

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS:

**Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina
entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023**

Para optar el Título Profesional de:

ECONOMISTA

PRESENTADO POR:

Bach. Sheyla Yassira MENESES HIYO

ASESOR:

Mg. Rudy Oswaldo ANYOSA CHUCHÓN

AYACUCHO - PERÚ

2024

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, institución emblemática de la educación superior en la región, por acogerme en sus aulas universitarias y brindarme la valiosa oportunidad de crecer profesionalmente.

A la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de la San Cristóbal de Huamanga, donde a lo largo de mi trayectoria académica, he vivido numerosas experiencias y donde atesoré recuerdos entrañables.

A mi asesor, Econ. Rudy Oswaldo Anyosa Chuchón, por sus valiosos comentarios, sugerencias, por el constante apoyo y paciencia a lo largo de esta investigación.

A mis docentes, por compartir generosamente su conocimiento y por guiarme en mi formación como futuro profesional.

A los evaluadores de tesis, Econ. Hermes Bermúdez Valqui, Econ. Martín Sancho Machaca y Econ. Jesús Huamán Palomino, quienes dedicaron su tiempo a la evaluación de este trabajo, por sus valiosas sugerencias y comentarios para mejorar la investigación.

A Dios, por otorgarme el invaluable don de la vida y guiar cada uno de mis pasos.

A mis amados padres, María Antonieta y Moisés, cuyo apoyo incondicional ha sido la base
de mi crecimiento en cada etapa de mi camino.

A mis hermanos, por su inquebrantable amistad y por ser siempre una fuente de orientación y
apoyo.

Resumen

Esta investigación analiza la influencia de factores socioeconómicos en la empleabilidad de mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho durante el año 2023. A través de un modelo Probit, se examinan variables como la educación, el estado civil, el ingreso y la estabilidad laboral. Los resultados indican que se ha evidenciado que los factores socioeconómicos, como las variables anteriores mencionadas, tienen un impacto significativo en la empleabilidad de las mujeres. Además, las mujeres con pareja tienen mayores probabilidades de estar empleadas. Con respecto al modelo Probit muestra que estos factores no solo determinan la probabilidad de que una mujer esté empleada, sino que también revelan dinámicas subyacentes que afectan las oportunidades laborales. Asimismo la presente investigación demuestra que los niveles de educación tienen una influencia positiva y significativa en la empleabilidad de las mujeres, el estado civil como un factor significativo en la empleabilidad, donde las mujeres con pareja que tienen una mayor probabilidad de estar empleadas, el ingreso tiene una relación positiva significativa con la empleabilidad, lo que sugiere que mayores ingresos están asociados con una mayor probabilidad de empleo y finalmente, sugiere que empleo temporal influye positivamente, esto indica que la mujeres pueden estar buscando mejorar sus condiciones laborales o estabilidad económica, lo que las hace más propensas a estar abiertas a nuevas oportunidades laborales. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente y subrayan la necesidad de políticas que promuevan la educación y mejoren las condiciones laborales para aumentar la empleabilidad femenina en Ayacucho.

Palabras clave: Empleabilidad femenina, factores socioeconómicos, educación, estado civil, estabilidad laboral.

Abstract

This research analyzes the influence of socioeconomic factors on the employability of women aged 14 to 45 in the department of Ayacucho during the year 2023. A Probit model examines variables such as education, marital status, income, and job stability. The results indicate that socioeconomic factors, such as the variables, significantly impact women's employability. Additionally, women with a partner are more likely to be employed. The Probit model shows that these factors not only determine the probability of a woman being employed and reveal underlying dynamics that affect employment opportunities. Furthermore, the research demonstrates that education levels have a positive and significant influence on the employability of women. Marital status is also a significant factor, where women with a partner are more likely to be employed. Income has a significant positive relationship with employability, suggesting that higher incomes are associated with a greater likelihood of employment. Finally, the study suggests that temporary employment positively influences employability, indicating that women may be seeking to improve their working conditions or economic stability, making them more open to new job opportunities. These findings are consistent with the existing literature and highlight the need for policies that promote education and improve working conditions to increase female employability in Ayacucho.

Keywords: Female employability, socioeconomic factors, education, marital status, job stability.

Índice	
Agradecimiento.....	2
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Lista de tablas	9
Lista de figuras.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
I.1. Problema general	14
I.2. Problemas específicos.....	14
I.3. Objetivo general	15
I.4. Objetivos específicos.....	15
I.5. Justificación teórica	15
I.6. Justificación práctica	16
I.7. Organización de tesis.....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	20
II.1. Bases teóricas	20
II.1.1. Teorías del empleo	20
II.1.2. Factores socioeconómicos y la participación laboral	22
II.1.3. Oportunidades laborales vs inversiones privadas.....	25
II.2. Marco conceptual	26
II.2.1. Participación laboral femenina.....	26
II.2.2. Empleabilidad femenina.....	26
II.2.3. Factores socioeconómicos.....	26
II.2.4. Estabilidad laboral.....	27

II.3. Marco referencial	27
II.3.1. Internacional.....	27
II.3.2. Nacional	32
II.3.3. Local.....	34
III. MATERIALES Y MÉTODOS	37
III.1. Materiales.....	37
III.1.1. Variables e Indicadores.....	37
III.1.2. Nivel de educación.....	39
III.1.3. Estado civil.....	39
III.1.4. Ingreso.....	39
III.1.5. Estabilidad laboral	40
III.1.6. Empleabilidad femenina	40
III.1.7. Empleada y desempleada.....	40
III.2. Población y muestra	41
III.3. Técnicas e instrumentos	41
III.4. Tipo y nivel de investigación.....	41
III.4.3. Fuentes de información.....	42
III.4.4. Diseño de la investigación	42
III.5. Modelo matemático	42
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
IV.1. Resultados descriptivos	45
IV.2. Resultados inferenciales	47

IV.2.1. Influencia de factores socioeconómicas sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años	49
IV.2.2. Estimación individual de cada factor socioeconómicas sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años	52
IV.2. Corroboración de hipótesis	62
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS	80
Anexos	85
Anexo N°01 - Matriz de consistencia	85
Anexo N.º 02. Ficha de Registro de Datos	86
Anexo N.º 03. Algoritmo de procesamiento del modelo (Probit) en Stata	86
Anexo N.º 04. Base de datos de Empleada	87
Anexo N.º 05. Base de datos Desempleada	97

Lista de tablas

Tabla 1 Número de mujeres por provincias	37
Tabla 2 Variables e indicadores.....	36
Tabla 3 Operacionalización de variables	38
Tabla 4 Comparación del modelo Logit y Probit.....	48
Tabla 5 Comparación de Modelos Estadísticos: Probit vs. Logit.....	49
Tabla 6 Estado civil y la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho,2023 (en porcentajes).....	46
Tabla 7 Efectos de factores socioeconómicos sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023.....	49
Tabla 8 Efectos de cada uno de los factores socioeconómicos sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023.....	52

Lista de figuras

Figura 1 Ubicación geográfica de la región de Ayacucho y provincias.....	16
Figura 2 Factores determinantes de la empleabilidad de las mujeres.....	24
Figura 3 Años de escolaridad y la empleabilidad de las mujeres entre 14 a 45 años, Ayacucho en el año 2023.....	48
Figura 4 Ingreso promedio de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho en el año 2023	54
Figura 5 Predicción de la empleabilidad de la mujer dada los años de educación, Departamento Ayacucho, 2023.....	54
Figura 6 Predicción de la empleabilidad de la mujer dada el estado civil de la mujer, Departamento Ayacucho, 2023.....	55
Figura 7 Predicción de la empleabilidad de la mujer dada el nivel de ingreso, Departamento Ayacucho, 2023.....	56
Figura 8 Predicción de la empleabilidad de la mujer dada estabilidad laboral (empleo temporal), Departamento Ayacucho, 2023	61

I. INTRODUCCIÓN

Cuando alguien está empleado o en la búsqueda activa de empleo, se considera parte de la fuerza laboral población económicamente activa (PEA). El empleo de las mujeres en el mundo ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas, aunque todavía existen desigualdades de género en el mercado laboral; sin embargo, más mujeres, cada vez, están accediendo a puestos de trabajo que tradicionalmente eran ocupados por varones. Asimismo, es posible replantear los modelos ya existentes para poder mejorarlos y proponer otros para nuestro bienestar (Villar & Hiyo, 2023).

Según el informe de “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018” de Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 49% de las mujeres son parte de la población activa en todo el mundo; mientras que el índice correspondiente para los varones es del 75%. Esto implica que 26 puntos porcentuales, para algunas regiones, la diferencia es superior a los 50 %. La brecha de género en los empleos es un desafío global y encontrar trabajo, sigue siendo más difícil para las mujeres en comparación con los varones. Además, las mujeres, a menudo, ocupan puestos de baja categoría y enfrentan condiciones de vulnerabilidad en el mercado laboral. Desde una perspectiva económica, reducir esta brecha podría tener un impacto significativo en el PIB mundial y beneficiar a muchas regiones (OIT, 2018). Mientras, según el informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Actualización de mayo de 2024” de OIT, revelan que las mujeres, especialmente en naciones de bajos ingresos, enfrentan desproporcionadamente la falta de oportunidades. En los países de bajos ingresos, la brecha de género en el empleo es sorprendentemente alta, con un 22,8% más de mujeres afectadas en comparación con el 15,3% de los hombres. En contraste, en las economías de altos ingresos, la tasa de desigualdad laboral es del 9,7% para las mujeres y del 7,3% para los varones.

En América Latina y el Caribe, según OIT (2018) por ejemplo, la tasa de participación femenina en el mercado laboral es de alrededor del 50%; mientras que, en Europa, es de alrededor del 65%. Existen una serie de factores que influyen en la participación femenina en el mercado laboral, entre ellos los factores económicos: las condiciones económicas generales, como el crecimiento económico y la tasa de desempleo, pueden afectar la demanda de mano de obra femenina.

Para el año 2019 según OIT, Perú registró una participación femenina de 69% y de varones 85.5% en el mercado laboral. Según el reporte de INEI (2022) la tasa de actividad femenina fue de 63%; mientras los varones registraron más de 80%, y a su vez muestra una relación ocupación población para mujeres de 58.8%, y 76.9% para varones.

Perú, en el año 2021, la proporción de personas empleadas con educación superior fue de 30.9%, disminuyendo en 0.6 y 2.4 puntos porcentuales en comparación con los años 2020 (31.5%) y 2019 (33.3%), respectivamente. Por otro lado, la fuerza laboral ocupada con educación primaria o un nivel educativo inferior se situó en el 23.6%, disminuyendo en 0.7 y 0.5 puntos porcentuales en relación con los años 2020 (24.3%) y 2019 (24.1%), respectivamente. En cuanto a la población con educación secundaria, su participación fue del 45.5%.

El promedio de ingresos provenientes del empleo para la población económicamente activa (PEA) en la región Ayacucho se desglosa de la siguiente manera: aquellas con educación primaria reciben un salario promedio de 640 soles, mientras que la PEA con educación secundaria en la región tiene un ingreso promedio de 918 soles. Por otro lado, aquellos con educación superior presentan un ingreso promedio proveniente del empleo de 1633 soles (INEI, 2022)

Por otro lado, la participación de la población empleada en diferentes categorías de edad en la región Ayacucho en los últimos años ha variado. En el año 2021, las personas con edad entre 14 - 24 años fue de 17.5%; mientras el grupo etario de 25 - 44 años fue de 47.1% y los de 45 años a más fue de 35.5%. La participación de la población ocupada femenina, según grupos de edad en el departamento de Ayacucho en el año 2022 es un tema importante que refleja la situación laboral de las mujeres en esa región. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la tasa de participación laboral femenina en Ayacucho fue del 49.1% en el año 2022, lo que significa que casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas o buscando trabajo activamente. Para el año 2023, la cifra fue de 61.8% frente de a los varones de 74.9%, sin embargo, las empleadas ascendieron 50.4%, el cual fue menos de 5.2% con respecto al año anterior (INEI, 2023).

En Ayacucho, en cuanto a la distribución por grupos de edad, las mujeres de entre 25 y 44 años registraron la mayor tasa de participación laboral, con un 62.3%. Esto se debe principalmente a que este grupo de edad se encuentra en la etapa más activa de su vida laboral, con responsabilidades familiares y profesionales. Por otro lado, las mujeres de entre 15 y 24 años presentaron una tasa de participación laboral de 38.7%; mientras que las mujeres de 45 años y más registraron una tasa de 33.9%. Estas diferencias pueden estar relacionadas con factores como la educación, la maternidad y las oportunidades laborales disponibles para cada grupo de edad.

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la participación de la población ocupada femenina en el departamento de Ayacucho en el año 2022 fue de 46.1%, lo que representa un aumento de 1.8 puntos porcentuales respecto al año anterior. Los sectores económicos con mayor participación de población ocupada femenina en Ayacucho en 2022 fueron: comercio, 30.5%; servicios, 22.7%; agricultura, ganadería, caza y silvicultura, 16.9%; manufactura, 10.5%; construcción, 5.9%; transporte, almacenamiento y

comunicaciones, 4.5%; minería y canteras, 2.5%; electricidad, gas y agua, 1.5%; finanzas, 1.4% y otros servicios, 4.1%. En general, la participación de la población ocupada femenina en Ayacucho es menor a la del promedio nacional, que es de 51.8%. Sin embargo, según INEI, se observa un aumento sostenido en los últimos años, lo que indica una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral en el departamento.

En ese sentido, surge de la necesidad de comprender a fondo las dinámicas laborales de las mujeres en esta región específica. Esta investigación busca explorar los factores socioeconómicos y las oportunidades de empleo para las mujeres, sea formal o informal, con el objetivo de identificar patrones, desafíos y posibles áreas de mejora, es por ello busca responder de manera general a la pregunta:

I.1. Problema general

¿En qué medida los factores socioeconómicos determinan el empleo laboral femenino entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023?, y de

I.2. Problemas específicos

- 1) ¿En qué medida los niveles de educación inciden que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?,
- 2) ¿En qué medida el estado civil incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?,
- 3) ¿En qué medida el ingreso incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?,
- 4) ¿En qué medida empleo temporal incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?

I.3. Objetivo general

Determinar en qué medida los factores socioeconómicos incide que la mujer entre 14 a 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho en el año 2023

I.4. Objetivos específicos

- 1) Estimar en qué medida los niveles de educación inciden que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho,
- 2) Estimar en qué medida el estado civil incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho,
- 3) Estimar en qué medida el ingreso incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho, y
- 4) Estimar en qué medida el empleo temporal incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

I.5. Justificación teórica

- 1) Contribución al conocimiento existente, a pesar de los avances en la igualdad de género en el ámbito laboral, las mujeres siguen enfrentando desafíos significativos para participar plenamente en la fuerza laboral. Esta investigación podría contribuir al conocimiento existente al identificar y analizar los factores específicos que influyen en la participación laboral de las mujeres en Ayacucho en 2022.
- 2) Contexto local y regional, ya que Ayacucho, al igual que muchas otras regiones del mundo, puede tener características socioeconómicas y culturales únicas que afectan la participación laboral de las mujeres. Comprender estas dinámicas locales es crucial para diseñar políticas y programas efectivos que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral.

- 3) Aplicación de teorías y marcos conceptuales, la investigación puede aplicar diversas teorías y marcos conceptuales, como la teoría del capital humano, la teoría del conflicto de roles, y la teoría de la discriminación laboral, para analizar y explicar los factores que influyen en la participación laboral femenina en Ayacucho.
- 4) Identificación de brechas y desafíos, la investigación puede identificar las brechas existentes en la participación laboral de las mujeres, así como los desafíos específicos que enfrentan en términos de acceso al empleo, salarios justos, oportunidades de ascenso y equilibrio entre el trabajo y la vida personal; y
- 5) base para futuras investigaciones, los hallazgos de esta investigación podrían servir como base para futuras investigaciones sobre la participación laboral femenina en Ayacucho y otras regiones similares, permitiendo una comprensión más profunda y completa de este tema crucial.

I.6. Justificación práctica

Por otro lado, en lo práctico, se justifica porque los resultados de la investigación proporcionan información valiosa para la formulación de políticas y programas dirigidos a promover la igualdad de género y mejorar las oportunidades laborales para las mujeres en Ayacucho. Esto incluye políticas relacionadas con el acceso a la educación, el cuidado infantil, el apoyo a las trabajadoras embarazadas y lactantes, y la eliminación de la discriminación de género en el lugar de trabajo. Los hallazgos de la investigación pueden guiar el diseño e implementación de intervenciones y programas específicos destinados a abordar los factores que limitan la participación laboral de las mujeres en Ayacucho. Estos programas pueden incluir capacitación laboral, programas de emprendimiento, redes de apoyo para mujeres trabajadoras y políticas de conciliación trabajo-familia.

Al comprender mejor los factores que influyen en la participación laboral de las mujeres, se desarrollan estrategias más efectivas para promover su empoderamiento económico. Esto no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también contribuye al desarrollo socioeconómico y al crecimiento inclusivo de la región de Ayacucho en su conjunto. Y por otro, la investigación ayuda a fomentar el debate público sobre la igualdad de género y la participación laboral de las mujeres en Ayacucho, generando conciencia sobre los desafíos que enfrentan y la importancia de abordarlos. Esto conduce a un mayor apoyo social y político para la implementación de medidas efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

En ese sentido, pretende corroborar si los factores socioeconómicos inciden significativamente que la mujer entre 14 a 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho en el año 2023. Si los niveles de educación inciden significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho. Si el estado civil incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho. Si el ingreso incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho, y si la estabilidad laboral incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

En esta investigación, se establecen limitaciones tanto temporales, conceptuales como espaciales:

I.6.1.Temporalmente, la investigación se centra exclusivamente en el año 2023. Esto significa que las variables de estudio son evaluadas utilizando datos específicos de ese año. No se consideran datos de otros períodos. Al restringirse al año 2023, se busca obtener una imagen precisa y actualizada de las condiciones socioeconómicas en ese momento.

I.6.2.Espacialmente, la investigación se limita a la región de Ayacucho. Esto implica que el lugar donde se recopiló la información corresponde específicamente a este departamento en Perú. Al enfocarse en Ayacucho, se analiza de manera más detallada las particularidades socioeconómicas de esa área geográfica (Tabla 1) y Figura 1.

Figura 1

Ubicación geográfica de la región de Ayacucho y provincias.

Área de la región	norte	Este	sur	oeste	Población total y población mujeres
Aproximadamente 43,825 km². Provincias: Parinacochas Páucar del Sara Sara Cangallo Huamanga Huanca Sancos Huanta La Mar Lucanas Sucre Víctor fajardo Vilcas Huamán	Línea que desciende de las cumbres, al río Mantaro a 3 km aprox. del río Paraíso.	Cerro Lunco, Cota 5 mil 224 msnm. Punto del límite departamental entre Ayacucho, Apurímac y Cusco.	Punto en la margen izquierda de la quebrada Tocota y a 20 m del centro poblado Pueblo Viejo o Cuatro Cercos.	Punto en la cumbre del Cerro La Viuda, aprox. 2,5 km en línea recta de la margen izquierda del río Palpa y a 5 km 100 m en línea recta de la margen derecha del Río Grande.	Alrededor de 620,000 habitantes. -Mujeres alrededor de 310,000 habitantes -Mujeres jóvenes (15-29 años): Aproximadamente entre 75,000 y 90,000 mujeres jóvenes. -Mujeres mayores (30 años y más): Aproximadamente entre 220,000 y 235,000 mujeres mayores.

Nota. Adaptada de informe (INEI, 2018) y datos de (INEI, 2023).

I.6.3.Ámbito conceptual, la investigación se centra en ciertos conceptos o factores socioeconómicos específicos. Estos incluyen nivel de educación, se evalúa cómo influye la educación en las oportunidades laborales. Estado civil, se analiza si el estado civil afecta las decisiones laborales, la estabilidad laboral y finalmente nivel de ingreso. Asimismo, se considera tanto el empleo formal e informal para el estudio. Sin embargo, otros factores socioeconómicos no son parte de esta investigación puntual, ya que se enfoca específicamente en estos conceptos mencionados.



