

## CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES DE LAS HORAS DE TRABAJO EN EL PERÚ AÑO 2022

Characteristics and determinants of working hours in Peru in 2022

**John Tarazona Jiménez**

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú

Contacto: [jtarazonaj@unasam.edu.pe](mailto:jtarazonaj@unasam.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0484-6316>

**Karina Beltrán Castillo**

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú

Contacto: [kbeltranc@unasam.edu.pe](mailto:kbeltranc@unasam.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-2767-166X>

**Lalo Huamán Maguiña**

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú

Contacto: [lhuamanm@unasam.edu.pe](mailto:lhuamanm@unasam.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-3160-8564>

**Pierina Norabuena Trejo**

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú

Contacto: [pnorabuenat@unasam.edu.pe](mailto:pnorabuenat@unasam.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-1532-2603>

**Ingrid Figueroa Delgado**

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú

Contacto: [figueroad@unasam.edu.pe](mailto:figueroad@unasam.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-1955-9085>

### RESUMEN

El objetivo del estudio fue describir y analizar los factores que influyen en las jornadas laborales excesivas en el Perú, que se definen como aquellas que superan las 49 horas semanales. Se utilizó una metodología hipotético-deductiva y el modelo econométrico de predicción, no estructural. Se analizó la información de la Encuesta Nacional de Hogares correspondiente al año 2022. El enfoque adoptado sugiere que existe un conjunto de factores económicos y sociodemográficos que determinan las jornadas laborales prolongadas mediante el uso de modelo de regresión logística. Los resultados muestran

que aproximadamente el 33.58 % de los trabajadores urbanos superan el límite establecido por la legislación laboral en términos de duración de la jornada laboral.

*Palabras clave:* jornada laboral, económico, sociodemográfico

## ABSTRACT

The objective of the study was to describe and analyze the factors that influence excessive working hours in Peru, which are defined as those that exceed 49 hours per week. A hypothetico-deductive methodology and the non-structural econometric prediction model were used. The information from the National Household Survey corresponding to the year 2022 was analyzed. The approach adopted suggests that there is a set of economic and sociodemographic factors that determine long working hours through the use of a logistic regression model. The results show that approximately 33.58% of urban workers exceed the limit established by labor legislation in terms of the length of the working day.

*Keywords:* working day, economic, sociodemographic

## INTRODUCCIÓN

La jornada laboral y sus características tienen una relación fundamental con el bienestar de las personas; no solo por el uso del tiempo y su productividad, sino porque tienen incidencia indirecta con la salud y la calidad de vida. En el caso particular de Perú, según cifras del 2022, se tiene largas jornadas laborales, en comparación con los países de Latinoamérica. Tres de cada diez empleados trabajan más de 49 horas semanales. La prolongación de las horas destinadas al trabajo es de interés para la ciencia económica que promueve su análisis empírico con la finalidad de conocer con profundidad sus implicancias, causas y efectos en la economía.

Se considera una jornada laboral excesiva cuando supera las horas establecidas por la legislación laboral. Para el caso peruano, se establece como 8 horas diarias o 48 horas semanales. El estudio establece el umbral de jornadas de trabajo excesivo en 49 horas. Rangel Jiménez (2016) indica que para la teoría económica el factor tiempo es un recurso escaso. Por lo tanto, el uso de ella responde a su utilidad. Desde el campo empírico, hay evidencia de que la informalidad y la precariedad laboral inducen a los trabajadores a ofertar horas de trabajo por encima de lo establecido en la legislación laboral.

Las horas de trabajo y sus características en el mercado laboral han sido abordadas en diversos estudios. Sánchez Vargas et al. (2015) abordan de manera particular la oferta de horas de trabajo de mujeres y el uso del tiempo para actividades de cuidado dentro del hogar, aspecto que reduce el número de horas laborales disponibles. Astorquiza Bustos et al. (2022) resaltan el deterioro en las condiciones de trabajo en América Latina e introducen un índice para medir la precariedad laboral en el que incluyen como un indicador relevante la duración de las jornadas de trabajo.

