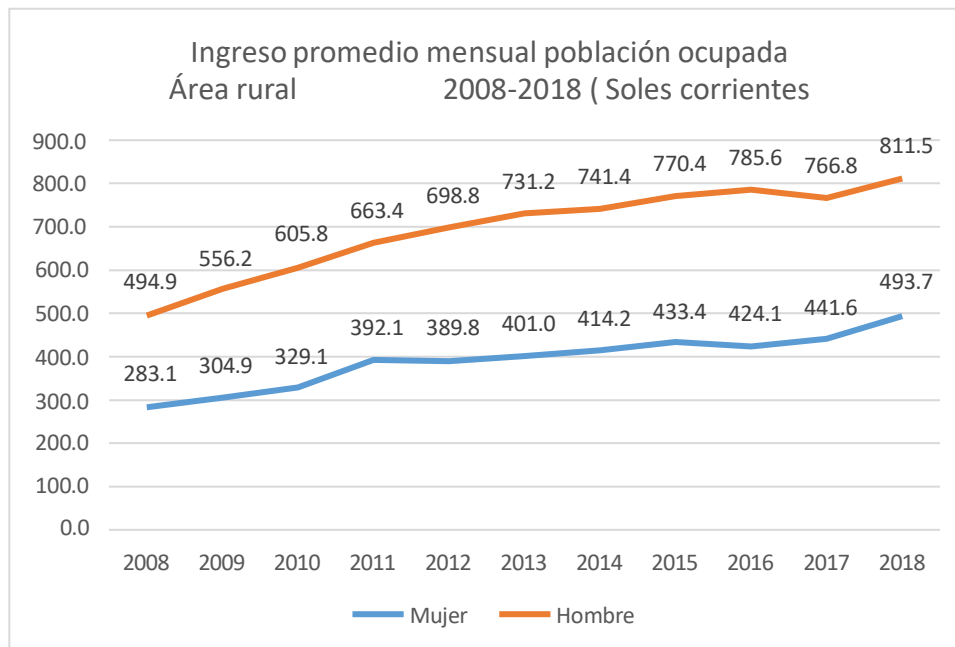
Fuente : Elaboración propia a partir de datos del INEI

Gráfica 13 Ingreso promedio mensual población ocupada 2008-2018 por área de residencia (Soles corriente)



Gráfica 14 Ingreso promedio mensual población ocupada

Área rural 2008-2018 (soles corrientes)



Ingreso laboral promedio de la PEA según tenencia de hijos

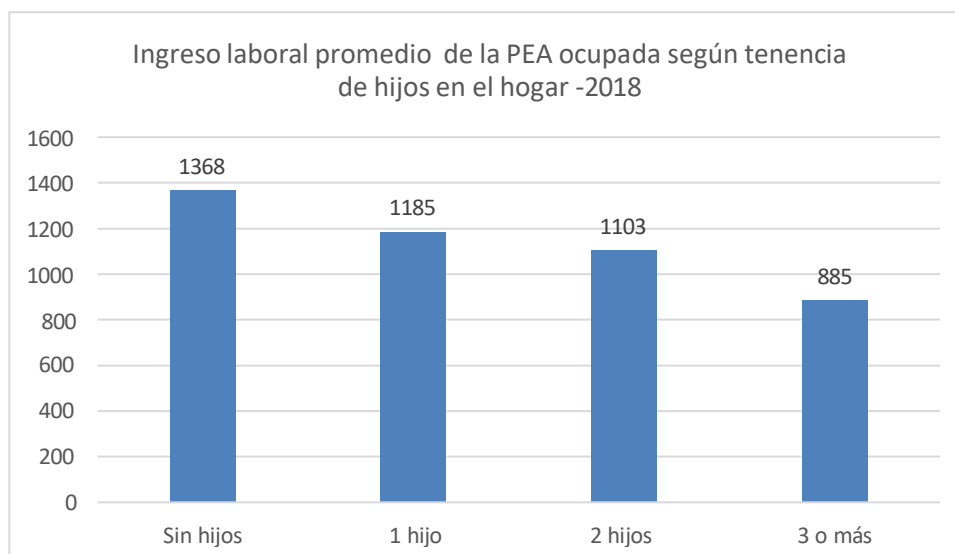
En el año 2018, el ingreso laboral promedio de las mujeres sin hijos asciende a S/ 1 368 y para las mujeres con un hijo disminuye a S/ 1 185 (Ver Tabla 20), y así se continúa reduciendo a mayor número de hijos (Ver gráfico 15)

