

# La brecha en la participación laboral en el Perú entre 2007 Y 2024

RENZO CASTELLARES\*, JHONATAN VICUÑA\*\*  
Y SAMANTHA GUILLÉN\*\*\*



\* Subgerente de Diseño de Política Económica del BCRP  
renzo.castellares@bcrp.gob.pe



\*\* Especialista sénior, Departamento de Políticas Sociales y Regionales del BCRP  
jhonatan.vicuna@bcrp.gob.pe



\*\*\* Especialista, Departamento de Políticas Sociales y Regionales del BCRP  
samantha.guillen@bcrp.gob.pe

En este artículo se analiza la evolución de la participación laboral en el Perú entre 2007 y 2024, con especial atención en la brecha entre hombres y mujeres. Tras la pandemia, esta brecha se amplió, especialmente en las mujeres de menores ingresos y en edad adulta. El estudio identifica factores como la crianza de los hijos, la educación, el desempleo y la falta de oportunidades laborales como determinantes clave. Los hallazgos resaltan la necesidad de reducir los costos de oportunidad para mejorar la inserción laboral femenina, particularmente en los sectores más vulnerables.

## INTRODUCCIÓN

El acceso equitativo a oportunidades laborales entre hombres y mujeres es un desafío pendiente para garantizar el bienestar de las mujeres y promover su desarrollo económico. Alrededor del mundo, la participación laboral de las mujeres es menor que la de los hombres, con notorias diferencias entre regiones y niveles de ingreso (Heath et al., 2024). Factores como la asignación desigual de labores en el hogar y el tiempo dedicado a la crianza de los hijos, entre otros, promueven la persistencia de esta brecha (Addati et al., 2018; Berniell et al., 2024; Kleven et al., 2023). Incrementar la participación laboral femenina no solo otorga mayores posibilidades de desarrollo económico para las mujeres, es también una herramienta clave para afrontar los desafíos asociados con la contracción y el envejecimiento de la fuerza laboral (FMI, 2024). Diversos esfuerzos de política pública buscan reducir esta brecha, siendo los más exitosos aquellos asociados con la provisión de servicios de cuidado infantil y el acceso a educación en la infancia temprana (Halim et al., 2021; Mateo-Berganza Díaz y Rodríguez Chamussy, 2017).

Este artículo analiza la evolución de la participación laboral (PL) en el Perú, definida como el porcentaje de personas que se encuentran empleadas o buscando empleo sobre el total de personas en edad de trabajar (14 años a más). Específicamente, se estudia la participación laboral femenina (PLF) y la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, la cual se ha incrementado en los años posteriores a la pandemia por COVID-19.

Para dicho fin, se utilizan datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para caracterizar la evolución de la participación laboral de hombres y mujeres entre 2007 y 2024, así como la brecha de participación entre ambos. En particular, se analiza el comportamiento diferenciado de la PL a través de la distribución

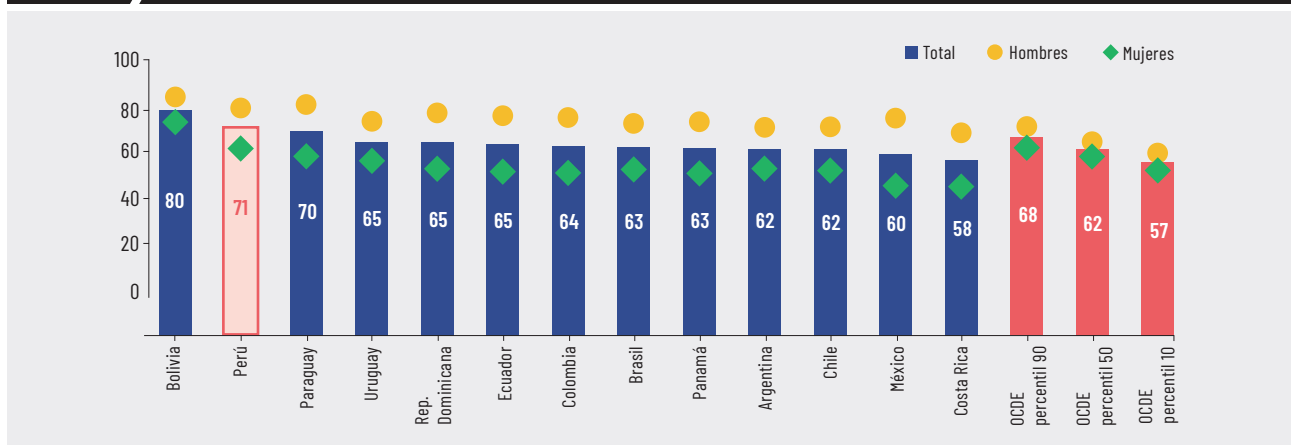
de gasto per cápita y del ciclo de vida, para identificar los grupos de la población en los que la brecha entre hombres y mujeres se ha incrementado. Por último, se analizan factores que podrían contribuir a la menor participación laboral de las mujeres, tales como la presencia de hijos en el hogar, la matrícula en educación básica y superior, y las actividades domésticas. Para este último caso se utiliza información de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT).

## EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES

La tasa de participación laboral en Perú es una de las más altas de la región, tanto a nivel agregado como por sexo. El Gráfico 1 presenta las tasas de participación laboral de países de Latinoamérica en 2024. En Perú, esta tasa ascendió a 71,4 por ciento, por lo que se ubicó en segundo puesto en la región y fue superada solamente por Bolivia (79,6 por ciento). Al considerar solo la participación laboral femenina, esta también se encuentra entre las más altas de la región y es superior a la del 80 por ciento de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Cabe resaltar que la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres es sustancialmente menor entre países de la OCDE que en Latinoamérica.

A pesar de ubicarse entre las más altas de la región, la PL en Perú se ha reducido en las últimas dos décadas, tanto para los hombres como para las mujeres. El Gráfico 2 presenta la evolución de la tasa de participación laboral por sexo entre 2007 y 2024. Durante el periodo de estudio, esta se redujo en 2,2 p.p. para las mujeres y en 2,6 p.p. para los hombres. Llama la atención el comportamiento diferenciado antes y después de la pandemia: entre 2007 y 2019, la participación laboral masculina (PLM) se redujo en mayor proporción que la PLF, la cual se mantuvo casi sin variación.

**GRÁFICO 1** ■ Tasa de participación laboral por sexo en 2024 en países seleccionados (En porcentaje)



**NOTA:** SE CALCULA LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL COMO LA RAZÓN ENTRE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, CONSIDERANDO A LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS A MÁS, CON EXCEPCIÓN DEL DATO PARA PERÚ QUE CONSIDERA A LA POBLACIÓN DE 14 AÑOS A MÁS. LAS ÚLTIMAS TRES BARRAS DEL GRÁFICO CORRESPONDEN A LOS PAÍSES DE LA OCDE CUYA PARTICIPACIÓN LABORAL TOTAL SE UBICA EN LOS PERCENTILES 10, 50 Y 90 DE TODOS LOS PAÍSES OCDE CON INFORMACIÓN DISPONIBLE, LOS CUALES CORRESPONDEN A FRANCIA (PUERTO 33 DE 36), LUXEMBURGO (18 DE 36) Y SUIZA (4 DE 36), RESPECTIVAMENTE, DONDE UN PERCENTIL MÁS ALTO REFIERE A UNA MAYOR PARTICIPACIÓN LABORAL.