Los efectos perjudiciales asociados a las jornadas de trabajo excesivas incluyen un mayor riesgo de agotamiento físico y mental, problemas de salud a largo plazo y una disminución de la produc-

tividad. Toscani Giménez (2020) hace énfasis en las características de las jornadas laborales que son determinadas por la legislación laboral, considerando la contabilización de horas anuales en base a la jornada laboral diaria. Esto solo podría reducirse mediante un convenio colectivo, de manera que se salvaguarda el bienestar del trabajador.

Yépez & Zambrano (2013) investigan los determinantes de la disponibilidad de mano de obra en el mercado laboral pastoril metropolitano utilizando el modelo logit como método de evaluación empírica. Los determinantes de la participación en la fuerza laboral, incluidos en este modelo, son el género, el jefe de hogar, la educación, la experiencia, la clase social y el ingreso del cónyuge. El principal resultado es que, si bien la tasa de participación de las clases socioeconómicas más bajas es significativamente más alta que la de la clase media, la diferencia entre las clases baja y alta no es significativa.

Hsu et al. (2019) encontraron evidencia de que el empleo y el estrés son fuertes mediadores de la relación entre las largas jornadas laborales, el desequilibrio entre la vida laboral, personal y la satisfacción laboral tal como es el caso de trabajadores en industrias de alto estrés como la alta tecnología y la banca. Además, el control del tiempo percibido puede tener un efecto protector sobre la autoeficacia relacionada con la recuperación de largas jornadas de trabajo. Desde la perspectiva del bienestar de los empleados, centrarse en crear una actitud más optimista en el entorno organizacional puede promover la salud física y mental.

El estudio tiene dos objetivos: (1) Describir las características de la jornada laboral en el país y las regiones del Perú, (2) Identificar los principales determinantes de las jornadas laborales excesivas. Para el análisis empírico del presente estudio se utilizó la información recopilada en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), la cual tiene cobertura y representatividad a nivel nacional y regional. La metodología empleada para las estimaciones econométricas se ha desarrollado con regresiones logísticas.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En el estudio se ha considerado como unidad de análisis a la población económicamente activa ocupada (PEAO). La metodología aplicada ha sido hipotética deductiva; el tipo de investigación es cuantitativo y el modelo econométrico es de predicción. No se usó el modelo teórico estructural.

El tamaño de muestra es representativo y de carácter probabilístico, de aplicación regular (anual) por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). La fuente información corresponde a la ENAHO que se aplicó durante el año 2022. Para identificar los factores que determinan las jornadas laborales semanales excesivas (mayores a 49 horas) se ha utilizado un modelo de regresión logística, donde:

$$E(Y = 1 / X) = p = \frac{1}{1 + e^{-(BX)}}$$

$p = E(Y = 1 / X)$ : Probabilidad de jornadas mayores a 49 horas semanales.

X : Corresponde a la matriz de variables.

B : Corresponde al vector de parámetros de estimación.

**Tabla 1***Descripción de variables: variables Dummies*

Variabes	Valor 1	Valor 0	Descripción
Más de 49horas	Tiene una jornada semanal mayor a 49 horas.	Tiene una jornada laboral igual o menor a las 49 horas.	Describe la situación de una jornada laboral mayor a las 49 horas.
Más de 60horas	Tiene una jornada semanal mayor a 60 horas.	Tiene una jornada laboral igual o menor a las 60 horas.	Describe la situación de una jornada laboral mayor a las 60 horas.
Jefe de hogar	Es jefe de hogar.	No es jefe de hogar.	Describe la situación de jefe de hogar.
Casado	Sí está casado.	No está casado.	Condición civil
Sexo	Hombre	Mujer	Describe el sexo de la PEAO.
Libros	El empleador no lleva libros	El empleador lleva libros contables	Describe si el empleador lleva las cuentas mediante libros contables.
Persjurid	El empleador es una empresa jurídica	El empleado no es una persona jurídica.	Describe la modalidad que el empleador está registrado en SUNAT.
Sector	Manufactura Terciario Construcción	Primario	Describe el sector donde se emplea.
T_emp	De 11 a 50 trabajadores De 51 y más NEP	De 1 a 10 trabajadores	Describe el tamaño de la empresa donde labora.