Tabla 20 Ingreso laboral promedio de la PEA ocupada según tenencia de hijos en el hogar -2018

Ingreso laboral promedio de la PEA ocupada según tenencia de hijos en el hogar -2018	
Número de hijos	Ingreso
Sin hijos	1368
1 hijo	1185
2 hijos	1103
3 o más	885

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del INEI

Gráfica 15 Ingreso laboral promedio de la PEA ocupada según tenencia de hijos en el hogar -2018



PEA ocupada femenina según rango de horas semanales

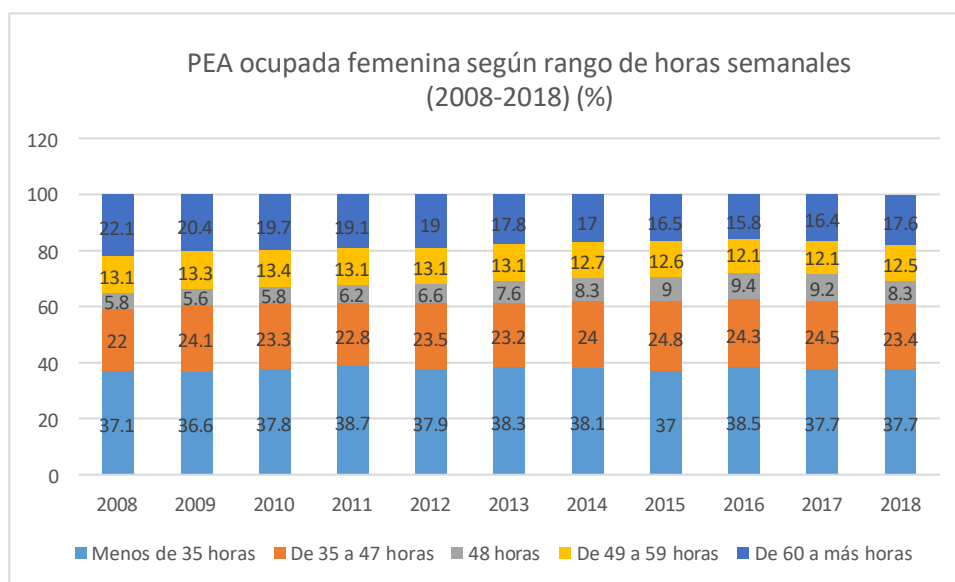
En el 2018 se tiene que 37.7 % de la población ocupada femenina labora menos de 35 horas a la semana; 23.4% entre 35 y 47; 8.3 % 48 horas, 12.5 % entre 49 y 59 horas y 17,60 % 60 y más horas

Tabla 21 PEA ocupada femenina según rango de horas semanales (2008-2018) (%)

PEA ocupada femenina según rango de horas semanales (2008-2018) (%)											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Menos de 35 horas	37,1	36,6	37,8	38,7	37,9	38,3	38,1	37	38,5	37,7	37,7
De 35 a 47 horas	22	24,1	23,3	22,8	23,5	23,2	24	24,8	24,3	24,5	23,4
48 horas	5,8	5,6	5,8	6,2	6,6	7,6	8,3	9	9,4	9,2	8,3
De 49 a 59 horas	13,1	13,3	13,4	13,1	13,1	13,1	12,7	12,6	12,1	12,1	12,5
De 60 a más horas	22,1	20,4	19,7	19,1	19	17,8	17	16,5	15,8	16,4	17,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEI

Gráfica 16 PEA ocupada femenina según rango de horas semanales (2008-2018) (%)



Las estadísticas demuestran que el ingreso laboral del sexo femenino en Perú es desigual en el período 2008-2018

4.2 Contrastación de hipótesis

El proceso de contrastación inicia recordando tal como fue planteada la hipótesis de investigación de investigación.