Nota. Foto obtenida de (INEI, 2018)

I.7.Organización de tesis

Para una mejor comprensión, la presente investigación se desarrolló de la siguiente forma: En el capítulo I, revisión de la literatura: Bases teóricas como teorías del empleo, Factores socioeconómicos y la participación laboral, la participación laboral femenina, empleabilidad femenina, factores socioeconómicos, análisis de la estabilidad laboral tanto internacional y nacional. En el capítulo II, Materiales y métodos como variables: factores socioeconómicos como: Nivel de educación, estado civil, salario, estabilidad laboral y empleabilidad femenina. Asimismo, como indicador: Empleada y desempleada. En el Capítulo III. Se muestran los resultados descriptivos e inferenciales. Finalmente, en el capítulo IV las discusiones y conclusiones.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Bases teóricas

En esta sección se describen conceptos de estudios generales del proyecto, desde antecedentes y teorías, marcos conceptuales y marcos referenciales y otros.

II.1.1. Teorías del empleo

La teoría clásica del empleo se fundamenta en las ideas de economistas como Adam Smith (1776) y Say (1855). Esta teoría se basa en los siguientes principios: Ley de los mercados de Say, según el cual "la oferta crea su propia demanda" (p. 134). Esto significa que la producción genera ingresos para los trabajadores y empresarios, los cuales se utilizan para adquirir otros bienes y servicios, creando así una demanda igual a la oferta. Flexibilidad de precios y salarios: Los economistas clásicos creían que los precios y los salarios eran flexibles y se ajustaban para igualar la oferta y la demanda en todos los mercados, incluyendo el mercado laboral (Smith, 1776). Por otro lado, Smith, afirma que el pleno empleo, debido a la flexibilidad de precios y salarios, la economía tendería naturalmente hacia el pleno empleo, donde toda la fuerza laboral disponible estaría empleada. En resumen, la teoría clásica del empleo sostenía que, en una economía de mercado libre y competitiva, la oferta y la demanda se igualarían automáticamente a través de ajustes de precios y salarios, lo que conduciría a un equilibrio con pleno empleo (Mankiw, 2012).

Por otro lado, Bowles (1985) propone fundamentos microeconómicos al mercado laboral al señalar que en la empresa capitalista existe un conflicto de intereses en el proceso de producción. Los capitalistas emplean a los trabajadores para generar excedentes, los cuales luego se apropian como ganancias. Estos excedentes se derivan de la intensidad del trabajo de los empleados, pero su extracción no es fácil debido a la resistencia de los trabajadores a altos niveles de intensidad laboral, motivada por la aversión natural al trabajo y por la alienación que generan las relaciones sociales en la empresa capitalista. Para mantener altos niveles de

intensidad laboral, los capitalistas crean incentivos y asumen costos de supervisión para controlar el trabajo de los empleados. Esto lleva a que los trabajadores enfrenten el riesgo de ser descubiertos y despedidos si no cumplen con sus tareas satisfactoriamente.

Según a la teoría del empleo y la inversión keynesiana, desarrollada por el economista británico Keynes (1936), y se basa en la idea de que el nivel de empleo en una economía está determinado por la demanda agregada; es decir, la cantidad total de bienes y servicios que se demandan en la economía. Según la teoría clásica, el nivel de empleo está determinado por la oferta y la demanda de trabajo. Cuando la demanda de trabajo es mayor que la oferta, el desempleo disminuye, y cuando la oferta de trabajo es mayor que la demanda, el desempleo aumenta. Sin embargo, Keynes argumentó que la demanda de trabajo no siempre es igual a la oferta, y que el desempleo puede persistir incluso cuando hay una oferta abundante de trabajo. Asimismo, sostenía que el nivel de empleo está determinado por la demanda agregada, y que la demanda agregada está determinada por el consumo, la inversión y el gasto público. Cuando la demanda agregada es alta, el desempleo disminuye, y cuando la demanda agregada es baja, el desempleo aumenta, el cual implica que el desempleo no es voluntario como sostiene los neoclásicos.

Según Ehrenberg & Smith (2012), la demanda laboral depende principalmente del salario y del precio de los bienes que produce. La relación entre el salario y la demanda laboral es inversa; es decir, a medida que aumenta el salario, la demanda de trabajo disminuye. Esto se debe a que un salario más alto incrementa el costo laboral para la empresa, lo que la incentiva a sustituir trabajo por capital (maquinaria y equipo) o a reducir la producción. Por otro lado, Cahuc y otros (2014) señalan que la demanda laboral también se ve afectada por el precio de los bienes producidos. Si el precio de los bienes aumenta, la demanda de trabajo tiende a incrementarse, ya que las empresas tienen mayores incentivos para producir más y, por lo tanto, contratar más trabajadores. Adicionalmente, Borjas (2016) menciona que la demanda laboral

puede verse influenciada por factores como la productividad de los trabajadores, los costos no salariales (impuestos, beneficios, etc.) y las regulaciones laborales. Una mayor productividad de los trabajadores incrementa la demanda laboral, mientras que costos no salariales más altos y regulaciones más estrictas tienden a reducirla. Finalmente, Hamermesh (1993) destaca que la demanda laboral también depende de la elasticidad de sustitución entre el trabajo y el capital. Cuanto más fácil sea sustituir el trabajo por capital, más elástica será la demanda laboral respecto al salario.

II.1.2. Factores socioeconómicos y la participación laboral

La participación laboral, entendida como la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra empleada o buscando activamente empleo, se ve influenciada por diversos factores socioeconómicos. Uno de los factores clave es el nivel educativo de la población (Aaronson y otros, 2014). Un mayor nivel de educación tiende a aumentar la participación laboral, ya que las personas con más años de estudio tienen mayores oportunidades de empleo y salarios más altos, lo que incentiva su participación en el mercado laboral.

Otro factor importante es la estructura demográfica de la población (Bloom y otros, 2009). Las poblaciones con una mayor proporción de personas en edad productiva (entre 25 y 54 años) tienden a tener mayores tasas de participación laboral y por tanto estar empleados. Por el contrario, poblaciones con una alta proporción de jóvenes y personas mayores suelen tener menores tasas de participación (menores a 25 años).

Además, los roles de género, el número de hijos y las normas culturales influyen en la participación laboral femenina (Blau & Kahn, 2017). En sociedades donde prevalecen roles de género más tradicionales, las mujeres suelen tener menores tasas de participación laboral o estar empleadas debido a las responsabilidades domésticas y de cuidado de niños y familiares.

La situación económica general también es un factor relevante, según Elsby y otros (2015), en períodos de recesión y altas tasas de desempleo, las personas pueden desalentarse y abandonar la búsqueda de empleo, reduciendo así la participación laboral. Por el contrario, en períodos de crecimiento económico, la mayor demanda de trabajo incentiva una mayor participación.

Por otro lado, las políticas públicas y programas de transferencias gubernamentales pueden afectar la participación laboral (Krueger & Meyer, 2022). Por ejemplo, programas de seguro de desempleo generosos pueden desincentivar la búsqueda de empleo, mientras que políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar pueden fomentar la participación laboral, especialmente entre las mujeres.

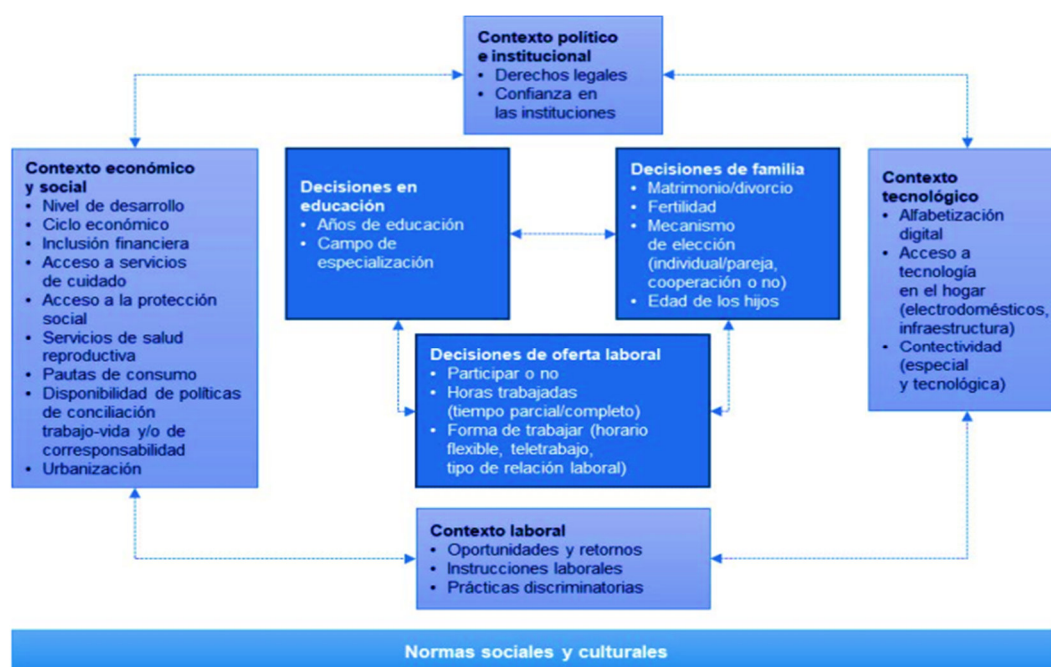
Además, Juhn & Ureta (2003) señalan que las decisiones de participación laboral de las mujeres se ven influenciadas por factores como el estado civil, la presencia de hijos, el nivel educativo y los ingresos del cónyuge. Las mujeres casadas y con hijos tienden a tener menores tasas de participación laboral, mientras que aquellas con niveles educativos más altos y cónyuges con ingresos más bajos tienden a participar más en el mercado laboral.

Mincer y Ofek (1982) menciona que la experiencia laboral previa y la antigüedad en el empleo tienen un impacto positivo en la empleabilidad femenina. Esto se debe a que las mujeres con más experiencia adquieren habilidades y conocimientos que las hacen más atractivas para los empleadores, lo que aumenta sus oportunidades de empleo y su probabilidad de mantenerse en la fuerza laboral. Por otro lado, Kunze (2015) encontró que las interrupciones en la carrera laboral debido al embarazo y el cuidado de hijos pueden tener un efecto negativo en la participación laboral futura de las mujeres. Estas interrupciones pueden llevar a la pérdida de capital humano y experiencia, lo que dificulta la reinserción laboral posterior. Adicionalmente, Blau y Kahn (2017) sugieren que la experiencia laboral puede interactuar con otros factores

socioeconómicos, como el nivel educativo y el estado civil. Las mujeres con mayor educación y experiencia laboral tienden a tener mayores tasas de participación laboral, especialmente si están solteras o casadas sin hijos. Y para Cerutti (2000) que la experiencia laboral previa era un determinante significativo de la participación laboral femenina, tanto para mujeres casadas como solteras. Sin embargo, el efecto era más fuerte para las mujeres solteras, lo que sugiere que el estado civil también desempeña un papel importante.

Figura 2

Factores determinantes de la empleabilidad de las mujeres



Nota. Gontero & Vezza (2023) Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes.

Es así, los factores sociales y culturales desempeñan un papel significativo en las decisiones laborales de las mujeres. Por ejemplo, las normas sociales y culturales pueden influir si una mujer decide trabajar o quedarse en casa. En algunas culturas, se espera que las mujeres asuman principalmente el rol de cuidadoras del hogar y los niños, mientras que, en otras, se les alienta a buscar empleo fuera del entorno doméstico. Además, no podemos pasar por alto los

factores políticos. Las políticas gubernamentales, como las leyes laborales y las políticas de cuidado infantil, también afectan la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad puede influir en la decisión de una madre de trabajar fuera de casa. En resumen, la interacción compleja entre factores sociales, culturales y políticos influye en las opciones laborales de las mujeres y su capacidad para participar activamente en el mundo laboral (Gontero & Vezza, 2023).

II.1.3. Oportunidades laborales vs inversiones privadas

En esta investigación es importante analizar la relación entre las oportunidades laborales y las inversiones privadas, ya que es fundamental para el crecimiento económico y la generación de empleo en la población femenina en la región de Ayacucho.

Para mejorar las oportunidades laborales, se requieren mayores inversiones privadas que generen empleos formales y de calidad. Esto dependerá de crear un entorno favorable para los negocios. Un ejemplo de ello, las inversiones privadas en Ayacucho están mayormente concentradas en la minería, la agroindustria y, en menor medida, el turismo. Sin embargo, estos sectores no suelen ofrecer amplias oportunidades para las mujeres entre los 14 y 45 años, especialmente en roles de liderazgo o en posiciones técnicas con salarios más altos (Valdivia & Chávez, 2022).

Según el reporte del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2023) los sectores clave de generación de empleo en la región de Ayacucho son:

Minería: Aunque este sector es crucial para la economía local, la participación femenina en roles técnicos y de gestión es baja. La inversión privada minera en Ayacucho ha disminuido, lo que podría afectar aún más las oportunidades para las mujeres en este ámbito.

Agroindustria: Este sector ha mostrado un crecimiento del 9,1% en enero de 2023 (ejemplo como negocios de productos de consumo de primera y segunda necesidad,

agricultura, artesanías, textiles y otros), pero las mujeres siguen enfrentando barreras significativas para acceder a roles de liderazgo y recibir salarios equitativos (Valdivia & Chávez, 2022).

Turismo: Aunque tiene potencial, el turismo en Ayacucho no ha crecido al mismo ritmo que la minería y la agroindustria, debido a que existen muy pocas empresas privadas que inviertan en este sector, de la región y las oportunidades para las mujeres en este sector también son limitadas (Valdivia & Chávez, 2022).

II.2.Marco conceptual

II.2.1. Participación laboral femenina

La participación laboral femenina se refiere a la proporción de mujeres en edad de trabajar que forman parte de la fuerza laboral, ya sea empleadas o buscando activamente empleo (Blau & Kahn, 2017).

II.2.2. Empleabilidad femenina

La empleabilidad femenina se refiere a la proporción de mujeres en edad de trabajar, que están empleadas o están ocupando un puesto laboral (Blau & Kahn, 2017).

II.2.3. Factores socioeconómicos

Según Galobardes y otros (2006), los factores socioeconómicos hacen referencia a "las características relacionadas con la posición actual o futura de un individuo, grupo o área en términos de su capacidad para controlar o formar parte del intercambio de recursos materiales y sociales" (p. 248).

Por su parte, Sauders y Lewis (2012) definen los factores socioeconómicos como "las condiciones sociales y económicas que influyen en la vida de las personas, sus comportamientos, preferencias y exposición al riesgo" (p. 3). Algunos ejemplos de factores socioeconómicos son el ingreso, el nivel educativo, la ocupación, el estatus socioeconómico,

el género, la raza, la etnia, el entorno familiar, la estructura familiar, la experiencia, área geográfica, y el vecindario, entre otros (Braveman y otros, 2005).

Estos factores socioeconómicos tienen un impacto significativo en diversos aspectos de la vida de las personas, como la salud, la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad y el bienestar en general (Adler & Newman, 2002). Por tanto, los factores socioeconómicos son características sociales y económicas que determinan la posición y las oportunidades de las personas y los grupos en la sociedad, y que influyen en diversos aspectos de su vida y desarrollo.

II.2.4. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se refiere a la certeza de mantener un empleo de manera continua, asegurando que el trabajador no puede ser despedido sin una causa justificada y legal. Esta garantía puede estar estipulada en el contrato laboral, respaldada por las leyes vigentes o vinculada a circunstancias particulares como el embarazo, enfermedades o intervenciones gubernamentales (Ilacademy, 2022). Y, por otro lado, el empleo temporal es todo lo contrario.

II.3. Marco referencial

II.3.1. Internacional

Torres-García y otros (2022), analizan la participación laboral de las mujeres en México, con el objetivo de identificar los factores que influyen en dicha participación. Se trata de una investigación empírica que utiliza datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los años 2019 y 2021. El diseño de investigación se centra en una descomposición del índice de Gini con un enfoque de juegos cooperativos, clasificando a las mujeres trabajadoras por calificación laboral (alta, media y baja). Las variables de estudio incluyen la escolaridad, la jefatura del hogar, la experiencia laboral, entre otras. La metodología estadística empleada es un modelo econométrico de elección discreta, específicamente un

modelo logit. Los resultados muestran que la escolaridad y la jefatura del hogar son determinantes importantes de la participación laboral femenina, y que el grupo de calificación media contribuye significativamente a la desigualdad. Se concluye que es crucial promover la incorporación de las mujeres en la fuerza laboral y fomentar la educación superior, sin descuidar las responsabilidades familiares

El estudio realizado por González-Cabrera & Viteri-Cárdenas (2018), tuvo como objetivo principal determinar las variables que influyen en la participación de las mujeres en el sector laboral informal en Ecuador. Se trató de una investigación cuantitativa que utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre de 2017 del INEC como fuente de datos. Las variables de estudio incluyeron niveles de educación, situación familiar, recepción de bonos, entre otros. Para analizar los datos, se empleó un modelo econométrico Logit utilizando el programa Stata. Los resultados mostraron que factores como el nivel de educación, la presencia de niños en el hogar, ser jefe de familia, entre otros, influyen significativamente en la decisión de las mujeres de participar en el sector informal. Se observó que las mujeres con menor nivel educativo tienden a dirigirse más hacia el sector informal. En conclusión, el estudio evidenció que la participación de las mujeres en el sector informal es influenciada por diversos factores socioeconómicos y familiares. Estos hallazgos podrían ser relevantes para el diseño de políticas públicas que busquen reducir la brecha entre el sector laboral formal e informal, promoviendo condiciones laborales más equitativas para las mujeres en Ecuador.

Meza-Hernández y otros (2016), determina la incidencia de variables relevantes en la inserción de las mujeres dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) en Honduras. Su objetivo era identificar los factores que influían en la participación de las mujeres en el mercado laboral. El estudio consideró variables como el estado civil, el nivel de pobreza, el

nivel educativo, la rama de actividad, la edad, la condición de cabeza de familia y la recepción de remesas familiares y transferencias gubernamentales.

“El estudio empleó un modelo de regresión lineal para analizar la relación entre las variables dependientes e independientes y determinar la probabilidad de participación de las mujeres en el mercado laboral. El estudio encontró que factores como el estado civil, la pobreza y la recepción de remesas familiares repercutían negativamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral” (Meza-Hernández et al, 2016)

Millán Vázquez de la Torre y otros (2015), analiza la evolución del mercado laboral femenino en España, así como los factores socioeconómicos que influyen en la probabilidad de empleo de las mujeres. Se utilizó la Encuesta de Población Activa (EPA) de 500 mujeres españolas para recopilar datos sobre variables como edad, estado civil, nivel educativo, situación laboral, tipo de trabajo, salario, entre otros. Se aplicaron modelos ARIMA para pronosticar el número de mujeres ocupadas y desempleadas, y modelos logit para analizar la probabilidad de encontrar empleo. Los resultados muestran una recuperación del mercado laboral femenino en 2014, con mayor probabilidad de empleo para mujeres jóvenes, con mayor nivel educativo y sin hijos, especialmente en trabajos de media jornada y del sector terciario. Se identificó una fuerte asociación entre el nivel educativo, el empleo y el estado civil, así como una brecha salarial persistente y una segregación por sexos en ciertas profesiones. Las conclusiones resaltan la necesidad de medidas para promover la igualdad de género en el mercado laboral y combatir la discriminación por razón de género.

Contreras & Plaza (2007), en su investigación “*Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales?*”, tuvo como objetivo analizar los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral en Chile, centrándose tanto en los determinantes clásicos (edad, educación, estado civil, número de hijos) como en los

factores culturales (grado de machismo, valores). La investigación se basó en un análisis de los datos de la encuesta del ISSP realizada en Chile, que recopila información sobre la participación femenina en el mercado laboral, los ingresos, la educación, el número de hijos y las características culturales y el diseño del estudio es transversal. Los datos utilizados en la investigación provienen de la encuesta del ISSP realizada en Chile, que incluye información de 144 comunas de todo el país. La muestra incluye mujeres con educación superior y de edad avanzada. El estudio examina el impacto de los factores determinantes clásicos (edad, educación, estado civil, número de hijos) y culturales (grado de machismo, valores) en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para ello, utilizó el análisis estadístico. Los autores concluyen que la educación superior y la edad influyen positivamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral, mientras que el hecho de estar casadas o cohabitadas y tener más hijos repercute negativamente en la participación. Además, la investigación muestra que los niveles más altos de machismo y valores más conservadores en las mujeres se asocian con una menor participación. Los factores culturales superan el efecto positivo de las variables del capital humano en la participación femenina en el mercado laboral. Estos factores culturales ayudan a explicar la baja participación femenina en Chile a pesar de los buenos indicadores educativos.