**Tabla 2***Descripción de variables: variables cuantitativas*

Variabes	Valor	Descripción
Edad	[14 – 98]	Edad en años cumplidos
Ingnomon	[0 – 9 310.66]	Ingreso monetario mensual
Exper	[0 – 59]	Años de experiencia

**RESULTADOS**

En la tabla 3, se presenta el promedio de horas trabajadas a la semana en el Perú durante el año 2022. Para el caso peruano, la jornada laboral promedio alcanza las 41 horas. En el ámbito urbano se observa un promedio ligeramente mayor a 43 horas y un menor promedio para el ámbito rural, de 36 horas. Las desviaciones estándar muestran una gran variabilidad para los promedios calculados. En

cuanto a la diferencia entre géneros, lo hombres tienden a tener una jornada laboral mayor que las mujeres: 45 horas para los hombres y 37 para las mujeres.

Las diferencias entre las jornadas laborales de hombres y mujeres se pueden explicar por múltiples razones, principalmente de origen socioeconómico y cultural. El rol tradicional de género, donde se espera que las mujeres se ocupen de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, persiste aún como una explicación general. Otro factor a considerar por su relevancia es la brecha salarial entre hombres y mujeres, que genera mayores incentivos para trabajar más horas en el caso del hombre.

### Tabla 3

*Promedio de horas trabajadas a la semana en el Perú, año 2022*

Total	Promedio	41,4
	Desviación estándar	21,1
Urbano	Promedio	42,9
	Desviación estándar	21,4
Rural	Promedio	36,3
	Desviación estándar	19,5
Hombres	Promedio	44,6
	Desviación estándar	19,9
Mujeres	Promedio	37,4
	Desviación estándar	21,9

*Nota.* Datos extraídos de ENAHO 2022.

En la tabla 4, se presenta las características de la jornada semanal que superan las 49 horas, consideradas para el estudio como jornadas laborales excesivas. En cuanto a la población económicamente activa ocupada (PEAO), a nivel nacional, el 31,41 % tiene jornadas semanales de más de 49 horas, porcentaje que aumenta si consideramos solo a la población urbana (33,58 %).

En cuanto al género, identificamos que los hombres en términos relativos tienen mayor participación en las jornadas consideradas excesivas, en comparación a las mujeres. Considerando solo la población urbana, el porcentaje es de 33,58 % para los hombres y 28,11% para las mujeres. En cuanto a las ramas donde se desempeñan, la manufactura tiene a un 37,98 %, servicios 35,67 %, construcción 27,16 % y primario 23,83 %.

**Tabla 4***Trabajadores con exceso de jornada laboral y sus características*

	Perú		Perú urbano	
	Menos de 49 horas trabajadas	Más de 49 horas trabajadas	Menos de 49 horas trabajadas	Más de 49 horas trabajadas
PEAO	68,59%	31,41%	66,42%	33,58%
Sexo				
Hombre	64%	36%	62,02%	37,98%
Mujer	74,27%	25,73%	71,89%	28,11%
Ramas				
Primario	78,63%	21,37%	76,17%	23,83%
Manufactura	63,14%	36,86%	62,02%	37,98%
Terciario	64,02%	35,98%	64,33%	35,67%
Construcción	72%	28%	72,84%	27,16%

*Nota.* Datos extraídos de ENAHO 2022.