**FUENTE:** OIT, INEI-ENAH.

## MONEDA LABORAL

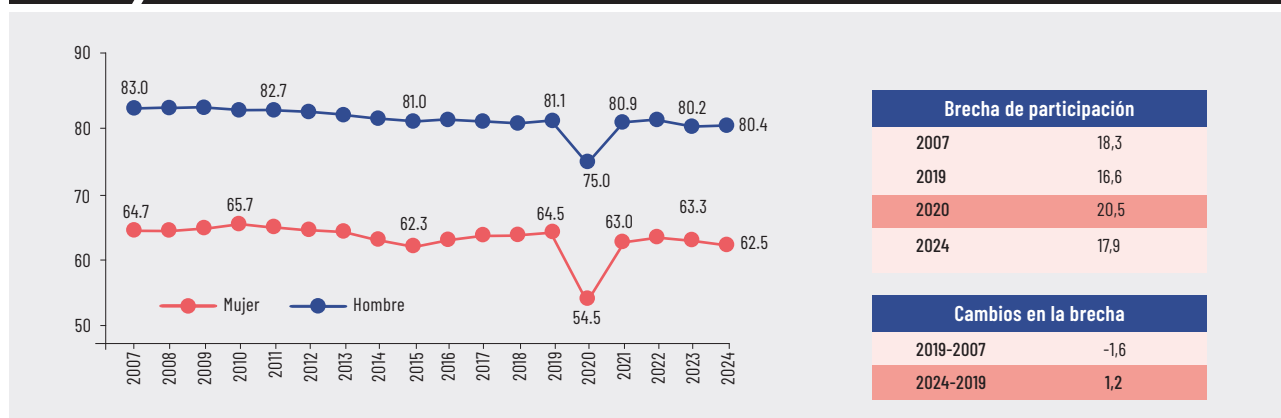
En 2020, año de inicio de la pandemia por COVID-19, la PL de ambos sexos se redujo significativamente, y si bien se recuperó parcialmente el año siguiente, en 2024 aún seguía por debajo de su nivel prepandemia. En particular, y en contraste con la evolución previa a 2019, la PL de las mujeres se redujo en mayor medida que la de los hombres durante los años posteriores a la pandemia.

La tasa de participación laboral de las mujeres ha sido consistentemente menor que la de los hombres, tendencia que se ha reforzado tras la pandemia. El panel derecho del Gráfico 2 muestra la brecha de participación laboral, la cual presenta un comportamiento diferenciado antes y después de la pandemia. Entre 2007 y 2019, la brecha disminuyó en 1,6 p.p., principalmente por la reducción en la participación laboral masculina. En 2020, la participación laboral femenina se redujo en 10 p.p., mientras que la masculina se

redujo en 6,1 p.p., lo que provocó un incremento de la brecha que persiste hasta la actualidad. La mayor reducción de la participación laboral femenina respecto de la masculina durante 2020, y la recuperación más lenta de la PLF después de pandemia, reflejaría la salida de la fuerza laboral como una respuesta ante choques adversos, la cual es más pronunciada entre las mujeres que entre los hombres.

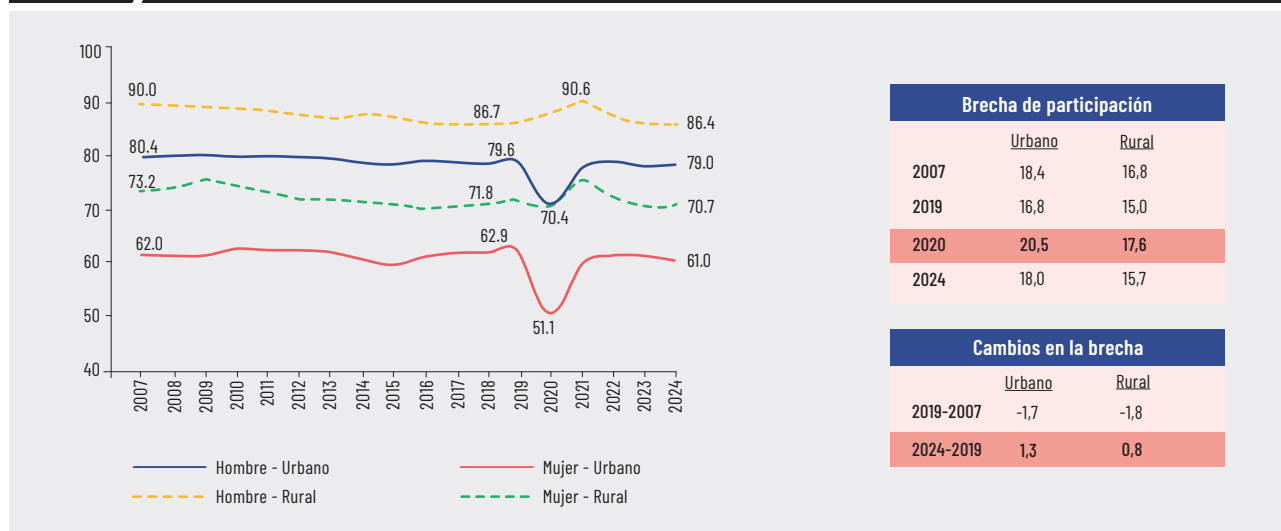
La participación laboral también registra una tendencia distinta entre áreas urbanas y rurales, siendo consistentemente más alta en zonas rurales, tanto para hombres como para mujeres. El Gráfico 3 muestra que la participación laboral por sexo y ámbito geográfico se redujo durante el periodo de estudio, aunque también con un comportamiento distinto antes y después de pandemia. Entre 2007 y 2019, la mayor reducción en la PL se dio entre hombres tanto en zonas urbanas como rurales, mientras que la PL de las mujeres en zo-

**GRÁFICO 2** ■ Tasa de participación laboral por sexo (En porcentaje)



FUENTE: INEI-ENAH0.

**GRÁFICO 3** ■ Tasa de participación laboral por sexo y área (En porcentaje)



FUENTE: INEI-ENAH0.

nas urbanas se incrementó ligeramente. Esta tendencia se revirtió en los años posteriores a la pandemia: la mayor reducción entre 2019 y 2024 se dio entre las mujeres de las zonas urbanas y rurales, reflejada también en un incremento de la brecha de participación.

La reducción de la participación laboral femenina después de la pandemia y el consecuente incremento en la brecha de participación reflejarían una recomposición de la fuerza laboral ante cambios en las perspectivas de empleo de las mujeres. El Cuadro 1 muestra la clasificación de los hombres y mujeres en edad de trabajar de acuerdo con su estado de participación laboral. Se observa que la reducción en el porcentaje de mujeres empleadas después de la pandemia coincide principalmente con un incremento en el porcentaje de mujeres fuera de la población económicamente activa (PEA) y, en menor medida, con el aumento del desempleo.

Al revisar la evolución de la tasa de desempleo de las mujeres, reportada en el Gráfico 4, se observa que esta se incrementó tras la pandemia. Dicho comportamiento no se observa en el caso de los hombres, cuyos niveles de desempleo retornaron a sus niveles prepandemia en 2022. De esta manera, en un contexto de mayor desempleo y menores oportunidades laborales, el costo de oportunidad de la búsqueda de trabajo puede incrementarse, lo que motiva la salida de las mujeres de la fuerza laboral.