Tobón-Herrera & Rodríguez-Vargas (2015), en su trabajo “Factores que determinan la probabilidad de participación laboral en el Área Metropolitana de Medellín”, se centró en determinar los factores clave que influyen en la participación laboral en el Área Metropolitana de Medellín. Utilizando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2013, emplearon modelos Logit y Probit para estimar la probabilidad de participación laboral. Con una muestra de 3,262 sujetos representativos, ajustados por el factor de expansión, encontraron que la edad, el nivel educativo, el género, el nivel socioeconómico, el estado civil, entre otros, afectan la participación laboral. Destacaron que el género sigue siendo significativo, con una

ventaja del 0.24 para los hombres, y que niveles educativos más altos contribuyen a una mayor equidad, beneficiando la participación laboral de las mujeres con un efecto calculado de 0.16.

Cirino & de Lima (2011) en sus trabajos sobre “*Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador*”, tuvo como el objetivo de evaluar los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral brasileño, centrándose específicamente en las áreas metropolitanas de Belo Horizonte y Salvador. El estudio tiene como objetivo identificar los factores que tienen el mayor impacto en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para ello, el estudio utiliza datos de la Pesquisa Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) de 2006, una encuesta nacional de hogares en Brasil. Estos datos se emplean para analizar los factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral brasileño, específicamente en las áreas metropolitanas de Belo Horizonte y Salvador. Se examinan diversos factores como la educación, el ingreso familiar neto per cápita, la edad, la posición de la mujer en el hogar, la presencia de niños pequeños y la etnia, como determinantes de la participación femenina en el mercado laboral. Además, se consideran variables regionales mediante un modelo econométrico para estimar las probabilidades de que una mujer participe económicamente. Este modelo permite analizar el impacto de diferentes factores en la participación laboral femenina. La conclusión del estudio es que la educación es el factor que más influye en la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral. Otros factores importantes son el ingreso familiar neto per cápita, la edad, la posición de la mujer en el hogar, la presencia de niños pequeños y la etnia. Asimismo, se comparan los factores determinantes de la participación femenina en el mercado laboral entre las áreas metropolitanas de Belo Horizonte y Salvador, sin encontrar diferencias significativas. Los resultados sugieren que las inversiones gubernamentales en educación son fundamentales para incrementar la participación laboral de las mujeres.

Gutierrez-Güemes y otros (1999), analiza la participación laboral de la mujer en Castilla y León en comparación con el resto de España, con el objetivo de estudiar su evolución y peculiaridades. Se trata de una investigación de tipo descriptivo y econométrico que utiliza datos de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 1998. Las variables de estudio incluyen edad, estado civil, nivel educativo y características del hogar. Se emplean modelos econométricos de elección cualitativa, como el modelo Logit, para estimar la probabilidad de participación laboral de la mujer. Los resultados destacan un crecimiento en la participación laboral femenina en ambas regiones, aunque a un ritmo menor en Castilla y León. Se resalta la importancia de la educación y otros factores socioeconómicos en la inserción y permanencia de la mujer en el mercado laboral, especialmente en Castilla y León.

II.3.2. Nacional

López-Díaz & Garnique-Riojas (2023) tuvieron como objetivo analizar los factores que influían en la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque en 2020. Utilizando un diseño transversal y un enfoque correlacional-causal, investigaron la relación entre diversas variables y la participación laboral. La población de interés fueron todas las mujeres mayores de 14 años en el departamento de Lambayeque en 2020, y los datos se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). El estudio exploró los efectos de características personales, factores culturales, características del hogar, factores institucionales y tecnológicos sobre la participación laboral femenina. Emplearon análisis econométricos y técnicas estadísticas para describir estas relaciones. Los hallazgos revelaron que estos factores influyeron significativamente en la participación laboral femenina en Lambayeque en 2020, destacando una concentración en el área urbana de la región.

En el estudio realizado por Cano-Córdova (2023), buscó determinar los factores sociodemográficos que influían en la participación laboral femenina en la región Piura para el año 2023. Se empleó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental de

corte transversal y un nivel de investigación correlacional. La muestra utilizada provino de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2022). La variable dependiente fue la participación laboral femenina, mientras que la variable independiente fueron los factores sociodemográficos. Se aplicó un modelo econométrico logit para estimar los efectos de dichos factores. Los resultados mostraron que los factores sociodemográficos tenían una influencia significativa en la participación laboral femenina en la región Piura en el año 2023, lo que sugiere la importancia de considerar estos aspectos al diseñar políticas públicas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la región.

Valencia-Ancajima (2021), buscó determinar y analizar los factores que influenciaron la participación femenina en la fuerza laboral en el departamento de Piura durante los años 2014-2016. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) La muestra incluyó mujeres en edad laboral y examinaron factores como edad, experiencia, nivel educativo, características del hogar (número de hijos, nivel de pobreza, entre otros) y políticas públicas (transferencias públicas, programas de inclusión, etc.) Utilizando el modelo logit, encontraron que la probabilidad de participación laboral femenina fue influenciada por factores personales, del hogar y políticas públicas. Notablemente, políticas de inclusión como asistencia alimentaria y guarderías mostraron una relación positiva y significativa con la participación, mientras que las transferencias públicas tuvieron una relación negativa y significativa en Piura durante esos años.

Castillo-Ichuta (2017), en su estudio "*Análisis de los Factores Determinantes de la Participación Femenina en el Mercado Laboral en la Ciudad de Ilave, Periodo 2013*", se emplearon métodos inductivos y deductivos para analizar los factores que influyen la participación laboral femenina. Utilizó un enfoque explicativo para interpretar la relación entre las variables, con técnicas como análisis documental, entrevistas y observación directa. La población de estudio incluyó mujeres de 14 a 64 años en la ciudad de Ilave, con una muestra

de 366 mujeres seleccionadas de manera proporcional. Se aplicó un modelo logit para estimar la probabilidad de participación laboral de las mujeres, considerando variables como edad, nivel educativo, estado civil y presencia de hijos menores de seis años. Los resultados mostraron que el modelo logit fue el más adecuado para la estimación, presentando coeficientes con menor desviación estándar. En conclusión, se identificaron y analizaron los factores determinantes de la participación laboral femenina en Ilave en 2013, proporcionando información valiosa para comprender y promover la participación de las mujeres en el mercado laboral.

II.3.3. Local

La situación del empleo laboral femenino en las provincias de Ayacucho está marcada por varios factores socioeconómicos, que incluyen educación, acceso a oportunidades laborales, y los roles de género. La participación femenina en el mercado laboral en Ayacucho es menor a la masculina, especialmente en áreas rurales como Huamanga, Cangallo, Ayacucho (provincia), Huanta, Sucre, Parinacochas, Vilcas Huamán, San Miguel La Mar, Pampa de Ayacucho. Asimismo, las mujeres suelen estar empleadas en sectores informales, como la agricultura, comercio y servicios domésticos, lo que limita ingresar a oportunidades de desarrollo económico y social.

Por otro lado, de acuerdo con la educación y empleo, las que cuentan con educación superior o técnica tienen más probabilidades de acceder a empleos formales y mejor remunerados en la región de Ayacucho. Sin embargo, en provincias alejadas como Parinacochas, La Mar, Sucre, Vilcas Huamán, la brecha educativa sigue siendo un obstáculo importante.

II.3.3.1. Programas gubernamentales y no gubernamentales de Ayacucho para las mujeres

Algunos programas como (Programa Nacional de Empleo Juvenil (PNJE), Programa de Apoyo al Empleo (PAE), Proyectos de Microfinanzas, Promoción de la Agricultura Familiar, Programas de Capacitación Técnicas, Centros de Atención a la Mujer) y las ONG (Manuela Ramos, CARE Perú, Asociación Kallpa, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, CEDAP (Centro de Desarrollo Agropecuario)), instituciones que buscan mejorar las oportunidades laborales para las mujeres, a través de capacitación y apoyo financiero, pero aún enfrentan desafíos para cubrir a todas las provincias de Ayacucho (CARE Perú, 2021), (Ramos, 2020), (INEI, 2023) y (UNSCH, 2022)

Algunas empresas y organizaciones en Ayacucho, que están ligados a empleos laborales femeninos un ejemplo de ellos:

- **Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples San Juan:** Trabaja en la producción y comercialización de productos agrícolas, ofrece empleo a mujeres en diversas áreas.
- **Centro de Servicios Múltiples para la Mujer (CEMM):** Aunque es una ONG, ofrece programas de capacitación y apoyo a las mujeres emprendedoras en diversas áreas.
- **Empresas de turismo:** Agencias como Ayacucho Tours y Turismo Ayacucho: las mujeres suelen encontrar oportunidades.
- **Industria alimentaria:** Empresas locales que pueden tener roles para mujeres en producción y ventas.
- **Empresa Villa Automation EIRL:** Brinda análisis y oportunidades laborales con el lema “mujeres en la ciencia e ingeniería”.
- **Microempresas y talleres artesanales**

Aunque estas oportunidades por parte de las instituciones emergen en la actualidad, existe una gran brecha en el campo laboral femenino en comparación al masculino. Para ello también se identificó la cantidad de mujeres por provincia en la región de Ayacucho.

Tabla 1

Número de mujeres por provincias

Provincia	Población Total (Miles)	% Respecto a la Población	Mujeres (Miles)	% Mujeres (2023)	Hogares (Miles)
Huamanga	320.7	45.9%	144.6	45.1%	83.8
Huanta	100.6	14.4%	45.6	45.3%	27.6
La Mar	79.6	11.4%	34.8	43.7%	22.4
Lucanas	58.8	8.4%	24.8	42.2%	19.7
Cangallo	34.5	4.9%	15.8	45.8%	11.1
Parinacochas	31.5	4.5%	13.3	42.2%	8.9
Víctor Fajardo	22.9	3.3%	10.3	44.8%	7.9
Vilcas Huamán	19.0	2.7%	8.8	46.3%	6.6
Páucar del Sara Sara	10.7	1.5%	4.6	43.0%	3.6
Sucre	10.4	1.5%	4.8	46.2%	3.6
Huanca Sancos	9.7	1.4%	4.4	45.4%	3.3
Ayacucho (Total)	698.1	100%	311.8	44.7%	198.5

Nota. Adaptada de (INEI, 2023).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

III.1. Materiales

III.1.1. Variables e Indicadores

Tabla 2

Variable e indicadores

Variable	Dimensión	Indicadores	Naturaleza	Fuente
Empleabilidad femenina	-Empleadas -Desempleadas	1: Tiene empleo 0: desempleada abierto y oculto	Dependiente	INEI-2023
Factores socioeconómicos	-Educación	Años de escolaridad	Independiente	INEI-2023
	-Estado civil	1: soltera 2: casada	Independiente	INEI-2023
	-Ingreso	Ingreso mensual	Independiente	INEI-2023
	-Estabilidad laboral	1: empleo temporal 0: empleo permanente	Independiente	INEI-2023

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Empleabilidad femenina	La participación laboral femenina se refiere a la proporción de mujeres en edad de trabajar que forman parte de la fuerza laboral, ya sea empleadas o buscando activamente empleo (Blau & Kahn, 2017).	Se medirá a partir de módulo 500 de ENAHO del año 2023. Sistematizados por la INEI	-Empleadas -Desempleada	1: Tiene empleo 0: desempleada abierto y oculto	Nominal
Factores socioeconómicos	Los factores socioeconómicos son características sociales y económicas que determinan la posición y las oportunidades de las personas y los grupos en la sociedad, y que influyen en diversos aspectos de su vida y desarrollo (Braveman y otros, 2005; Saunders & Lewis, 2012).	Los factores socioeconómicos se medirán a partir de los módulos 200, 300 y 500 de ENAHO del año 2023. Información sistematizada por la INEI	Educación	Años de escolaridad	Ordinal
			Estado civil	1: soltera (sin pareja) 2: casada (con pareja)	Nominal
			Ingreso	Salario mensual	Razón
			Estabilidad laboral	1: empleo temporal 0: empleo permanente	Nominal

III.1.2. Nivel de educación

El nivel de educación es el grado de escolaridad alcanzado por la población, según el (INEI, 2022) en el Perú es representada de la siguiente forma: primaria, secundaria superior.

En esta investigación, el grado de escolaridad es para las mujeres en Ayacucho. En 2023, el nivel de educación de las mujeres en Ayacucho, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), muestra diversas estadísticas como: la tasa de alfabetismo en mujeres de 15 a 29 años es alta, aunque las cifras específicas para este grupo no están detalladas en los resultados disponibles (INEI, 2023). Con respecto a la educación secundaria: un porcentaje significativo de mujeres ha completado la educación secundaria. Sin embargo, se observa que la transición a la educación superior es de 30.9% (INEI, 2023).

III.1.3. Estado civil

El estado civil es la situación de las personas físicas, ya sea varón o mujer, determinada por sus relaciones en familia. Para la región de Ayacucho, Perú, en el año 2023 el estado civil de las mujeres según el (INEI, 2023), son categorizados de la siguiente forma:

Mujeres con pareja: casadas con 25.7%, convivientes con 26.7%

Mujeres sin pareja: solteras con 38.5%, viudas con 3.3%, divorciadas con 0.6% y separadas con 2.0%.

III.1.4. Ingreso

El ingreso se define a la cantidad de dinero que perciben las personas u hogares, en este caso la cantidad de perciben las mujeres y puede clasificarse en ingresos laborales (como salarios y/o sueldos) y no laborales (como transferencias y/o alquileres). Este estudio es realizado por varias instituciones como la (INEI, 2023) a través de encuestas como la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), que proporciona datos sobre la distribución y desigualdad del ingreso en diferentes regiones de Ayacucho (Varona & Gonzales, 2021).

III.1.5. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral puede definirse como la seguridad que poseen los trabajadores para su empleo sin haber sido despedidos sin ninguna causa (Zegarra, 1986). La estabilidad laboral de las mujeres en Ayacucho está representada por una alta tasa de informalidad y una significativa proporción de empleo temporal. Según los estudios realizados por la (INEI, 2023) son clasificados por dos indicadores:

Empleo Permanente: El 24.8% de las mujeres ocupadas en Ayacucho tienen empleos formales.

Empleo Temporal: Se aproxima que el 75.2% de las mujeres ocupadas tienen empleos informales, y dedicadas en su mayoría a actividades extractivas (agricultura, textil, ganadería) con un 43%, seguido del servicio, comercio e industria.

III.1.6. Empleabilidad femenina

La empleabilidad femenina se puede definir como la capacidad de las mujeres para acceder, mantener y avanzar en el mercado laboral en el Perú. En específico para la región Ayacucho las mujeres empleadas son el 58.1% de la población ocupada, lo que representa un incremento del 12.9% respecto al año anterior. Este panorama puede cambiar debido a que el 75.2% de las mujeres ocupadas tienen empleos informales. Con respecto a las mujeres desempleadas en la región de Ayacucho es de 7.2%.

III.1.7. Empleada y desempleada

Como se describió en la subsección anterior según datos del (INEI, 2023), se puede resumir de la siguiente forma:

Para las empleadas: representada por el porcentaje de mujeres empleadas y mujeres con empleo formal e Informal. Para las mujeres desempleadas pueden ser clasificadas por la Tasa de Desempleo y Desempleo Abierto y Oculto. Aunque no se tiene datos exactos del desempleo

oculto o subempleo, puede ser representado por aquellas mujeres cuya duración o productividad del trabajo es menor a su nivel de pleno empleo.

III.2. Población y muestra

III.2.1. Población

Este ítem, se considera a la población femenina mayores de 14 años de la región Ayacucho. Sin embargo, su cálculo no es necesario para calcular la muestra debida a que se considera información secundaria sistematizada por INEI. Mujeres entre 14 a 45 años.

III.2.3. Muestra

La muestra o la cantidad de observaciones de corte transversal para el estudio son las observaciones recopiladas por INEI en el año 2023, que totalizan 314 mujeres entre 14 a 45 años (esta cantidad de información estará sujeta a cambios, debido al procesamiento).

III.3. Técnicas e instrumentos

La técnica fue análisis documental y el instrumento fue de registro de datos.

III.4. Tipo y nivel de investigación

III.4.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada-empírica, ya que esta busca en primer lugar aplicar la teoría económica para comprender los factores que influyen en la participación laboral de la mujer y su corroboración con la información o datos (Acemoglu y otros, 2017). Y en consecuencia busca generar recomendaciones prácticas.

III.4.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que sigue la presente es descriptivo-explicativa, es decir busca describir y encontrar las relaciones de influencia de las variables exógenas sobre la variable dependiente. Por lo tanto, una investigación explicativa implica no solo identificar y medir la

relación entre dos o más variables, sino también buscar explicar por qué existe esa relación (Hernandez y otros, 2016; Hernández & Mendoza, 2019)

III.4.3. Fuentes de información

La información al que se recorrería para medir las variables, son fuentes secundarias, principalmente información sistematizada por INEI-ENAH0 del año 2023.

III.4.4. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño de corte transversal y no experimental. Una investigación de corte transversal es un tipo de estudio observacional en el que se analizan datos recopilados en un solo punto en el tiempo, o durante un período breve y definido. Este enfoque implica la recopilación de información de un grupo de individuos o unidades de análisis en un momento específico, sin seguirlos a lo largo del tiempo. Por lo tanto, no implica la manipulación de variables ni la intervención en el curso natural de los acontecimientos. Por otro lado, la investigación es no experimental que es representada en la observación y la recopilación de datos. Este tipo de estudio busca describir fenómenos o establecer relaciones entre variables, pero sin intervenir para alterar las condiciones existentes. Es decir, los datos extraídos de estos se tomarán tal como se fueron recogidos y procesados por INEI.

III.5. Modelo matemático

En esta sección se utiliza el modelo Probit y Logit que es modelo de elección discreta. Este modelo considera una variable endógena (dummy), es decir, una variable dicotómica que tiene dos valores (1 y 0). En este contexto, el valor 0 representa la ausencia de participación laboral, mientras que el valor 1 representa la presencia de participación laboral.