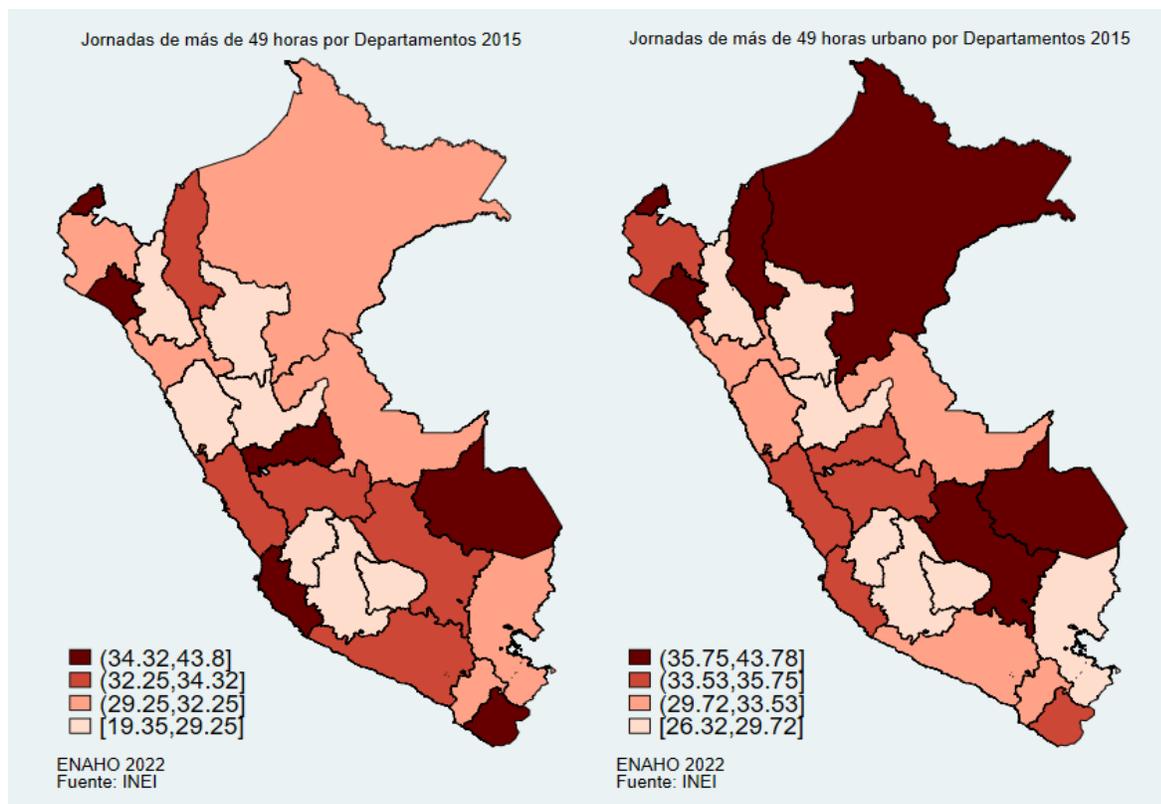
La Tabla 5 presenta la información por departamentos del exceso de jornada laboral, considerando dos umbrales: más de 49 horas y más de 60 horas. Respecto al análisis empírico, se utilizó el umbral de más de 49 horas para catalogar el exceso de jornada laboral. La Figura 1 utiliza mapas de coropletas con datos para del año 2022, agrupados por cuartiles.

A continuación, se ordenan los cuartiles en grupos para identificar aquellas regiones que superan la mediana y las que se ubican por debajo de ella.

**Tabla 5***Grupos de departamentos con población con jornadas laborales superiores a las 49 horas (%)*

GRUPO	DEPARTAMENTOS	INTERVALOS
Grupo 1 (cuartil 1)	Madre de Dios, Tumbes, Lambayeque, Pasco, Ica y Tacna.	[34,32 % - 43,8 %]
Grupo 2 (cuartil 2)	Cusco, Lima, Arequipa, Amazonas y Junín	[32,25 % - 34,32 %]
Grupo 3 (cuartil 3)	Piura, Moquegua, La Libertad, Ucayali, Puno y Loreto.	[29,25 % - 32,25 %]
Grupo 4 (cuartil 4)	Ancash, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco y Cajamarca.	[19,35 % - 29,25 %]

*Nota.* Datos extraídos de ENAHO 2022.

**Figura 1***Jornadas laborales mayores a 49 y 60 horas a la semana por departamentos*

*Nota.* Datos extraídos de ENAH0 2022.

***Estimación empírica de jornadas laborales semanales mayores a 49 horas y sus determinantes***

Considerando las características sociodemográficas y laborales más importantes descritas en el estudio, se ha realizado la regresión logística para la participación laboral en jornadas superiores a 49 horas (exceso de trabajo). Se presentan dos estimaciones de regresión logística PEA0 en el Perú y PEA0 urbana. Las variables consideradas en este último modelo son significativas al 95 %. Se observa que las variables 'jefe de hogar', 'estado civil casado', 'el género hombre', 'experiencia', 'edad', 'participación laboral en los sectores' (manufactura, terciario y construcción) inciden de manera directa en una mayor probabilidad de jornadas semanales de más de 49 horas, mientras que las variables 'ingresos monetarios', 'libros', 'tamaño de empresa' (11 a 50 trabajadores, de 51 a más) y 'personas jurídicas' reducen la probabilidad de jornadas laborales superiores a las 49 horas.