“La participación laboral femenina en Perú en el período 2008-2018 se ha generado de manera significativa por el empleo decente”

En base a ello se ha identificado los valores de los indicadores para cada variable, donde la fuente de datos fundamental fue el INEI, en el segmento estadísticas de donde se descargó la información. La ecuación a estimar es la siguiente:

$$LNPPH_t = \beta_0 + \beta_1 * EMDE_t + \beta_2 * ED_t + \mu_t$$

Donde:

PFL = Participación femenina laboral.

β_0 = Intercepto.

β_1 = Coeficiente de la variable empleo decente femenino.

$EMDE$ = Empleo decente femenino.

β_2 = Coeficiente de la variable empleo decente.

ED = Empleo decente.

μ = Error Aleatorio

Estimación del modelo

El modelo econométrico estimado para la regresión es el lineal múltiple, con ella se busca estimar los parámetros a fin de contrastar la hipótesis planteada.

Tabla 22 *Estimación del modelo*

Dependent Variable: LNPFL
Method: Least Squares
Date: 08/21/23 Time: 20:45
Sample: 2008 2018
Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.100867	0.814485	1.351611	0.2135
EMDE	0.040323	0.015826	2.547991	0.0343
ED	0.069589	0.016485	4.221323	0.0029
R-squared	0.920891	Mean dependent var		8.880291
Adjusted R-squared	0.901114	S.D. dependent var		0.045437
S.E. of regression	0.014288	Akaike info criterion		-5.431775
Sum squared resid	0.001633	Schwarz criterion		-5.323258
Log likelihood	32.87476	Hannan-Quinn criter.		-5.500179
F-statistic	46.56323	Durbin-Watson stat		1.873236
Prob(F-statistic)	0.000039			

Fuente: Elaboración propia. Programa EViews.

A continuación, se realiza un análisis de la estimación previamente a aceptar los valores de los coeficientes y poder interpretarlos. Es así como en primer lugar se hizo el análisis de autocorrelación de la serie de los datos que fueron usados para la regresión.

Gráfica 17 Resultado del correlograma

Date: 08/21/23 Time: 21:11
 Sample: 2008 2018
 Included observations: 11

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.052	0.052	0.0388	0.844
		2	-0.501	-0.505	4.0265	0.134
		3	-0.266	-0.270	5.2896	0.152
		4	-0.082	-0.472	5.4257	0.246
		5	0.315	-0.025	7.7909	0.168
		6	0.233	-0.160	9.3391	0.155
		7	-0.134	-0.084	9.9815	0.190
		8	-0.124	-0.007	10.716	0.218
		9	-0.002	0.109	10.717	0.296
		10	0.009	0.020	10.728	0.379

La prueba grafica del correlograma permite descartar la presencia de autocorrelación en el modelo estimado, si bien esta prueba es complementaria al análisis del valor del Durbin Watson. Tal como se puede apreciar en la figura anterior, en la columna del Partial Correlation se tienen a las barras horizontales que describen el comportamiento residual, donde el criterio a usar es que si una de ellas sobrepasa la banda de confianza entonces se puede afirmar que existe un problema.

Tabla 23 Prueba serial de Breusch-Godfrey

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.326845	Prob. F(2,6)	0.3333
Obs*R-squared	3.373195	Prob. Chi-Square(2)	0.1851

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 08/21/23 Time: 21:12

Sample: 2008 2018

Included observations: 11

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.132068	0.789446	0.167292	0.8726
EMDE	-0.003524	0.016073	-0.219274	0.8337
ED	0.001272	0.016598	0.076629	0.9414
RESID(-1)	0.037259	0.360445	0.103370	0.9210
RESID(-2)	-0.608241	0.375248	-1.620904	0.1562

R-squared	0.306654	Mean dependent var	0.000000
Adjusted R-squared	-0.155576	S.D. dependent var	0.012780
S.E. of regression	0.013738	Akaike info criterion	-5.434365
Sum squared resid	0.001132	Schwarz criterion	-5.253503
Log likelihood	34.88901	Hannan-Quinn criter.	-5.548372
F-statistic	0.663422	Durbin-Watson stat	2.294739
Prob(F-statistic)	0.639945		

Adicionalmente se hizo el análisis con la prueba de Breusch Godfrey a fin de descartar la presencia de autocorrelación de orden 2 o más, detalle que es necesario puesto que las pruebas anteriores son más eficientes para el análisis de autocorrelación de primer orden.