El presente modelo Probit representada por una distribución normal. Representada de la siguiente forma:

$$p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{x_i\beta} e^{-\frac{1}{2}z^2} \partial z \quad (1)$$

Donde;

$$z = \frac{x'_i\beta - \varepsilon}{\delta} \quad (2)$$

Teniendo en cuenta que la normalidad $I_i^* \leq I_i$, para obtener I_i , se considera lo siguiente: $I_i = \Phi^{-1}\pi_i = x'_i\beta$, entonces, el efecto marginal con respecto al x_i está dado por la siguiente relación;

$$\frac{d\Phi(x_i\beta)}{dx_k} = \Phi(x_i\beta)\beta_k \quad (3)$$

Donde el modelo Logit, de acuerdo a Wooldridge (2010), entonces la función de distribución acumulada logística se denota de la siguiente forma:

$$p(y = 1|x) = \pi_i = \frac{e^{x'_i\beta}}{1+e^{x'_i\beta}} \quad (4)$$

Que es la equivalente

$$\pi_i = \frac{1}{1+e^{-x'_i\beta}} \quad (5)$$

La probabilidad de que un individuo participe en la Población Económicamente Activa (PEA) se denota como π_i , donde π_i es una función de un vector de variables explicativas x . Los coeficientes asociados a estas variables se representan como β tas y se estiman a través del modelo. La función describiendo una probabilidad de ausencia de participación laboral es de la siguiente manera:

$$p(y = 0|x) = 1 - \pi_i = \frac{1}{1+e^{x'_i\beta}} \quad (6)$$

que es la equivalente

$$1 - \pi_i = \frac{e^{-x'_i\beta}}{1+e^{-x'_i\beta}} \quad (7)$$

De la ecuación anterior se obtiene la Odds Ratio de la forma siguiente:

$$odds = \frac{P(y=1|x)}{P(y=0|x)} = \frac{\pi_i}{1-\pi_i} = \frac{\frac{e^{x'\beta}}{1+e^{x'\beta}}}{\frac{1}{1+e^{x'\beta}}} = e^{x'\beta} \quad (8)$$

Aplicando logaritmo queda

$$odds = \ln\left(\frac{\pi_i}{1-\pi_i}\right) = x'\beta \quad (9)$$

Se desea realizar una estimación de los parámetros del modelo Logit, entonces considérese la metodología de Máxima Verosimilitud (EMV) basada en distribución de Bernoulli, la distribución será representada por la siguiente ecuación:

$$f_i(y_i) = \pi_i^{y_i}(1 - \pi_i)^{1-y_i}, \text{ donde } i = 1, 2, 3 \dots n \quad (10)$$

Donde la función de Máxima Verosimilitud es:

$$L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \prod_{i=1}^n \pi_i^{y_i}(1 - \pi_i)^{1-y_i} \quad (11)$$

Aplicando el logaritmo a la ecuación (11) se tiene la siguiente;

$$\ln L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \ln \prod_{i=1}^n \pi_i^{y_i}(1 - \pi_i)^{1-y_i} \quad (12)$$

$$\ln L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \sum_{i=1}^n \left[y_i \ln\left(\frac{\pi_i}{1-\pi_i}\right) \right] + \sum_{i=1}^n \ln(1 - \pi_i) \quad (13)$$

$$\ln L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \sum_{i=1}^n [y_i x' \beta] - \sum_{i=1}^n \ln(1 + e^{x' \beta}) \quad (14)$$

Aplíquese la derivada con respecto a un componente de β en (11) para estimar la máxima verosimilitud obteniéndose los efectos marginales:

$$\frac{dL}{d\beta_i} = \sum_{i=1}^n [y_i - \pi(x; \beta)] x_{ij} \quad (15)$$

Por lo tanto, considerando los modelos de elección discreta, se estima el modelo empírico de la siguiente forma:

$$p(y = 1|x) = \pi_i = \frac{e^{x'\beta}}{1+e^{x'\beta}} \quad (16)$$

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

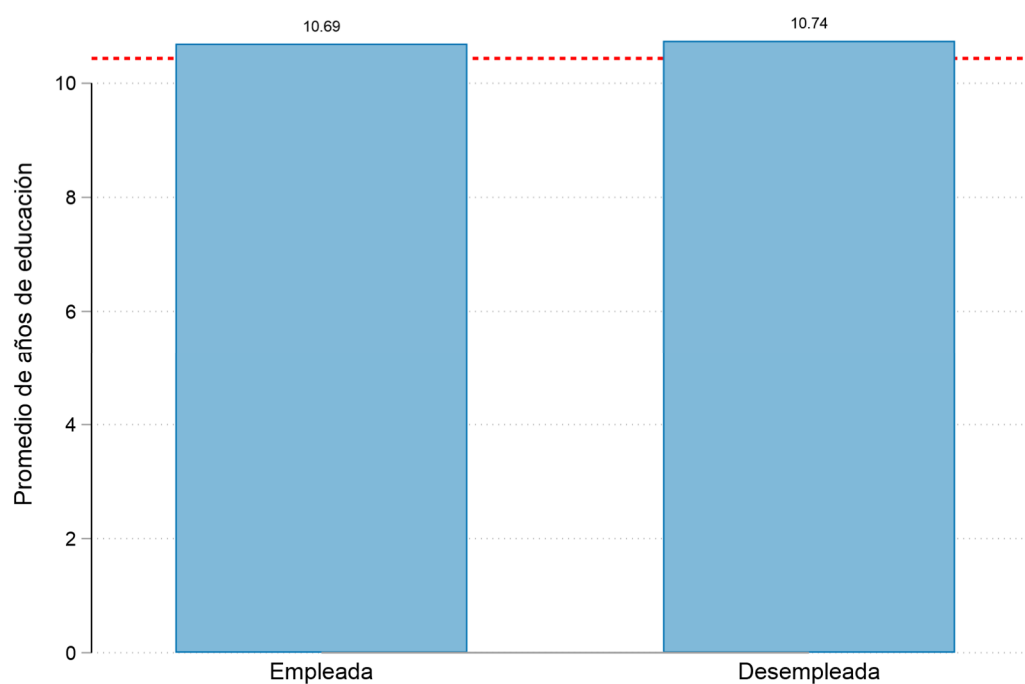
IV.1. Resultados descriptivos

Años de escolaridad

En la siguiente Figura 2, se muestra años de escolaridad por grupo si están empleadas o desempleadas las mujeres entre 14 a 45 años en el año 2023. El promedio de nivel de educación de las empleadas es 10.69; mientras para las desempleadas son 10.74. Esta demuestra que hay una diferencia de apenas 0.05 años.

Figura 2

Años de escolaridad y la empleabilidad de las mujeres entre 14 a 45 años, Ayacucho en el año 2023



Nota. Microdatos de (ENAH-INEI, 2023).

Estado civil

En el análisis del estado civil de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, se observa que aproximadamente el 59% de ellas se encuentran sin pareja (solteras), mientras que el 41% tienen pareja (casadas o convivientes), según se detalla en la **Tabla 4**. Dentro del grupo de mujeres sin pareja, el 14.08% se encuentra desempleada, en contraste con el 85.92% que está empleada. En cuanto a las mujeres con pareja, el 91.11% tiene empleo, mientras que el 8.89% no está empleada. Sin embargo, al desagregar los datos de las mujeres desempleadas, se advierte que el 69% no tienen pareja, en comparación con el 31% que sí la tienen, lo que sugiere que la ausencia de pareja se asocia con una mayor proporción de desempleo en la región.

Tabla 4

Estado civil y la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023 (en porcentajes).

Estado civil	Desemplea	Empleada	Total
Sin pareja	14.08	85.92	100
	69.49	57.56	58.98
Con Pareja	8.89	91.11	100
	30.51	42.44	41.02
Total	11.95	88.05	100
	100	100	100

Nota. Microdatos de (ENAH-INEI, 2023).

Esta tendencia se mantiene entre las mujeres empleadas, donde el 58% de aquellas sin pareja están empleadas, frente al 42% de las que tienen pareja, lo que indica que la situación laboral de las mujeres de 14 a 45 años en Ayacucho no varía sustancialmente en función de su

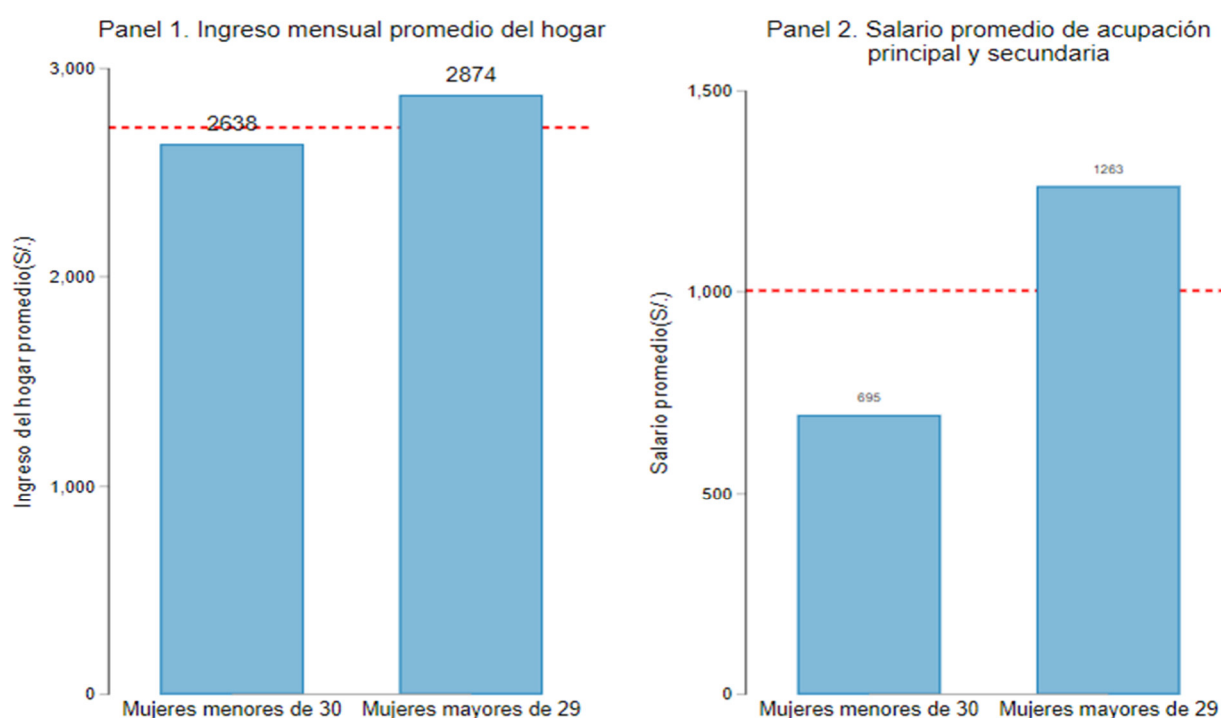
estado civil. Por otro lado, se visualiza en la misma **Tabla 4**, que el desempleo en las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho es 11.95%.

Nivel de ingreso

El salario promedio de las mujeres entre 14 a 45 años es 1002.44 soles, según estado civil, las mujeres sin pareja ganan en promedio mensual de 1046 soles, mientras con pareja ganan en promedio 59 soles más como se detalla en la siguiente **Figura 3**.

Figura 3

Ingreso mensual y salario promedio de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho en el año 2023.



Nota. Microdatos de (ENAH-INEI, 2023).

IV.2. Resultados inferenciales

Al estimar ambos modelos Probit y Logit como se muestra en la siguiente **Tabla** y Tabla 6, los indicadores como criterio de información bayesiano BIC y Acaike AIC permite

cuál de estos modelos ajusta mejor la influencia de factores socioeconómicos sobre la empleabilidad de las mujeres.

Tabla 5

Comparación del modelo Logit y Probit

Variable	PROBIT	LOGIT
Educación	0.009**	0.018**
Empleo temporal	0.119***	0.232***
Logaritmo de ingreso	0.242***	0.488***
Estado civil (con pareja)	0.137***	0.264***
contante	0.249**	0.209
AIC	21540.027	21594.791
BIC	21558.774	21613.538
r ² _p	0.018	0.015

Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

El criterio de información, representado por los estadísticos AIC y BIC, juega un papel crucial en la evaluación de modelos estadísticos. Estos criterios buscan equilibrar la complejidad del modelo con su capacidad para ajustarse adecuadamente a los datos. En este contexto, un valor menor en estos indicadores sugiere un modelo óptimo. Según esta lógica, el modelo Probit, que presenta los valores más bajos tanto en AIC como en BIC, se identifica como el más adecuado para el análisis. Por lo tanto, se seleccionó el modelo Probit como la mejor opción para ajustar a los datos en este estudio. Esta elección informa la base de nuestra sección de resultados, donde se interpretan y discuten las implicaciones de estos hallazgos en relación con la ocupación analizada.

Tabla 6*Comparación de Modelos Estadísticos: Probit vs. Logit*

Estadístico	Probit (Current)	Logit (Saved)	Diferencia
N (Tamaño de la muestra)	314	314	0
Log-Lik Intercept Only	-10958.766	-10958.766	0.000
Log-Lik Full Model	-10765.013	-10792.395	27.382
D	21530.027 (307)	21584.791 (307)	-54.764 (0)
LR	387.506 (4)	332.742 (4)	54.764 (0)
Prob > LR	0.000	0.000	-0.000
McFadden's R2	0.018	0.015	0.002
McFadden's Adj R2	0.017	0.015	0.002
Maximum Likelihood R2	0.709	0.653	0.055
Cragg & Uhler's R2	0.709	0.653	0.055
McKelvey and Zavoina's R2	0.902	0.918	-0.016
Variance of y*	10.228	40.084	-29.856
Variance of error	1.000	3.290	-2.290
AIC	68.612	68.786	-0.174
AIC*n	21544.027	21598.791	-54.764
BIC	19764.963	19819.727	-54.764
BIC'	-364.508	-309.744	-54.764

Nota. Una diferencia de 105.546 en BIC' proporciona un apoyo muy sólido para el modelo actual.

IV.2.1. Influencia de factores socioeconómicos sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años

La **Tabla 7** presenta los resultados de un modelo Probit que analiza cómo distintos factores socioeconómicos influyen en la empleabilidad de mujeres de entre 14 y 45 años en el departamento de Ayacucho durante el año 2023. Los coeficientes obtenidos en el modelo se complementan con sus efectos marginales, lo que permite interpretar cómo cada variable afecta la probabilidad de empleabilidad (Variable dependiente: empleabilidad, y la variable independientemente los factores socioeconómicos).

Tabla 7

Efectos de factores socioeconómicos sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023.

VARIABLES	Modelo Probit Empleabilidad	Efecto Marginal
Educación (Años de escolaridad)	0.009*** (0.003)	0.06%
Empleo temporal	0.119*** (0.019)	0.78%
Logaritmo de ingreso	0.242*** (0.015)	1.5%
Estado civil (con pareja)	0.137*** (0.019)	0.86%
Constante	0.249*** (0.091)	
Observaciones	314	
Seudo R^2	0.0177	
Prob. Chi test	0.000	

Nota. Error estandar en parentesis *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Matemáticamente los resultados de la tabla anterior se detallan en la siguiente ecuación.

$$p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{0.249 + 0.009Edu_i + 0.119ET_i + 0.242Ing_i + 0.137EC_i} e^{-\frac{1}{2}z^2} \partial z$$

El análisis revela que la educación, medida en años de escolaridad, tiene un efecto positivo y altamente significativo en la empleabilidad (coeficiente de 0.009, $p < 0.01$). El efecto marginal de 0.06% indica que cada año adicional de educación incrementa la probabilidad de que una mujer sea empleable en un 0.06%. Este resultado, aunque pequeño, es estadísticamente significativo y destaca la importancia de la educación para conseguir la empleabilidad de las mujeres.

En cuanto al empleo temporal, el coeficiente positivo de 0.119 ($p < 0.01$) y el efecto marginal de 0.78% sugieren que tener un empleo temporal aumenta la probabilidad de

empleabilidad. Este hallazgo indica que las mujeres con empleos temporales están más activamente involucradas en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, lo que incrementa su empleabilidad en el mercado. Contrariamente, los empleos estables podrían ofrecer menos incentivos para buscar nuevas oportunidades, lo que podría influir en la movilidad laboral.

El logaritmo del ingreso también muestra un impacto positivo significativo en la empleabilidad (coeficiente de 0.242, $p < 0.01$), con un efecto marginal del 1.5%. Esto sugiere que mayores ingresos están asociados con una mayor probabilidad de ser empleable, reflejando que los recursos económicos adicionales pueden facilitar el acceso a mejores oportunidades laborales y mejorar la competitividad de las mujeres en el mercado de trabajo. Este efecto puede deberse a la capacidad de las mujeres con mayores ingresos para invertir en su desarrollo profesional y educativo.

En términos de estado civil, estar en una relación de pareja tiene un efecto positivo y significativo sobre la empleabilidad (coeficiente de 0.137, $p < 0.01$), con un efecto marginal del 0.86%. Esto podría atribuirse a la existencia de apoyo más amplia para las mujeres con pareja, lo que facilita su participación en el mercado laboral al compartir responsabilidades domésticas y de cuidado.

La constante del modelo, significativo con un coeficiente de 0.249, refleja la probabilidad base de empleabilidad cuando todas las variables independientes son iguales a cero. El pseudo R^2 de 0.0177 indica que el modelo explica una pequeña parte de la variabilidad en la empleabilidad, lo cual es común en análisis Probit, donde el objetivo principal es estimar la probabilidad de ocurrencia de un evento. La prueba Chi cuadrado del modelo muestra un p-valor de 0.000, confirmando que el modelo es estadísticamente significativo en su conjunto ($p < 0.01$).

Es así, los resultados sugieren que la educación, el empleo temporal, los ingresos y el estado civil con pareja son factores que influyen positivamente en la empleabilidad de las mujeres en Ayacucho. Estos hallazgos subrayan la importancia de diseñar políticas públicas que promuevan la educación y la movilidad laboral, además de considerar las dinámicas familiares para mejorar la participación femenina en el mercado laboral. Fomentar el acceso a empleos de calidad y asegurar la equidad de género son elementos clave para optimizar la empleabilidad de las mujeres en diversos contextos socioeconómicos.

IV.2.2. Efecto de educación sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años

Tabla 8

Efectos de educación sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023

VARIABLES	(1) modelo Probit
Educación (años de escolaridad)	0.006*** [0.12%] (0.001)
Constante	1.114*** (0.016)
Observaciones	344
Seudo R^2	0.000249
Chi^2_{test}	0.000

Nota. Error estandar en parentesis *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ y en los corchetes son los efectos marginales.

En la tabla 8 se presenta los resultados de cuatro modelos Probit que examinan la probabilidad de empleabilidad de mujeres entre 14 y 45 años en el departamento de Ayacucho, Perú considerando los factores socioeconómicos. Cada columna corresponde a un modelo con diferentes indicadores socioeconómicos explicativos. A continuación, se detalla la

interpretación de los coeficientes y efectos marginales de las variables incluidas en cada modelo.

Modelo 1, $p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{1.114+0.006Edu} e^{-\frac{1}{2}z^2} \partial z$, este modelo evalúa el impacto de los años de educación en la empleabilidad. El coeficiente de 0.006, que es estadísticamente significativo al 1% ($p < 0.01$), indica que cada año adicional de educación incrementa la probabilidad de que una mujer sea empleable en un 0.12%, según el efecto marginal reportado en los corchetes. Es decir, cada coeficiente β está asociada a estas variables que mediría el impacto relativo de cada una en la probabilidad de que una mujer sea empleable. Por ejemplo:

- Un β alto para los años de educación indicaría que esta variable tiene un fuerte efecto positivo en la probabilidad de que una mujer sea empleable.
- Un β negativo para la asistencia podría sugerir que las mujeres con menor educación están menos propensos a ser empleados, pero esto dependerá de los datos y el contexto del estudio.

Este resultado sugiere que la educación tiene un impacto positivo, aunque modesto, en mejorar las oportunidades laborales para las mujeres en esta región. Este hecho también se puede visualizar en la **figura 4** incrementos modestos en los años de escolaridad están asociados con aumentos en la probabilidad de empleabilidad, apoyando la conclusión de que la educación es un factor crucial para mejorar las perspectivas laborales de las mujeres en Ayacucho. Este patrón de crecimiento, aunque lineal y constante, sugiere que cualquier política destinada a aumentar el acceso a la educación tendría un impacto positivo en la integración laboral de las mujeres en la región, promoviendo la igualdad de oportunidades y mejorando las condiciones socioeconómicas locales.

Aunque no existe un estándar universal, diferentes investigaciones indican que en países en desarrollo, cada año adicional de educación puede aumentar la probabilidad de empleo entre un 1% y un 3% (Psacharopoulos & Patrinos, 2018). Entonces para alcanzar mínimamente un porcentaje de 1%, realizamos el siguiente cálculo a partir de la ecuación (16):

$$\frac{\partial P(Y = 1/Edu)}{\partial Edu} \approx 0.01$$

$$0.01 = \pi_i(1 - \pi_i) \cdot \beta$$

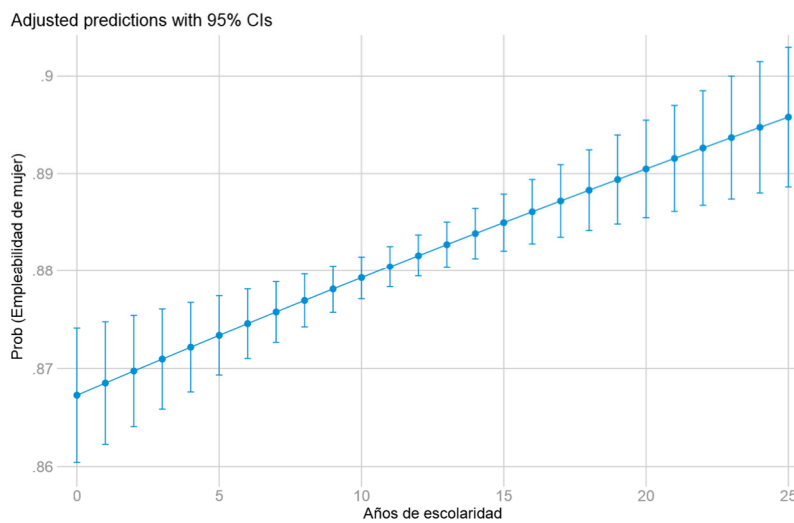
Si $\pi_i = 0.0012$, entonces

$$\beta = \frac{0.01}{0.0012(1 - 0.0012)} = 8.34$$

Donde $\beta = 8.34$ es el coeficiente que indicaría el efecto positivo en la probabilidad de que una mujer sea empleable.