### DIFERENCIAS EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL Y BRECHA DE PARTICIPACIÓN

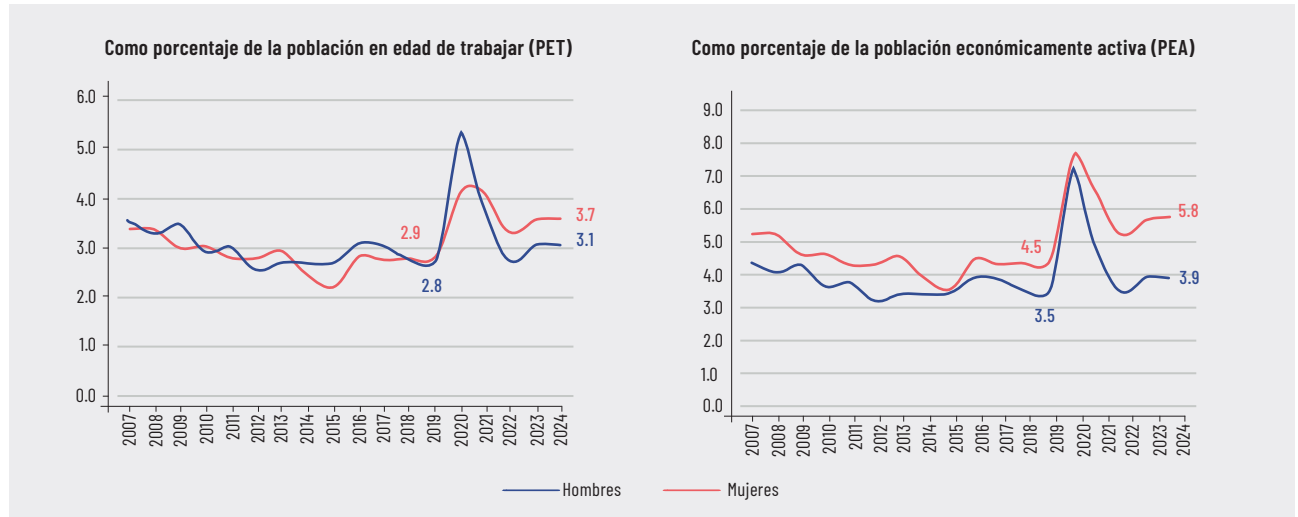
En esta sección, se contrasta la evolución de la participación laboral de hombres y mujeres a partir de características individuales, para identificar los grupos de la población en los cuales la brecha entre ambas es mayor y en los que esta brecha se ha incrementado

**CUADRO 1** ■ Estado de participación laboral por sexo: 2007-2024 (En porcentaje de la población en edad de trabajar-PET)

	Hombres					Mujeres					Brecha				
	2007	2019	2024	Diferencia		2007	2019	2024	Diferencia		2007	2019	2024	Diferencia	
				2019/07	2024/19				2019/07	2024/19				2019/07	2024/19
<b>Empleado/a</b>	79,4	78,3	77,3	-1,1	-1,0	61,3	61,6	58,9	0,3	-2,7	18,1	16,7	18,4	-1,4	1,7
<b>Desocupado/a abierto/a</b>	3,6	2,8	3,1	-0,8	0,3	3,4	2,9	3,7	-0,6	0,8	0,1	-0,1	-0,5	-0,2	-0,5
<b>Fuera de la PEA</b>	17,0	18,9	19,6	1,9	0,7	35,3	35,5	37,5	0,3	2,0	-18,3	-16,6	-17,9	1,6	-1,2

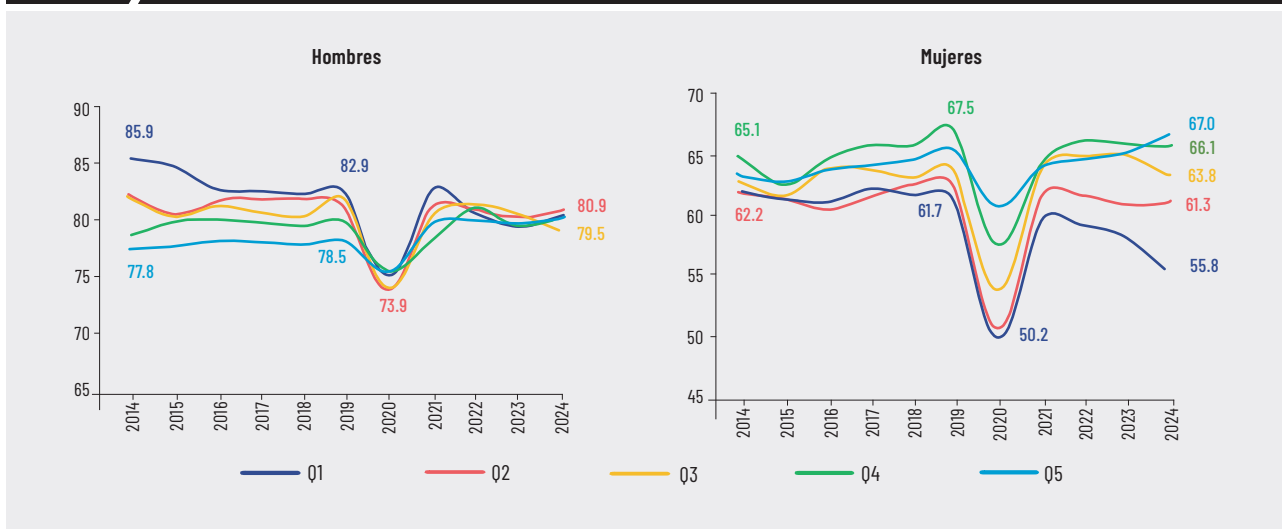
FUENTE: INEI-ENAHQ.

**GRÁFICO 4** ■ Desempleo abierto en hombres y mujeres en edad de trabajar



**NOTA:** SE CONSIDERA COMO DESEMPLEADO/A ABIERTO A LA PERSONA QUE, SI BIEN NO ESTÁ TRABAJANDO ACTUALMENTE, ESTÁ EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) INCLUYE A TODAS LAS PERSONAS DE 14 AÑOS A MÁS, MIENTRAS QUE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) CONSIDERA SOLO A LAS PERSONAS OCUPADAS Y EN DESEMPLEO ABIERTO.  
FUENTE: INEI-ENAHQ.

**GRÁFICO 5** ■ Tasa de participación laboral por sexo y quintil de gasto (En porcentaje)



durante el periodo de estudio. En particular, se analizan las diferencias en la participación laboral entre ambos sexos a través de la distribución de gasto, el logro educativo y el ciclo de vida.

El Gráfico 5 muestra la evolución de la participación laboral de hombres y mujeres por quintil de gasto. Al comparar la participación laboral de mujeres y hombres a través de la distribución de gasto, se revelan marcadas diferencias que evidencian los distintos puntos de partida y el efecto heterogéneo de la pandemia en la PL de ambos sexos. En el caso de los hombres, se observa una brecha significativa entre la PL de los hombres en el quintil más bajo de gasto y la de aquellos en el quintil más alto en 2014, brecha que se ha reducido en la última década y es prácticamente inexistente en 2024. Esta reducción corresponde principalmente a la menor PL de los hombres en los quin-

tiles más bajos de gasto. Por el contrario, en el caso de las mujeres, esta brecha se acrecentó entre 2014 y 2024, principalmente por la reducción en el quintil más bajo de gasto, la cual se acentuó tras la pandemia. Esta evolución se evidencia incluso desde antes de la pandemia. Tal como se refleja en el Cuadro 2, la PLF se incrementó en casi todos los quintiles de gasto, con excepción del quintil más bajo.