En base al resultado de la tabla anterior, se descarta la presencia de autocorrelación de orden 2 debido a que la significancia estimada para el RESID(-2) es mayor al 5% o su equivalente al tanto por uno, 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar que no existe el problema de autocorrelación, en la estimación por lo tanto se puede analizar el resultado.

Análisis de relevancia global

Esta prueba permite conocer si la variable independiente y la constante del modelo son significativas de manera conjunta para explicar el comportamiento de la variable dependiente. Para este análisis se procede a usar el test de Fisher con la cual se plantean las hipótesis estadísticas, tanto nula como alternante.

$$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$$

(La participación laboral femenina en Perú en el período 2008-2018 NO se ha generado de manera significativa por empleo decente (femenino y total)).

$$H_a : \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

(La participación laboral femenina en Perú en el período 2008-2018 se ha generado de manera significativa por empleo decente (femenino y total)).

Como segundo paso se procede a determinar el nivel de significancia de la prueba, siendo usado el de las ciencias sociales, es decir el 5%.

$$\alpha = 0.05$$

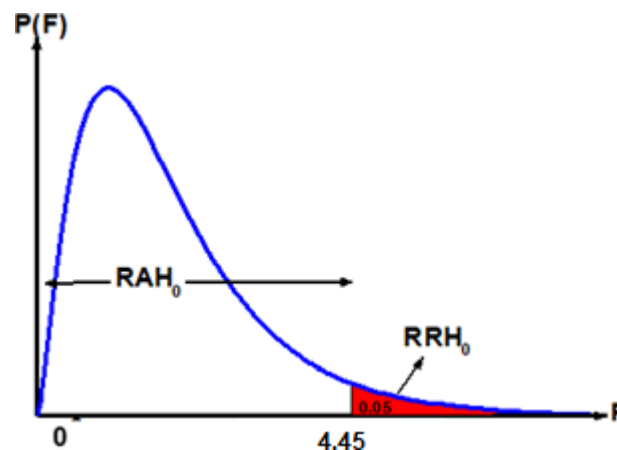
Luego se procede a estimar el valor de los grados de libertad para la prueba, con la cual se determina el punto crítico del test de Fisher, valor que delimita las regiones de aceptación y de rechazo de la hipótesis nula.

$$gl_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$gl_2 = n - k = 11 - 3 = 8$$

$$F_{(2;8;0.05)} = 4.45$$

Gráfica 18 Distribución F de Fisher



Es así como se delimita las áreas o regiones de aceptación y de rechazo, siendo el valor de 4.45 como el punto crítico con la cual comparar con el valor calculado, el mismo que estimado a continuación.

$$F_c = \frac{CMR}{CME} \Rightarrow F_c = \left(\frac{R^2}{1-R^2} \right) \left(\frac{n-k}{k-1} \right)$$

$$\Rightarrow F_c = \left(\frac{0.920891}{1-0.920891} \right) \left(\frac{11-2}{2-1} \right) \Rightarrow F_c = 46.56323$$

Tal como se aprecia en el resultado obtenido, el valor del $F_C > F_{2;8;0.05}$ ($46.56 > 4.45$), con ello se puede afirmar que se ubica dentro de la región de rechazo de la hipótesis nula, cayendo al lado derecho del punto crítico. En base a ello es posible descartar la veracidad de la hipótesis nula y consecuentemente aceptar la hipótesis alternante, donde se plantea que la participación laboral femenina en Perú en el período 2008-2018 se ha generado de manera significativa por empleo decente en el Perú, todo ello a un nivel de confianza del 95%.

Análisis de relevancia individual

Con esta prueba es posible conocer si la variable independiente y la constante del modelo son significantes, de manera individual, es decir por sí solos pueden vincular con el comportamiento de la variable dependiente.

Para esta prueba se usa el test de t de Student, cuya distribución posee dos colas teniendo dos valores para el punto crítico, uno positivo y el otro negativo. Su análisis también amerita el planteamiento de la hipótesis estadística.

$$H_0 : \beta_i = 0$$

(El intercepto o el empleo decente femenino y el total no son influyentes en la participación laboral femenina en el Perú, en el periodo 2008 – 2018).