**Tabla 6***Coefficientes estimados en la regresión logística*

Variables	Perú	Urbano
	Más de 49 horas	Más de 49horas
edad	0.0451*** (0.000559)	0.0136*** (0.000632)
edad2	-0.000953*** (5.56e-06)	-0.000742*** (6.40e-06)
jefe	0.282*** (0.00125)	0.216*** (0.00138)
casado	0.217*** (0.00124)	0.233*** (0.00136)
ingnomon	-5.45e-05*** (2.35e-06)	-9.47e-05*** (2.47e-06)
sexo	0.559*** (0.00121)	0.536*** (0.00133)
exper	0.0517*** (0.000388)	0.0740*** (0.000434)
exper2	-0.000203*** (5.53e-06)	-0.000420*** (6.42e-06)
libros	-0.312*** (0.00261)	-0.300*** (0.00226)
2.sector	0.797*** (0.00204)	0.742*** (0.00244)
3.sector	0.996*** (0.00142)	0.883*** (0.00191)
4.sector	0.151*** (0.00228)	0.00930*** (0.00273)
2.t_emp	-0.0564*** (0.00242)	-0.135*** (0.00254)
3.t_emp	-0.120*** (0.00254)	-0.0293*** (0.00263)
4.t_emp	-0.00576 (0.00618)	-0.0854*** (0.00637)
persjurid	-0.286*** (0.00219)	-0.291*** (0.00268)
Constant	-3.066*** (0.00833)	-2.385*** (0.00964)
Observations	58,720	34,398

Standard errors in parentheses

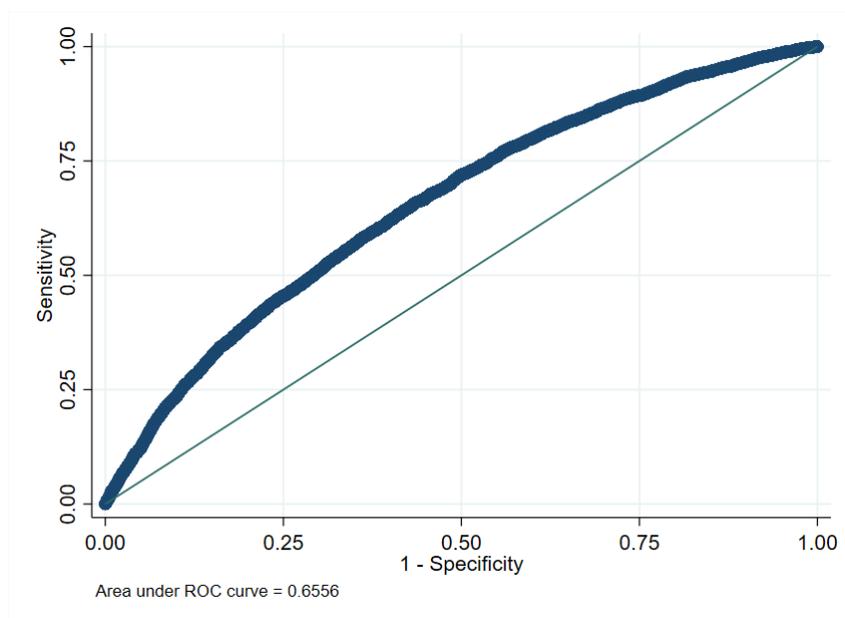
\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

El modelo estimado identifica la existencia de una incidencia significativa de las variables independientes. En cuanto a la dirección de los signos y las probabilidades asociadas, estas coinciden con los esperados, según la literatura consultada (Ver Tabla 6).

Tomando en consideración el nivel de significancia individual y global resultante de la regresión logística, podemos hacer las siguientes interpretaciones sobre los estimadores:

- a) La probabilidad relacionada con edad y la edad al cuadrado indica que no es constante la dirección y sus cambios marginales, donde al principio la edad aumenta la probabilidad de jornadas mayores a 49 horas, para luego reducir esta probabilidad.
- b) La condición de jefe hogar aumenta la probabilidad de jornadas de trabajo semanales mayores a 49 horas.
- c) El estado civil casado incrementa la probabilidad de jornadas de trabajo semanales mayores a 49 horas.
- d) El incremento del ingreso monetario reduce la probabilidad de jornadas de trabajo semanales mayores a 49 horas.
- e) Respecto al género, ser hombre incrementa la probabilidad de jornadas de trabajo que exceden las 49 horas.
- f) En cuanto a la experiencia y experiencia al cuadrado, se identifica que no hay una relación constante, por lo que la probabilidad de jornadas laborales mayores a 49 horas aumenta solo hasta cierto nivel a medida que se acumula años de experiencia.
- g) La probabilidad de que la PEOA tenga jornadas mayores a 49 horas disminuye si el empleador lleva las cuentas en libros contables.
- h) En cuanto a los sectores donde se desempeña la PEOA (manufactura, terciario y construcción) se identifica que participar en estos sectores aumenta la probabilidad de jornadas laborales que exceden a 49 horas semanales.
- i) El tamaño de la empresa donde labora la PEOA (de 11 a 50, 51 a más trabajadores) reduce la probabilidad de jornadas laborales mayores a 49 horas semanales.
- j) Si el empleador tiene personería jurídica (enmarcada en la ley general de sociedades) la PEOA reduce la probabilidad de jornadas laborales superiores a 49 horas semanales.

**Figura 2**  
*Curva ROC 2022*



*Nota.* En la Figura 2 se presenta el valor que corresponde al área inferior a la curva ROC con un valor de 0.6556, y es cercano a la unidad por lo que se puede concluir que modelo calculado es correcto.

## DISCUSIÓN

Desde la mirada del equilibrio microeconómico, es importante analizar los factores que determinan el exceso de horas de trabajo debido a las implicancias resultantes entre la dinámica de las actividades laborales y la vida personal. Es un aspecto de relevancia sustancial para el bienestar de las personas, además de los efectos en el desempeño de las organizaciones y el funcionamiento de la sociedad (Imtiaz & Hossain, 2019). Si consideramos la volatilidad de las horas de trabajo, se establece que estas son atribuidas a la incorporación de esquemas salariales vinculados con el desempeño laboral (Cantore et al., 2017).

Los trabajadores con jornadas prolongadas (duración mayor a 49 horas semanales) son un grupo grande en el país y representa el 31,41 % de los asalariados peruanos en el año 2022. En el ámbito urbano, es el 33,58 %. Esta situación comprende tres situaciones diferenciadas: (i) los trabajadores que declaran jornadas con horas extras, considerando los límites legales, que probablemente reciben el pago adicional que corresponde, (ii) aquellos trabajadores que trabajan horas extras sin que nadie se entere y sin recibir ningún pago extra y (iii) trabajadores que son obligados a trabajar más horas de las que deberían (Monza, 2005).

En relación al factor edad y su relación con el exceso de jornadas laborales, los resultados sugieren una asociación no lineal. Los trabajadores más jóvenes tienen mayor propensión a jornadas

laborales extensas debido a que tienen mayor motivación por las actividades laborales y la búsqueda de experiencia específica, además de menores responsabilidades familiares. Sin embargo, a medida que las personas envejecen, tienden a valorar más el tiempo libre y las implicancias en su salud. Los resultados obtenidos coinciden con lo expuesto por Aliaj et al. (2016) quienes observan que el promedio de horas de trabajo es diferente por grupos de edad y sexo, lo que responde a los cambios de comportamiento en el grupo de edad de 50 años a más.

La mayor responsabilidad financiera y económica que asume el jefe de hogar explicaría la incidencia directa sobre la probabilidad de jornadas laborales prolongadas, razón que motiva la búsqueda de ingresos adicionales a través de jornadas más extensas. Por lo tanto, es necesario analizar cómo los jefes de hogar jóvenes se mueven en el mercado laboral y mantienen ciertos patrones en su historia laboral, además de la adquisición de nuevas habilidades orientadas a mejorar sus perspectivas salariales (Bau et al., 2021).

Los resultados indican que la población económicamente activa ocupada en condición de casado tiene mayor probabilidad de jornadas laborales excesivas, aspecto que podría explicarse por la responsabilidad adicional que requiere ocuparse de una familia en comparación a los solteros o sin responsabilidades familiares. La OIT (2020) señala que el matrimonio puede alentar a los hombres a trabajar más, mientras que las mujeres casadas tienden a reducir las horas ofertadas de trabajo, y coincide con los resultados obtenidos sobre los hombres y su mayor probabilidad de trabajar largas horas. Esto se debe a las expectativas sociales y a la división del trabajo tradicional que asigna a los hombres la responsabilidad de ser el principal proveedor de ingresos

En relación al efecto de ingreso monetario, los resultados sugieren que reducen la probabilidad de jornadas laborales extensas, lo que podría explicarse a que los asalariados con ingresos altos se pueden permitir trabajar menos horas para mantener su estándar de vida. La economía neoclásica parte de la premisa de que los agentes son racionales y buscan la maximización de sus utilidades. De manera particular, en el mercado laboral, lo individuos determinan, bajo la premisa de maximización del bienestar, cuantas horas trabajar, considerando el salario y el valor de su tiempo (Kapeliushnikov, 2015).

La experiencia laboral no tiene una relación constante con las largas jornadas laborales. De acuerdo a los resultados, la probabilidad aumenta solo hasta cierto nivel a medida que se acumula años de experiencia, sugiriendo que los trabajadores con mayor experiencia tienen mayor control sobre su carga laboral. La experiencia laboral es enriquecida con el tiempo debido a que se logra generar mayor variedad de habilidades, experiencia específica para ciertas tareas, retroalimentación y autonomía laboral (Dong et al., 2023).

La probabilidad de jornadas largas de trabajo disminuye si el empleador lleva libros contables. Este resultado refleja que una mayor formalización y mejor estructura empresarial conducen a la mejor gestión del tiempo y productividad de sus trabajadores. Bajo el escenario de salarios constantes o fijos mensuales, el aumento de horas de trabajo por encima el estándar legal implica una reducción del costo del salario por hora, siendo una forma menos controvertida de reducción de salarios por hora y que implementan principalmente las empresas informales y de baja competitividad (Schank, 2015). Un resultado que complementa la importancia de la formalidad y la competitividad es el tamaño de

las empresas. Aquí se identifica que trabajar en empresas de mayor tamaño, en términos de número de trabajadores, reduce la probabilidad de empleos con jornadas laborales mayores a las 49 horas semanales, lo que se explica por la implementación de sistemas formales de administración del tiempo y el cumplimiento estricto de los horarios establecidos

Los sectores de empleo que generan una mayor probabilidad de jornadas excesivas de trabajo son: manufactura, servicios y construcción. Estos sectores tienen mayor importancia en la demanda laboral en las zonas urbanas y están asociados con trabajos en condición de empleo precario y/o informal que requieren un mayor número de horas de trabajo. Al respecto, Reynaga & Ramírez-Rondán (2021) identifican que los sectores de construcción y manufactura tienen las tasas de separación laboral más altas en el Perú. Esto puede explicarse por los contratos de corto plazo que se generan en estos sectores y las modalidades de contrato a destajo que terminan ampliando las jornadas laborales.

Incorporar en el análisis las relaciones entre la calidad del empleo y las jornadas laborales extendidas es un reto debido a la amplitud teórica y de la gama de factores que las explican. Es importante para las economías en vías de desarrollo que impulsen empleos de calidad y establezcan regulaciones efectivas en cuanto a las horas de trabajo para garantizar que la fuerza laboral disfrute de una vida equilibrada y satisfactoria, y que de manera simultánea ofrezca eficiencia en el desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

El estudio presenta las particularidades del mercado laboral peruano, donde se destaca la prevalencia de una alta proporción de trabajadores que desempeñan jornadas laborales extensas a lo largo de la semana, mayores a las 49 horas. Este fenómeno se presenta en mayor medida en las zonas urbanas, donde para el año 2022 el 33,58 % de los trabajadores se encontraba en esta situación.

Respecto a los determinantes de las jornadas laborales extensas, se ha identificado que la edad tiene una relación no lineal, lo que es un hallazgo interesante y sugiere entonces que los trabajadores más jóvenes podrían estar dispuestos a asumir una mayor carga laboral al inicio de su vida laboral, reduciéndose esa disposición a medida que se envejece.