Figura 4

Probabilidad de la empleabilidad de la mujer dada los años de educación, Departamento Ayacucho, 2023.



IV.2.3. Efecto de estado civil sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años

Tabla 9

Efectos de estado civil sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023

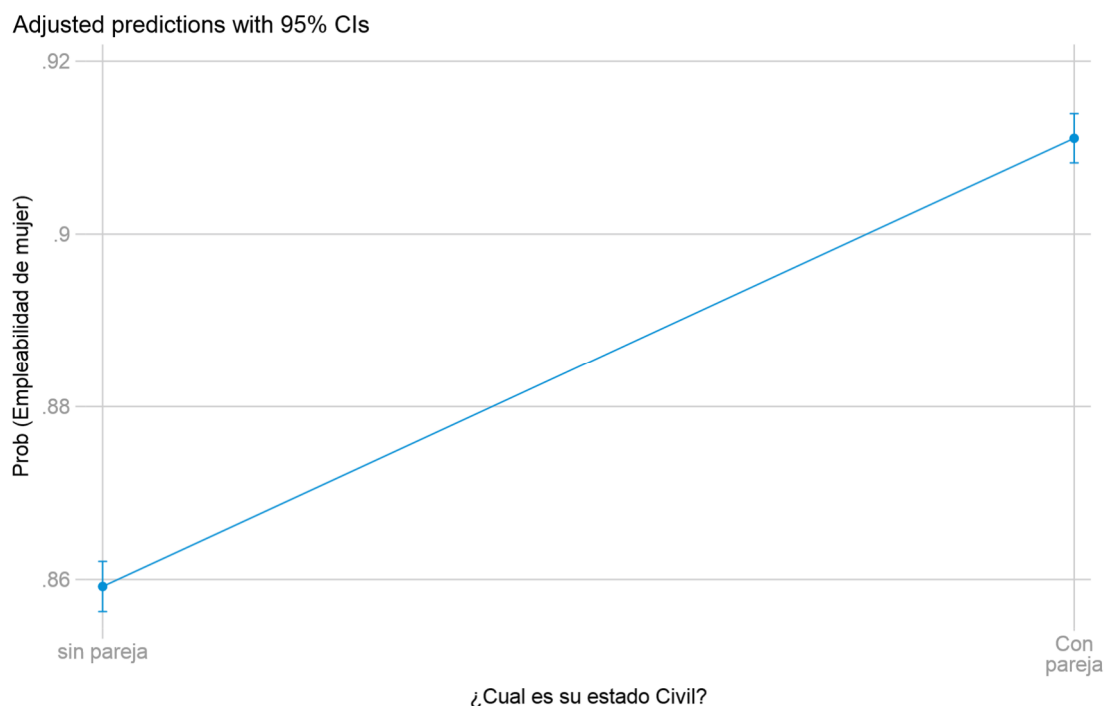
VARIABLES	(2) modelo Probit
Estado civil (Con pareja)	0.271*** [5.19%] (0.011)
Constante	1.077*** (0.007)
Observaciones	344
Seudo R^2	0.00872
Chi^2_{test}	0.000

Nota. Error estandar en parentesis *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ y en los corchetes son los efectos marginales.

Modelo 2, $p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{1.077+0.271Ec} e^{-\frac{1}{2}z^2} \partial z$, aquí se añade la variable de estado civil, específicamente si la mujer vive con una pareja. El coeficiente de 0.271, también significativo al 1%; sugiere que estar en una relación de pareja aumenta la probabilidad de empleabilidad en un 5.19%. Este hallazgo puede reflejar que las mujeres con pareja podrían estar en una situación económica o social que les permite o incentiva buscar empleo. En la **figura 5** ilustra visualmente este efecto, mostrando la probabilidad ajustada de empleabilidad de las mujeres según su estado civil, junto con intervalos de confianza al 95%. Se observa claramente que las mujeres que viven con una pareja tienen una probabilidad de empleabilidad más alta, cercana al 0.92, en comparación con las mujeres que no tienen pareja, cuya probabilidad de empleabilidad está alrededor de 0.86.

Figura 5

Probabilidad de la empleabilidad de la mujer dada el estado civil de la mujer, Departamento Ayacucho, 2023.



La línea ascendente entre las dos categorías de estado civil refleja el efecto positivo de estar en una relación de pareja sobre la empleabilidad. Los intervalos de confianza son relativamente estrechos, lo que indica una alta precisión en las estimaciones de la probabilidad de empleabilidad para ambas categorías de estado civil. Este patrón confirma que la variable de estado civil es un factor importante que afecta la empleabilidad de las mujeres en Ayacucho, con aquellas en una relación de pareja mostrando una mayor propensión a estar empleadas.

En estudios similares como (Waite & Gallagher, 2000) en datos comparables con se considera que una relación de pareja aumenta la probabilidad de empleabilidad en un 10-15% o 8 a 12 % para (Gonzales & Rodríguez, 2021). Entonces un 5.19% podría considerarse bajo o moderado. Entonces para alcanzar mínimamente un porcentaje de 8%, realizamos el siguiente cálculo a partir de la ecuación (16):

$$\frac{\partial P(Y = 1/Edu)}{\partial Edu} \approx 0.08$$

$$0.08 = \pi_i(1 - \pi_i) \cdot \beta$$

Si $\pi_i = 0.0519$, entonces

$$\beta = \frac{0.08}{0.0519(1 - 0.0519)} = 1.62$$

Donde $\beta = 1.62$ es el coeficiente que indicaría fuerte efecto estar en una relación de pareja aumenta la probabilidad de empleabilidad.

IV.2.2. Efecto de nivel de ingreso sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años

Tabla 10

Efectos de nivel de ingreso sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023

VARIABLES	(3) modelo Probit
Logaritmo de ingreso	0.266*** [5.23%] (0.008)
Constante	-0.530*** (0.054)
Observaciones	344
Seudo R^2	0.0148
Chi^2_{test}	0.000

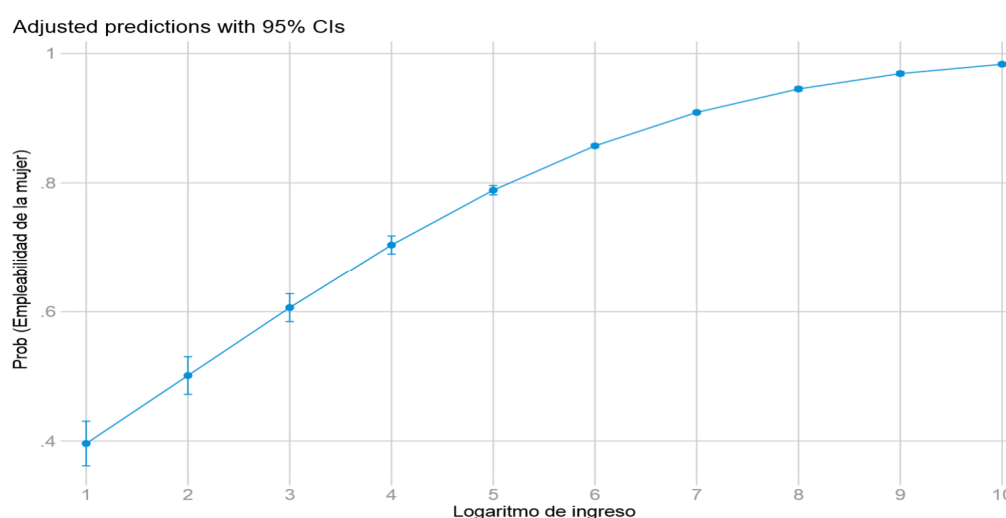
Nota. Error estandar en parentesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 y en los corchetes son los efectos marginales.

Modelo 3, $p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{-0.53+0.27ing_i} e^{-\frac{1}{2}z^2} dz$, introduce el logaritmo del ingreso como variable explicativa para analizar su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres en Ayacucho. El coeficiente de 0.27 es positivo y estadísticamente significativo,

lo que indica que existe una relación positiva entre el nivel de ingresos y la probabilidad de ser empleable.

Figura 6

Probabilidad de la empleabilidad de la mujer dada el nivel de ingreso, Departamento Ayacucho, 2023



El efecto marginal de 5.23% sugiere que, por cada aumento proporcional en el ingreso, la probabilidad de empleabilidad de una mujer incrementa en un 5.23%. Esto demuestra que el ingreso tiene un impacto significativo en la probabilidad de obtener empleo, aunque la magnitud del efecto puede variar dependiendo del nivel de ingreso. En la figura 6 ilustra visualmente este efecto mostrando la relación entre el logaritmo del ingreso y la probabilidad ajustada de empleabilidad de las mujeres, junto con intervalos de confianza al 95%.

La curva ascendente en el gráfico indica que a medida que el ingreso aumenta (medido en términos logarítmicos), la probabilidad de empleabilidad también incrementa. Este crecimiento es más pronunciado en los niveles bajos de ingreso, lo que se refleja en la pendiente inicial más empinada de la curva. A medida que el ingreso continúa aumentando, la curva se

aplana, lo que sugiere un efecto marginal decreciente del ingreso en la empleabilidad a niveles más altos de ingreso. Los intervalos de confianza, representados por las barras verticales, son más estrechos en los niveles intermedios de ingreso y se ensanchan en los extremos, lo que indica mayor certeza en las estimaciones de la probabilidad de empleabilidad en los rangos medios de ingreso. Considerando los datos anteriores, según el (INEI, 2022) el porcentaje óptimo del impacto de los mayores ingresos en la probabilidad de empleo femenino en Ayacucho debería ser al menos del 10%. Entonces para alcanzar mínimamente un porcentaje de 10%, realizamos el siguiente cálculo a partir de la ecuación (16):

$$\frac{\partial P(Y = 1/Edu)}{\partial Edu} \approx 0.1$$

$$0.1 = \pi_i(1 - \pi_i) \cdot \beta$$

Si $\pi_i = 0.0523$, entonces

$$\beta = \frac{0.1}{0.0523(1 - 0.0523)} = 2.01$$

Donde $\beta = 2.01$ es el coeficiente que indicaría que existe un fuerte efecto de que una relación positiva entre el nivel de ingresos y la probabilidad de ser empleable.

IV.2.4. Efecto de empleo temporal sobre la empleabilidad de la mujer entre 14 a 45 años

Tabla 11

Efectos empleo temporal sobre la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años, en el departamento de Ayacucho en el año 2023

VARIABLES	(4) modelo Probit
Educación (años de escolaridad)	
Estado civil (Con pareja)	
Logaritmo de ingreso	

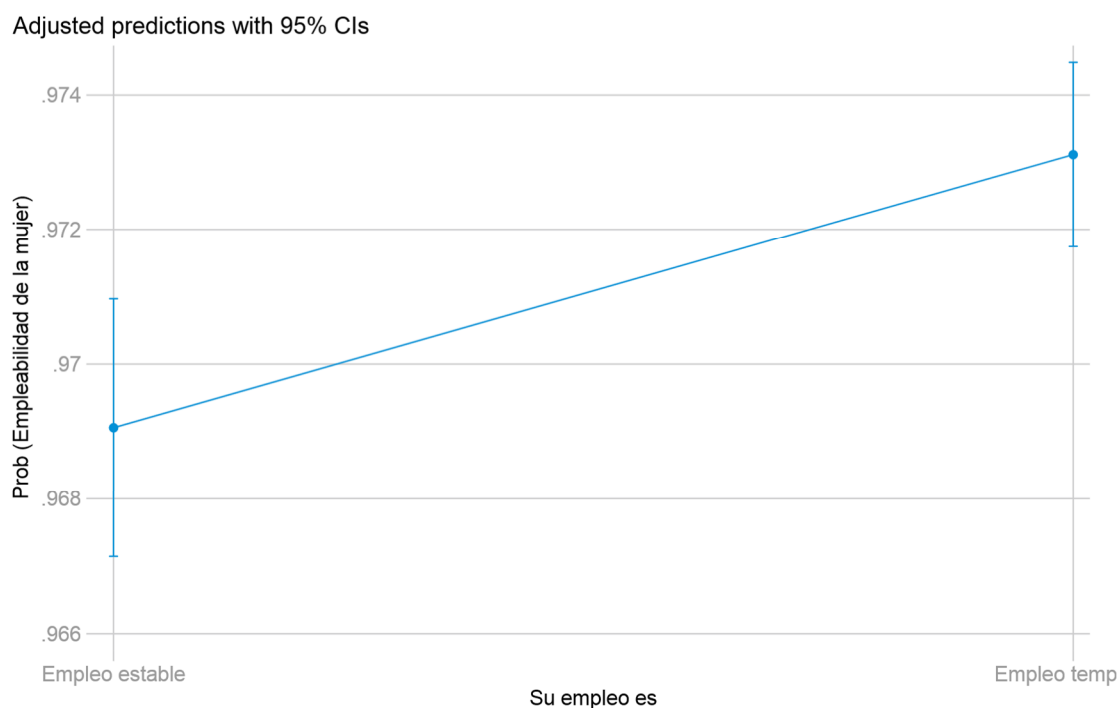
Empleo temporal	0.062*** [0.41%] (0.018)
Constante	1.867*** (0.011)
Observaciones	314
Seudo R^2	0.000534
Chi^2_{test}	0.001

Nota. Error estandar en parentesis *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ y en los corchetes son los efectos marginales.

El modelo 4, $p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{1.867+0.062ET_i} e^{-\frac{1}{2}z^2} \partial z$, introduce la variable de empleo temporal para analizar su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres en la región de Ayacucho. El coeficiente positivo de 0.062, estadísticamente significativo al nivel del 1% ($p < 0.01$), indica que tener un empleo temporal aumenta la probabilidad de ser considerada empleable en un 0.41%. Este resultado sugiere que las mujeres con empleos temporales están más activamente involucradas en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales o son percibidas como más disponibles para otros empleadores, lo que incrementa su empleabilidad en el mercado laboral. La **figura 7** proporciona una representación visual de este efecto, mostrando la probabilidad ajustada de empleabilidad de las mujeres según el tipo de empleo (empleo estable versus empleo temporal), junto con intervalos de confianza al 95%. El gráfico revela que las mujeres con empleo temporal tienen una probabilidad de empleabilidad ligeramente mayor, cercana al 0.974, en comparación con aquellas con empleo estable, cuya probabilidad de empleabilidad es aproximadamente 0.970. Las mujeres en empleos temporales pueden estar buscando mejorar sus condiciones laborales o estabilidad económica, lo que las hace más propensas a estar abiertas a nuevas oportunidades laborales. Además, al estar en empleos menos seguros o con menor permanencia, estas mujeres podrían tener una mayor necesidad o disposición para cambiar de empleo, buscando mejores condiciones o estabilidad.

Figura 6

*Probabilidad de la empleabilidad de la mujer dada estabilidad laboral (empleo temporal),
Departamento Ayacucho, 2023*



Las constantes en todos los modelos son significativas y reflejan la probabilidad base de empleabilidad cuando todas las demás variables se encuentran en su valor mínimo. El pseudo R^2 , aunque bajo, indica que los modelos capturan una parte mínima de la variabilidad en la empleabilidad, lo cual es común en modelos Probit donde las variables independientes pueden tener efectos más sutiles sobre la variable dependiente. Los valores de la prueba Chi cuadrado muestran que todos los modelos son estadísticamente significativos, lo que sugiere que los conjuntos de variables incluidos son relevantes para explicar la probabilidad de empleabilidad en la muestra analizada. De acuerdo a estudios de la INEI, el porcentaje óptimo esperado para el impacto del empleo temporal en la empleabilidad femenina en Ayacucho debería estar entre el 2% y el 3%. Supongamos que se desea alcanzar mínimamente un porcentaje de 3%, realizamos el siguiente cálculo a partir de la ecuación (16):

$$\frac{\partial P(Y = 1/Edu)}{\partial Edu} \approx 0.03$$

$$0.03 = \pi_i(1 - \pi_i) \cdot \beta$$

Si $\pi_i = 0.0041$, entonces

$$\beta = \frac{0.03}{0.0041(1 - 0.0041)} = 7.34$$

Donde $\beta = 7.34$ es el coeficiente que indicaría que existe un fuerte efecto de tener un empleo temporal aumenta la probabilidad de ser considerada empleable.

Esta interpretación revela que la educación, el estado civil, el ingreso y la estabilidad laboral tienen distintos grados de influencia sobre la empleabilidad de las mujeres en Ayacucho, con implicaciones importantes para políticas de empleo y educación en la región

IV.2. Corroboración de hipótesis

Para corroborar se tomará en cuenta el nivel de significancia convencional ($\alpha = 0.01, 0.05, 0.1$) y el valor p de cada coeficiente de los indicadores socioeconómicos.

Regla de decisión

Se rechaza la hipótesis nula H_0 , cuando el p-valúe es menor al nivel de significancia de 1%, 5% y al 10%

Se acepta la hipótesis nula H_0 , cuando el p-valúe es mayor al nivel de significancia de 1%, 5% y al 10%

IV.3. Corroboración de hipótesis general

Hipótesis nula H_0 : Los factores socioeconómicos no inciden significativamente que la mujer entre 14 a 45 años esta empleada en el departamento de Ayacucho en el año 2023

Hipótesis alternativa H_A : Los factores socioeconómicos inciden significativamente que la mujer entre 14 a 45 años esta empleada en el departamento de Ayacucho en el año 2023

Tabla 12

Significancia global

Probit regresión	
Number of obs	314.00
LR chi2(4)	387.51
Prob > chi2	0.00

En la .

Tabla 7, y **Tabla 12** se presenta la prueba estadística de Chi-cuadrado, cuya probabilidad asociada es 0.00, lo que es menor que el nivel de significancia establecido de $\alpha=0.01$. Este resultado indica que debemos rechazar la hipótesis nula, lo que proporciona evidencia estadísticamente significativa para afirmar que los factores socioeconómicos influyen en la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en departamento de Ayacucho. En otras palabras, los datos muestran que existe una relación significativa entre los factores socioeconómicos analizados y la probabilidad de que una mujer esté empleada, lo que confirma la validez de la hipótesis alternativa. Así, se concluye que los factores socioeconómicos desempeñan un papel determinante en la empleabilidad de las mujeres en el rango de edad y región especificadas.

IV.4. Corroboración de la primera hipótesis específica

Hipótesis nula H_0 : Los años de educación no inciden significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

Hipótesis alternativa H_A : Los años de educación inciden significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

Tabla 13*Significancia individual*

Expression: Pr(ocup), predict()

dy/dx wrt: educa

	Delta-method		z	P> z	[95% conf. interval]	
	dy/dx	std. err.				
educa	.0011516	.0002782	4.14	0.000	.0006063	.0016968

En la tabla 13, se observa que la probabilidad asociada a la variable de años de escolaridad es 0.00, lo cual es inferior al nivel de significancia del 1%. Este resultado proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, permitiendo concluir que los años de educación tienen un impacto estadísticamente significativo en la probabilidad de que una mujer entre 14 y 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

IV.5. Corroboración de la segunda hipótesis específica

H_0 : El estado civil no incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

H_0 : El estado civil incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

Tabla 14*Significancia individual*

Expression: Pr(ocup), predict()
dy/dx wrt: 1.scivil

	Delta-method				[95% conf. interval]	
	dy/dx	std. err.	z	P> z		
scivil pareja	.0519044	.0020732	25.04	0.000	.047841	.0559678

Nota: dy/dx para los niveles de factores es el cambio discreto respecto al nivel base.