Al analizar la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, presentada en el Cuadro 2, se observa que el incremento del último quinquenio se concentró en el quintil inferior de gasto. Si bien la PLM y la PLF se redujeron en el quintil más bajo entre 2019 y 2024, esta reducción fue más pronunciada en la PLF, la cual retrocedió en 5,9 p.p. Cabe señalar que, entre 2019 y 2024, la brecha se incrementó en todos los quintiles de gasto, con excepción del quintil medio,

**CUADRO 2** ■ Participación laboral por sexo y quintil de gasto (En porcentaje)

	Hombres					Mujeres					Brecha				
	2007	2019	2024	Diferencia		2007	2019	2024	Diferencia		2007	2019	2024	Diferencia	
				2019/07	2024/19				2019/07	2024/19				2019/07	2024/19
Quintil 1	88,2	82,9	80,6	-5,3	-2,3	70,4	61,7	55,8	-8,7	-5,9	17,8	21,2	24,8	3,4	3,6
Quintil 2	85,1	81,3	80,9	-3,8	-0,4	62,3	62,8	61,3	0,5	-1,5	22,8	18,5	19,5	-4,3	1,0
Quintil 3	83,9	82,3	79,5	-1,6	-2,8	63,6	64,1	63,8	0,6	-0,4	20,3	18,2	15,7	-2,1	-2,5
Quintil 4	81,7	80,3	80,5	-1,5	0,2	63,6	67,5	66,1	3,8	-1,4	18,1	12,8	14,4	-5,3	1,6
Quintil 5	77,5	78,5	80,5	1,0	2,0	65,2	65,8	67,0	0,6	1,2	12,3	12,7	13,4	0,4	0,7

NOTA: QUINTILES CALCULADOS CON BASE EN EL ORDENAMIENTO DEL GASTO PER CÁPITA REAL DEL HOGAR. FUENTE: INEI-ENAHO.

**CUADRO 3** ■ Participación laboral por sexo y grupos de edad  
(En porcentaje)

	Hombres					Mujeres					Brecha				
	2007	2019	2024	Diferencia		2007	2019	2024	Diferencia		2007	2019	2024	Diferencia	
				2019/07	2024/19				2019/07	2024/19				2019/07	2024/19
14 a 19	53,7	42,2	38,6	-11,5	-3,5	43,7	33,2	29,1	-10,5	-4,1	10,0	9,0	9,5	-1,0	0,6
20 a 24	80,0	76,6	73,5	-3,4	-3,1	64,0	63,0	62,4	-1,0	-0,6	16,0	13,6	11,1	-2,4	-2,5
25 a 29	94,4	90,6	89,5	-3,8	-1,0	73,2	71,4	72,0	-1,8	0,6	21,2	19,2	17,5	-2,1	-1,6
30 a 34	96,8	94,0	94,9	-2,8	0,9	75,6	74,9	73,9	-0,8	-1,0	21,2	19,1	21,0	-2,1	1,9
35 a 39	97,9	95,6	96,3	-2,3	0,8	80,2	79,4	75,9	-0,8	-3,5	17,7	16,2	20,5	-1,5	4,3
40 a 44	97,3	96,4	95,6	-0,9	-0,8	80,0	78,8	76,9	-1,2	-2,0	17,3	17,6	18,7	0,3	1,1
45 a 49	97,3	97,0	95,5	-0,2	-1,5	78,7	82,4	75,6	3,7	-6,8	18,6	14,6	19,9	-4,0	5,3
50 a 54	95,5	95,1	94,1	-0,5	-1,0	73,4	79,1	76,4	5,7	-2,7	22,2	16,0	17,7	-6,2	1,7
55 a 59	90,7	95,2	91,5	4,4	-3,7	66,3	75,6	72,0	9,3	-3,6	24,4	19,6	19,5	-4,9	-0,1
60 a más	66,4	70,2	67,4	3,8	-2,8	42,4	47,0	44,4	4,6	-2,7	24,0	23,2	23,1	-0,8	-0,1

FUENTE: INEI-ENAHO.

aunque el incremento está principalmente concentrado en el quintil más bajo de gasto.

Al analizar la participación laboral a través del ciclo de vida, se observan ciertas tendencias comunes en la participación de los hombres y mujeres jóvenes y en aquellos cercanos a la edad de retiro. En particular, la PL se ha reducido significativamente en hombres y mujeres jóvenes (de 14 a 29 años) entre 2007 y 2024, lo cual podría estar asociado a la mayor matrícula en educación básica y superior entre los jóvenes. Por su parte, en el caso de las mujeres, se observa un incremento en la PL en aquellas mayores de 50 años en dicho periodo, lo que sugiere una extensión en su vida laboral. El incremento de la PL en este grupo entre 2007 y 2019 se vio contrarrestado por una reducción en los años posteriores a la pandemia, tal como se reporta en el Cuadro 3. Esta evolución que se observa también entre los hombres mayores de 55 años sugiere que la extensión de la vida laboral de hombres y mujeres se habría frenado tras la pandemia.

Tal como señala el Cuadro 3, el incremento de la brecha de participación entre 2019 y 2024 estaría concentrado en la población entre 30 y 54 años, mientras que en la población de 20 a 29 años y la de mayores de 55 años la brecha continuó reduciéndose. Cabe resaltar que la brecha de participación varía a lo largo del ciclo de vida: es menos elevada en menores de 25 años y se incrementa entre los 30 y 39 años y en la edad de retiro (60 años a más).



La reducción de la participación laboral femenina después de la pandemia y el consecuente incremento en la brecha de participación reflejarían una **recomposición de la fuerza laboral ante cambios en las perspectivas de empleo de las mujeres.**



**GRÁFICO 6** ■ Tasa de participación laboral femenina por grupos de edad y quintil de gasto (En porcentaje)



NOTA: QUINTILES CALCULADOS CON BASE EN EL ORDENAMIENTO DEL GASTO PER CÁPITA REAL DEL HOGAR. FUENTE: INEI-ENAH.

El Gráfico 6 muestra la tasa de participación laboral femenina por grupos de edad y quintiles de gasto. La interacción entre ambas dimensiones revela que la evolución de la PLF a través del ciclo de vida no es homogénea en toda la distribución de gasto: en mujeres muy jóvenes (14 a 19 años) y aquellas mayores de 60 años, existe una relación negativa entre capacidad adquisitiva y participación laboral, la cual se revierte entre los 20 y 49 años.

Este análisis también revela marcadas diferencias antes y después de la pandemia. Entre 2007 y 2019, mientras que en los quintiles medios y altos la PLF se incrementó para todas las mujeres de 20 años a más, esta se redujo para las mujeres en el quintil más bajo sin importar el grupo de edad. Tras la pandemia, la

reducción de la PLF se volvió casi generalizada entre quintiles y grupos etarios, y solo se incrementó entre mujeres entre 20 y 29 años en quintiles medios y entre 20 y 39 años en quintiles altos.

**POSIBLES DETERMINANTES DE LA BRECHA**

Esta sección analiza algunas características de las mujeres en edad de trabajar que podrían determinar la menor participación laboral femenina, así como su reducción en los últimos años. Al estudiar los determinantes de la brecha de participación laboral, la literatura resalta principalmente el rol de la maternidad y la asignación de tiempo a la crianza de los hijos (Halim et al., 2021; Kleven et al., 2023) y las tareas del hogar (Addati et al., 2018). Adicionalmente, un mayor nivel

de educación puede dar acceso a oportunidades laborales más lucrativas, lo que influye en la decisión de trabajo de las mujeres (FMI, 2024; Peet et al., 2015). En esta sección, se consideran tres aspectos: la presencia de niños de 0 a 5 años en el hogar, el acceso a educación y la asignación de tiempo a actividades domésticas.