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

(El intercepto o el empleo decente femenino y el total son influyentes en la participación laboral femenina en el Perú, en el periodo 2008 – 2018).

Para el caso del nivel de significancia se tuvo el valor similar al de la prueba anterior (equivalente al 5%).

$$\alpha = 0.05$$

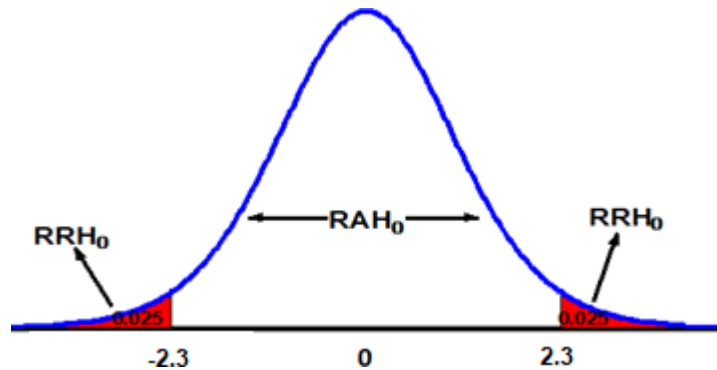
Seguidamente se procede a estimar el valor crítico para la prueba, también conocido como valor tabular del t de student, el mismo que es estimado en base a un solo grado de libertad.

$$gl = n - k = 11 - 3 = 8$$

$$t_{(9;0.05)} = 2.26$$

En base a este último valor, se delimitan las regiones de aceptación y de rechazo de la hipótesis nula, tal como se muestra en la figura siguiente:

Gráfica 19 *Distribución t de student*



Una vez que se tiene definido las áreas de aceptación y de rechazo de la hipótesis nula, se procede a analizar los valores calculados para la constante del modelo y la variable independiente del modelo. La fórmula usada para ello es la siguiente:

$$t_c = \frac{\hat{\alpha}_i}{SE(\hat{\alpha}_i)} = t - \text{statistic}$$

t de Student calculado para la constante.

$$t_{c_0} = \frac{1.100867}{0.814485} \Rightarrow t_{c_0} = 1.351611$$

Considerando que el valor calculado es de $1.3516 < 2.3$ el criterio de decisión de la prueba se ubica en la región de aceptación de la hipótesis nula, en base a ello se afirma que la constante no es significativa en el modelo de forma individual, es decir es indiferente su presencia en la ecuación.

t de Student calculado para empleo decente femenino.

$$t_{c_1} = \frac{0.040323}{0.015826} \Rightarrow t_{c_1} = 2.547991$$

Con el mismo criterio del análisis anterior, se aprecia que el valor calculado es superior al tabular ($2.547 > 2.3$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la variable analizada es significativa de manera individual al ser vinculado con la participación laboral femenina para el periodo 2008 – 2018, afirmación posible a un nivel de confianza del 95%.

t de Student calculado para empleo decente total.

$$t_{c_3} = \frac{0.069589}{0.016485} \Rightarrow t_3 = 4.221323$$

Para el caso de este indicador de la variable, también se aprecia que el valor estimado es superior al tabular ($4.22 > 2.3$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la variable analizada es significativa de manera individual al ser vinculado con la variable dependiente para el periodo 2008 – 2018, detalle que es posible a un nivel de confianza del 95%.

Teniendo en consideración los resultados estadísticos de la verificación de la hipótesis, se puede señalar la veracidad de la hipótesis de investigación planteada en este trabajo. Mediante la prueba de relevancia global se pudo constatar la veracidad de la hipótesis, siendo el valor calculado del estadístico F de Fisher superior a su similar del punto crítico; en la prueba de relevancia individual, se pudo ratificar la significancia individual de los elementos de la ecuación del modelo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La participación laboral femenina en el país, en el período 2008-2018 no presenta variaciones importantes. Se puede apreciar que algunos indicadores han mejorado, pero otros siguen ampliando sus brechas. El agregado de todos estos indicadores explica en gran medida la situación de los principales indicadores relacionados con el trabajo decente.

La condición de actividad de la población femenina del año 2018 con respecto al 2008 muestra un aumento significativo de la población económicamente activa de 17,63%. La tasa de actividad de la mujer para el período 2008-2018 se mantuvo entre 64 y 65 %. Sin embargo, es menor al sexo masculino, la cual ha oscilado entre 80 y 83 %, existiendo una brecha 16 y 18 hombres más que mujeres. De cada 100 hombres en edad de trabajar, 78 se encuentran integrando la fuerza laboral, mientras las mujeres que participan en la actividad económica representan 62 de cada 100, existiendo una brecha de 16 hombres más que mujeres. Mayoría de mujeres que trabajan se insertan en las ramas de actividad de Servicios y Comercio, representando el 80,6%, mientras que los hombres que laboran en estos sectores es el 48,0%.

En cuanto a la tasa de empleo vulnerable (Proporción de trabajadores independientes con relación a la población económicamente activa) ha disminuido, esto indica la incorporación paulatina formal de la mujer a una relación contractual formal. En el 2008, 57 de cada 100 mujeres ocupadas se encontraban laborando como trabajadoras independientes y en el 2008 disminuyó hasta 53. En general el desempleo cesante femenino ha disminuido del año 2008 al 2018 mientras el desempleo de las mujeres que aspiran a trabajar por primera vez creció de 18 % a 25 %, esto refleja la tendencia de crecimiento del desempleo juvenil.

El ingreso promedio de las mujeres representa alrededor del 72,4% del ingreso de los hombres, lo que evidencia que existe una brecha en los ingresos de aproximadamente 506 soles a favor de los hombres. Esta brecha se amplía a medida que aumenta el rango de edades. En general para el 2018, el 52,2 % de las mujeres trabajadoras contaban con seguro de salud y 24,8 % con ambos seguro y pensiones.

Al observar en conjunto el ingreso, la modalidad de contratación, la jornada laboral y la afiliación al sistema de seguridad social se puede caracterizar la calidad del empleo de la mujer como de baja calidad dado los indicadores presentados con anterioridad. En el 2018, en promedio 7 de cada 10 mujeres tienen un empleo de mala calidad (73,9%) en términos de ingresos, modalidad de contratación, jornada laboral, y afiliación al sistema de salud y pensiones (el 39,0% en empleos considerados como de muy mala calidad y el 34,9% restante en empleos de mala calidad). En tanto que, el 14,9% del total de las mujeres ocupadas laboraron en empleos catalogados como de muy buena calidad y solo el 11,2% de buena calidad (INEI, 2018).

Las investigaciones de Castillo (2015) y de Holguín (2018), presentadas como antecedentes de la investigación, aunque no hacen mención directa a la variable trabajo decente, reportan la importancia de la participación laboral femenina en Perú. A su vez, la de Goyzueta, Tudela y Canahuire (2016) elaboraron un índice de trabajo decente e hicieron un análisis comparativo a nivel regional más no indican la situación con relación a la participación laboral femenina pero igual muestran la relevancia de utilizar estos indicadores como medida de la situación laboral en la región.

CONCLUSIONES

Se cumplieron los objetivos y las hipótesis de la investigación dado que se describió la participación laboral femenina, su evolución en atención a los indicadores de oportunidad de empleo y al ingreso laboral en Perú en el período 2008-2018 a fin de hacer un análisis de los indicadores de trabajo decente.

Con todo lo anterior, a pesar que ha aumentado la tasa de participación laboral femenina en el periodo 2008-2018, con un aumento significativo de la población económicamente activa femenina de 17,63% y una tasa de actividad de 65%, la oportunidad de empleo del sexo femenino es desigual. La tasa de actividad de la mujer para el período 2008-2018 se mantuvo entre 64 y 65% pero es menor a la del sexo masculino, la cual ha oscilado entre 80 y 83%, existiendo una brecha de 16 y 18 hombres más que mujeres.

De la misma manera, existe una brecha significativa en el ingreso laboral femenino con respecto al ingreso laboral masculino, el ingreso promedio de las mujeres representa alrededor del 72,4% del ingreso de los hombres, por lo que se puede concluir que la participación laboral femenina es desigual en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018.

En el 2018, en promedio 7 de cada 10 mujeres tienen un empleo de mala calidad (73,9%) en términos de ingresos, modalidad de contratación, jornada laboral, y afiliación al sistema de salud y pensiones. En este sentido, es importante que la participación de la población femenina en el mercado laboral siga creciendo, pero en mejores condiciones que permitan disminuir la brecha de ingresos y la disminución de la tasa de empleo vulnerable. Las trabajadoras con una situación contractual formal pueden acceder a los programas de protección social.

Por otra parte, vale la pena mencionar que la disminución del desempleo en general evita los costos que este ocasiona a la economía si el desempleo aumenta, el ingreso nacional puede ser inferior al potencial de la economía. También el desempleo genera costos personales y sociales. Generalmente, el desempleo es mayor entre los

jóvenes y las personas menos capacitadas, que habitualmente pertenecen a los segmentos más pobres de la población.

RECOMENDACIONES

- A nivel institucional
 - Se recomienda seguir fortaleciendo las líneas de investigación relacionadas con la participación femenina en el mercado laboral para generar evidencia empírica de la desigualdad laboral en el país.
- A nivel de Estado:
 - Seguir proporcionada información del mercado laboral
 - Afianzar leyes sobre igualdad de oportunidades
 - Formación en el trabajo para la población femenina
 - Incrementar la autonomía económica
 - Deducciones fiscales para incentivar el empleo femenino
 - Establecer un marco de compromisos para el trabajo decente y la igualdad de género con sus respectivas acciones de seguimiento
- En general a pesar del incremento de la participación laboral femenina y de su autonomía económica, las mujeres más pobres ingresan al mercado laboral en condiciones de desigualdad, subempleo y ausencia de cobertura en la seguridad social por lo que se recomienda en general a los empleadores considerara la fuerza laboral femenina en igualdad de condiciones con relación a los hombres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Venezuela: Editorial Episteme
- Akerlof, & Rachel E. (2010). *Identity economics: How our identities shape our work, wages, and well-being*. *Economics and Philosophy* 27(03):331 – 338.
- Becker, S. (1991) *A treatise on the family*. Cambridge, Mass. EEUU: Harvard University Press.
- Bernal A. (2006). *Metodología de la investigación*: México: Pearson Educación
- Blau, D., & Winkler, E. (2014) *The economics of women, men, and work*. Boston, Mass.: Pearson.
- Castillo, R. (2015). *Análisis de los factores determinantes de la participación femenina en el mercado laboral en la ciudad de Llave, Periodo 2013. Tesis de grado. Universidad del Altiplano. Puno, Perú*. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2034/Ruben_Freddy_Castillo_lchuta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collet, R., & Legros, D. (2016). Dynamics of female labourforce participation in France. *Applied Economics*, 48(30), 2807–2821. doi:10.1080/00036846.2015.1130787
- Dharam, G. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 155-157. Recuperado de: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Goyzueta, G., Tudela, J., y Canahuire, E. (2016). Índice de Trabajo Decente en El Perú: Elaboración y Análisis Comparativo a Nivel Regional. *Rev. Investig. Altoandín*. 18 (1) 37 – 46. Recuperado de <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/176>
- Hakim, C. (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hamood, M. (2015) *Women's employment in oman*. Tesis de maestría. The University of Queensland. Australia. Recuperado de https://espace.library.uq.edu.au/data/UQ_380891/n41269583-_PhD_-finalthesis.Pdf?Expires=1573459319&Key-Pair-Id=Apkajknbj4mjbjnc6nlq&Signature=Qvdavmhdjdkgbcepmy2wd0qfonewb4j7p10phtd1un3daa13tgvcuish3dlbvhdorcdtf8~Rfm6xg~Sounfljxn1urknku5bstzc2aeg~0fqfzht~S55lz~Zlgvewvgkqdpwod5fakca5dlkzlcjifcrknuylicqukeqmwj732uk-Jsqipkgqpewnwfyrmv7wydj37jeb0zzo04yhdounagl7vkk33mdwr8aibcaikyzu~Ombxwqba3ovurjaocrj7cqm5pe7dtq0r6gpbsqxn5cda2uinsfz7deldiixd4kjaouaa72qjislq7loclgp6~87wojzg39xndcbfa_____
- Heyne, S. (2017). *Culture and female labor force participation in international comparison*. Tesis de grado. Universität Mannheim. Mannheim, Alemania. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/2283/6b8b9674788d3362fcb65506129f83e3588b.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hurtado, I., y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Valencia–Venezuela
- Instituto Nacional de Estadística e informática (2019). Informe técnico. Estadísticas con enfoque de género. Trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre 2018 . N° 01-Marzo 2019.. <https://www.inei.gov.pe/biblioteca-virtual/boletines/estadisticas-de-genero/1/>
- Iversen, T. & Frances R. (2008). Work and power: The connection between female labor force participation and female political representation. *Annual Review of Political Science* 11(1):479-95.
- Mincer, J. (1962). *Labor force participation of married women. Aspects of labor economics*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2008). *La mujer en el mercado laboral. Informe anual 2008*. Lima: MTPE. Recuperado de https://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2019). Informe anual de la mujer en el mercado laboral. Lima:MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/394326-informe-anual-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-2018>
- Organización Internacional del trabajo (2005). *El empleo femenino: Tendencias mundiales y acciones de la OIT*. Génova: OIT. Recuperado de https://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&aliases=227-tendencias-mundiales-del-empleofemenino&category_slug=publicaciones-antteriores&Itemid=235
- Portocarrero, P. (2016). *El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos*. Tesis de grado. Universidad católica del Perú. Lima, Perú.
- Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (2017). Trabajo decente en América Latina. Lima: Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). <https://www.plades.org.pe/publicaciones/trabajo-decente-en-america-latina-2/>
- Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (2019). Informe sobre la situación del trabajo decente en América Latina. Una aproximación a partir de los casos de Brasil, Chile, Colombia y Perú (2018). Lima : Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). <https://www.relats.org>
- Saad, P. (2014). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. Lima: CEPAL*. Recuperado de http://cies.org.pe/sites/default/files/files/actividad/s/ppt_paulo_saad_conversatorio_peru_15ago2014.pdf
- Santillán, E., Garza, E., y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de*