En la tabla 14, se observa que la probabilidad asociada a la variable de estado civil es 0.00, lo cual es inferior al nivel de significancia del 1%. Este resultado proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, permitiendo concluir que el estado civil incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

IV.6. Corroboración de la tercera hipótesis específica

H_0 : El nivel de ingreso no incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

H_A : El nivel de ingreso incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

Tabla 15

Significancia individual

Expression: Pr(ocup), predict()
dy/dx wrt: lning

	Delta-method				[95% conf. interval]	
	dy/dx	std. err.	z	P> z		
lning	.0523425	.0016522	31.68	0.000	.0491042	.0555808

En la tabla 15, se observa que la probabilidad asociada a la variable de logaritmo de salario es 0.00, lo cual es inferior al nivel de significancia del 1%. Este resultado proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, permitiendo concluir que el salario incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

IV.7. Corroboración de la cuarta hipótesis específica

H_0 : La estabilidad laboral no incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

H_A : La estabilidad laboral incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

Tabla 16

Significancia individual

Expression: Pr(ocup), predict()
dy/dx wrt: 0.westable

	Delta-method				
	dy/dx	std. err.	z	P> z	[95% conf. interval]
westable Empleo no estable	.0040583	.0012007	3.38	0.001	.001705 .0064115

En la tabla 16, se observa que la probabilidad asociada a la variable de empleo temporal es 0.00, lo cual es inferior al nivel de significancia del 1%. Este resultado proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, permitiendo concluir que el salario incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.

IV.8. Discusión

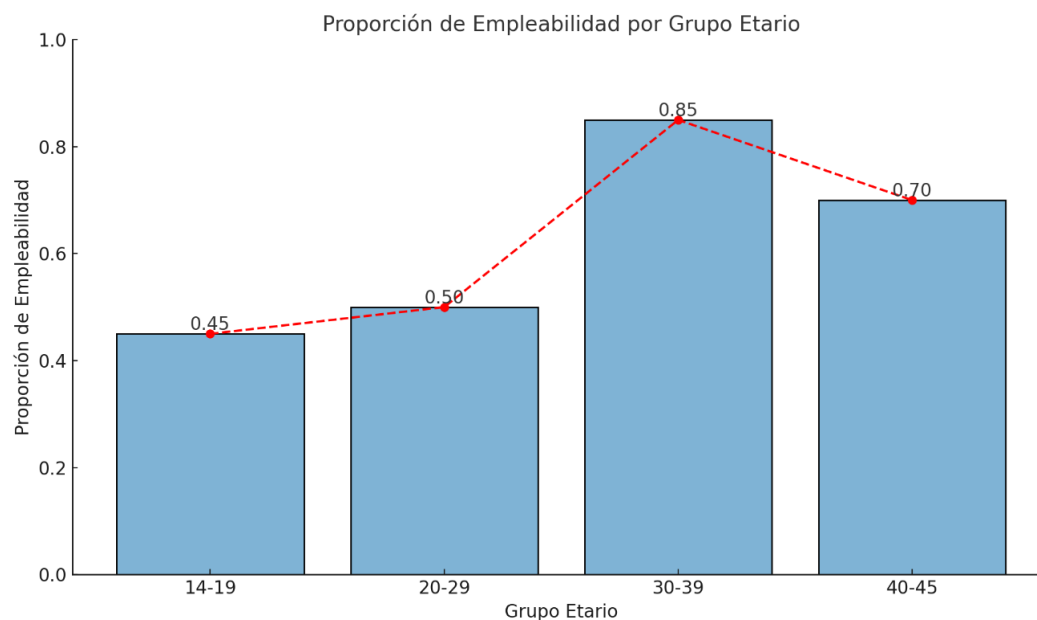
IV.8.1. Análisis de comportamiento de empleabilidad por grupos etarios y Factores que Influyen

En esta sección se realiza un análisis de algunos grupos etarios un ejemplo de ellos para los grupos de (esto aplica para todas las provincias de la región Ayacucho):

Grupo etario 14-19 años: Este grupo muestra una empleabilidad cercana al 45% en la gráfica 8, lo cual es comprensible, ya que muchas personas en este rango de edad podrían estar aun completando estudios secundarios o iniciando su etapa educativa superior, lo que limita su participación en el mercado laboral.

Figura 8

Comportamiento de empleabilidad por grupos etarios (14 a 45 años), Departamento Ayacucho, 2023



Según el resultado del Modelo 1, indica que cada año adicional de educación incrementa la probabilidad de que una mujer sea empleable en un 0.12%, según el efecto

marginal. Este resultado influye al grupo etario 14-19 años en el aspecto de que las mujeres aún no están participando en el mercado laboral.

Grupo etario 20-29 años: En este rango de la gráfica 8, la proporción de empleabilidad sigue cerca del 50%, lo que podría indicar que, aunque muchas personas ya están en el mercado laboral, algunas podrían estar finalizando sus estudios superiores o enfrentándose a los desafíos iniciales de encontrar empleo estable. Según el resultado del Modelo 1, indica que cada año adicional de educación incrementa la probabilidad de que una mujer sea empleable en un 0.12%, según el efecto marginal. Este grupo se encuentra en una transición entre la educación formal y el mercado laboral, lo cual aún no influye.

También es importante analizar según el modelo 2 que las Mujeres Jóvenes (20-29 años), especialmente en la franja de 20 a 29 años, el porcentaje de convivientes suele ser más alto que el de casadas (INEI, 2023), debido a la tendencia a formar uniones libres o convivencias antes del matrimonio formal. Considerando que en este sector las mujeres son aproximadamente 51,000 mujeres en la región de Ayacucho.

Asimismo, la tasa de informalidad podría ser más alta a más del 80% de las mujeres en este sector. Que también estaría relacionado con el modelo 4 que introduce la variable de empleo temporal para analizar su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres en la región de Ayacucho.

Grupo etario 30-39 años: Este grupo gráfica 8, presenta la mayor proporción de empleabilidad, con niveles por encima del 80%. Esto sugiere que las personas en este rango etario han logrado consolidarse en el mercado laboral, probablemente con empleos más estables y mejor remunerados, debido a su experiencia y calificaciones profesionales. Según el Modelo 1, en este grupo influye positivamente que cada año adicional de educación incrementa la probabilidad de que una mujer sea empleable en un 0.12%.

Según el Modelo 2, aquí se añade la variable de estado civil, específicamente si la mujer vive con una pareja. El coeficiente de 0.271, también significativo al 1%, sugiere que estar en una relación de pareja aumenta la probabilidad de empleabilidad en un 5.19%.

Según la (INEI, 2023) las Mujeres (30-39 años), el porcentaje de mujeres casadas aumenta con la edad. Entre las mujeres mayores de 30 años, el porcentaje de casadas es más alto, que entre las mujeres más jóvenes (20 a 29 años). Este grupo también estaría relacionado con los resultados del Modelo 3, que introduce el logaritmo del ingreso como variable explicativa para analizar su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres en Ayacucho. El coeficiente de 0.27 es positivo y estadísticamente significativo, lo que indica que existe una relación positiva entre el nivel de ingresos y la probabilidad de ser empleable. El efecto marginal de 5.23% sugiere que, por cada aumento proporcional en el ingreso, la probabilidad de empleabilidad de una mujer incrementa en un 5.23%.

Este grupo es el más empleado, lo que podría explicarse por una combinación de factores, como el haber alcanzado un nivel adecuado de educación y tener suficiente experiencia para desempeñar trabajos con mayor estabilidad y mejores ingresos. Este grupo es crucial en términos de productividad laboral y suele estar en el pico de sus carreras profesionales. Finalmente es importante considerar que este grupo posee menor cantidad de mujeres aproximadamente 45,000 mujeres (INEI, 2023).

Grupo etario 40-45 años: Aunque ligeramente inferior al grupo anterior gráfica 8, la empleabilidad en este grupo se mantiene alta, cerca del 70%. Es probable que las personas en este rango de edad continúen con empleos estables o avanzados en sus carreras, aunque algunos podrían estar comenzando a enfrentarse a desafíos relacionados con la competencia laboral más joven o cambios en sus intereses profesionales. Según el modelo 1, 2, y 3 podría haber un queda de crecimiento en este sector, pero manteniéndose fija la curva de empleo, a diferencia del

modelo 4, introduce la variable de empleo temporal para analizar su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres en la región de Ayacucho, esto influye a que que iría disminuyendo. Aunque sigue siendo alta, la empleabilidad disminuye ligeramente en este grupo. Esto podría reflejar los desafíos asociados con el envejecimiento en el mercado laboral, como la competencia con trabajadores más jóvenes o el cambio hacia roles menos demandantes.

Los factores socioeconómicos son determinantes clave en la empleabilidad, especialmente, en contextos rurales y de baja densidad económica como el departamento de Ayacucho. La influencia de estos factores sobre la empleabilidad femenina es un tema central para entender las dinámicas laborales y desarrollar políticas públicas y el empoderamiento económico de las mujeres. La presente discusión se centrará en analizar la importancia de cada uno de estos factores, comparando los resultados de la investigación realizada con la literatura existente y otros estudios citados en el marco teórico y referencial del documento. En ese sentido se investiga los factores socioeconómicos que inciden en la empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho durante el año 2023. Para alcanzar este objetivo, se consideraron variables como la educación, el estado civil, el ingreso y el empleo temporal, cuyas influencias se compararán con las teorías y estudios previos.

La educación es un factor fundamental en la empleabilidad femenina, como lo demuestra el coeficiente positivo y significativo al 1% ($p < 0.01$) obtenido en el modelo Probit de esta investigación. Según el análisis, cada año adicional de educación aumenta la probabilidad de que una mujer esté empleada, lo cual es consistente con la teoría del capital humano, que sostiene que la educación incrementa las habilidades y la productividad laboral, mejorando así las oportunidades de empleo (Blau & Kahn, 2017). Además, este hallazgo es coherente con estudios previos en otros contextos, como el realizado por Torres-García y otros (2022) en México, donde también se encontró que la escolaridad es un determinante

significativo de la participación laboral femenina. Este estudio subraya la necesidad de políticas que promuevan la educación, especialmente en regiones como Ayacucho, donde los niveles educativos aún son bajos en comparación con otras áreas del país.

El estado civil también mostró una influencia significativa en la empleabilidad, con mujeres que viven con pareja teniendo una mayor probabilidad de estar empleadas. Este resultado puede estar relacionado con el acceso a una red de apoyo familiar que facilita la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades domésticas, lo que concuerda con los hallazgos de Contreras y Plaza (2007) en Chile, quienes también encontraron que las mujeres casadas o en convivencia tienen mayores tasas de participación laboral. Sin embargo, la investigación también destaca que la ausencia de pareja está asociada con un mayor desempleo, lo cual podría sugerir que las mujeres solteras enfrentan mayores barreras para acceder al empleo, posiblemente debido a la falta de apoyo familiar o a prejuicios sociales.

El ingreso, medido a través del logaritmo del ingreso, resultó ser otro factor significativo en la empleabilidad, con un mayor ingreso asociado a una mayor probabilidad de empleo. Este resultado es consistente con la teoría económica que postula que el ingreso actúa como un incentivo para la participación laboral, ya que mayores ingresos incrementan la utilidad esperada de trabajar (Ehrenberg & Smith, 2012; Borjas, 2016). Estudios como el de Meza-Hernández y otros (2016) en Honduras también encontraron que mayores ingresos familiares teniendo una mayor participación femenina en el sector laboral, destacando la relevancia de este factor en contextos de bajos ingresos como Ayacucho.

Por último, el empleo temporal mostró una relación positiva con la empleabilidad, sugiriendo que las mujeres en empleos temporales pueden estar buscando mejorar sus condiciones laborales o estabilidad económica, lo que las hace más propensas a estar abiertas a nuevas oportunidades laborales. Además, al estar en empleos menos seguros o con menor

permanencia, estas mujeres podrían tener una mayor necesidad o disposición para cambiar de empleo, buscando mejores condiciones o estabilidad (Bowles, 1985). Además, este hallazgo es consistente con estudios como el de Millán Vázquez de la Torre y otros (2015) en España, que encontraron que las mujeres con empleos temporales tienen mayor propensión a cambiar de empleo, lo cual puede aumentar su empleabilidad en términos de movilidad laboral.

Es así, esta investigación confirma que los factores socioeconómicos analizados, incluyendo la educación, el estado civil, el ingreso y empleo temporal, juegan un papel crucial en la empleabilidad de las mujeres en Ayacucho. Los resultados obtenidos están en línea con la literatura existente, subrayando la necesidad de políticas públicas que aborden estas variables para mejorar las oportunidades laborales de las mujeres en esta región. La educación, en particular, emerge como un factor central, lo que sugiere que aumentar el acceso y la calidad educativa podría ser una estrategia eficaz para incrementar la empleabilidad femenina en Ayacucho.

CONCLUSIONES

1. Esta investigación ha evidenciado que los factores socioeconómicos como la educación, el estado civil, el ingreso y el empleo temporal, tienen resultado de (1.77%) de empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en la región de Ayacucho durante el año 2023. Los resultados del modelo Probit determinan probabilidades que una mujer esté empleada. La educación emerge como un factor crucial, por lo tanto, es fundamental implementar estrategias adaptados a las necesidades locales, como programas de educación técnica, formación profesional, y el fortalecimiento de institutos y centros educativos en áreas rurales, también becas o incentivos para que las mujeres continúen sus estudios. Asimismo, el empleo temporal y el ingreso requieren una atención particular para crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.
2. La investigación demuestra los niveles en educación con una influencia positiva en la empleabilidad de las mujeres (0.12%) en la región de Ayacucho. Cada año adicional de escolaridad incrementa notablemente la probabilidad de que una mujer esté empleada, lo que subraya la importancia en la educación y oportunidades laborales. Esto implica que en cada provincia como Huamanga, Huanta, La Mar, Cangallo, Vilcashumán, Víctor Fajardo, Huanca Sancos, Sucre, Lucanas, Parinacochas y Páucar del Sara Sara. Los niveles de educación deben ser de gran importancia y la inversión en este sector sea de manera equitativa, donde se pueda contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida de las mujeres y fortalecer su papel en el desarrollo económico de Ayacucho.
3. El estado civil es un factor significativo en la empleabilidad, donde las mujeres con pareja tienen una mayor probabilidad de estar empleadas (5.19%). Esto sugiere que la red de apoyo familiar juega un papel crucial en la inserción laboral de las mujeres, es decir la existencia de un apoyo familiar puede facilitar no solo la búsqueda de empleo, sino también el equilibrio entre las responsabilidades laborales y del hogar, lo que es

especialmente relevante en Ayacucho, donde las tradiciones y roles de género pueden limitar las oportunidades laborales. Esto es relacionado con el grupo etario (30-39 años) que han logrado consolidarse en el mercado laboral, probablemente con empleos más estables y mejor remunerados, debido a su experiencia y calificaciones profesionales. Por lo tanto, es esencial promover iniciativas que fortalezcan estas redes de apoyo, así como desarrollar programas comunitarios por el Gobierno Regional de Ayacucho y municipalidades que sensibilicen sobre la importancia del trabajo femenino y la equidad de género. Estas acciones no solo mejorarían la inserción laboral de las mujeres, sino que también contribuirían a su empoderamiento económico y social en la región de Ayacucho.

4. El ingreso tiene una relación positiva muy significativa con la empleabilidad (5.23%) de las mujeres en Ayacucho, lo que sugiere que los mayores ingresos están asociados con una mayor probabilidad de empleo. Es importante recordar que de acuerdo a los resultados según los modelos 1, 2, y 3 podría existir una queda de crecimiento de empleabilidad en grupos etarios entre (30 a 45 años), “Ley de los Rendimientos Decrecientes”. Donde a partir del modelo 4, introduce la variable de empleo temporal para analizar su efecto sobre la empleabilidad de las mujeres en la región de Ayacucho. Este análisis subraya la relevancia de mejorar las condiciones económicas como una estrategia clave para fomentar una mayor participación femenina en el mercado laboral. Con una alta tasa de informalidad laboral, es crucial implementar estrategias para fomentar la formalización y mejorar las condiciones laborales en Ayacucho. La colaboración entre autoridades del Gobierno Regional y Municipalidades de Ayacucho y el sector privado puede crear empleos sostenibles y bien remunerados, beneficiando la empleabilidad femenina y contribuyendo al desarrollo económico regional. Además el Gobierno Regional, debe adoptar los programas para fortalecer las capacidades de las

mujeres y mejorar sus ingresos, impactando positivamente en sus familias y comunidades.

5. El empleo temporal muestra una relación significativa y positiva con la empleabilidad (0.41%) de las mujeres en Ayacucho, sugiriendo que las mujeres con empleos temporales están más activamente involucradas en la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales, lo que contribuye a una mayor estabilidad económica. Dado el alto nivel de empleo informal, es crucial reconocer que el empleo temporal puede actuar como una puerta de entrada hacia oportunidades laborales más estables y formales; por lo tanto, es fundamental promover programas que capaciten a las mujeres en habilidades demandadas y faciliten su acceso a empleos formales. Además, se deben implementar estrategias que formalicen el empleo temporal, garantizando derechos y beneficios sociales. Estas iniciativas no solo mejorarán la empleabilidad femenina, sino que también impulsarán el desarrollo económico sostenible en Ayacucho, creando un entorno equitativo para el crecimiento profesional de las mujeres.
6. En la sección 3.3. se realizó un análisis de comportamiento de empleabilidad por grupos etarios y factores que influyen, para una mejor comprensión. El análisis muestra que la empleabilidad es más baja en los grupos de mujeres más jóvenes entre 14 a 19 años y 20 a 29 años, lo que puede estar relacionado con la educación y la falta de experiencia laboral, y que influyen de manera negativa a los resultados de los modelos 1 al 4. A medida que las personas se establecen en sus carreras, las mujeres de 30 a 39 años, alcanzan la mayor empleabilidad, lo cual indica que los resultados de los modelos 1 al 4 se comportan de manera positiva. Sin embargo, el grupo más cercano a los 40 a 45 años muestra una leve disminución, lo que podría estar relacionado con el envejecimiento o la estabilidad en empleos menos competitivos, indicando que el modelo 4 vuelve a ser más representativo o que la estabilidad sea en empleos menos competitivos. Asimismo la

educación técnica, podrían orientarse mejor hacia los grupos más jóvenes, para mejorar la empleabilidad en este sector, brindar a las mujeres mayores, mejores compensaciones por años de servicio o jubilación a partir de los 45 años, reconociendo su experiencia y contribución al mercado laboral. Adoptar un enfoque integral que contemple estas dinámicas contribuirá a un desarrollo más inclusivo y equitativo en la región de Ayacucho.

RECOMENDACIONES

1. La investigación demuestra los niveles en educación con una influencia positiva en la empleabilidad de las mujeres (0.12%). Este resultado es bajo con relación a otros estudios que indican que cada año adicional de educación puede aumentar la probabilidad de empleo entre un 1% y un 3%. Si se desea alcanzar el 1% entonces el coeficiente debe ser $\beta = 8.34$ que indicaría el efecto positivo en la probabilidad de que una mujer sea empleable. Esto significa fomentar capacitaciones en empoderamiento, liderazgo educativo y desarrollar programas que fomenten el liderazgo femenino y habilidades emprendedoras, establecer incubadoras y aceleradoras de negocios en instituciones educativas básica y regular, Institutos y universidades de la región como UNSCH, UNAH y otros. Para apoyar emprendimientos locales, especialmente aquellos liderados por mujeres Ayacuchanas.

2. El estado civil es un factor significativo en la empleabilidad, donde las mujeres con pareja tienen una mayor probabilidad de estar empleadas (5.19%). Asimismo, un 5.19% podría considerarse bajo o moderado con respecto a otros estudios que considera mínimamente un 8%. Entonces para alcanzar mínimamente un porcentaje de 8%, el coeficiente debe ser $\beta=1.62$ que indicaría fuerte efecto estar en una relación de pareja aumenta la probabilidad de empleabilidad. Esto significa establecer colaboraciones con el gobierno regional de Ayacucho, universidades como la UNSCH, UNAH y otros, de la misma manera institutos técnicos, asimismo desarrollar programas de capacitación dirigidos a mujeres con pareja, la adaptación a la región de programas nacionales como "Trabaja Perú" y focalización como el "Programa Nacional de Empleo Juvenil" para atender las necesidades de las mujeres con pareja en Ayacucho.