La condición civil y si es jefe de hogar tiene una relación significativa con las jornadas laborales extendidas o mayores a 49 horas, y estas se asocian con una mayor probabilidad. Este resultado destaca la importancia de asumir las obligaciones familiares y financieras con respecto a las decisiones laborales.

El efecto del género e ingreso monetario sobre las jornadas laborales es significativo. Los trabajadores con mayores ingresos tienen menos probabilidad de jornadas laborales extensas. La brecha de género en el mercado laboral se refleja en la mayor probabilidad en hombres de trabajo asalariado excesivo en comparación a las mujeres.

La formalización empresarial y la personería jurídica del empleador tiene una asociación significativa con las jornadas laborales extendidas. El uso de registros contables y la constitución del empleador bajo la ley general de sociedades se relacionan con una reducción de la probabilidad.

Los sectores de empleo como la manufactura, servicios y construcción, incrementan la probabilidad de mayor número de horas de trabajo. Por otro lado, trabajar en empresas de mayor tamaño disminuye la probabilidad de largas jornadas laborales.

## REFERENCIAS

- Aliaj, A., Flawinne, X., Jousten, A., Perelman, S., & Shi, L. (2016). Old-age employment and hours of work trends: empirical analysis for four European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s40174-016-0066-1>
- Astorquiza Bustos, B. A., Aguirre Bernal, E., & Bravo Bolaño, K. (2022). Índice de precariedad laboral en Colombia: una construcción teórica y analítica partir de microdatos. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 18(1), 1–26. <https://doi.org/10.21919/remef.v18i1.822>
- Bau, N., Das, J., & Yi Chang, A. (2021). New evidence on learning trajectories in a low-income setting. *International Journal of Educational Development*, 84, 102430. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102430>
- Cantore, C., Ferroni, F., & León-Ledesma, M. A. (2017). The dynamics of hours worked and technology. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 82, 67–82. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2017.05.009>
- Dong, R., Wu, H., Ni, S., & Lu, T. (2023). The nonlinear consequences of working hours for job satisfaction: The moderating role of job autonomy. *Current Psychology*, 42(14), 11849–11870. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02463-3>
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Imtiaz, A., & Hossain, Md. M. (2019). Balancing Between Work and Life: Determinants and Dynamics. *Journal of Economics and Business*, 2(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.02.86>
- Kapeliushnikov, R. (2015). Behavioral economics and the 'new' paternalism1. *Russian Journal of Economics*, 1(1), 81–107. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2015.05.004>
- Monza, A. (2005). La duración de la jornada en el caso argentino : la calidad del empleo y el reparto del tiempo de trabajo. *Trabajo*, 16. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v16i0.121>
- OIT (2020, May 15). *Cómo influye el estado civil en los resultados de mercado laboral*. <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>
- Rangel Jiménez, A. E. (2016). Oferta de horas de trabajo en Colombia: una aproximación a sus determinantes, 2012. *Equidad y Desarrollo*, 25, 53. <https://doi.org/10.19052/ed.3408>

Reynaga, N. C., & Ramírez-Rondán, N. R. (2021). Job Finding and Separation Rates in an Economy with High Labor Informality \*. *Research in Labor Economics*, 49, 277–302. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120210000049010>

Sánchez Vargas, A., Herrera Merino, A. L., & Perrotini Hernández, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651–662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>

Schank, T. (2015). Employment effects of longer working hours. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.216>

Toscani Giménez, D. (2020). La jornada laboral. *Capital Humano*, 357, 159–163. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=146214114&lang=es&site=ehost-live>

Yépez, E. M., & Zambrano, J. C. (2013). Determinantes de la participación en el mercado de trabajo. Un estudio para el área metropolitana de pasto. *Tendencias (Pasto, Colombia)*, 11(1), 75–96.

**John Tarazona Jiménez**

[jtaronaj@unasam.edu.pe](mailto:jtaronaj@unasam.edu.pe)

**Citar como:**

Tarazona et al. (2023)

**Referenciar como:**

Tarazona, J., Beltrán, K., Huamán, L., Norabuena, P., & Figueroa, I. (2023). Características y determinantes de las horas de trabajo en el Perú año 2022. *Llalliq*, 3(2), pp. 300-313. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1069>