Sociología, 73(1), 1-10. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003

Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87(3):355-74.

Anexo

Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis	Variables	Diseño y tipo de investigación	Instrumento
<p>¿Cómo se genera participación laboral femenina en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cómo es la participación laboral femenina en Perú para el período 2008-2018?</p> <p>¿En qué medida se corresponde la evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de oportunidad del empleo en Perú período 2008-2018?</p> <p>¿En qué medida se corresponde el comportamiento de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de ingreso en Perú período 2008-2018?</p>	<p>Analizar la evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de trabajo decente en Perú para el período 2008-2018</p> <p>Objetivo secundarios</p> <p>Describir la participación laboral femenina en Perú para el período 2008-2018</p> <p>Determinar la evolución de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de oportunidad del empleo en Perú período 2008-2018</p> <p>Determinar el comportamiento de la participación laboral femenina en atención a los indicadores de ingreso en Perú período 2008-2018</p>	<p>La participación laboral femenina en Perú en el período 2008-2018 se ha generado de manera desigual en atención a los indicadores de trabajo decente</p>	<p>Participación laboral femenina</p> <p>Trabajo decente</p>	<p>Investigación aplicada</p> <p>Diseño longitudinal</p>	<p>Revisión de datos existentes de reportes del (INEI) y estudio de libros, revistas, artículos y publicaciones relacionadas a la participación laboral femenina en atención a los indicadores de trabajo decente en el Perú.</p>

Base de datos

	PEA femenina		Tasa de actividad femenina	Tasa de actividad total
	PLF	LNPFL	EMDE	ED
2008	6 662.4	8.8	64.7	73.8
2009	6 811.7	8.8	65.0	74.0
2010	6 995.0	8.9	65.7	74.2
2011	7 062.7	8.9	65.2	73.9
2012	7 137.5	8.9	64.8	73.6
2013	7 224.9	8.9	64.5	73.2
2014	7 204.7	8.9	63.3	72.3
2015	7 210.1	8.9	62.3	71.6
2016	7 439.6	8.9	63.3	72.2
2017	7 636.7	8.9	64.0	72.4
2018	7 766.9	9.0	64.0	72.3