3. Es de grande importancia mejorar las condiciones económicas para aumentar la participación femenina en el mercado laboral. Un ejemplo de ello, en esta investigación

los resultados nos muestran de que el ingreso tiene una relación positiva muy significativa con la empleabilidad (5.23%) con coeficiente de 0.27 lo que indica que existe una relación entre el nivel de ingresos y la probabilidad de ser empleable. Sin embargo, según estudios de la INEI en la región de Ayacucho debería ser al menos del 10% de la probabilidad de empleo femenino con pareja. Entonces para alcanzar mínimamente un porcentaje de 10%, realizamos cálculos donde el coeficiente debe ser $\beta=2.01$ que indicaría que existe un fuerte efecto de que una relación positiva entre el nivel de ingresos y la probabilidad de ser empleable. Esto significa mejoras en la creación y desarrollo de negocios propios, facilitando acceso a financiamiento y capacitación empresarial para las mujeres Ayacuchanas.

4. El coeficiente positivo de 0.062, estadísticamente significativo al nivel del 1% ($p < 0.01$), indica que tener un empleo temporal aumenta la probabilidad de ser considerada empleable en un 0.41%. Este resultado se esperaba un mayor porcentaje de que el empleo temporal o no la estabilidad laboral impacta positivamente sobre la empleabilidad en la región de Ayacucho. Por lo tanto, para alcanzar mínimamente un porcentaje de 3% de acuerdo lo establecido por la INEI, realizando los cálculos matemáticos, el coeficiente es de $\beta = 7.34$ que indicaría que existe un fuerte efecto de tener un empleo temporal para aumentar la probabilidad de ser considerada empleable. Esto significa que, se debe reconocer las habilidades adquiridas por las mujeres en el trabajo informal, que es mayor en la región de Ayacucho, y así facilitar su inserción laboral a empleos formales. Asimismo, impulsar programas de formalización de emprendimientos en sectores con demanda laboral, como agroindustria, turismo, agricultura, artesanía y otros.
5. De acuerdo a los resultados los factores socioeconómicos como la educación, el estado civil, el ingreso y el empleo temporal, tienen resultado de (1.77%) de empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho durante el año 2023. Sin

embargo, estés resultados son limitados debido a que no se considera menores de 14 o mayores de 45 años. Por lo tanto, se recomienda investigar para mayor rango de edades y otros variables que no fueron considerados en esta investigación y cómo influyen en el porcentaje de empleabilidad de las mujeres de 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho.

REFERENCIAS

- Aaronson, D., Cajner, T., Fallick, B., Galbis-Reig, F., Smith, C., & Wascher, W. (2014). (2014). Labor force participation: recent developments and future prospects . *Brookings Papers on Economic Activity*, 2014(2), 197-275.
- Acemoglu, D., Laibson, D., & List, J. A. (2017). *Economía: un primer curso inspirado en el mundo real*. Antoni Bosch editor.
- Adler, N. E., & Newman, K. (2002). Socioeconomic disparities in health: Pathways and policies. *Health Affairs*, 21(2), 60-76.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2009). The greying of global population and its macroeconomic consequences. *World Economics*, 10(4), 81-156.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics*. McGraw-Hill Education.
- Bowles, S. (1985). The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models. *Ameritan Economic Review*, 75(1), 16-36.
- Braveman, P. A., Cubbin, C., Egerter, S., Chideya, S., Marchi, K. S., Metzler, M., & Posner, S. (2005). Socioeconomic status in health research: One size does not fit all. *JAMA*, 294(22), 2879-2888.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*. MIT press.
- Cano-Córdova, D. A. (2023). *Factores sociodemográficos y la participación laboral femenina en la región Piura, 2023*. Universidad César Vallejo.

- Castillo Ichuta, R. F. (2017). *Análisis de los Factores determinantes de la Participación Femenina en el Mercado laboral en la Ciudad de Ilave, Periodo 2013*. Universidad Nacional de Altiplano.
- Cirino, J. F., & de Lima, J. E. (2011). Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho: uma comparação entre os sexos e entre os mercados das regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador. *Revista Econômica do Nordeste*, 42(1), 165-182.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2007). *Participación laboral femenina en Chile.¿ Cuánto importan los factores culturales?* Universidad de Chile.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Prentice Hall.
- Elsby, M., Hobijn, B., & Şahin, A. (2015). On the importance of the participation margin for labor market fluctuations. *Journal of Monetary Economics*, 72, 64-82.
- Gontero, S., & Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- González Cabrera, K. M., & Viteri Cárdenas, K. M. (2018). *Factores que influyen en la decisión de la mujer de participar en el sector laboral informal en Ecuador: una comparación entre géneros*. Escuela Superior Politécnica de Litoral-Ecuador.
- Gutiérrez-Güemes, I. M., Prieto-Alaiz, M., & Perés-Domínguez, C. (1999). La participación laboral de la mujer en Castilla y León. *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, 1(2), 83-98.
- Hamermesh, D. S. (1993). *Labor demand*. Princeton University Press.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. ciudad de México: Mc graw hill.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de Investigación*. Mc, Graw Hill.
- Ilcacademy. (30 de Mayo de 2022). *¿Cómo se define la estabilidad laboral y qué debes hacer para alcanzarla?* Obtenido de Ilcacademy.com: <https://www.ilcacademy.com/blog/estabilidad-laboral/>
- INEI. (2023). *Perú: Comportamiento de los Indicadores de Mercado Laboral a nivel Nacional y de 26 Ciudades*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI. (2022). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2021. In *Informe*.
- Juhn, C., & Ureta, M. (2003). *Employment of married women and economic development: Evidence from Latin American countries*. Documento de trabajo, Universidad de Houston.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. . Harcourt Brace Jovanovich.
- Krueger, A. B., & Meyer, B. D. (2022). Labor supply effects of social insurance. *Handbook of public economics*, 2(4), 2327-239.
- López-Díaz, D. F., & Garnique-Riojas, M. G. (2023). *Determinantes de la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque, 2020*. Universidad Nacional de Pedro Ruiz de Gallo.
- Mankiw, N. G. (2012). *Principios de economía* . Cengage Learning.

- Meza-Hernández, K. M., Cabrera-Rosales, J. B., & Ramos-Canales, M. J. (2016). Factores Incidentes en la Participación de la Mujer en el Mercado Laboral Hondureño, 2013. *Revista Perspectivas*, 1(1), 38-49.
- Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D., & Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Montesinos-Mendoza, P. A. (2013). *Análisis de los determinantes de la participación laboral femenina en la ciudad de Juliaca, Periodo 2013*. Universidad Nacional de Altiplano.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458.
- OIT. (2018). *InfoStories ILO*. Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Saunders, P., & Lewis, P. (2012). Explaining differential poverty and framing policy: the roots of judging deservingness. En S. Winlow, & S. Hall, *Rethinking social exclusion: The end of the social?* (págs. 3-31). En P. Saunders (Ed.).
- Say, J. B. (1855). *A treatise on political economy* (C. R. Prinsep, Trad.; Obra original publicada en 1803). Lippincott, Grambo & Co.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Escocia, Reino de Gran Bretaña: William Strahan; Thomas Cadell.
- Tobón-Herrera, C., & Rodríguez-Vargas, F. L. (2015). *Factores que determinan la probabilidad de participación laboral en el Área Metropolitana de Medellín*. Universidad EAFIT.

- Torres-García, A. J., Ochoa-Adame, G. L., & Pedroza-Villegas, D. O. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. *Revista de economía*, 39(98), 69-93. <https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250>
- Varona-Castillo, L., & Gonzales-Castillo, J. R. (2021). Crecimiento económico y distribución del ingreso en Perú. *Problemas del desarrollo*, 52(205), 79-107.
- Valencia-Ancajima, L. A. (2021). *Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014-2016*. Universidad Nacional de Piura.
- Valdivia, M., & Chávez, J. (2022). Impacto de las inversiones privadas en el empleo femenino en la región Ayacucho. *Revista de Economía y Desarrollo Regional*, 18(2), 45-60.
- Villar, J. L. H., & Hiyo, S. Y. M. (2023). Diseño y construcción de un sistema inteligente de control de bombas de agua en cultivo de fresas (Fragaria). *Revista de Investigación Científica de la UNF–Aypate*, 2(4), 31-42.
- Waite, L. J., & Gallagher, M. (2000). *The Case for Marriage: Why Married People are Happier, Healthier, and Better Off Financially*. Doubleday.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. Col.Cruz Manca, Santa Fe: Cengage Learning Edito res, S.A. .
- Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (40), 309-328.

Anexos

Anexo N°01 - Matriz de consistencia

Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES	METODOLOGÍA
1. PROBLEMA GENERAL	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPÓTESIS GENERAL	1. VARIABLE INDEPENDIENTE	1. TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿En qué medida los factores socioeconómicos determinan el empleo laboral femenino entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023?	Determinar en qué medida los factores socioeconómicos incide que la mujer entre 14 a 45 años esta empleada en el departamento de Ayacucho en el año 2023.	Los factores socioeconómicos inciden significativamente que la mujer entre 14 a 45 años esta empleada en el departamento de Ayacucho en el año 2023.	VI: Factores Socioeconómicos X1: Nivel de educación (años de escolaridad) X2: Estado civil X3: Ingreso X4: Estabilidad laboral (Empleo temporal)	Es aplicada-empírica
2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS	2. VARIABLE DEPENDIENTE	2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN
✓ ¿En qué medida los años de educación inciden que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?	✓ Estimar en qué medida los años de educación inciden que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.	✓ Los años de educación inciden significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.	VD: Empleabilidad femenina <u>Indicador</u> Y1: Empleada y desempleada.	Descriptivo-explicativa.
✓ ¿En qué medida el estado civil incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?	✓ Estimar en qué medida el estado civil incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.	✓ El estado civil incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.		3. MUESTRA N=314 mujeres entre 14 a 45 años
✓ ¿En qué medida el ingreso incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?	✓ Estimar en qué medida el ingreso incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.	✓ El Ingreso incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.		4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Es no experimental
✓ ¿En qué medida el empleo temporal incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho?	✓ Estimar en qué medida el empleo temporal incide que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.	✓ El empleo temporal incide significativamente que la mujer entre los 14 a los 45 años esté empleada en el departamento de Ayacucho.		5. FUENTES DE INFORMACIÓN Se recurrirá a las fuentes INEI-ENAH0.
				6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS. Análisis documental: Ficha de registro de datos
				7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Para procesar se usará un paquete estadístico a la medida.

Anexo N.º 02. Ficha de Registro de Datos

Tema: Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023

Variable	Descripción	Tipo de Variable	Método de Medición	Posibles Valores
Educación	Años de escolaridad de las mujeres	Cuantitativa	Número de años de escolaridad formal (ENAH0)	0 a 25 años
Estado Civil	Estado civil de la mujer (si vive con una pareja)	Cualitativa (Binaria)	Encuesta (ENAH0)	0 = Sin pareja, 1 = Con pareja
Ingreso	Logaritmo del ingreso mensual de la mujer	Cuantitativa	Logaritmo del ingreso en moneda local (ENAH0)	Log (Ingreso en moneda local)
Estabilidad Laboral	Tipo de empleo (empleo estable o temporal)	Cualitativa (Binaria)	Encuesta (ENAH0)	0 = Empleo estable, 1 = Empleo temporal
Empleabilidad	Probabilidad de que una mujer esté empleada	Cuantitativa (Probit)	Modelo Probit	0 a 1 (Probabilidad)

Anexo N.º 03. Algoritmo de procesamiento del modelo (Probit) en Stata

Modelo	Variables incluidas	Comando Stata utilizado
1	c.educa, ib1.westable, i.scivil	lnlnlg, probit ocup c.educa ib1.westable lnlnlg i.scivil [iw=fac500a], nolog
2	i.scivil	probit ocup i.scivil [iw=fac500a], nolog
3	c.educa	probit ocup c.educa [iw=fac500a], nolog
4	c.lning	probit ocup c.lning [iw=fac500a], nolog
5	ib1.westable	probit ocup ib1.westable [iw=fac500a], nolog

Anexo N.º 04. Base de datos de Empleada

N.º	fac500a	Empleabilidad	Años de escolaridad	Logaritmo de ingreso	Estado civil	Estabilidad laboral
1	10.96578	Empleada	18	7.829539	pareja	Empleo temporal
2	381.3837	Empleada	14	6.464281	pareja	Empleo temporal
3	560.847	Empleada	14	7.138446	pareja	Empleo temporal
4	185.6768	Empleada	13	7.347271	sin pareja	Empleo temporal
5	243.0015	Empleada	16	7.547961	sin pareja	Empleo temporal
6	85.01558	Empleada	14	6.951256	pareja	Empleo estable
7	795.819	Empleada	14	6.821141	sin pareja	Empleo estable
8	122.3496	Empleada	11	7.210667	pareja	Empleo estable
9	144.9981	Empleada	14	6.453033	pareja	Empleo estable
10	233.3709	Empleada	16	7.6268	sin pareja	Empleo estable
11	100.814	Empleada	6	5.928093	pareja	Empleo estable
12	88.96539	Empleada	11	5.652601	pareja	Empleo estable
13	88.96539	Empleada	2	4.912811	sin pareja	Empleo estable
14	203.3732	Empleada	9	5.199799	pareja	Empleo temporal
15	136.5883	Empleada	6	5.949353	sin pareja	Empleo estable
16	117.0914	Empleada	1	6.3507	pareja	Empleo temporal
17	114.3898	Empleada	14	6.24517	sin pareja	Empleo estable
18	169.8951	Empleada	14	6.231356	sin pareja	Empleo estable
19	265.1679	Empleada	10	4.878023	sin pareja	Empleo temporal
20	150.6191	Empleada	7	6.784491	sin pareja	Empleo temporal
21	14.54463	Empleada	11	5.365482	sin pareja	Empleo temporal
22	29.27862	Empleada	16	7.486684	sin pareja	Empleo temporal
23	14.54463	Empleada	16	7.815924	sin pareja	Empleo estable
24	16.68346	Empleada	12	6.617086	pareja	Empleo temporal
25	117.3533	Empleada	3	6.448755	sin pareja	Empleo estable
26	160.6427	Empleada	11	6.850098	sin pareja	Empleo estable
27	117.3533	Empleada	11	6.836401	sin pareja	Empleo temporal
28	375.6521	Empleada	9	6.287627	sin pareja	Empleo estable

29	654.6779	Empleada	11	5.720526	pareja	Empleo temporal
30	126.9424	Empleada	11	6.105573	sin pareja	Empleo temporal
31	139.0513	Empleada	11	6.29636	sin pareja	Empleo temporal
32	126.9424	Empleada	16	7.265284	sin pareja	Empleo temporal
33	92.73448	Empleada	18	7.373155	sin pareja	Empleo estable
34	92.73448	Empleada	18	8.286917	pareja	Empleo estable
35	24.16604	Empleada	15	6.12341	sin pareja	Empleo temporal
36	26.20136	Empleada	12	6.438216	sin pareja	Empleo temporal
37	16.43324	Empleada	16	7.586028	pareja	Empleo estable
38	26.20136	Empleada	11	7.154401	pareja	Empleo temporal
40	339.0891	Empleada	15	6.065549	sin pareja	Empleo temporal
41	968.571	Empleada	9	6.41908	pareja	Empleo temporal
42	968.571	Empleada	16	6.611404	sin pareja	Empleo temporal
43	199.9044	Empleada	16	7.165308	sin pareja	Empleo temporal
44	199.9044	Empleada	15	7.424104	sin pareja	Empleo temporal
45	283.6562	Empleada	16	7.501882	pareja	Empleo temporal
46	99.30577	Empleada	16	6.747141	pareja	Empleo temporal
47	99.30577	Empleada	16	7.941021	pareja	Empleo estable
48	114.6272	Empleada	1	7.681807	pareja	Empleo estable
49	283.465	Empleada	12	6.618381	pareja	Empleo estable
50	114.6272	Empleada	16	7.154325	sin pareja	Empleo estable
51	199.7697	Empleada	8	6.335771	sin pareja	Empleo estable
52	92.73448	Empleada	17	6.918024	pareja	Empleo estable
53	92.73448	Empleada	11	7.20659	sin pareja	Empleo temporal
54	126.9424	Empleada	18	7.633032	sin pareja	Empleo estable
55	135.9377	Empleada	8	6.84596	pareja	Empleo estable
56	99.30577	Empleada	11	6.225116	sin pareja	Empleo estable
57	114.7045	Empleada	16	8.173495	pareja	Empleo estable
58	348.1293	Empleada	16	6.937955	pareja	Empleo estable
59	709.8165	Empleada	10	6.4808	pareja	Empleo estable

61	654.6779	Empleada	15	6.273016	pareja	Empleo temporal
62	33.58412	Empleada	16	7.588762	sin pareja	Empleo estable
63	120.482	Empleada	14	8.265547	sin pareja	Empleo estable
64	251.4052	Empleada	11	6.800017	sin pareja	Empleo temporal
65	120.482	Empleada	11	7.213985	sin pareja	Empleo estable
66	254.3168	Empleada	14	6.001081	sin pareja	Empleo estable
67	726.4283	Empleada	14	6.808497	sin pareja	Empleo temporal
68	511.9445	Empleada	13	7.115064	pareja	Empleo temporal
69	323.3034	Empleada	0	6.439399	sin pareja	Empleo temporal
70	323.3034	Empleada	2	5.581655	pareja	Empleo estable
71	705.6293	Empleada	13	6.626999	sin pareja	Empleo temporal
72	323.3034	Empleada	7	6.152742	pareja	Empleo temporal
73	120.482	Empleada	16	6.848821	sin pareja	Empleo temporal
74	120.482	Empleada	16	7.872296	sin pareja	Empleo temporal
75	120.482	Empleada	16	7.420412	pareja	Empleo temporal
76	358.6799	Empleada	7	6.514516	pareja	Empleo temporal
77	262.0243	Empleada	11	6.721133	sin pareja	Empleo estable
78	748.4438	Empleada	13	6.90751	sin pareja	Empleo estable
79	262.0243	Empleada	0	7.104718	pareja	Empleo estable
80	571.8838	Empleada	12	7.151061	sin pareja	Empleo temporal
81	16.43324	Empleada	6	5.247618	sin pareja	Empleo temporal
82	13.8664	Empleada	13	7.179152	sin pareja	Empleo estable
83	442.5638	Empleada	6	6.28366	sin pareja	Empleo temporal
84	107.1142	Empleada	18	7.450939	pareja	Empleo temporal
85	126.9424	Empleada	16	7.16193	pareja	Empleo temporal
86	202.3986	Empleada	15	6.537969	sin pareja	Empleo temporal
87	202.3986	Empleada	12	6.196744	sin pareja	Empleo temporal
88	135.8462	Empleada	11	6.043424	pareja	Empleo estable
89	216.5948	Empleada	14	5.697561	sin pareja	Empleo temporal
90	199.7697	Empleada	14	7.567516	sin pareja	Empleo temporal

91	107.1142	Empleada	5	5.76667	pareja	Empleo estable
92	181.2503	Empleada	11	4.482389	sin pareja	Empleo temporal
93	19.27046	Empleada	14	7.144694	sin pareja	Empleo temporal
94	16.68346	Empleada	16	7.567148	sin pareja	Empleo estable
95	335.207	Empleada	9	6.514545	pareja	Empleo temporal
96	335.207	Empleada	14	8.277731	sin pareja	Empleo estable
97	99.23886	Empleada	16	7.061244	pareja	Empleo estable
98	488.112	Empleada	11	6.53131	pareja	Empleo temporal
99	692.6108	Empleada	14	7.303754	sin pareja	Empleo temporal
100	254.3168	Empleada	11	6.224097	sin pareja	Empleo estable
101	511.9445	Empleada	13	6.907616	pareja	Empleo estable
102	555.0618	Empleada	14	6.897981	sin pareja	Empleo temporal
103	349.3657	Empleada	16	7.340002	sin pareja	Empleo estable
104	703.2798	Empleada	11	7.096603	sin pareja	Empleo temporal
105	349.3657	Empleada	11	6.599206	pareja	Empleo temporal
106	997.9251	Empleada	13	6.226455	pareja	Empleo estable
107	762.5118	Empleada	12	7.545161	sin pareja	Empleo temporal
108	251.4052	Empleada	6	5.558189	pareja	Empleo estable
109	88.01498	Empleada	18	7.559069	sin pareja	Empleo estable
110	177.1758	Empleada	16	6.874874	sin pareja	Empleo temporal
111	192.098	Empleada	16	7.141334	sin pareja	Empleo temporal
112	177.1758	Empleada	14	6.009396	sin pareja	Empleo temporal
113	88.01498	Empleada	18	8.062602	sin pareja	Empleo temporal
114	692.6108	Empleada	14	7.578774	sin pareja	Empleo estable
115	363.5846	Empleada	11	6.976823	sin pareja	Empleo temporal
116	242.4776	Empleada	11	5.651075	sin pareja	Empleo temporal
117	703.2798	Empleada	16	8.005379	sin pareja	Empleo temporal
118	997.9251	Empleada	14	6.575542	sin pareja	Empleo temporal
119	762.5118	Empleada	11	7.019745	sin pareja	Empleo temporal
120	349.3657	Empleada	0	5.948092	pareja	Empleo temporal