### Crianza de niños y participación laboral

Una posible explicación de la menor participación de las mujeres en el mercado laboral podría provenir del tiempo que dedican al cuidado de los hijos. Los costos asociados a la crianza de los niños pueden desincentivar su participación laboral, especialmente en aquellas con niños en infancia temprana y cuando el acceso a alternativas de cuidado infantil es costoso o limitado. El Gráfico 7 muestra la PLF por número de hijos de 0 a 5 años, para cada quintil de gasto. Se observa una relación inversa entre el número de hijos y la participación laboral en los quintiles de menores recursos, que no está presente en los quintiles más altos. No obstante, en los quintiles más bajos, la participación laboral femenina se ha reducido progresivamente independientemente del número de hijos.

La matrícula de los niños en educación temprana proporciona una alternativa al cuidado en el hogar, permitiendo que las madres puedan reinsertarse más rápidamente en la fuerza laboral tras el nacimiento del niño. El Gráfico 8 muestra la PL de las mujeres con niños de 0 a 5 años, de acuerdo con el estado de matrícula de los niños. Las madres son clasificadas en tres grupos: (i) aquellas que solo tienen niños de 0 a 2 años (y por tanto ninguno puede acceder a educación inicial), (ii) aquellas que tienen niños de 3 a 5 años, pero al menos uno no está matriculado, y (iii) aquellas con niños de 3 a 5 años y todos matriculados. Si bien la PLF se redujo para todos los grupos entre 2009 y 2024, la reducción fue mayor entre las mujeres de los primeros dos grupos.

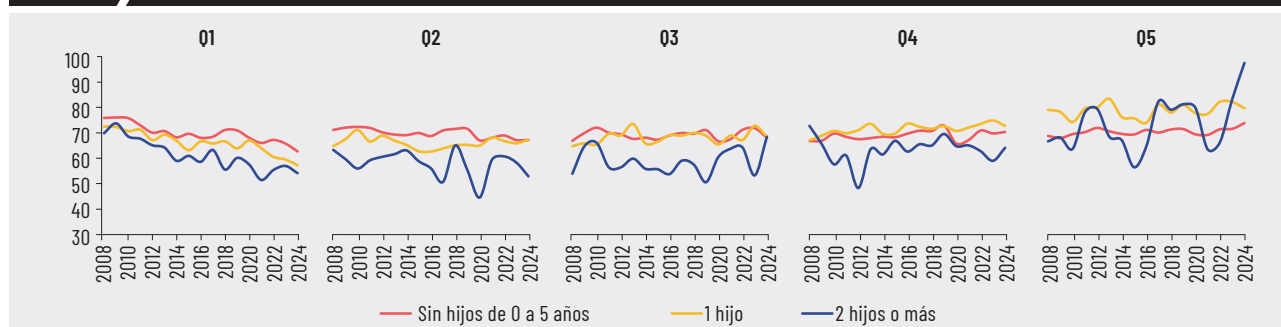


Al estudiar los determinantes de la brecha de participación laboral, la literatura resalta principalmente **el rol de la maternidad y la asignación de tiempo a la crianza de los hijos (Halim et al., 2021; Kleven et al., 2023) y las tareas del hogar (Addati et al., 2018).**



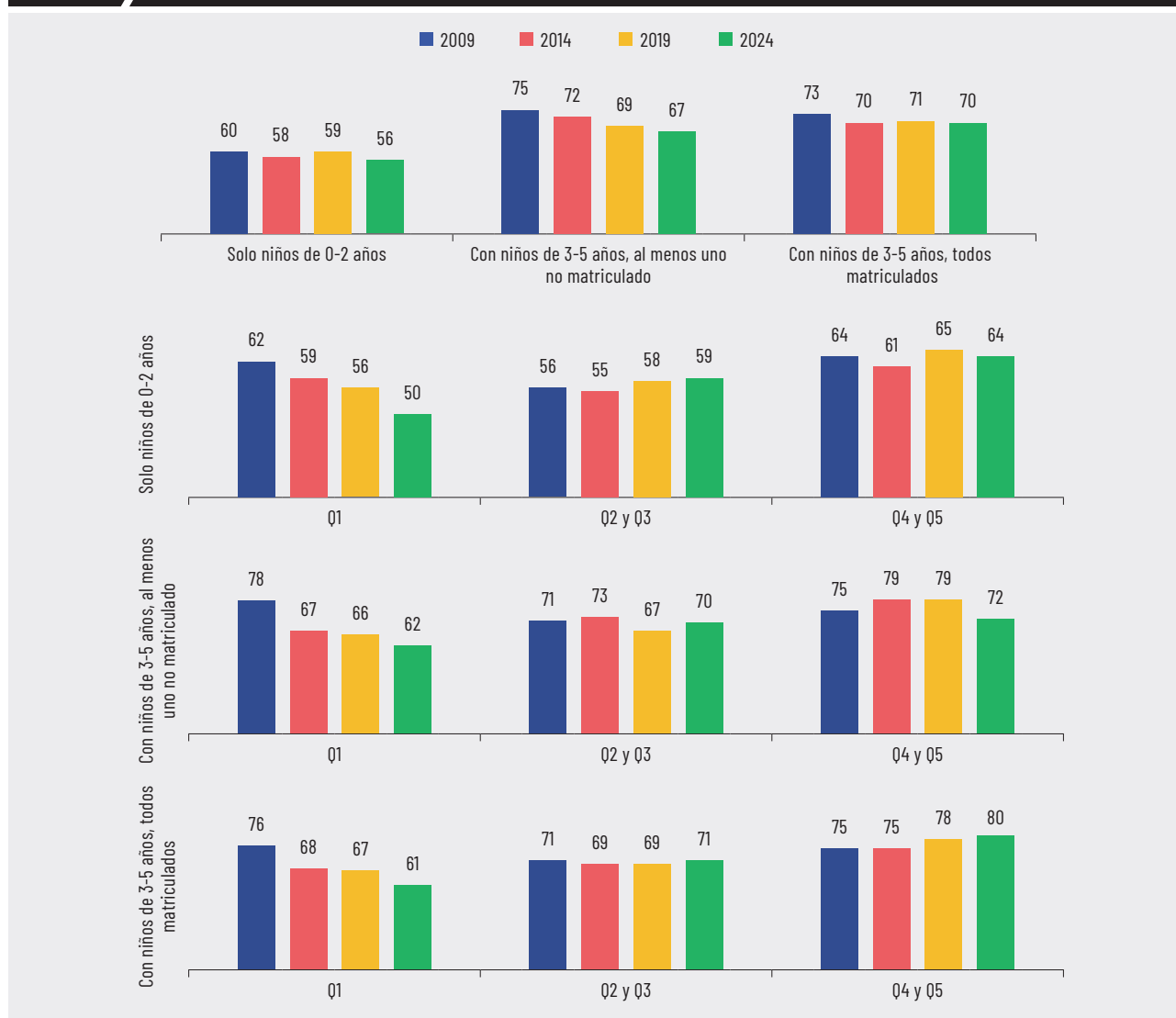
Al analizar la participación de las madres de cada categoría a través de la distribución de gasto, nuevamente se observa que la reducción de la PLF se concentra en aquellas del quintil de menores recursos (Q1), sobre todo en los años posteriores a la pandemia. Esto se evidencia en particular para las mujeres cuyos niños están todos matriculados: mientras que la PLF continuó mejorando en los quintiles superiores tras la pandemia, en el quintil más bajo esta se deterioró significativamente. En contraste, entre las madres con niños mayoritariamente en casa, el aumento de la PLF no es tan evidente en los quintiles superiores. Esto sugiere que **la matrícula de los niños en educación básica puede contribuir a la inserción de las madres en la fuerza laboral**, pero solo en contextos donde las mujeres efectivamente poseen oportunidades laborales (caso de las mujeres en los quintiles 4 y 5).

**GRÁFICO 7** ■ Tasa de participación laboral femenina por número de hijos de 0 a 5 años y quintiles de gasto (En porcentaje)



**NOTA:** QUINTILES CALCULADOS CON BASE EN EL ORDENAMIENTO DEL GASTO PER CÁPITA REAL DEL HOGAR. SE CALCULA EL NÚMERO DE HIJOS DEL JEFE DEL HOGAR QUE TIENEN DE 0 A 5 AÑOS, Y SE ASIGNA DICHO NÚMERO A LAS MUJERES QUE SON JEFAS DE HOGAR O ESPOSAS/CONVIVIENTES DEL JEFE DE HOGAR. LA TASA DE PARTICIPACIÓN ES CALCULADA ÚNICAMENTE PARA LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR O ESPOSAS/CONVIVIENTES DEL JEFE DE HOGAR.  
**FUENTE:** INEI-ENAH.

**GRÁFICO 8** ■ Tasa de participación laboral femenina por educación de los niños  
(Porcentaje del total de mujeres con niños de 0 a 5 años)



**NOTA:** QUINTILES CALCULADOS CON BASE EN EL ORDENAMIENTO DEL GASTO PER CÁPITA REAL DEL HOGAR. SE CALCULA EL NÚMERO DE HIJOS DEL JEFE DE HOGAR QUE TIENEN DE 0 A 5 AÑOS QUE CORRESPONDEN A CADA CATEGORÍA, Y SE ASIGNA DICHO NÚMERO A LAS MUJERES QUE SON JEFAS DE HOGAR O ESPOSAS/CONVIVIENTES DEL JEFE DE HOGAR. LA TASA DE PARTICIPACIÓN ES CALCULADA ÚNICAMENTE PARA LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR O ESPOSAS/CONVIVIENTES DEL JEFE DE HOGAR. SE CONSIDERA LA MATRÍCULA DE LOS NIÑOS EN EDUCACIÓN INICIAL, PRIMARIA O BÁSICA ESPECIAL EN EL AÑO DE LA ENCUESTA.

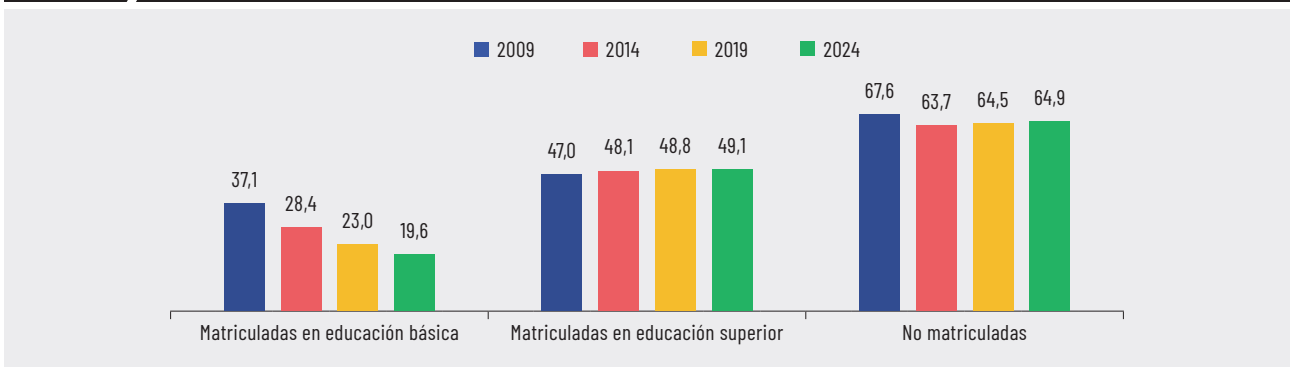
**FUENTE:** INEI-ENAH.

### Participación laboral de las mujeres jóvenes, matrícula y logro educativo

Otro posible determinante de la PLF es el acceso a educación por parte de las mujeres, en particular entre las mujeres jóvenes. Como se evidenció en la sección anterior, la participación laboral de las mujeres suele ser menor en mujeres más jóvenes (entre 14 y 29 años), lo cual puede estar relacionado con el acceso a educación, en particular a la culminación de la educación básica y a la matrícula en educación superior. Sin embargo, al igual que en el caso de la crianza de niños, factores asociados a la participación de las mujeres jóvenes como el acceso a educación podrían diferir a través de la distribución del gasto de los hogares, por lo que un análisis integral requiere contrastar las dimensiones de edad y poder adquisitivo.

La matrícula de mujeres jóvenes en educación básica habría contribuido a la reducción en la participación laboral femenina. El Gráfico 9 presenta la PLF según el estado de matrícula de las mujeres de 14 a 29 años. Se observa que la reducción de la PLF en este grupo se explica principalmente por las mujeres matriculadas en educación básica, lo cual justifica la mayor reducción entre mujeres de 14 a 19 años. Las mujeres en este grupo estarían decidiendo dejar la PEA, para dedicar una mayor proporción de tiempo a los estudios en un contexto de menos oportunidades laborales para mujeres que aún no han culminado la educación básica. Por su parte, la participación laboral de las mujeres matriculadas en educación superior ha aumentado ligeramente, mientras que la participación de las mujeres no matriculadas en ningún nivel de educación también se ha incrementado en la última década.

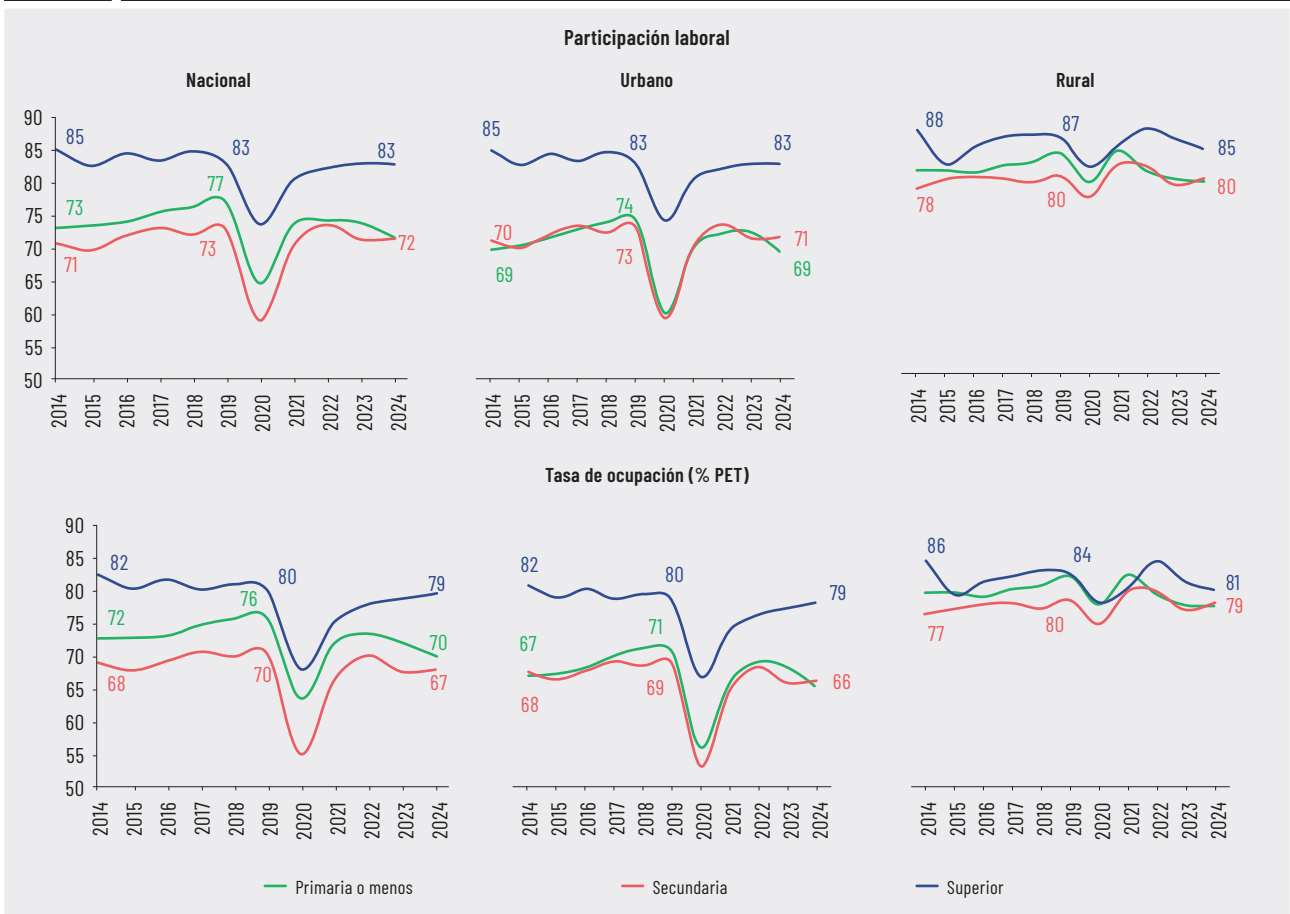
**GRÁFICO 9** ■ Tasa de participación laboral femenina por matrícula en educación (Porcentaje de mujeres de 14 a 29 años)



**NOTA:** SE CONSIDERA LA MATRÍCULA EN ALGÚN CENTRO O PROGRAMA DE EDUCACIÓN BÁSICA O SUPERIOR EN EL AÑO DE ENCUESTA. SE CONSIDERA COMO EDUCACIÓN BÁSICA A LA EDUCACIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA, EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL Y NIVEL NO ESPECIFICADO. SE CONSIDERA COMO EDUCACIÓN SUPERIOR A LA EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA, UNIVERSITARIA Y POSGRADO.

**FUENTE:** INEI-ENAH0.

**GRÁFICO 10** ■ Tasa de participación laboral femenina y tasa de ocupación por nivel de educación alcanzado (Porcentaje de mujeres de 25 años a más)



**NOTA:** SE CONSIDERA EL ÚLTIMO NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO HASTA EL AÑO DE LA ENCUESTA. SE CONSIDERA COMO EDUCACIÓN SUPERIOR A LA EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA, UNIVERSITARIA Y POSGRADO.

**FUENTE:** INEI-ENAH0.

### Logro educativo

El deterioro de las oportunidades laborales para mujeres sin educación superior podría empujar aún

más la reducción de la PLF. El Gráfico 10 presenta la participación laboral y la tasa de ocupación de las mujeres de 25 años a más, de acuerdo con su nivel educativo alcanzado. Entre 2014 y 2019, se observa

**CUADRO 4** ■ Razones por las que las mujeres no buscaron trabajo por quintil de gasto (En porcentaje)

	Q1			Q2			Q3			Q4			Q5		
	2019	2024	Dif.	2019	2024	Dif.	2019	2024	Dif.	2019	2024	Dif.	2019	2024	Dif.
No hay trabajo	28,7	41,7	12,9	17,0	31,3	14,3	14,8	30,5	15,8	14,1	30,5	16,3	11,5	22,0	10,5
Los quehaceres del hogar no le permiten	31,8	25,8	-6,0	27,9	22,5	-5,5	24,9	15,8	-9,1	21,5	19,2	-2,2	8,7	7,8	-0,9
Razones de salud	3,9	9,8	5,9	5,2	14,8	9,6	9,9	13,1	3,3	13,3	17,6	4,3	10,2	24,3	14,1
Sus estudios no le permiten	7,7	3,8	-3,9	3,1	7,8	4,7	7,2	14,7	7,5	9,1	6,3	-2,8	12,1	18,3	6,2
Por su edad	13,0	6,6	-6,4	9,5	12,2	2,7	12,6	11,6	-1,0	9,5	11,7	2,1	10,7	15,3	4,7
Sí buscó trabajo	5,5	1,4	-4,1	30,0	0,9	-29,1	19,0	3,3	-15,7	24,7	1,3	-23,4	26,9	1,6	-25,3
Falta de experiencia	4,1	2,4	-1,6	2,5	2,0	-0,6	1,7	3,1	1,4	0,6	2,6	2,0	2,9	1,3	-1,6
Se cansó de buscar	0,5	1,8	1,2	0,2	0,2	0,0	0,5	0,7	0,1	2,0	0,3	-1,7	0,2	0,2	0,0
Ya encontró trabajo	0,0	0,7	0,7	0,0	0,5	0,5	0,1	0,0	-0,1	0,3	0,0	-0,3	2,4	0,0	-2,4
Falta de capital	0,0	0,9	0,9	0,7	0,1	-0,5	0,2	0,0	-0,2	0,4	1,0	0,6	4,1	1,2	-2,9
Otro	4,7	5,2	0,5	3,9	7,8	3,9	9,3	7,2	-2,1	4,3	9,5	5,2	10,4	8,0	-2,4

NOTA: QUINTILES CALCULADOS CON BASE EN EL ORDENAMIENTO DEL GASTO PER CÁPITA REAL DEL HOGAR. FUENTE: INEI-ENAHO.

un incremento de la participación y el empleo entre mujeres con educación primaria, y en menor proporción en aquellas con educación secundaria, tendencia que se revierte en los años posteriores a la pandemia. Entre las mujeres con educación superior, no se observa una reducción significativa entre 2019 y 2024, por lo que **los efectos de la pandemia sobre la PLF se habrían concentrado en mujeres con menor nivel de educación alcanzado**, en particular entre mujeres en zonas urbanas. Esto podría sugerir una mayor escasez de oportunidades laborales para las mujeres con menores niveles de educación, altamente correlacionado con un menor poder adquisitivo.

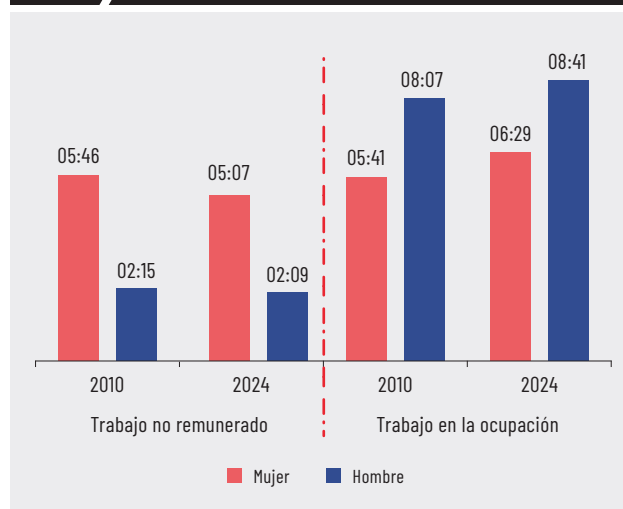
Uso de tiempo y actividades domésticas

Por último, la menor PLF podría estar asociada a la asignación de tiempo a otras actividades domésticas más allá de la crianza y la educación. Para ello, el Cuadro 4 muestra las razones por las que las mujeres no buscaron trabajo, comparando los resultados en 2019 y 2024 para las mujeres en cada quintil de gasto. Los resultados revelan que los quehaceres del hogar son la segunda razón más importante, pero han perdido relevancia como determinante de la participación en la fuerza laboral en la actualidad. **La falta de oportunidades laborales sería el factor más importante para no buscar empleo** entre las mujeres

de hogares a lo largo de todos los quintiles de gasto, y particularmente para el quintil inferior.

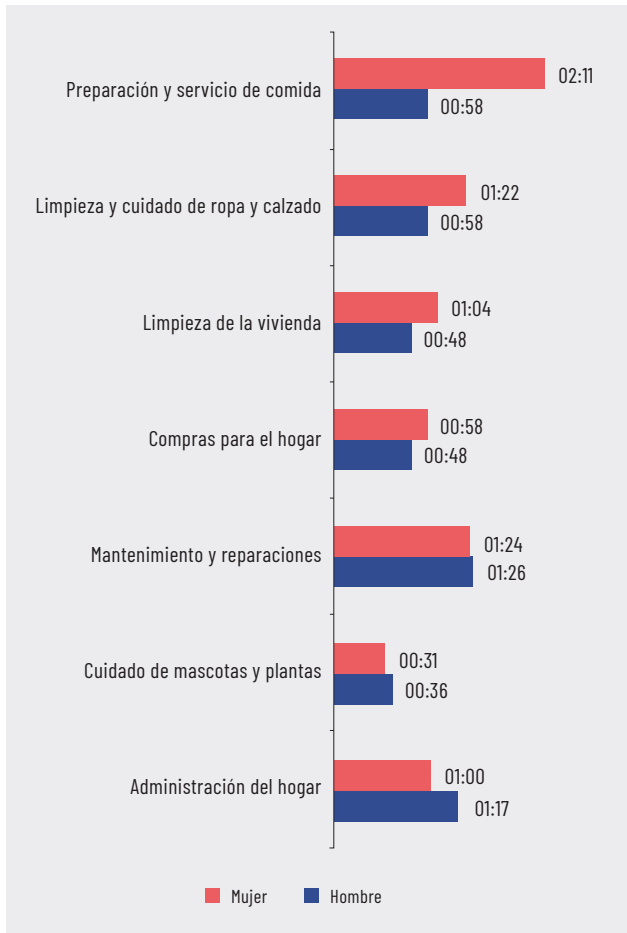
La menor relevancia de los quehaceres del hogar como determinante de la PLF podría estar asociada a cambios en la asignación de tiempo de las mujeres. Los gráficos 11 y 12 presentan información de la Encuesta

**GRÁFICO 11** ■ Tiempo dedicado diariamente al trabajo no remunerado y al trabajo en la ocupación (En horas)



FUENTE: INEI-ENUT.

**GRÁFICO 12** ■ **Tiempo dedicado diariamente al trabajo no remunerado (En horas)**



Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) sobre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado y en la ocupación para hombres y mujeres. En 2024, las mujeres dedicaron 5 horas diarias a actividades no remuneradas, 40 minutos menos en comparación con 2010, mientras que aumentó el tiempo dedicado a su trabajo. No obstante, las mujeres aun dedican más tiempo que los hombres a la preparación y servicio de vivienda, limpieza y cuidado y compras para el hogar.

## CONCLUSIONES

Este artículo describe la evolución de la participación laboral entre 2007 y 2024, así como la brecha de participación entre hombres y mujeres. Tras un periodo de lenta pero continua reducción de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres, esta se ha incrementado en los años posteriores a la pandemia. El análisis de la evolución reciente sugiere que la reducción de la PLF y el incremento de la brecha de participación se concentran en mujeres con menor poder adquisitivo. Además, en los últimos cinco años se observa un incremento generalizado de la brecha de participación en mujeres entre 30 y 54 años.

El presente análisis resalta la necesidad de reducir el costo de oportunidad de participar en la fuerza laboral para las mujeres. Si bien se evidencia una reducción en el tiempo que las mujeres asignan a las tareas del hogar, esta no representa un avance significativo hacia una asignación equitativa entre hombres y mujeres. Asimismo, las mujeres en los hogares más pobres enfrentan una penalidad mayor en la inserción en la fuerza laboral tras el nacimiento del primer hijo, la cual se incrementa con el número de hijos en el hogar, relación que no se observa entre las mujeres de hogares con mayores ingresos. Si bien la matrícula de los niños en educación inicial favorece a una mayor participación laboral, esta relación no es evidente entre las mujeres con menor poder adquisitivo. Esto sugiere que no es únicamente el tiempo dedicado a la crianza lo que determina una barrera a la entrada.

Por otro lado, el incremento del desempleo entre mujeres tras la pandemia sugiere que existen factores de demanda que estarían dificultando la inserción en un puesto laboral, lo cual podría desalentar la búsqueda de empleo y explicar la mayor reducción de la PLF en los últimos años. En particular, la menor participación y ocupación de mujeres sin educación superior sugiere una mayor escasez de las oportunidades laborales para este grupo de mujeres. Esto apunta a la necesidad de promover mayores oportunidades laborales y el incremento de capacidades de la fuerza laboral femenina para conciliar con las necesidades de la demanda de trabajo.

## REFERENCIAS

- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>
- Berniell, I., Fernández, R., & Krutikova, S. (2024). *Gender inequality in Latin America and the Caribbean*. Working Paper 32104. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w32104>
- Fondo Monetario Internacional (2024). Closing the Gap: Labor Market Participation in Latin America (Background Paper 1). En *Regional Economic Outlook—Western Hemisphere*. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/REO/WH/2024/October/English/BackgroundPaper1Lashx>
- Halim, D., Perova, E., & Reynolds, S. (2021). *Childcare and mothers' labor market outcomes in lower- and middle-income countries*. Policy Research Working Paper 9828. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-9828>
- Heath, R., Bernhardt, A., Borker, G., Fitzpatrick, A., Keats, A., McKelway, M., Menzel, A., Molina, T., & Sharma, G. (2024). Female Labour Force Participation. *VoxDevLit*, 17(1).
- Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). *The child penalty atlas*. Working Paper 31649. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w31649>
- Mateo-Berganza Diaz, M. M., & Rodríguez Chamussy, L. (2017). *Cashing in on education: Women, childcare, and prosperity in Latin America and the Caribbean*.
- Peet, E. D., Fink, G., & Fawzi, W. (2015). Returns to education in developing countries: Evidence from the living standards and measurement study surveys. *Economics of Education Review*, 49, 69–90. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.08.002>