121	181.2503	Empleada	5	5.833116	pareja	Empleo estable
122	169.2566	Empleada	11	6.952223	pareja	Empleo temporal
123	353.1813	Empleada	16	7.350756	pareja	Empleo temporal
124	325.2219	Empleada	14	6.65398	sin pareja	Empleo estable
125	445.19	Empleada	16	6.513834	pareja	Empleo estable
126	266.3596	Empleada	14	6.426518	sin pareja	Empleo temporal
127	325.2219	Empleada	13	7.221282	sin pareja	Empleo temporal
128	323.3034	Empleada	11	7.400594	sin pareja	Empleo estable
129	650.8159	Empleada	9	6.197568	pareja	Empleo temporal
130	464.1725	Empleada	8	6.911132	pareja	Empleo temporal
131	682.5927	Empleada	14	6.279111	sin pareja	Empleo temporal
132	464.1725	Empleada	16	6.991109	sin pareja	Empleo estable
133	349.3657	Empleada	16	6.774769	pareja	Empleo estable
134	269.8648	Empleada	14	7.032856	sin pareja	Empleo temporal
135	169.2566	Empleada	16	7.490879	pareja	Empleo estable
136	464.1725	Empleada	14	6.11745	sin pareja	Empleo temporal
137	464.1725	Empleada	14	7.067919	pareja	Empleo estable
138	464.1725	Empleada	16	6.861434	sin pareja	Empleo temporal
139	654.6779	Empleada	8	6.126098	sin pareja	Empleo temporal
140	323.3034	Empleada	11	5.88796	pareja	Empleo temporal
141	403.5397	Empleada	11	6.394541	sin pareja	Empleo estable
142	762.5118	Empleada	13	6.518138	sin pareja	Empleo temporal
143	375.6521	Empleada	6	6.841141	pareja	Empleo estable
144	654.6779	Empleada	11	6.080518	pareja	Empleo estable
145	377.9534	Empleada	16	6.864206	sin pareja	Empleo estable
146	132.3185	Empleada	11	6.488545	pareja	Empleo estable
147	132.3185	Empleada	11	6.301357	sin pareja	Empleo estable
148	152.9393	Empleada	11	6.06158	pareja	Empleo temporal
149	997.9251	Empleada	7	6.446964	pareja	Empleo temporal
150	236.2345	Empleada	17	6.548909	sin pareja	Empleo estable

151	160.6427	Empleada	14	7.450751	pareja	Empleo estable
152	654.6779	Empleada	14	7.872527	sin pareja	Empleo temporal
153	923.4811	Empleada	11	6.440173	pareja	Empleo estable
154	323.3034	Empleada	11	6.932301	pareja	Empleo estable
155	442.5638	Empleada	4	6.622135	pareja	Empleo temporal
156	181.2503	Empleada	17	7.412455	pareja	Empleo estable
157	181.2503	Empleada	16	6.75092	pareja	Empleo estable
158	266.5392	Empleada	14	6.829212	pareja	Empleo temporal
159	682.5927	Empleada	11	6.371253	sin pareja	Empleo estable
160	968.571	Empleada	8	6.049032	sin pareja	Empleo temporal
161	323.3034	Empleada	9	6.694166	pareja	Empleo estable
162	323.3034	Empleada	14	6.74277	pareja	Empleo estable
163	117.3533	Empleada	17	7.682442	sin pareja	Empleo estable
164	117.3533	Empleada	16	7.501265	sin pareja	Empleo estable
165	682.5927	Empleada	11	6.553742	pareja	Empleo temporal
166	464.1725	Empleada	11	5.328692	sin pareja	Empleo temporal
167	339.0891	Empleada	11	6.950296	pareja	Empleo estable
168	703.2798	Empleada	11	5.546976	sin pareja	Empleo temporal
169	294.8023	Empleada	10	6.432745	pareja	Empleo estable
170	322.9232	Empleada	10	5.691486	sin pareja	Empleo temporal
171	294.8023	Empleada	7	7.178407	pareja	Empleo temporal
172	294.8023	Empleada	14	6.922854	pareja	Empleo temporal
173	330.1518	Empleada	11	5.109709	pareja	Empleo temporal
174	198.125	Empleada	7	5.89045	pareja	Empleo temporal
175	398.8294	Empleada	11	6.371893	sin pareja	Empleo temporal
176	198.125	Empleada	9	6.268042	sin pareja	Empleo estable
177	198.125	Empleada	4	6.113822	pareja	Empleo estable
178	433.5241	Empleada	11	6.871377	pareja	Empleo temporal
179	301.4015	Empleada	16	7.36497	pareja	Empleo estable
180	294.8023	Empleada	4	5.964208	pareja	Empleo temporal

181	198.125	Empleada	11	7.503653	sin pareja	Empleo temporal
182	198.125	Empleada	5	7.267038	pareja	Empleo temporal
183	228.847	Empleada	16	7.679675	sin pareja	Empleo estable
184	310.6995	Empleada	11	5.805639	pareja	Empleo temporal
185	137.1969	Empleada	11	5.745795	sin pareja	Empleo estable
186	167.513	Empleada	11	6.160186	sin pareja	Empleo estable
187	294.91	Empleada	11	6.976333	sin pareja	Empleo temporal
188	132.0549	Empleada	6	6.543672	pareja	Empleo estable
189	132.0549	Empleada	7	6.627465	pareja	Empleo estable
190	135.9152	Empleada	6	6.389277	sin pareja	Empleo estable
191	137.1969	Empleada	2	7.384031	pareja	Empleo estable
192	162.0502	Empleada	12	6.073083	sin pareja	Empleo temporal
193	125.9779	Empleada	2	5.875885	pareja	Empleo temporal
194	125.9779	Empleada	1	5.875352	pareja	Empleo temporal
195	200.8494	Empleada	12	5.779349	sin pareja	Empleo temporal
196	124.801	Empleada	11	6.510816	pareja	Empleo estable
197	285.2927	Empleada	11	6.886787	sin pareja	Empleo temporal
198	208.6702	Empleada	14	5.89882	sin pareja	Empleo temporal
199	310.6995	Empleada	16	6.661324	sin pareja	Empleo temporal
200	135.9152	Empleada	0	6.290703	sin pareja	Empleo temporal
201	135.9152	Empleada	3	6.182727	pareja	Empleo estable
202	299.0547	Empleada	11	5.77878	sin pareja	Empleo estable
203	200.8494	Empleada	11	5.950797	pareja	Empleo estable
204	300.9872	Empleada	11	5.59719	pareja	Empleo temporal
205	125.9779	Empleada	6	5.061766	sin pareja	Empleo estable
206	132.0549	Empleada	7	6.356108	sin pareja	Empleo estable
207	198.0658	Empleada	11	5.820145	pareja	Empleo estable
208	198.0658	Empleada	11	5.351658	sin pareja	Empleo estable
209	200.8494	Empleada	13	5.670237	sin pareja	Empleo temporal
210	132.0549	Empleada	8	6.91622	pareja	Empleo estable

211	200.8494	Empleada	16	6.493217	sin pareja	Empleo estable
212	93.31359	Empleada	6	6.632861	pareja	Empleo temporal
213	132.0549	Empleada	15	6.165047	sin pareja	Empleo estable
214	299.0547	Empleada	11	5.933344	sin pareja	Empleo temporal
215	294.91	Empleada	13	6.009192	sin pareja	Empleo temporal
216	294.91	Empleada	14	6.273108	sin pareja	Empleo temporal
217	130.2247	Empleada	11	5.219905	pareja	Empleo temporal
218	200.8494	Empleada	15	6.579931	sin pareja	Empleo temporal
219	129.008	Empleada	6	5.747049	sin pareja	Empleo temporal
220	129.008	Empleada	2	6.429852	sin pareja	Empleo estable
221	130.2247	Empleada	3	5.235185	sin pareja	Empleo estable
222	208.6702	Empleada	6	5.962121	pareja	Empleo temporal
223	137.1969	Empleada	11	4.949791	pareja	Empleo estable
224	135.9152	Empleada	6	5.485868	sin pareja	Empleo estable
225	191.6066	Empleada	13	6.084707	pareja	Empleo estable
226	124.801	Empleada	3	6.454706	pareja	Empleo estable
227	191.6066	Empleada	5	6.859125	sin pareja	Empleo estable
228	300.9872	Empleada	7	4.551924	sin pareja	Empleo temporal
229	191.6066	Empleada	11	6.384515	pareja	Empleo temporal
230	191.6066	Empleada	5	5.141271	pareja	Empleo temporal
231	169.8672	Empleada	9	5.737155	sin pareja	Empleo temporal
232	200.8494	Empleada	3	5.893215	sin pareja	Empleo estable
233	169.8672	Empleada	10	6.54083	sin pareja	Empleo temporal
234	132.0549	Empleada	0	6.51145	sin pareja	Empleo estable
235	125.9779	Empleada	9	6.488962	pareja	Empleo estable
236	124.801	Empleada	2	5.182403	sin pareja	Empleo estable
237	130.2247	Empleada	11	5.757169	sin pareja	Empleo estable
238	191.6066	Empleada	4	6.336286	sin pareja	Empleo temporal
239	89.01943	Empleada	2	6.73729	pareja	Empleo temporal
240	130.2247	Empleada	6	4.975725	sin pareja	Empleo estable

241	130.2247	Empleada	9	6.689172	pareja	Empleo estable
242	300.9872	Empleada	8	5.503178	pareja	Empleo temporal
243	130.8212	Empleada	1	4.98455	sin pareja	Empleo temporal
244	130.8212	Empleada	10	6.22985	pareja	Empleo estable
245	315.5064	Empleada	11	5.566715	sin pareja	Empleo temporal
246	176.4817	Empleada	8	6.042909	sin pareja	Empleo temporal
247	208.6702	Empleada	6	5.504856	pareja	Empleo temporal
248	137.1969	Empleada	11	5.418687	sin pareja	Empleo estable
249	93.31359	Empleada	8	5.644874	sin pareja	Empleo temporal
250	130.2247	Empleada	2	4.999452	sin pareja	Empleo estable
251	311.1336	Empleada	11	5.30313	pareja	Empleo estable
252	294.91	Empleada	11	5.495018	pareja	Empleo temporal
253	130.8212	Empleada	2	6.171415	pareja	Empleo estable
254	200.8494	Empleada	8	6.836113	sin pareja	Empleo estable
255	162.0502	Empleada	11	7.102909	sin pareja	Empleo temporal
256	125.9779	Empleada	9	5.32908	sin pareja	Empleo estable
257	285.2927	Empleada	11	6.602983	pareja	Empleo temporal
258	191.6066	Empleada	3	5.573958	pareja	Empleo estable
259	162.0502	Empleada	11	6.367947	sin pareja	Empleo temporal
260	129.008	Empleada	11	6.991493	pareja	Empleo estable
261	198.0658	Empleada	7	5.314822	pareja	Empleo estable
262	311.1336	Empleada	14	7.524982	pareja	Empleo estable
263	132.0549	Empleada	11	6.584682	pareja	Empleo temporal
264	198.0658	Empleada	11	5.615993	sin pareja	Empleo temporal
265	130.2247	Empleada	6	6.283061	sin pareja	Empleo estable
266	130.2247	Empleada	11	6.331001	sin pareja	Empleo temporal
267	198.0658	Empleada	7	6.500461	pareja	Empleo temporal
268	130.8212	Empleada	0	5.475923	pareja	Empleo estable
269	105.9569	Empleada	8	5.990809	pareja	Empleo estable
270	105.9569	Empleada	6	5.531989	pareja	Empleo temporal

271	239.9526	Empleada	11	6.046651	pareja	Empleo temporal
272	105.9569	Empleada	7	6.757488	sin pareja	Empleo estable
273	78.2556	Empleada	5	6.005064	pareja	Empleo temporal
274	55.81903	Empleada	7	6.414858	pareja	Empleo estable
275	78.2556	Empleada	2	5.365037	pareja	Empleo temporal
276	178.8908	Empleada	11	5.759726	pareja	Empleo temporal
277	78.9936	Empleada	7	4.817302	pareja	Empleo estable
278	188.732	Empleada	11	6.147558	pareja	Empleo temporal
279	78.9936	Empleada	9	5.678408	sin pareja	Empleo estable
280	228.3886	Empleada	7	5.518713	pareja	Empleo estable
281	145.3908	Empleada	6	5.012246	pareja	Empleo temporal
282	94.69875	Empleada	2	5.221985	pareja	Empleo temporal
283	608.083	Empleada	11	5.9066	sin pareja	Empleo estable
284	243.0015	Empleada	17	7.547961	sin pareja	Empleo estable
285	560.847	Empleada	12	6.821141	pareja	Empleo estable
286	90.02185	Empleada	9	6.15162	sin pareja	Empleo temporal
287	175.9662	Empleada	11	6.836401	sin pareja	Empleo temporal
289	139.0513	Empleada	11	7.265284	sin pareja	Empleo temporal
290	19.19361	Empleada	11	6.191205	sin pareja	Empleo temporal
291	487.6561	Empleada	9	5.518687	sin pareja	Empleo temporal
292	186.6763	Empleada	16	7.20659	pareja	Empleo estable
293	202.3986	Empleada	16	7.20659	pareja	Empleo temporal
294	186.6763	Empleada	16	6.857128	sin pareja	Empleo temporal
295	25.01612	Empleada	12	7.911577	sin pareja	Empleo temporal
296	131.9746	Empleada	8	6.800017	sin pareja	Empleo temporal
297	381.337	Empleada	11	6.074574	sin pareja	Empleo temporal
298	705.6293	Empleada	11	6.439399	sin pareja	Empleo temporal
299	705.6293	Empleada	11	6.28366	sin pareja	Empleo temporal
300	139.0513	Empleada	11	5.76667	sin pareja	Empleo temporal
301	335.207	Empleada	11	6.863901	sin pareja	Empleo temporal

302	160.6427	Empleada	16	6.863901	pareja	Empleo temporal
303	363.5846	Empleada	11	6.976823	pareja	Empleo temporal
304	45.72083	Empleada	8	5.890191	sin pareja	Empleo temporal
307	705.6293	Empleada	11	6.432964	sin pareja	Empleo temporal
308	176.4817	Empleada	8	5.745795	sin pareja	Empleo temporal
309	169.8672	Empleada	9	5.545055	pareja	Empleo temporal
310	162.0502	Empleada	11	6.488962	sin pareja	Empleo temporal
311	285.2927	Empleada	11	6.73729	sin pareja	Empleo temporal
312	167.513	Empleada	13	6.991493	sin pareja	Empleo temporal
313	762.5118	Empleada	11	6.099258	sin pareja	Empleo temporal
314	523.8586	Empleada	9	6.099258	sin pareja	Empleo temporal

Nota. Microdatos de INEI-ENAH 2023

Anexo N.º 05. Base de datos Desempleada

N.º	fac500a	Empleabilidad	Años de escolaridad	Logaritmo de ingreso	Estado civil	Estabilidad laboral
1	18.00079	Desempleada	11	6.937556	sin pareja	Empleo temporal
2	928.9611	Desempleada	11	5.659067	pareja	Empleo temporal
3	487.6561	Desempleada	11	6.287627	sin pareja	Empleo temporal
4	487.6561	Desempleada	11	6.841141	sin pareja	Empleo estable
5	487.6561	Desempleada	8	6.841141	sin pareja	Empleo estable

Nota. Microdatos de INEI-ENAH 2023



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Ayacucho, el día 18 de octubre de 2024, a las 16:00 p.m. horas, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se reunieron los miembros de la Comisión del Jurado Evaluador, conformado por los profesores: Econ. Hermes Segundo Bermúdez Valqui, Econ. Martin Sancho Machaca, Econ. Jesús Huaman Palomino y Econ. Rudy Oswaldo Anyosa Chuchón (Asesor – Jurado); bajo la presidencia del Dr. Pelayo Hilario Valenzuela, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables y actuando como secretaria la Econ. Liz Marivel Arredondo Lezama;

La secretaria da lectura de la Resolución Decanal N° 721-2024-UNSCH-FCEAC-D, de fecha 10 de octubre de 2024, el cual declara expedito a la bachiller SHEYLA YASSIRA MENESES HIYO, para la sustentación de la tesis: **Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023**, para optar el título profesional de Economista.

Acto seguido el presidente de los jurados invita a la sustentante a dar inicio a la exposición de la mencionada tesis en un tiempo aproximado de treinta (30) minutos. Concluida la sustentación el presidente solicita a los miembros del jurado evaluador formular las preguntas y repreguntas necesarias para lo cual disponen de cuarenta y cinco (45) minutos, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

Concluida la sustentación, el presidente de los jurados invita a la sustentante y público asistente abandonar la sala de grados con la finalidad de deliberar y emitir la calificación correspondiente, con el siguiente resultado:

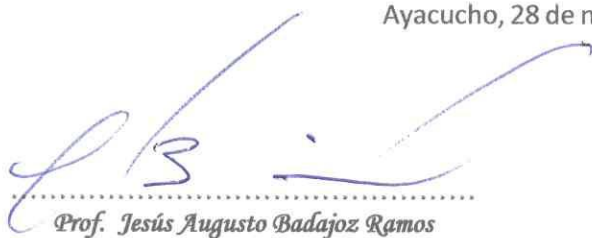
Jurado 1	12
Jurado 2	11
Jurado 3	14

Resultando aprobado por unanimidad con el calificativo de DOCE (12)

Siendo las 5:45 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: Dr. Pelayo Hilario Valenzuela (Presidente), Econ. Hermes Segundo Bermúdez Valqui, Econ. Martin Sancho Machaca, Econ. Jesús Huaman Palomino y Econ. Rudy Oswaldo Anyosa Chuchón (Asesor - Jurado).

Libro N° 04, con folio N° 374

Ayacucho, 28 de noviembre de 2024


Prof. Jesús Augusto Badajoz Ramos
Secretario Docente



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPÓSITO

N° 079-2024-EPE/FCEAC/UNSC.

1. Apellidos y nombres del investigador:

✓ MENESES HIYO, Sheyla Yassira

2. Escuela Profesional: Economía

3. Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

4. Tipo de trabajo académico evaluado: Tesis.

5. Título del trabajo de investigación:

Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023

6. Software de similitud: TURNITIN

7. Fecha de recepción: 14-11-2024

8. Fecha de evaluación: 18-11-2024

9. Evaluación de originalidad.

Porcentaje de similitud	Resultado
• 10%	** APROBADO

- Consignar el porcentaje de similitud.

** Consignar **APROBADO** si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido, subsanar las observaciones o **DESAPROBADO** si se excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 18 de noviembre de 2024

Mg. Ruly Valenzuela Pariona
Docente-Instructor

Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023

por Sheyla Yassira Meneses Hiyo

Fecha de entrega: 18-nov-2024 04:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2524214014

Nombre del archivo: Sheyla_Yassira_Meneses_Hiyo.docx (1.34M)

Total de palabras: 22079

Total de caracteres: 122325

Factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad femenina entre los 14 a 45 años en el departamento de Ayacucho, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	11%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
4	www.dge.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.sunass.gob.pe Fuente de Internet	<1%

9	www.educacion.gob.es Fuente de Internet	<1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.revista.economia.uady.mx Fuente de Internet	<1 %
12	repec.economicsofeducation.com Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
18	rimisp.cl Fuente de Internet	<1 %
19	www.subtel.gob.cl Fuente de Internet	<1 %

20	docplayer.pl Fuente de Internet	<1 %
21	helvia.uco.es Fuente de Internet	<1 %
22	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
23	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
24	editorial.ucatolica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
26	www.dci.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
27	revistas.ufps.edu.co Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo