UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

“Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025”

TESIS para optar el titulo profesional de Economista

AUTORES

Br. Vasquez Llontop Juan Carlos

Br. Guerrero Chero Angello Franshesco

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

TÍTULO:

“Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025”

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Mogollón Paico Jose Domingo (Presidente)

Mg. Ríos García Maria del Pilar (Secretario)

Mg. Ricalde Moran Dania Melissa (Vocal)

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

TÍTULO:

“Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025”

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma.

Autores:

GUERRERO CHERO, ANGELLO FRANSHESCO
D.N.I N° 71987436

EJECUTOR

VASQUEZ LLONTOP, JUAN CARLOS
D.N.I N° 70210675

EJECUTOR

Asesora: Mg. Ricalde Moran Dania Melissa
Cod. ORCID: 0000-0002-9798-328X

ASESORA

Tumbes, 2026

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los dieciséis días del mes enero del dos mil veintiséis, siendo las Doce y Veinte ..... horas, en el Auditorio **de la Facultad de Ciencias Económicas,** se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 558-2024/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Mg. José Domingo Mogollón Paico (**Presidente**), Mg. María del Pilar Ríos García **(Secretaria)** y Mg. Dania Melisa Ricalde Morán (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, a la Docente Mg. Dania Melisa Ricalde Morán como **Asesora**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023."**, para optar el Título Profesional de **ECONOMISTA**, presentada por los bachilleres: **JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP y ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO,** Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres: **JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP y ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO** ....APROBADO..... con calificativo... MUY BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las **observaciones finales hechas** al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda APTO... para continuar **con los trámites correspondientes a la** obtención del título profesional de **ECONOMISTA**, **de conformidad con lo estipulado en** la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 13... horas ...5... minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en **presencia del público asistente**.

Tumbes, 16 de enero del 2026

Mg. José Domingo Mogollón Paico
DNI N° 00250680
Código ORCID N° 0000-0003-1528-9209
Presidente

Mg. María del Pilar Ríos García
DNI N° 18000317
Código ORCID N°
Secretaria

Mg. Dania Melisa Ricalde Morán
DNI N°
Código ORCID N° 0000-0002-9798-328X
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

Juan Carlos Vasquez Llontop

TESIS_VASQUEZ_GUERRERO

TESIS VASQUEZ_ GUERRERO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:549526081

Fecha de entrega

26 ene 2026, 8:29 GMT-5

Fecha de descarga

26 ene 2026, 8:34 GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_VASQUEZ_GUERRERO.docx

Tamaño del archivo

8.4 MB

128 páginas

27.312 palabras

157.170 caracteres

MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca…

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

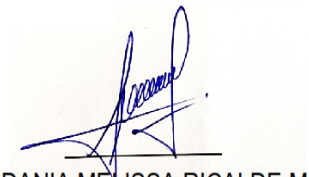
5%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
2%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN

Fuentes principales

5% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2024-06-03	<1%
2	Internet repositorio.unprg.edu.pe	<1%
3	Internet repositorio.uta.edu.ec	<1%
4	Internet journal.poligran.edu.co	<1%
5	Internet vlex.com.co	<1%
6	Internet posgrado.colef.mx	<1%
7	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-21	<1%
8	Internet www.researchgate.net	<1%
9	Internet hdl.handle.net	<1%
10	Internet www.coursehero.com	<1%
11	Internet alicia.concytec.gob.pe	<1%

MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN

12 Internet
produccioncientificaluz.org <1%

13 Internet
portal.amelica.org <1%

14 Internet
repositorio.untumbes.edu.pe <1%

15 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-13 <1%

16 Internet
ideas.repec.org <1%

17 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-07-16 <1%

18 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-20 <1%

19 Internet
mdd.unah.edu.hn <1%

20 Internet
www.econstor.eu <1%

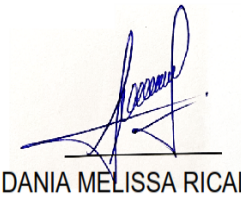
21 Trabajos del estudiante
Unviersidad de Granada on 2020-09-08 <1%

22 Internet
doaj.org <1%

23 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2024-12-08 <1%

24 Trabajos del estudiante
Universidad Andina del Cusco on 2025-05-27 <1%

25 Internet
repositorio.upsjb.edu.pe <1%



MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN

26 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-12-22 <1%

27 Trabajos del estudiante
Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o... <1%

28 Internet
apirepositorio.unu.edu.pe <1%

29 Internet
repositorio.upla.edu.pe <1%

30 Internet
espanol.news <1%

31 Internet
renati.sunedu.gob.pe <1%

32 Internet
repositorio.ucv.edu.pe <1%

33 Internet
1library.co <1%

34 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-06-05 <1%

35 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-11-18 <1%

36 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-26 <1%

37 Internet
core.ac.uk <1%

38 Internet
issuu.com <1%

39 Internet
repositorio.autonoma.edu.pe <1%

MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN

40 Internet

repositorio.uncp.edu.pe <1%

41 Trabajos del estudiante

unsaac on 2024-08-01 <1%

MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN

INFORMACIÓN GENERAL

I Título: “Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025”.

II Tesista:

Apellidos y Nombres: GUERRERO CHERO, ANGELLO FRANSHESCO
E-Mail: 130088161@untumbes.edu.pe
angel12_ch@hotmail.com
Número Telefónico: 962 – 875318
Apellidos y Nombres: VASQUEZ LLONTOP, JUAN CARLOS
E-Mail: 130135152@untumbes.edu.pe
jvasquezllontop@gmail.com;
Número telefónico: 958 - 464891

III Asesor:

Apellidos y Nombres: RICALDE MORAN DANIA MELISSA
Código ORCID: 0000-0002-9798-328X
Grado Académico: Magister
Institución donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
Correo Electrónico: dmricaldem@untumbes.edu.pe
Móvil: 943 819125

IV Tipo de investigación:

Tipo de investigación: Cuantitativa y descriptiva
Diseño de investigación: No experimental, transversal y longitudinal de tendencia

V Área y línea de investigación:

Área: Ciencias Sociales
Línea de investigación: Macroeconomía y Política Económica
Disciplina: Economía

VI Localidad e institución

Lugar de investigación: Tumbes, Perú

VII Tiempo de duración

Duración: 24 semanas
Fecha de inicio: Junio del 2025
Fecha de finalización: Diciembre del 2025

VIII Costo Total

Costo total de la investigación: S/ 3568.00

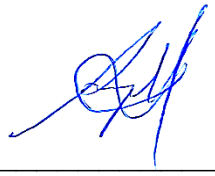
IX Fecha de presentación:

Fecha: Junio 2025

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Vasquez llontop Juan Carlos** con **DNI N°70210675**, y **Guerrero Chero Angello Franshesco** con **DNI Nº 71987436** expreso que haciendo uso de las normas APA séptima edición, los resultados reportados en la presente tesis titulada **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025"**, es resultado de mi trabajo constante. Asimismo, declaro que hasta donde sé no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de citas y con propósitos exclusivos de ilustración o comparación. En este sentido, afirmó que cualquier información presentada sin citar a un tercero es de mi propia autoría. Manifiesto, finalmente que la redacción de esta tesis es resultado de mi esfuerzo con la dirección y apoyo de mi asesor de tesis y mis jurados calificadores, en cuanto a la concepción y expresión escrita.

Br. Vasquez Llontop Juan Carlos
DNI N° 70210675



Br. Guerrero Chero Angello F.
DNI Nº 71987436

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Mg. Ricalde Moran Dania Melissa

Docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento Académico de Economía

CERTIFICA:

Que el Proyecto de Tesis: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025"**, presentado por los alumnos de pregrado Vasquez Llontop Juan Carlos; Angello Franshesco Guerrero Chero ha sido asesorado y revisado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación, revisión, aprobación (inscripción) en el Repositorio de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, Octubre del 2025.

Mg. Ricalde Moran Dania Melissa
Cod. ORCID: 0000-0002-9798-328X

(Asesora)

ÍNDICE

INFORMACIÓN GENERAL xi
RESUMEN xx
ABSTRAC xxi
1. INTRODUCCIÓN 22
1.1. Planteamiento del problema 23
1.1.1. Situación problemática 23
1.2. Formulación del problema 42
1.2.1. Problema General 42
1.2.2. Problemas Específicos 42
1.3. Justificación 43
1.3.1. Justificación a nivel teórico 43
1.3.2. Justificación a nivel metodológico 44
1.3.3. Justificación a nivel práctico 44
1.3.4. Justificación a nivel social 45
1.4. Objetivos De Investigación 47
1.4.1. Objetivo general 47
1.4.2. Objetivos específicos 47
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA 48
2.1. Bases teóricas científicas 48
2.2. Estado del arte 52
2.3. Definición de términos básicos 71
2.4. Formulación De Hipótesis 73
2.4.1. Hipótesis 73
3. MATERIALES Y MÉTODOS 75
3.1. Tipo y diseño de investigación 75
3.2. Población y muestra 77
3.3. Técnicas e instrumentos 79
3.4. Modelo econométrico 81
3.5. Procesamiento y análisis 84
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 86
5. CONCLUSIONES 114
6. RECOMENDACIONES 116
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Antecedentes Latinoamericanos 58
Tabla 2 Antecedentes Nacionales 65
Tabla 3 Fecundidad (número de hijos) y jefatura de hogar 86
Tabla 4 Estructura familiar y estado civil 87
Tabla 5 Tramo de edad de los hijos: total de la muestra vs. sólo madres 88
Tabla 6 Grado de instrucción 88
Tabla 7 Grado académico (título) 89
Tabla 8 Estadísticos descriptivos de años de escolaridad 89
Tabla 9 Sector de trabajo: total de la muestra vs. sólo ocupadas 91
Tabla 10 Formalidad: total de la muestra vs. sólo ocupadas 92
Tabla 11 Remuneración: total de la muestra vs. sólo ocupadas 92
Tabla 12 Ingreso mensual del esposo (convivientes, S/) 93
Tabla 13 Condición de empleo femenino (ocupada/no ocupada) 94
Tabla 14 Empleo × Estructura familiar (porcentajes por fila) 96
Tabla 15 Empleo × Fecundidad (porcentajes por fila; N=259) 97
Tabla 16 Empleo × Grado de instrucción (porcentajes por fila; N=259) 97
Tabla 17 Sector de empleo 99
Tabla 18 Empleo × Jefatura (porcentajes por fila; N=259) 100
Tabla 19 Diagnóstico del modelo 101
Tabla 20 Principales efectos (logit con errores robustos) 102
Tabla 21 Efectos socioeconómicos sobre la participación (logit con VCE robusta y AME) 106
Tabla 22 Efectos educativos sobre la participación 108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Población económicamente activa ocupada femenina, 2007-2024 (porcentaje)mir 24
Figura 2 Población femenina adecuadamente empleada – Perú, 2007-2024 (porcentaje) 25
Figura 3 Mujeres subempleada, mujeres subempleadas con respecto a los ingresos e insuficiencia de horas – Perú, 2007-2024 (porcentaje)..... 26
Figura 4 Mujeres empleadas en el sector formal e informal- Perú, 2007-2024 (porcentaje) 27
Figura 5 Ingreso promedio femenino- Perú, 2007-2024 (soles) 28
Figura 6 Población económicamente activa- Tumbes, 2007-2024 (miles) 29
Figura 7 Empleo adecuado femenino- Tumbes, 2007-2024 (porcentaje)..... 31
Figura 8 Mujeres subempleada, mujeres subempleadas con respecto a los ingresos e insuficiencia de horas – Tumbes, 2007-2021 (porcentaje) 32
Figura 9 Ingreso promedio femenino en Tumbes, 2007-2024 (soles) 34
Figura 10 Fecundidad en Perú, 2007-2024 (porcentaje) 35
Figura 11 Fecundidad en Tumbes, 2007-2024 (porcentaje)..... 37
Figura 12 Educación primaria, secundaria, superior no universitaria y universitaria en el Perú, 2007-2024 (porcentaje)..... 38
Figura 13 Educación primaria, secundaria, superior no universitaria y universitaria en Tumbes, 2007-2024 (porcentaje) 39
Figura 14 Población económicamente activa (PEA) en Perú y Tumbes, 2007-2024 (porcentaje) 41
Figura 15 Tipo de diseños longitudinales 77
Figura 16 Distribución de fecundidad por condición de empleo 87
Figura 17 Estructura salarial de las ocupadas (remuneración categórica) 94
Figura 18 Flujo Estructura familiar..... 95
Figura 19 Composición educativa por condición de empleo 98
Figura 20 Formalidad de empleo..... 98
Figura 21 Condición de formalidad..... 99
Figura 22 Sector de empleo 100
Figura 23 Determinantes de la participación laboral femenina..... 105
Figura 24 Contrastación de hipótesis específicas 110

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia 123
Anexo 2: Matriz de Operacionalización 124
Anexo 3: Instrumento de Recolenccion de Datos..... 125

DEDICATORIA

Dedico mi presente investigación a mis padres, a mi madre que fue el pilar principal para avanzar en mi vida personal y profesional, ahora ya desde el cielo me guía en cada paso y cada meta que voy consiguiendo, mis hermanas por el apoyo y aliento inmenso que me han brindado en el transcurso de mi formación académica, a mi hijo por ser el motivo para alcanzar mis metas trazadas, a mi asesora por brindarme sus conocimientos, por la paciencia y orientación en esta investigación, a mis amigos que confiaron y me apoyaron en todo este proceso.

Dedico mi presente investigación a mis padres, en especial a mi madre la cual con mucho esfuerzo y sacrificio fue la principal motivación y soporte para avanzar profesionalmente, también a mi familia en general quienes han sido un gran apoyo en todo este camino.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi agradecimiento a mis padres por ser participe en todo este proceso de la realización de tesis, a mi asesor de tesis por su tiempo, apoyo, orientación y paciencia en toda esta investigación, a las participantes por su tiempo ya que sin ellas no hubiera sido posible está presente investigación.

Agradezco principalmente a Dios ya que sin el nada sería posible, agradezco también a mis padres quienes siempre me brindan apoyo incondicional, a mi familia y amigos, que han sido un soporte en todo momento, a mi asesora de tesis la cual con su conocimiento y paciencia nos orientó durante esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar los factores que determinan el empleo femenino en la región Tumbes durante el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, utilizando información recopilada mediante encuestas estructuradas aplicadas a una muestra representativa de mujeres en edad laboral, complementada con un modelo econométrico de tipo regresivo. El estudio abordó tres dimensiones principales: factores sociales, educativos y coyunturales que inciden en la inserción de la mujer en el mercado laboral. Entre los principales hallazgos, se observó una relación directa entre el nivel educativo y la probabilidad de acceder a un empleo adecuado. Asimismo, variables como la fecundidad, la condición de jefatura del hogar y la estructura familiar influyeron en el tipo de ocupación. Se constató que, a nivel regional, el empleo femenino sigue concentrado en el sector informal y que, pese a un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina hasta el año 2019, este se vio afectado por la pandemia. Los ingresos promedio de las mujeres mostraron una recuperación parcial en los años siguientes, aunque persisten diferencias frente al ingreso masculino. Se concluye que, si bien ha habido avances en el acceso al trabajo por parte de las mujeres, subsisten barreras estructurales que limitan su acceso a empleos formales y bien remunerados. Estos resultados permiten sustentar la necesidad de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones del empleo femenino en la región.

***Palabras clave*:** empleo femenino, educación, informalidad, fecundidad, mercado laboral, Tumbes.

ABSTRAC

This research aimed to identify the factors that determine female employment in the Tumbes region during 2025. A quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional design was used, employing information collected through structured surveys applied to a representative sample of working-age women, complemented by a regressive econometric model. The study addressed three main dimensions: social, educational, and contextual factors influencing women's integration into the labor market. The main findings revealed a direct relationship between educational level and the likelihood of accessing adequate employment. Likewise, variables such as fertility, household headship, and family structure influenced the type of occupation. At the regional level, female employment remains concentrated in the informal sector, and although there was sustained growth in female labor participation until 2019, it was affected by the pandemic. Women's average income showed a partial recovery in the following years, although differences compared to male income persist. It is concluded that, although progress has been made in women's access to work, structural barriers still limit their access to formal and well-paid jobs. These results support the need for public policies aimed at improving the conditions of female employment in the region.

Key words: female employment, education, informality, fertility, labor market, Tumbes.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, la implicación laboral femenina ha ganado relevancia tanto desde una perspectiva económica como social. Sin embargo, las mujeres han enfrentado históricamente obstáculos y desigualdades significativas en el mercado laboral, las cuales han limitado sus oportunidades de desarrollo profesional y económico (Iheonu et al., 2020). Este estudio busca explorar los aspectos que condicionan la implicación laboral femenina, específicamente en la región de Tumbes, y cómo estos determinantes pueden ser abordados con el objetivo de poder alcanzar la paridad de género en el contexto laboral.

El estudio se centrará en comprender el impacto de diferentes variables, incluyendo factores socioeconómicos, educativos y familiares, en la participación femenina en la fuerza laboral. Conforme la teoría del capital humano, las mujeres toman decisiones de participación laboral basadas en un análisis costo-beneficio considerando las posibles ganancias económicas en contraste con las obligaciones del hogar y de cuidado (Blau y Kahn, 2017). La segregación ocupacional y el techo de cristal son otros conceptos importantes para abordan las barreras invisibles y la menor representación femenina en puestos de liderazgo y altos cargos (Marchionni et al., 2019). Al mismo tiempo, la Economía Feminista pone énfasis en la importancia de reconocer el trabajo no remunerado, generalmente realizado por mujeres, y el impacto de las mujeres en la economía (Carrasco, 2017).

Este estudio será de tipo cuantitativo, regresivo, econométrico y no experimental, y se basará en los hallazgos obtenidos mediante encuestas estructuradas aplicadas a una muestra representativa de mujeres en edad laboral de la región Tumbes, con el fin de analizar las variables clave. El análisis se centrará en identificar patrones y correlaciones que expliquen la integración femenina en el mercado laboral en Tumbes.

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Situación problemática

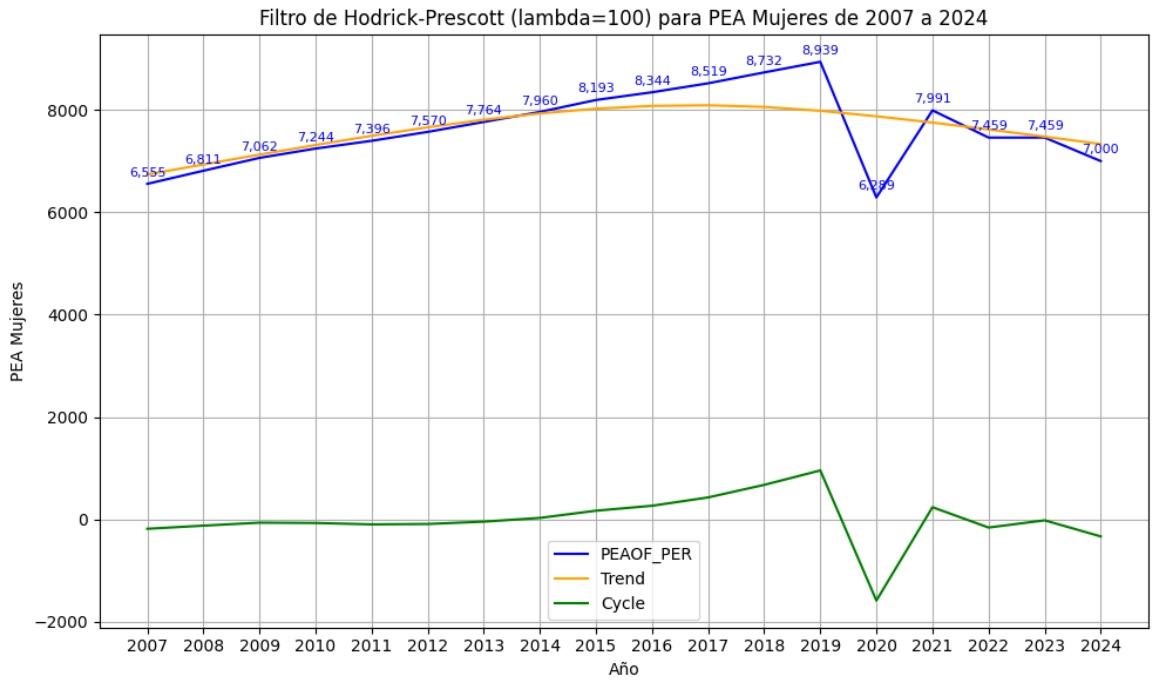
El género femenino cumple un rol importante en la comunidad, y con el pasar del tiempo se han convertido en pilar fundamental de la economía. Según las estadísticas de INEI en el año 2021 el 50,37% de la población son mujeres, y en Tumbes 46,07%. Para el caso peruano las brechas laborales se han ido acortando; sin embargo, como lo evidencia la estadística el nivel de ocupación femenina, sigue persistiendo una brecha amplia con respecto al nivel de ocupación masculina; es así como en el Perú 43,56% de mujeres se encuentran ocupadas y en Tumbes 35,65% del total de mujeres activas, están ocupadas.

Una de las variables que ha contribuido para disminuir la brecha laboral es el nivel educativo que han alcanzado las mujeres ha permitido que logren posicionarse en puestos laborales importantes y que sus ingresos sean más altos en algunos casos. La presente investigación es importante pues permitirá determinar los determinantes del empleo en Tumbes, para ello analizaremos la problemática, enfocándose en la evolución del empleo femenino en el Perú y Tumbes.

Las mujeres con el transcurrir de los años han ido ocupando puestos laborales en las diferentes entidades tanto públicas como privadas del país; así de, 6 309 millones de mujeres ocupadas en el Perú pasó a ser 7 584 millones en el año 2019, como resultado del desarrollo económico y de la estabilidad económica surgida en el Perú. La inclusión de la población del sexo femenino en el ámbito del empleo es vital para la expansión económica, y el estudio de este indicador puede ofrecer pistas sobre las posibilidades de expansión económica de un país. Como evidencia la Figura 1 la población económicamente activa ocupada femenina muestra una tendencia creciente en el periodo 2007-2024.

Figura 1

Población económicamente activa ocupada femenina, 2007-2024 (porcentaje)



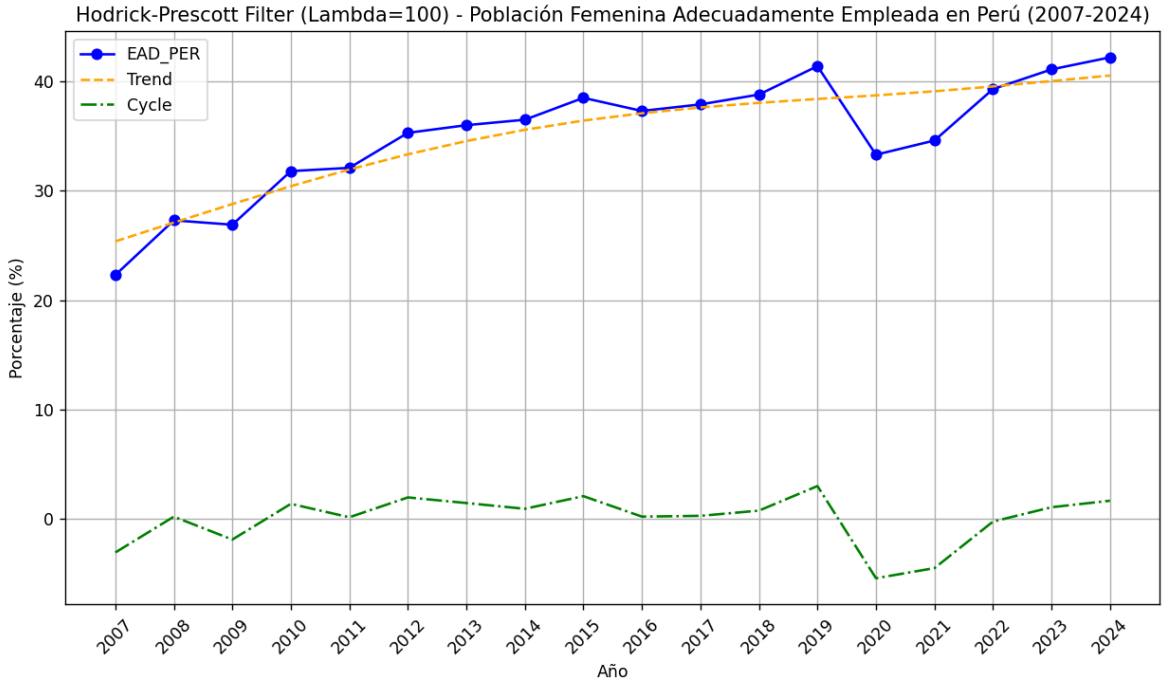
Nota. Estadísticas de Género – INEI

Sin embargo, en el año 2021 la repercusión de la pandemia por COVID 19 tuvo como resultado el declive del empleo femenino en el país, debido al cierre de empresas y al confinamiento social las mujeres dejaron de laborar, el efecto fue significativo pasando el 2019 de 7 584 millones a 6 289 millones de mujeres, siendo una disminución del 18%.

Con respecto al empleo adecuado, también presenta una tendencia creciente durante el período 2007 – 2024, con ligeras desaceleraciones durante los años en las que se ha presentado períodos de crisis financiera en el 2008-2009. No obstante, esta reducción no afectó de manera uniforme a todas las regiones del mundo. Mientras la mayoría de las economías desarrolladas se sumían en recesión, los países emergentes experimentaban un impacto considerablemente menor en proporción.

Figura 2

Población femenina adecuadamente empleada – Perú, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

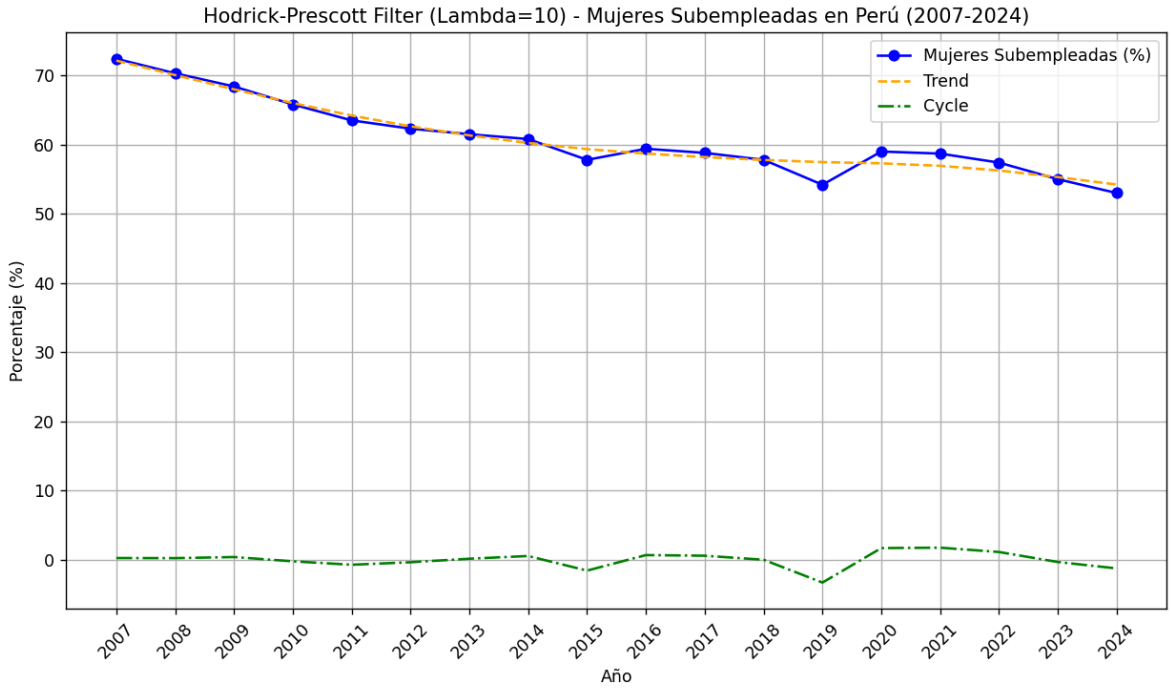
En la figura 2, la gráfica muestra las fluctuaciones en el empleo adecuado de las mujeres en Perú entre 2007 y 2024. Entre 2007 y 2008, se produjo un aumento en la tasa de empleo adecuado, pero en 2009 y 2010, este crecimiento se redujo levemente, estabilizándose entre 28% y 28.3%. Con la recuperación postcrisis, en 2012, se alcanzó un 35.5%, y a lo largo del período 2012-2019, la tendencia fue de crecimiento sostenido, logrando un 41.4% en 2019. Sin embargo, con la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, la tasa cayó a 33.3% en 2020. En 2021, aunque hubo una recuperación parcial, el empleo adecuado aún no logró alcanzar los niveles previos a la crisis sanitaria, quedándose en un 34.6%. Para 2024, se proyecta que el empleo adecuado llegue al 42.2%, continuando su proceso de recuperación.

En cuanto al subempleo, la tendencia mostró una disminución progresiva hasta 2019, con un descenso del porcentaje de mujeres subempleadas desde el 72.4% en 2007 hasta llegar a un 54% en 2019. No obstante, en los años 2020 y 2021, se observó un ligero aumento en el porcentaje de subempleo, con un incremento hasta el 59% en 2021. Para 2024, se espera que la tasa de subempleo vuelva a disminuir

a un 53%, lo que refleja una leve mejora con respecto al aumento observado durante la pandemia.

Figura 3

Mujeres subempleada, mujeres subempleadas con respecto a los ingresos e insuficiencia de horas – Perú, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

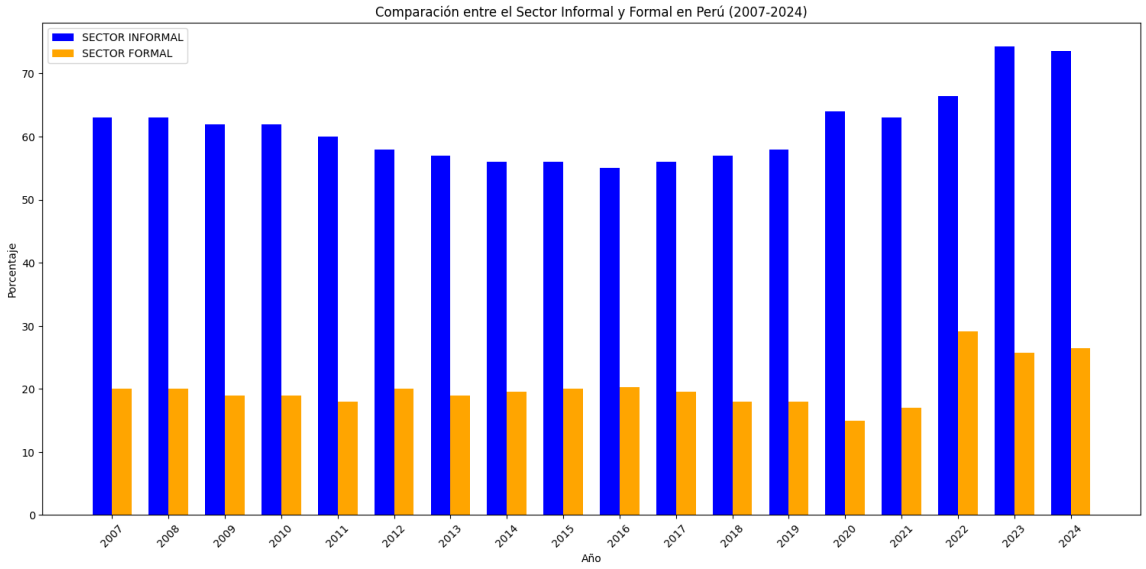
Es importante destacar que, aunque en 2021 se reanudaron casi todas las medidas sanitarias y la reactivación económica comenzó a tomar forma, las escuelas no lograron reintegrarse por completo. En muchos casos, las clases aún se imparten de manera virtual o no se realiza la asistencia diaria de los estudiantes, lo que afecta considerablemente a las mujeres al dificultar su incorporación al empleo formal y de calidad. Esta situación impacta directamente en la igualdad de oportunidades laborales.

Adicionalmente, el empleo informal en mujeres continúa siendo significativamente alto en comparación con los varones. Esta disparidad se ve agravada por las responsabilidades domésticas que recaen principalmente sobre las mujeres. Como resultado, muchas optan por el autoempleo, desarrollando actividades principalmente en sectores como el comercio, la agricultura y los servicios. Sin embargo, estos trabajos informales limitan su potencial, ya que las mujeres

enfrentan menores ingresos y carecen de beneficios laborales como pensiones, salud, y protección social, lo que perpetúa la vulnerabilidad laboral.

Figura 4

Mujeres empleadas en el sector formal e informal- Perú, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

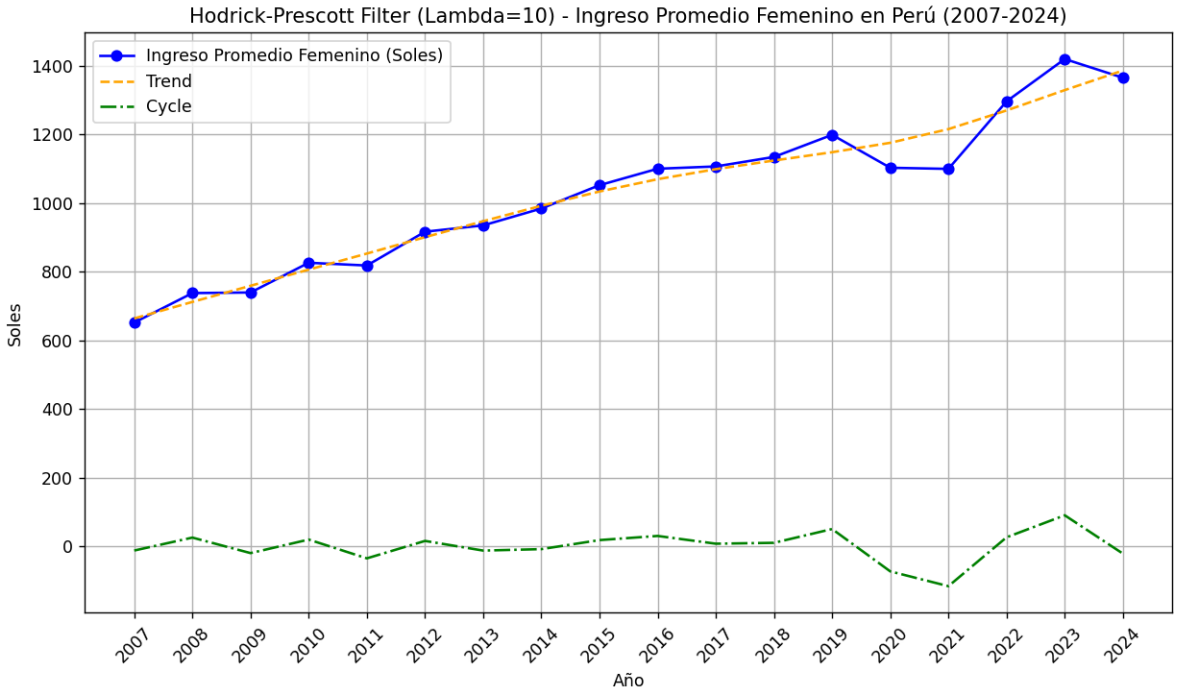
El gráfico muestra la evolución de la integración al empleo femenino en el sector formal e informal en Perú entre 2007 y 2024. La serie temporal revela que el empleo en el sector informal ha sido considerablemente más alto en comparación con el sector formal durante todo el período. En 2007, la proporción de mujeres trabajando en el sector informal superaba ampliamente a las que estaban en el sector formal, y esta diferencia se mantuvo constante a lo largo de los años. Este fenómeno refleja las características estructurales del mercado laboral peruano, donde el empleo informal prevalece, especialmente para las mujeres. Esta realidad responde a factores como la falta de opciones de empleo con protección legal, la segregación ocupacional y las barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos formales (Blau y Kahn, 2017).

A pesar de la persistencia del empleo informal, el gráfico también muestra una tendencia de ligera disminución en el empleo informal y un pequeño aumento en el empleo formal hacia el final del período, especialmente entre 2019 y 2021. Este cambio puede interpretarse como una señal de reformas en la política laboral o de iniciativas para formalizar el empleo y reducir la informalidad en el país (Cahuc et

al., 2014). Sin embargo, este avance aún es modesto, y el empleo femenino sigue estando predominantemente en el sector informal. Esto conlleva consecuencias importantes en cuanto a la protección laboral, el acceso a beneficios sociales y la seguridad en el trabajo. Además, factores socioeconómicos, educativos y familiares influyen considerablemente en este fenómeno, lo que indica que son necesarios esfuerzos sostenidos para aumentar la presencia femenina en el sector formal y reducir la disparidad de género en el mercado laboral peruano.

Figura 5

Ingreso promedio femenino- Perú, 2007-2024 (soles)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

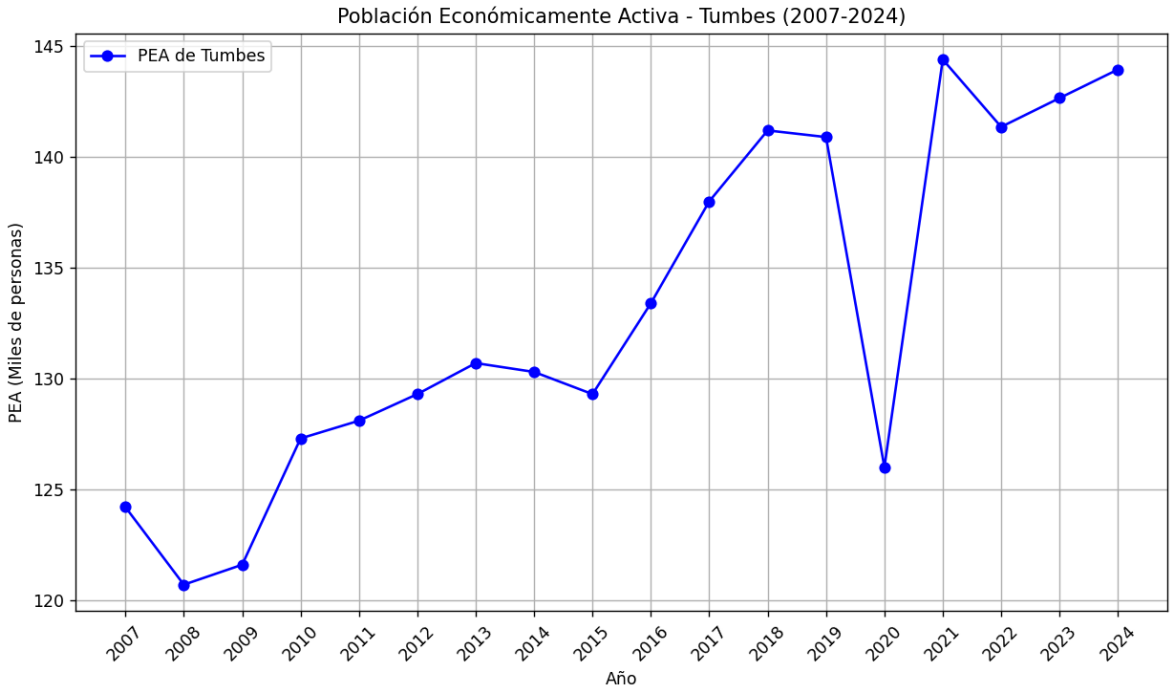
En cuanto a los ingresos femeninos, la serie temporal muestra una clara tendencia creciente en el período de 2007 a 2021, aunque los niveles siguen estando por debajo de los ingresos masculinos. Según la gráfica, en 2007, el ingreso promedio de las mujeres en Perú era de aproximadamente S/645 soles. Durante la crisis económica de 2009-2010, se observó una ligera caída en los ingresos, pero a partir de 2012, se experimentó una recuperación, alcanzando S/903 soles en ese año. En el período prepandemia, los ingresos promediaron S/1,199 soles. Sin embargo, en el año de la pandemia, el aumento del empleo informal entre las mujeres debido a la sobrecarga de tareas domésticas y la atención a los hijos por la escolaridad

virtual redujo su capacidad para acceder a trabajos formales con mayores ingresos. Esta situación persistió en el período postpandemia, donde los ingresos no experimentaron una mejora significativa.

En el caso de Tumbes, la población económicamente activa (PEA) ha mostrado una tendencia creciente a lo largo de los años, aunque con ciertos quiebres, especialmente en períodos de crisis como en 2008. Como se observa en la Figura 5 (PEA de Tumbes), en 2010 la PEA ascendió a 45,400 personas, y para 2019, se incrementó a 51,600 personas, representando una diferencia de 3.2% por debajo del promedio nacional. Las mujeres en Tumbes han logrado posicionarse cada vez más en el mercado laboral, especialmente en sectores como el comercio y el turismo, facilitados por la ubicación fronteriza de la región. Además, el sector acuícola ha brindado nuevas oportunidades laborales para las mujeres debido a sus habilidades y destrezas manuales requeridas en estos trabajos. A pesar de la constante evolución, las mujeres en Tumbes continúan encontrando empleo mayoritariamente en el sector informal, lo que limita sus posibilidades de acceder a mejores condiciones laborales y beneficios sociales.

Figura 6

Población económicamente activa- Tumbes, 2007-2024 (miles)



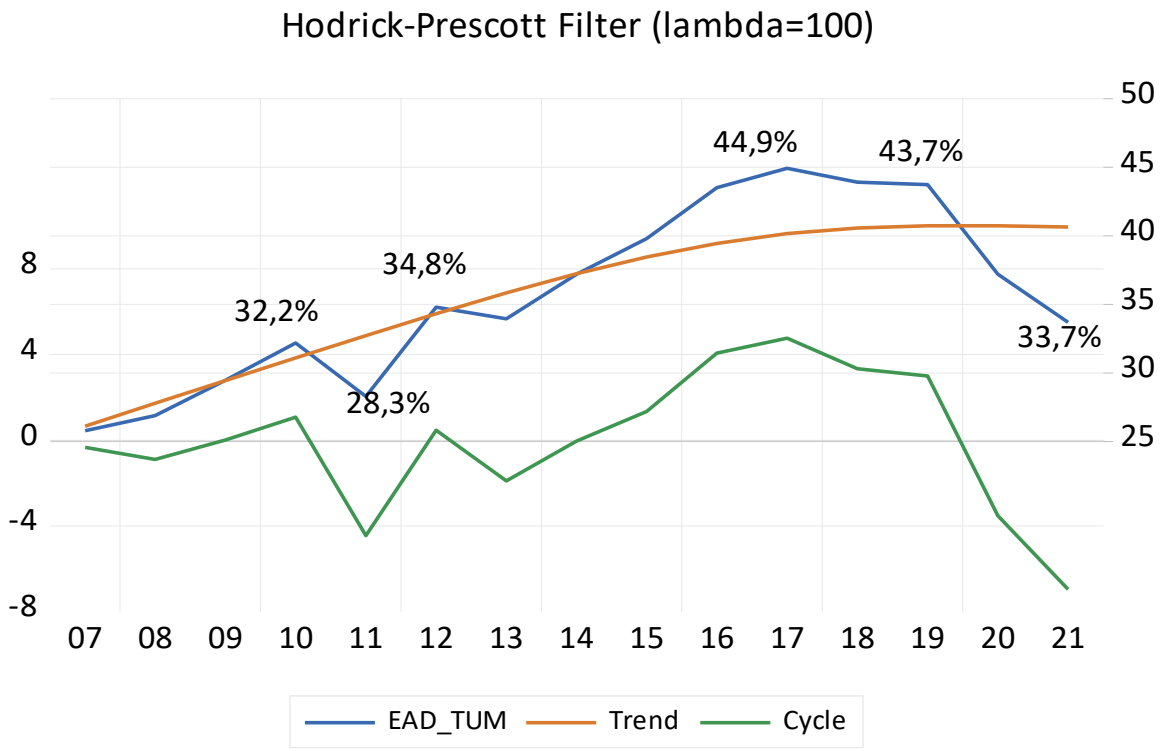
Nota. Estadísticas de Género-INEI

Analizando el empleo adecuado en el caso de las mujeres tumbesinas, todavía existe una tarea pendiente, porque a pesar de los avances solo se ha logrado en su cúspide en el año 2016 que 44,9% de mujeres se desempeñen en empleos adecuados. La gráfica indica que, a lo largo de estos años, la PEA femenina ha experimentado un aumento, lo que puede ser atribuible a cambios en factores socioeconómicos, educativos y familiares que afectan la participación laboral femenina. El crecimiento sostenido sugiere que cada vez más mujeres están integrándose al mercado laboral, posiblemente debido a una mayor inclusión social y a cambios en las políticas de empleo.

La tendencia creciente del empleo femenino es coherente con el enfoque del concepto del capital humano, que sostiene que las mujeres muestran una tendencia a incorporarse al ámbito laboral en función de un análisis costo-beneficio, donde se evalúan las oportunidades laborales en comparación con las obligaciones relativas al ámbito doméstico (Blau y Kahn, 2017). La persistencia de esta tendencia también puede reflejar una creciente concienciación sobre la equidad de género en el trabajo y una disminución de las barreras que históricamente han restringido la participación femenina (Marchionni et al., 2019). Sin embargo, esta tendencia también puede estar influenciada por factores como la segregación ocupacional y el techo de cristal, lo que indica que, aunque la PEA femenina está aumentando, todavía pueden existir barreras invisibles que afectan el acceso a posiciones de liderazgo y mejores condiciones laborales.

Figura 7

Empleo adecuado femenino- Tumbes, 2007-2024 (porcentaje)



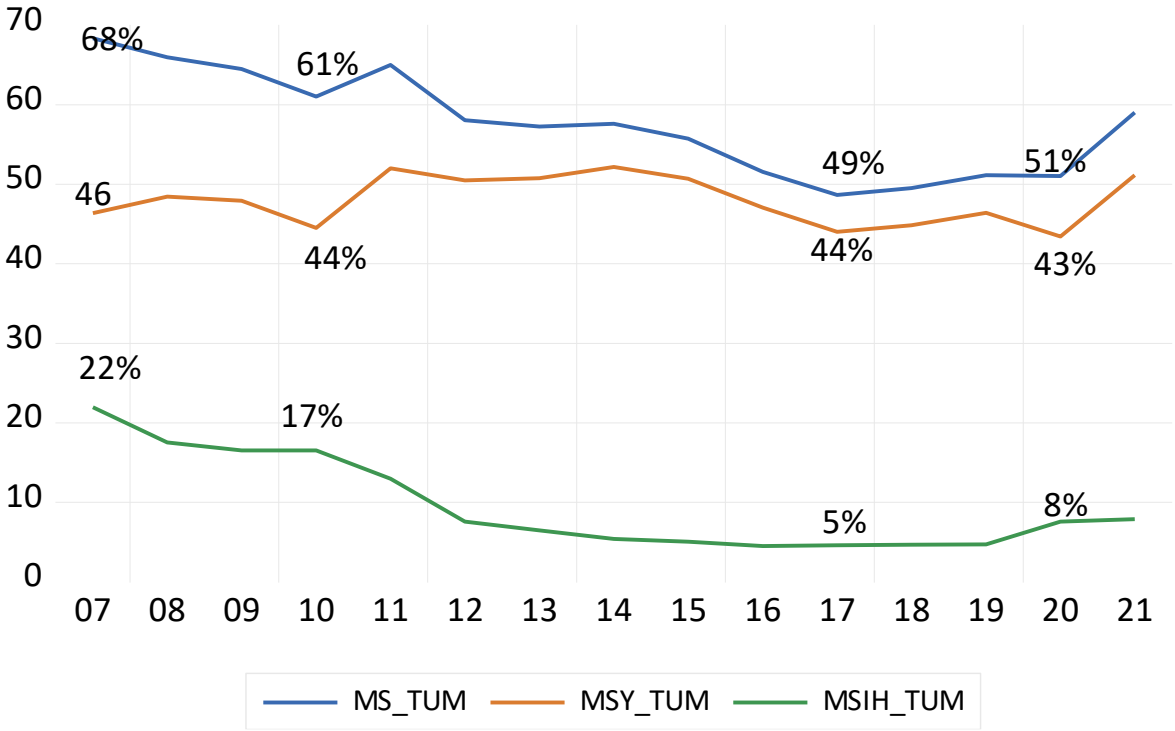
Nota. Estadísticas de Género – INEI

El empleo adecuado, en este contexto, se refiere a las condiciones laborales que cumplen con estándares de estabilidad, remuneración justa y acceso a beneficios laborales. Según el gráfico, el porcentaje de mujeres con empleo adecuado presenta una tendencia creciente desde 2007 hasta 2017, alcanzando un pico del 44.9%, seguido de una leve disminución en 2018, y posteriormente, una tendencia descendente hasta 2021, donde el empleo adecuado femenino cae al 33.7%. Podemos ver, en la figura 7 que en el 2011 el empleo adecuado femenino cae hasta 28,3%, en los años posteriores muestra una recuperación sostenida, cabe señalar que la crisis sufrida en el 2008 contrajo el nivel empleo debido a la menor exportación de bienes. Con respecto al subempleo en Tumbes, en el período 2007 – 2019, como se puede apreciar en la figura 8 una disminución de 68% a 51%, debido a un incremento de la inversión pública y privada según (BCRP, 2021), en el 2017 con un alza en el 2020 debido a la epidemia global por COVID 19.

Esta fluctuación en la tasa de empleo adecuado femenino puede ser influenciada por diversos factores socioeconómicos, educativos y familiares. Por ejemplo, la teoría del techo de cristal puede analizar la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alta remuneración, afectando el acceso al empleo adecuado (Blau & Kahn, 2017). Además, las responsabilidades familiares y la segregación ocupacional pueden limitar las oportunidades para mujeres en ciertos sectores, lo que puede impactar la tendencia mostrada en el gráfico (Marchionni et al., 2019). El declive observado entre 2018 y 2021 puede ser el resultado de factores como la inestabilidad económica, la recesión, y las secuelas de la crisis sanitaria global de COVID-19, que afectó desproporcionadamente al género femenino en el ámbito laboral. Esto sugiere la necesidad de medidas gubernamentales orientadas a fomentar la igualdad entre los géneros y brinden apoyo para superar estas barreras, buscando aumentar el porcentaje de mujeres con empleo adecuado en la región Tumbes.

Figura 8

Mujeres subempleada, mujeres subempleadas con respecto a los ingresos e insuficiencia de horas – Tumbes, 2007-2021 (porcentaje)



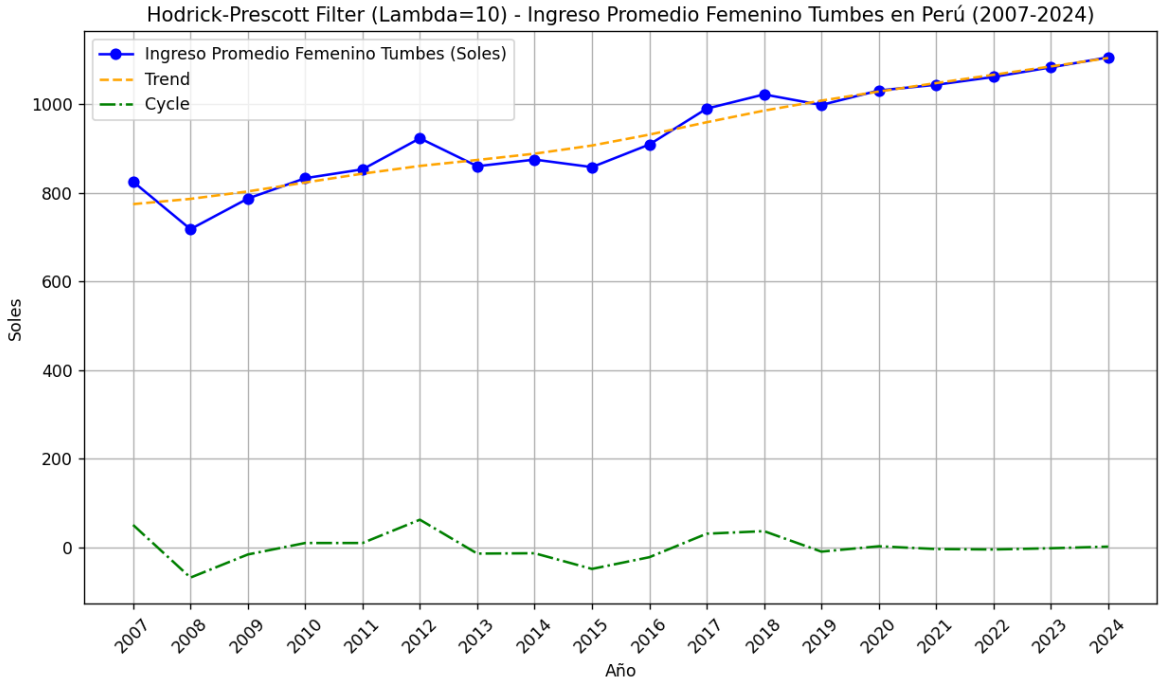
Nota. Estadísticas de Género – INEI

La figura muestra la evolución del subempleo femenino en Tumbes, específicamente durante 2007 a 2021. El subempleo, en este contexto, se refiere a mujeres que tienen empleo, pero no trabajan el número de horas deseado, trabajan en posiciones por debajo de su capacidad o reciben un salario inferior al adecuado. La figura indica que, a lo largo del período, el porcentaje de mujeres subempleadas con respecto a los ingresos (MSY_TUM) y aquellas con insuficiencia de horas (MSIH_TUM) ha experimentado una tendencia decreciente, mientras que el subempleo general (MS_TUM) ha mostrado fluctuaciones, pero con una tendencia global hacia la baja. Esto sugiere que, aunque la situación del subempleo ha mejorado con el tiempo, sigue siendo un problema significativo para las mujeres en la región.

La figura muestra que, en 2007, el subempleo general era del 68%, indicando una alta tasa de mujeres en condiciones de empleo precarias o inadecuadas. Aunque ha habido una disminución progresiva, el subempleo todavía era del 51% en 2021, mostrando que más de la mitad de las mujeres en Tumbes están subempleadas. Este fenómeno puede ser influenciado por factores como la segregación ocupacional, el techo de cristal y las barreras educativas y familiares (Marchionni et al., 2019). La tendencia decreciente del subempleo con respecto a los ingresos y la insuficiencia de horas podría reflejar una mejora en las condiciones laborales para las mujeres, pero las altas tasas aún indican la necesidad de políticas públicas para abordar el subempleo y la precariedad laboral femenina. La teoría del capital humano puede ayudar a explicar estas tendencias, sugiriendo que las inversiones en educación y formación pueden mejorar las posibilidades de empleo para las mujeres y reducir el subempleo (Blau y Kahn, 2017)

Figura 9

Ingreso promedio femenino en Tumbes, 2007-2024 (soles)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

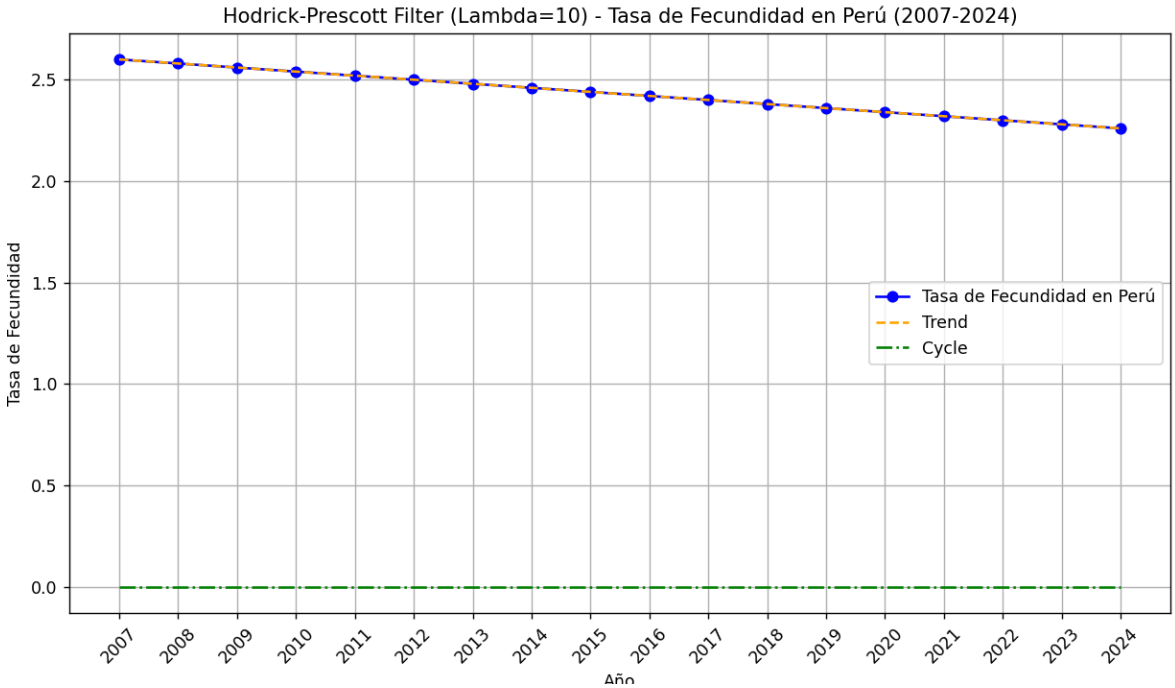
La gráfica ilustra la tendencia de los ingresos promedio femeninos en la región de Tumbes entre 2007 y 2024. En el gráfico, se destacan tres líneas importantes: la línea azul representa el ingreso promedio femenino, la línea naranja refleja la tendencia y la verde el ciclo. Desde el inicio del período en 2007 hasta 2018, se evidencia un aumento sostenido en los ingresos, pasando de S/589 en 2007 a S/1,022 en 2018, lo cual indica una mejora significativa en las condiciones laborales y el poder adquisitivo de las mujeres en Tumbes.

Sin embargo, a partir de 2019, el ingreso promedio comienza a declinar, alcanzando S/1,014 en 2021, lo que refleja una caída en el poder adquisitivo y una posible desaceleración en la recuperación económica de las mujeres, posiblemente vinculada a los efectos del contexto económico y el impacto del COVID-19. Este descenso puede ser un indicativo de un aumento en el empleo informal o de la pérdida de empleo en sectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas (Cahuc et al., 2014).

Por otro lado, el período de crecimiento entre 2007 y 2018 puede interpretarse como un reflejo de los esfuerzos por mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres, incluidos los avances en educación y una mayor inclusión en sectores económicos clave, lo cual estuvo impulsado por políticas públicas orientadas a reducir la brecha de género en el mercado laboral (Blau & Kahn, 2017). Esta fluctuación en los ingresos promedio femeninos destaca la necesidad urgente de implementar políticas gubernamentales más efectivas que continúen promoviendo la igualdad de género, fortalezcan la inclusión de las mujeres en la economía laboral y reduzcan la precariedad económica.

Figura 10

Fecundidad en Perú, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

El gráfico ilustra la evolución de la tasa de fecundidad en Perú durante el período de 2007 a 2024. Este indicador, que mide el número de nacimientos por mujer en edad fértil, es crucial para comprender las dinámicas demográficas y su impacto en la organización familiar y en el mercado laboral. Como se observa, la tasa de fecundidad ha mostrado una tendencia a la baja, alcanzando su punto más bajo en

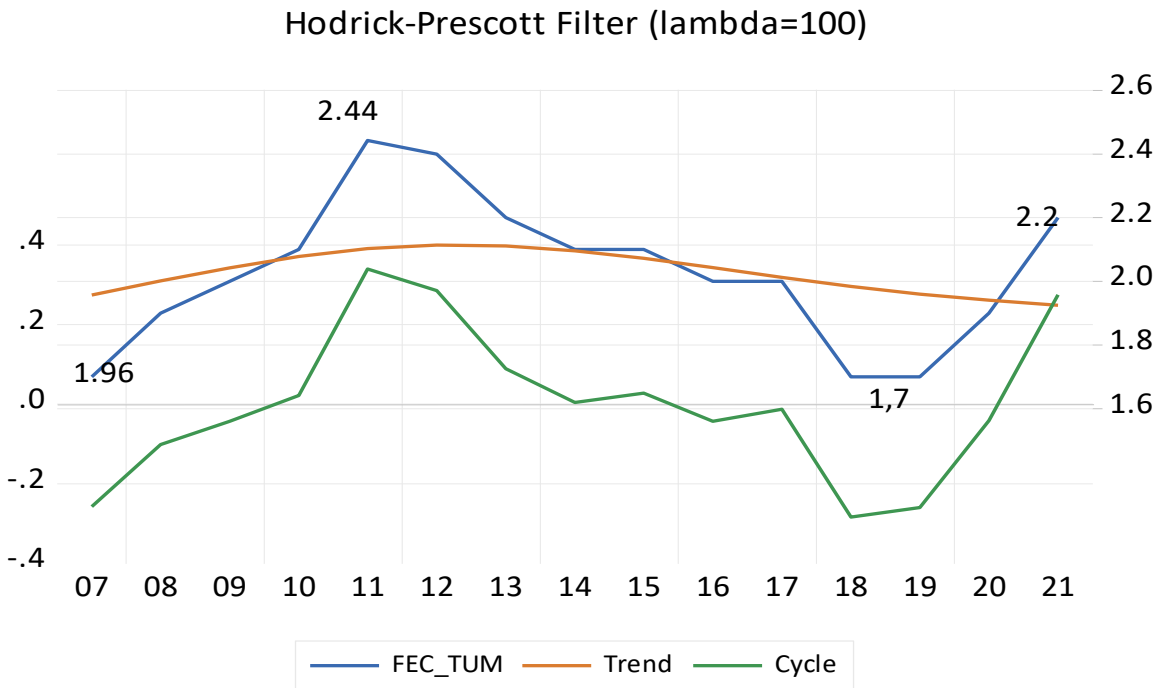
2024 con un valor de 2.26. Esto refleja una disminución gradual en el número de hijos por mujer, pasando de 2.6 en 2007 a 2.26 en 2024.

Este descenso en la fecundidad podría explicarse por una serie de factores, tales como cambios en las políticas de planificación familiar, una mayor concientización sobre control natal y los efectos de las dinámicas sociales y económicas, como la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y su creciente acceso a la educación (Blau y Kahn, 2017). La reducción de la tasa de fecundidad podría tener implicaciones importantes para el empleo femenino, ya que al disminuir el número de hijos, las mujeres pueden tener mayor disponibilidad para acceder a empleos formales y mejorar su estabilidad económica. Sin embargo, la persistente disminución en la fecundidad también podría reflejar el mantenimiento de roles de género tradicionales, en los cuales las mujeres siguen asumiendo una carga desproporcionada en cuanto a tareas domésticas y cuidado familiar, lo que limita su participación en el empleo remunerado (Marchionni et al., 2019).

En consecuencia, el cambio en la fecundidad pone de manifiesto la necesidad urgente de políticas públicas que apoyen la conciliación entre la vida familiar y laboral, fomentando un entorno inclusivo y equitativo para las mujeres, especialmente en el ámbito laboral. También subraya la importancia de continuar promoviendo el acceso de las mujeres a servicios de salud reproductiva y políticas de bienestar que puedan facilitar un equilibrio entre ambos aspectos de la vida de las mujeres.

Figura 11

Fecundidad en Tumbes, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

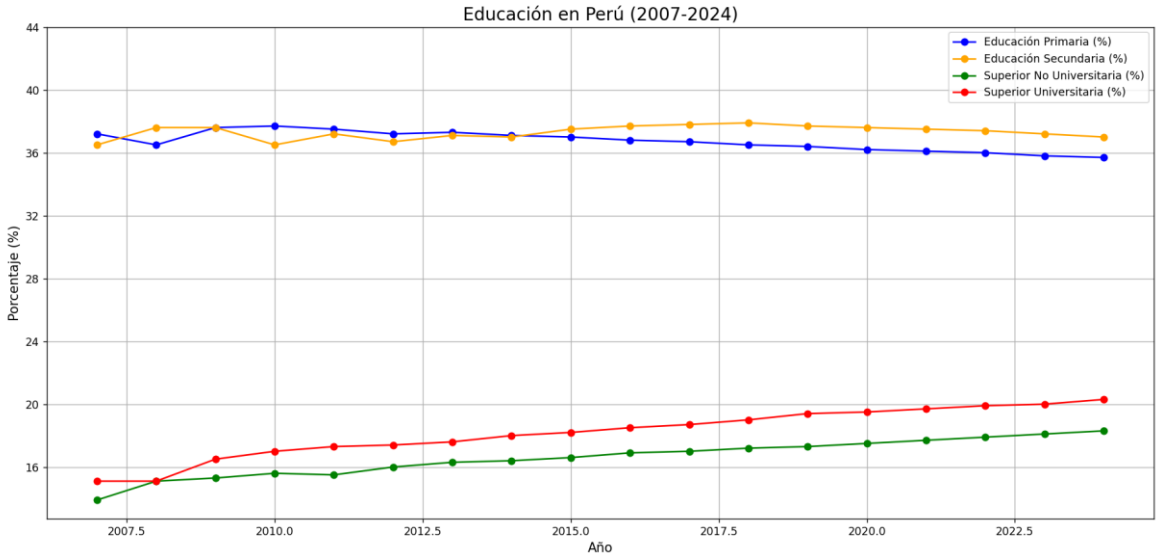
El gráfico muestra el índice de fecundidad en el área de Tumbes durante el 2007 a 2021. La tasa de procreación, que indica la fertilidad media, es un indicador clave para comprender la dinámica demográfica y su impacto tanto en el ámbito laboral como la sociedad. En el gráfico, se observa un pico en la tasa de fecundidad en 2011, alcanzando un valor de 2.44, seguido de un descenso a 1.7 en 2018 y un posterior incremento a 2.2 en 2021. Este patrón sugiere fluctuaciones significativas en la fecundidad en la región Tumbes a lo largo de los años.

El aumento en la tasa de fecundidad entre 2019 y 2021 puede ser el resultado de varios factores, como cambios en las políticas de planificación familiar, tendencias culturales y socioeconómicas, o incluso el alcance provocado por el COVID-19, que puede haber afectado las decisiones de las mujeres respecto a la maternidad (Blau & Kahn, 2017). El descenso entre 2011 y 2018 puede reflejar un cambio en las preferencias hacia la planificación familiar y mayores oportunidades de educación y participación laboral por parte de las mujeres (Marchionni et al., 2019). La variación en la tasa de fecundidad puede tener importantes implicaciones para el empleo femenino y la participación laboral, ya que un aumento en la fecundidad puede influir en las responsabilidades de cuidado y, por ende, impactar en la incorporación de este segmento demográfico al ámbito laboral. Esto subraya la

necesidad de programas gubernamentales que aborden la conciliación entre vida laboral y familiar, apoyando a las mujeres en su incursión en el ámbito laboral mientras se equilibran las responsabilidades familiares.

Figura 12

Educación primaria, secundaria, superior no universitaria y universitaria en el Perú, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

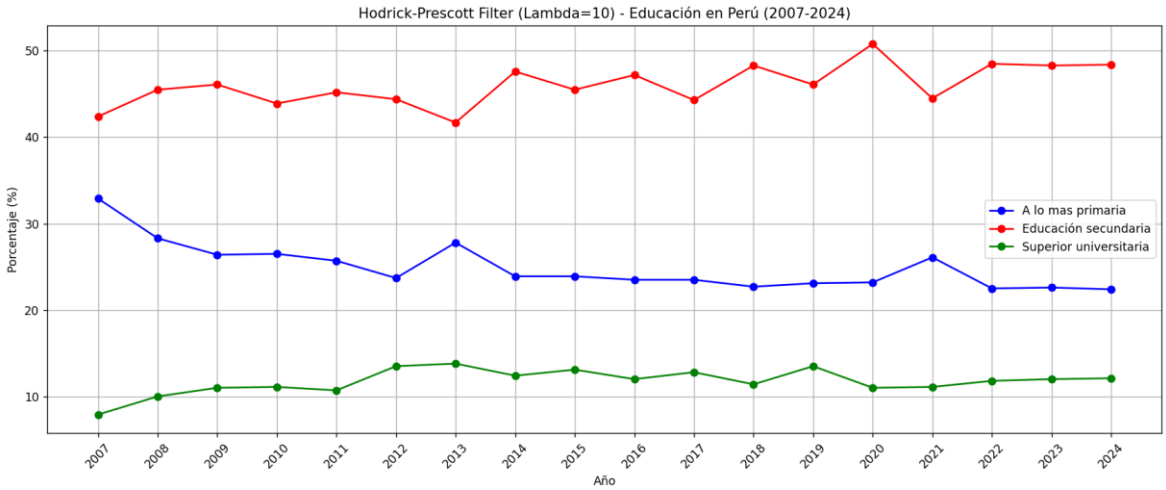
El gráfico titulado muestra la distribución de mujeres en diferentes niveles educativos durante el período 2007-2024, expresada en porcentajes. Los datos reflejan la proporción de mujeres que han completado educación primaria (MPR_PER), secundaria (MSE_PER), superior no universitaria (MSNU_PER) y superior universitaria (MSU_PER). El gráfico indica que la gran parte de las mujeres en el Perú cuentan con educación secundaria y superior universitaria completas, mientras que una menor proporción ha completado educación primaria y superior no universitaria.

Observando el gráfico, se puede notar que la educación secundaria muestra una tendencia estable, manteniéndose en torno al 37.7% hacia 2024. La educación superior universitaria muestra una tendencia creciente, pasando del 13% en 2007 a 17.2% en 2024, lo cual indica un aumento en la accesibilidad de las mujeres a la educación universitaria y un aumento en la inversión de capital humano (Blau & Kahn, 2017). Por otro lado, la educación primaria y superior no universitaria

muestran tendencias descendentes, sugiriendo una transición hacia niveles educativos más altos. Estos cambios en la educación femenina tienen implicaciones significativas para el empleo y la participación laboral, ya que un mayor nivel educativo generalmente se asocia con mejores oportunidades laborales y salarios más altos. La tendencia creciente de la educación superior universitaria puede indicar un cambio positivo hacia un incremento de equidad de género en la disponibilidad de instrucción y el mercado laboral (Marchionni et al., 2019).

Figura 13

Educación primaria, secundaria, superior no universitaria y universitaria en Tumbes, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

El gráfico muestra la evolución de la educación femenina en Tumbes durante el período de 2007 a 2024, expresada en porcentajes. Los datos reflejan la distribución de mujeres que han alcanzado distintos niveles educativos: educación primaria (A lo más primaria), secundaria (Educación secundaria), superior no universitaria (Superior no universitaria), y superior universitaria (Superior universitaria). A lo largo de los años, se observa una tendencia general de aumento en los niveles de educación secundaria y superior no universitaria, así como un incremento gradual en el porcentaje de mujeres con educación universitaria en los últimos años.

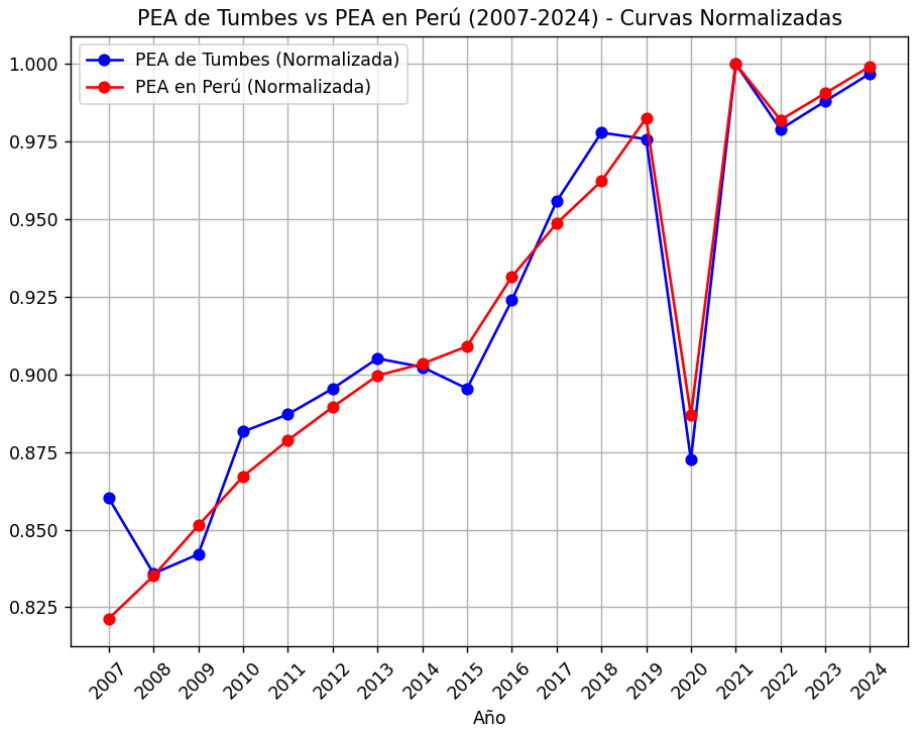
El gráfico destaca una disminución en la proporción de mujeres con solo educación primaria, que pasó del 32.90% en 2007 al 22.40% en 2024. Este descenso refleja un mayor acceso a niveles educativos superiores y un esfuerzo continuo para reducir la brecha educativa. En paralelo, la educación secundaria ha experimentado una ligera disminución, de 42.40% en 2007 a 48.30% en 2024, pero mantiene una tendencia estable a lo largo del período.

Lo más destacable es el crecimiento sostenido en la educación superior no universitaria, que ha aumentado a lo largo de los años. En particular, la proporción de mujeres con educación universitaria ha mostrado una tendencia al alza, pasando de 7.90% en 2007 a 12.10% en 2024. Este aumento sugiere una mejora en el acceso de las mujeres a la educación terciaria, lo cual puede estar relacionado con políticas de inclusión educativa y mayores oportunidades para las mujeres en Tumbes.

Este cambio en la estructura educativa tiene implicaciones significativas para el mercado laboral. A medida que más mujeres acceden a niveles educativos más altos, es probable que haya un aumento en su participación en el empleo formal, lo que podría traducirse en mejores oportunidades laborales y un mayor acceso a salarios más altos. Además, el incremento de mujeres con educación universitaria podría representar un avance hacia una mayor paridad de género en el ámbito educativo y en el mercado laboral, lo cual es clave para promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en la región de Tumbes.

Figura 14

Población económicamente activa (PEA) en Perú y Tumbes, 2007-2024 (porcentaje)



Nota. Estadísticas de Género – INEI

El gráfico muestra la evolución de la Población Económicamente Activa (PEA) tanto a nivel nacional como en Tumbes, en el período de 2007 a 2024. La PEA refleja la tasa de empleo de la población en edad activa o en búsqueda de empleo. En el gráfico, las dos líneas representan: una la PEA nacional (PAE_PER) y la otra la PEA en Tumbes (PAE_TUM). A lo largo de este período, se observa un crecimiento constante en la PEA a nivel nacional, mientras que en Tumbes la PEA presenta fluctuaciones más notables, con aumentos y descensos más pronunciados.

Se puede observar que, a nivel nacional, la PEA ha experimentado un crecimiento constante, aunque entre 2017 y 2019 se percibe una ligera disminución, lo que podría atribuirse a factores socioeconómicos como la desaceleración económica o variaciones en el mercado laboral (Cahuc et al., 2014). Por otro lado, la PEA en Tumbes presenta variaciones más volátiles, con un aumento notable en 2010, seguido de una caída hasta 2013, para luego recuperarse hasta 2021. Este comportamiento inestable puede estar relacionado con la estructura económica de la región, donde el empleo está más expuesto a cambios en sectores específicos o a eventos externos, como desastres naturales o crisis económicas. La caída

posterior a 2019 podría estar vinculada con los efectos de la pandemia del COVID-19, que afectó las economías tanto regionales como nacionales.

Este patrón de fluctuaciones en la PEA de Tumbes y Perú resalta la importancia de implementar políticas públicas que aborden los factores que impactan la participación laboral y promuevan la inclusión en el mercado de trabajo, contribuyendo a la estabilización del empleo en ambas regiones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿Cuáles son los determinantes del empleo femenino en la Región Tumbes, 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

P1: ¿Cuáles son los factores sociales que determinan el empleo femenino en la Región Tumbes, 2025?

P2: ¿Cuáles son los factores educativos que determinan el empleo femenino en la Región Tumbes en 2025?

P3: ¿Cuáles son los factores coyunturales o de política que determinan el empleo femenino en la Región Tumbes en 2025?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación a nivel teórico

La justificación teórica de la investigación sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 se fundamenta en diversas teorías económicas y estudios precedentes que resaltan la complejidad y multidimensionalidad de la intervención de la mujer en el ámbito laboral. En primer lugar, la teoría del capital humano, propuesta inicialmente por Becker (Blau y Kahn, 2017), sugiere que la decisión de participación laboral femenina implica un análisis costo-beneficio entre los retornos esperados del empleo y las obligaciones domésticas y de cuidado. Esta teoría brinda un marco sumamente importante para comprender con mayor claridad cómo las inversiones en educación y formación influyen directamente en la participación y calidad del empleo femenino.

Además, la teoría de la segregación ocupacional explica la tendencia de concentración de mujeres en ciertos sectores y profesiones, fenómeno observado tanto en Tumbes como en otras regiones (Marchionni et al., 2019). Este enfoque es esencial para explorar cómo la estructura del mercado laboral local influye en las oportunidades disponibles para las mujeres y perpetúa ciertas desigualdades de género. Asimismo, la limitación para el avance en el ámbito profesional de las mujeres y los estudios sobre la economía feminista (Carrasco, 2017; Benería, 2014) proporcionan un entendimiento más profundo de las barreras invisibles que limitan el avance profesional de las mujeres, incluyendo estereotipos de género y la ausencia de redes de respaldo que son críticas en el contexto de Tumbes.

Finalmente, esta investigación se propone examinar cómo estos teóricos determinantes interactúan en el específico entorno socioeconómico de Tumbes, utilizando datos actualizados y metodologías robustas. La importancia de este trabajo radica en su potencial para informar políticas públicas que promuevan una mayor equidad de género en la inserción laboral, como también en su contribución a la literatura académica, proporcionando insights contextualizados que pueden ser comparados con estudios similares en otras regiones (Iheonu et al., 2020; Blackwell, 2018). Este enfoque holístico permite no solo identificar las barreras

específicas que enfrentan las mujeres en Tumbes, sino también formular recomendaciones basadas en evidencia para superarlas.

1.3.2. Justificación a nivel metodológico

La justificación metodológica para el estudio de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 se basará en un enfoque cuantitativo y econométrico. Esta metodología resulta fundamental ya que facilita un examen detallado y completo de los factores implicados en la incorporación de las personas de género femenino al ámbito laboral, permitiendo establecer correlaciones y posibles causalidades con base en datos concretos. Además, el uso de modelos econométricos ayudará a identificar relaciones significativas entre variables socioeconómicas y el empleo femenino, permitiendo así inferir patrones y tendencias clave (Ehrenberg et al., 2021).

El diseño no experimental y transversal permite recopilar y analizar datos de manera sistemática sin intervención directa en las variables de estudio. El uso del método hipotético-deductivo facilitará la formulación de hipótesis basadas en teorías y estudios previos, que posteriormente serán evaluadas mediante análisis estadístico y econométrico. Esta aproximación es valiosa para investigaciones como esta, que buscan entender tendencias y factores asociados a fenómenos socioeconómicos en una región específica (McConnell et al., 2020).

Además, el enfoque transversal facilita el análisis de un amplio rango de datos en un período determinado, permitiendo identificar diferencias y similitudes entre diversos grupos de mujeres en la región Tumbes. Esto contribuye a un análisis detallado de los determinantes del empleo femenino, permitiendo al estudio brindar información valiosa para el diseño de estrategias gubernamentales y estrategias para aumentar la inclusión laboral de las mujeres (Borjas, 2019).

1.3.3. Justificación a nivel práctico

La justificación a nivel práctico del estudio sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 se fundamentará en su potencial para informar y guiar políticas públicas orientadas al fomento de la equidad y el fortalecimiento del mercado laboral local. El análisis de los datos obtenidos de la

ofrecerá insights sobre las barreras prácticas y los elementos que afectan la incorporación femenina al mercado laboral. Esta información será vital para desarrollar estrategias que impulsen la inclusión laboral femenina y reduzcan las desigualdades de género, proporcionando un impacto positivo tanto para la economía local como para la sociedad en su conjunto (Ehrenberg et al., 2021).

El conocimiento adquirido a través de este estudio permitirá a los responsables de políticas identificar áreas críticas donde se requieran intervenciones específicas, como programas de capacitación, medidas para facilitar el equilibrio entre el trabajo y los deberes familiares, y medidas para contrarrestar la brecha de género en el sector laboral. Estas acciones prácticas pueden contribuir a un mercado laboral más diverso e inclusivo, beneficiando tanto a las mujeres como a la economía regional. Además, el estudio proporcionará un fundamento robusto para trabajos futuros que exploren la dinámica del empleo femenino en otras regiones o en contextos similares (Borjas, 2019).

Por último, la investigación ofrecerá una perspectiva práctica sobre la importancia de abordar cuestiones como la segregación ocupacional, el techo de cristal y las obligaciones domésticas, que suelen limitar la participación laboral femenina. Al generar evidencia empírica sobre estos temas, se espera que este estudio fomente un mayor diálogo entre actores clave y contribuya a la formulación de políticas más equitativas y sostenibles. De esta manera, el impacto práctico del estudio será significativo, al orientar esfuerzos hacia la creación de un entorno laboral más justo y favorable para las mujeres en la región Tumbes (Blanchard, 2017).

1.3.4. Justificación a nivel social

La justificación a nivel social para el estudio de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 está vinculada a los beneficios que un aumento en la inserción laboral femenina puede generar en el tejido social. Al identificar los factores que afectan esta participación, el estudio proporcionará información valiosa para diseñar intervenciones y medidas que fomenten la igualdad de género y fortalezcan el empoderamiento femenino. El empleo femenino no solo mejora la independencia económica de las féminas, además de tener consecuencias beneficiosas en la estructura familiar y en el decrecimiento de los

índices de pobreza, como lo sugieren Fernández (2023) y Torres et al. (2022). Además, puede contribuir a reducir la brecha salarial entre ambos géneros, y a mejorar el bienestar comunitario en general.

El estudio también destacará las barreras sociales y de cultura que impiden la completa inclusión de la mujer en el trabajo, como la discriminación de género y los estereotipos asociados con las labores domésticas. Estas barreras no solo afectan el acceso de las mujeres al empleo, sino que también influyen en su progreso y desarrollo profesional (Blau y Kahn, 2017). Al abordar estas cuestiones, el estudio contribuirá a generar un cambio positivo en las percepciones sociales y en la distribución de roles de género, promoviendo así una sociedad cuyas bases sean la equidad y la justicia (Blackwell, 2018).

Asimismo, la investigación puede contribuir a identificar prácticas y estructuras laborales que fomentan la inclusión de las mujeres, permitiendo a las empresas y organizaciones adoptar enfoques más inclusivos y respetuosos del balance entre la carrera profesional y vida personal. Esto puede contribuir a crear un entorno laboral más diversificado y equitativo, que beneficie tanto a hombres como a mujeres, y que, en última instancia, promueva el desarrollo social y económico de la región Tumbes (Carrasco, 2017). Al poner el foco en estos aspectos, el estudio puede tener un impacto significativo en la comunidad, promoviendo el respeto entre pares y la paridad de género en todos los sectores sociales.

1.4. Objetivos De Investigación

1.4.1. Objetivo general

OG: Identificar los determinantes de las condiciones del empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

O1: Establecer los factores sociales que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025.

O2: Examinar los factores educativos que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025.

O3: Precisar los factores coyunturales o de política que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas científicas

2.1.1. Participación laboral femenina

Ha sido un tema de gran relevancia en las últimas décadas, tanto desde una perspectiva económica como social. Históricamente, las mujeres han enfrentado numerosos obstáculos e injusticias en el espacio laboral, lo que ha limitado su participación y oportunidades de desarrollo profesional (Iheonu et al., 2020). Uno de los enfoques teóricos más influyentes en este ámbito es la teoría del capital humano, formulada por Gary Becker, sugiere que las decisiones de las mujeres, con respecto a su ingreso al mercado laboral, se basan en un análisis costo-beneficio, donde se evalúan los retornos potenciales del trabajo en comparación con las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos (Beller et al., 2024).

Otro enfoque relevante es la teoría de la segregación ocupacional, que explica cómo el género femenino tiende a decantarse en ciertas ocupaciones y sectores en específico, como la enseñanza, la enfermería y el trabajo administrativo. Esta segregación puede ser horizontal, es decir, entre diferentes ocupaciones, o vertical, refiriéndose a la menor representación femenina en puestos de liderazgo y altos cargos (Ibánez et al., 2022). Adicionalmente, la teoría del techo de cristal aborda los obstáculos invisibles que enfrentan en su progresión profesional las mujeres, incluyendo estereotipos de género, falta de mentores y redes de apoyo, así como la dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares (Quispe Paucar, 2023)

2.1.2. Economía feminista

La Economía Feminista (EF) constituye una disciplina académica que analiza las relaciones económicas desde una perspectiva de género, cuestionando los supuestos androcéntricos de la economía convencional y enfatizando la importancia del trabajo no remunerado, generalmente realizado por mujeres (Carrasco, 2017). Tiene como objetivo visibilizar y valorar las contribuciones económicas de las mujeres, en el campo profesional y en el de cuidados, y fomentar una asignación equitativa de recursos y posibilidades entre los géneros (Medina, 2019). Esta corriente económica surge a finales del siglo XX como respuesta a la invisibilización del trabajo en casa y de cuidados no pagado, realizado mayoritariamente por las mujeres, en los análisis económicos tradicionales (Blackwell, 2018). Las economistas feministas argumentan que este trabajo es esencial para sostener la perpetuación social y la vida en general, y por ende, debe ser reconocido y valorado como una contribución económica (Benería, 2014).

Una de las contribuciones fundamentales de la EF es la crítica al concepto de trabajo y la noción de producción en la economía convencional. Desde esta perspectiva, se cuestiona la distinción entre trabajo remunerado y trabajo de crianza, y se propone una redefinición más amplia del concepto de trabajo que incluya el trabajo doméstico y de cuidados (Carrasco, 2017).

Otro aspecto clave de la EF es la evaluación de las inequidades de género en el ámbito de trabajo, incluyendo la segregación ocupacional, la brecha salarial y la precariedad laboral que enfrentan las mujeres (Blackwell, 2018). Se examina cómo estas desigualdades se perpetúan mediante elementos como la asignación tradicional de roles según el género y las políticas económicas que no tienen en cuenta las necesidades y experiencias de las mujeres (Benería,2014).

Además, la Economía Feminista ha contribuido a la comprensión de las intersecciones entre género, raza, clase y otras identidades, y cómo estas interacciones influyen en las experiencias económicas de las mujeres (Blackwell, 2018). Se reconoce que las mujeres no constituyen un grupo igualitario y que las desigualdades de género se entrelazan con otras formas de opresión y discriminación (Benería, 2014).

2.1.3. Mercado de trabajo

El mercado de trabajo es un concepto esencial en la economía laboral que hace referencia al entorno donde se encuentran la oferta y la demanda de empleo. Según Borjas (2019), es el lugar donde los trabajadores y las empresas interactúan para determinar los salarios, el empleo y otras condiciones laborales. En este mercado, los salarios y la cantidad de empleo se determinan por la interacción entre la oferta de trabajo proporcionada por los trabajadores y la demanda de trabajo expresada por parte de las empresas, siguiendo las leyes de oferta y demanda.

El mercado de trabajo es fundamental en la economía laboral, siendo el espacio donde se encuentran la demanda y la oferta de trabajo. Su operación se regula por las leyes de demanda y oferta, pero también se ve afectado por la productividad, la tecnología, las políticas gubernamentales, las características personales de los trabajadores y las imperfecciones del mercado (Cahuc et al., 2014).

En un entorno de trabajo competitivo, el sueldo y el nivel de empleo se determinan en el punto donde la oferta de trabajo se iguala a la demanda de trabajo (Borjas, 2019). Sin embargo, en la realidad, los mercados de trabajo pueden verse afectados por diversas imperfecciones, como la presencia de sindicatos, la intervención gubernamental, la discriminación y las asimetrías de información (Cahuc et al., 2014).

2.1.4. Demanda de trabajo

Se refiere al número de trabajadores que las entidades desean contratar a diferentes niveles de salarios (Borjas, 2019). Esta demanda está determinada por factores como el rendimiento de los trabajadores, la tecnología utilizada en la fabricación, los precios de los productos y la estructura del mercado (Ehrenberg et al., 2021).

Argoti (2011) sugiere que las unidades productivas requieren personal para operar la maquinaria, que representa el factor de producción capital. En la función de producción $y = f(k, l)$, donde k es el capital y l representa el trabajo, el capital se mantiene constante mientras que el trabajo varía en el corto plazo. Por lo tanto, la maximización de la producción puede lograrse aumentando el empleo mediante la utilización de la productividad marginal del trabajo, que se expresa como:

$$Productividad\ marginal\ del\ trabajo: PMg_l = \frac{\partial y}{\partial l} = f_l$$

Nicholson y Snyder (2015) explican que la productividad marginal del trabajo (PMT) se calcula utilizando derivadas parciales, lo que implica que se considera que los demás factores de producción permanecen constantes. Además, debido a que la PMT depende del nivel de empleo, se observa una disminución en la productividad cuando se utiliza una cantidad excesiva de trabajo. Este principio sugiere que la $PMgl$ tiende a disminuir, como se evidencia en la segunda derivada parcial.

$$\frac{\partial PMg_l}{\partial l} = \frac{\partial^2 y}{\partial l^2} = f_{ll} = f_{22} < 0$$

De acuerdo con la teoría económica, las empresas buscan maximizar sus ganancias al emplear trabajadores hasta el punto en que el aumento adicional en la producción, generado por cada trabajador adicional contratado, equivalga al salario real (Mankiw, 2022). Esto implica que las empresas contratarán trabajadores adicionales siempre que el ingreso generado por el último trabajador contratado supere el costo laboral correspondiente. De manera formal, las empresas aumentarán la demanda de trabajo cuando el ingreso adicional que obtienen de cada unidad adicional de trabajo sea igual al costo adicional de contratar a ese trabajador (Pindyck y Rubinfeld, 2018).

Existe una relación inversamente proporcional entre la remuneración real y la demanda laboral: un aumento en los salarios reales provocará una disminución en la demanda de trabajo por parte de las empresas, mientras que una reducción en los salarios reales tendrá el efecto opuesto. Esta relación se debe a que, a medida que los salarios reales aumentan, el costo marginal de contratar trabajadores adicionales se incrementa, lo que desincentiva a las empresas a ampliar su fuerza laboral (Blanchard, 2017).

Campo (2021) indica los siguientes factores como capaces de afectar la demanda de trabajo: i) la demanda del producto, donde su variación afecta al precio del bien, lo cual puede indicar también un aumento en la demanda laboral cuando el precio del bien se incrementa; ii) la productividad, donde un incremento en la productividad marginal del trabajo (PmgL) genera un aumento en el ingreso marginal (ImgL),

provocando que la curva de demanda de trabajo se vire hacia la derecha; iii) el número de empresas donde, en un escenario donde todas las otras variables son constantes, un aumento en la cantidad de dicho tipo de organización incrementa la demanda de trabajo; y iv) el precio de otros factores productivos, donde los empresarios pueden ajustar la demanda de trabajo en función de las relaciones entre estos factores, que a menudo son sustitutos entre sí.

Por su parte, Ortiz et al. (2017) señalan que las estigmatizaciones sociales, refiriéndose a prejuicios como la segregación ocupacional, derivan en discriminación laboral; además, la persistencia del rol masculino como proveedor y el femenino como el encargado de las labores domésticas refuerzan una menor inserción femenina en el mercado laboral.

2.1.5. Oferta de trabajo

La oferta de trabajo refiere a las horas en total que los trabajadores están dispuestos y que pueden brindar para el empleo a diferentes niveles de salario (McConnell et al., 2020). Esta decisión de oferta de trabajo se basa en la compensación salarial y en la preferencia de los trabajadores por el ocio y el consumo. Los trabajadores enfrentan una disyuntiva entre el trabajo y el ocio, y su elección depende de sus preferencias individuales y del salario ofrecido. (Borjas, 2019)

La teoría de la oferta de trabajo se fundamenta en el principio de la sustitución entre el consumo y el ocio. Según Cahuc et al. (2014), los individuos distribuyen su tiempo entre el trabajo y el ocio, y determinan la cantidad óptima de trabajo que maximiza su utilidad, dada su restricción presupuestaria. La teoría que describe cómo cambia la oferta de trabajo a lo largo de la vida, propuesta por Ghez y Becker, sugiere que los individuos toman decisiones relativas a la oferta laboral a lo largo de su vida, teniendo en cuenta los ingresos futuros esperados y las preferencias intertemporales. (Borjas, 2019)

2.2. Estado del arte

2.2.1. Antecedentes Internacionales

En México, Torres et al. (2022), presentaron para la Revista económica su investigación titulada: “*Determinantes de la participación económica de la mujer en*

México: un enfoque de calificación laboral", que tiene el objetivo de examinar los factores que determinan la participación laboral de la mujer en México. La metodología del estudio se basa en el modelo de elección binaria tipo logit y se utiliza el índice de Gini para la descomposición de desigualdad salarial del grupo de mujeres. Los resultados del modelo logit muestran que las variables que inciden positivamente que la mujer se encuentre trabajando son: la jefatura del hogar, la escolaridad y tener experiencia laboral (pre y post pandemia); las variables que inciden de forma negativa en participación laboral femenina son el número de hijos, la dedicación exclusiva a los quehaceres domésticos y la unión conyugal. En cuanto a los resultados mostrados por el índice de Gini permiten observar que las desigualdades laborales, se sujetan al mayor grado de educación o calificación que tengan las mujeres. En conclusión, este trabajo evidencia en México la importancia de la escolaridad en las mujeres para reducir la desigualdad de género y sea mayor la incorporación al entorno de trabajo de la población femenina.

La autora Ramos (2021), en su estudio titulado "*Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de Probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020*", tuvo como meta, evidenciar las particularidades que presenta las ecuatorianas al buscar empleo en los años 2018 y 2020. El modelo utilizado fue un Modelo Generalizado Lineal (GLM) con un componente binomial que analizo los datos obtenidos del ENEMDU tanto para los años estudiados. Los hallazgos indican que la integración laboral de las mujeres sigue siendo desigual debido a las cargas del hogar y a los estereotipos sociales. A pesar de los avances en las últimas décadas, la pandemia de COVID-19 ha obstaculizado este proceso. El estudio concluye que las características sociales son importantes para que una mujer ecuatoriana se encuentre trabajando, esto debido a la desigualdad y prejuicios laborales que tienen las mujeres.

En la investigación de tesis de Garzón (2021) titulada "*Educación e inclusión laboral femenina en el área no agrícola del sector rural del Ecuador*" con Durante 2019, se llevó a cabo un estudio para analizar el nivel de educación y la integración laboral de las mujeres en el sector no agrícola de las zonas rurales de Ecuador. Se utilizó un modelo de regresión logística para evaluar las condiciones laborales según el género en estas áreas. Los datos muestran que, en promedio, los hombres tienen una escolaridad de 9.75 años, mientras que las mujeres alcanzan los 9.48 años,

tanto en áreas urbanas como rurales. Aquellas personas con niveles educativos más altos tienen mayores probabilidades de emplearse en sectores urbanos no agrícolas con salarios competitivos. Se concluye que la educación de las mujeres en las zonas rurales es limitada, con un promedio de aproximadamente 7 años de escolaridad.

Los autores Garganta y Zentner (2020), presentaron su trabajo de investigación para el Banco Interamericano de Desarrollo titulado "*El efecto de la Doble Escolaridad sobre la Participación Laboral Femenina en República Dominicana*", que tuvo objetivo el análisis del impacto potencial de la Jornada Escolar Extendida (JEE) en la inclusión laboral de las mujeres en República Dominicana se llevó utilizando un enfoque metodológico no experimental. Se empleó un modelo de Diferencias en Diferencias (DD) para comparar los resultados laborales antes y después de la implementación de la política JEE entre los años 2009 y 2015, tanto para mujeres que eran elegibles como para aquellas que no lo eran. Los resultados indican que la Jornada Escolar Extendida ha aumentado la participación laboral femenina. Sin embargo, este efecto no es uniforme y se observa principalmente en un subgrupo específico: mujeres que son esposas del jefe de hogar, que viven en áreas urbanas del país y/o que tienen niveles educativos bajos. En resumen, los hogares afectados por la implementación de la Jornada Escolar Extendida experimentan un aumento notable en la tasa de empleo femenino.

Según F. Sánchez y A. Sánchez (2019) en su investigación titulada "*Análisis del mercado laboral en Andalucía: factores determinantes del empleo y perfil del trabajador*", diagnosticó la situación laboral regional en la Comunidad Autónoma de Andalucía mediante un estudio que examinó diversas características socioeconómicas. Se utilizaron técnicas estadísticas como el modelo de elección discreta tipo logit, el análisis de correspondencias múltiples y el test Chi-Cuadrado (Chi2) de independencia para identificar los factores influyentes. Los resultados destacan que factores como el nivel educativo, el género y la edad determinan la situación de los trabajadores. Concluimos que las mujeres enfrentan mayores obstáculos que los varones en la búsqueda de empleo, aunque han sido menos afectadas por la crisis económica en términos laborales. Además, se puede observar que a medida que aumenta el nivel de estudios, también aumenta la probabilidad de estar empleados.

Lora (2020) en su investigación titulada "*Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadísticas*", tiene como objetivo medir la brecha de género en el "empleo pleno y trabajo decente", y descomponerla estadísticamente según elementos que reflejen la configuración del mercado laboral y la estructura de producción de las ciudades, las cuales son aplicables a 23 ciudades colombianas utilizando el método de descripción estadística, obteniendo como resultados que los varones que trabajan tienen una mayor tasa de formalidad que las mujeres: el 49,1 % versus el 38,9 %, concluyendo que la desigualdad de género en la tasa de empleo pleno y trabajo decente en las ciudades de Colombia se debe, en primer lugar, a las diferencias entre mujeres y hombres en las tasas de participación y, en segundo lugar, a las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de formalidad del empleo.

La Investigación de Rodríguez y Vidal (2020) titulada "*Influencia de factores de tipo educativo en el ajuste formación-empleo en hombre y mujeres*", realizó un estudio para analizar las diferencias en las tasas de adaptación vertical y horizontal entre hombres y mujeres en sus primeros empleos y empleos más recientes. Se aplicó el método de regresión logística binaria para identificar las variables que afectan la posibilidad de ajuste horizontal y vertical en ambos grupos, utilizando una muestra de 19,272 individuos. Los resultados muestran que, tanto para el primer empleo como para el empleo más reciente, los hombres exhiben tasas ligeramente superiores de ajuste vertical y horizontal. Se encontraron disparidades significativas entre hombres y mujeres en el ajuste vertical del primer empleo ($X^2=18.773$; $p=0.000$). El 76.8% de los hombres aseguró un primer empleo adecuado a su formación, en comparación con el 74% de las mujeres, resaltando así la influencia crucial de las variables educativas en la capacidad de ambos sexos para encontrar empleos que correspondan a su preparación al ingresar al mercado laboral.

Los docentes investigadores de la Universidad de Zulia, Saldaña et al. (2022) presentaron su investigación titulada "*Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora*", que tuvo el propósito de investigar la incidencia del estrés y los factores psicosociales en la vida de mujeres empleadas en el ámbito privado. La metodología de estudio fue de corte correlacional, no experimental y cuantitativa, consistió en el análisis de la aplicación de instrumentos tales como el cuestionario de estrés para su medición y la Norma Mexicana-035 para los factores

psicosociales. Como resultado los instrumentos registraron que las mujeres trabajadoras normalmente se pasan por alto en términos de ideas. También se observa un aumento en la falta de consideración y las responsabilidades adicionales entre las mujeres en comparación con los hombres. Estas condiciones se traducen en tensiones, estrés y sentimientos de aislamiento en el entorno laboral, lo cual puede afectar negativamente la colaboración en equipo y otras actividades laborales futuras. Por consiguiente, se confirma que persiste la brecha de género en términos laborales y salariales en las empresas privadas de México, a pesar de encontrarnos en pleno siglo XXI, a pesar de las diversas iniciativas implementadas en el país para abordar esta problemática.

Marín (2020), para su tesis de maestría titulada "*Participación laboral femenina, ingresos por trabajo y niveles de violencia de pareja hacia la mujer en México*", tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre la actividad laboral de las mujeres, sus ganancias y la disparidad de ingresos por el trabajo del cónyuge, en relación con los niveles de violencia contra las mujeres en el lugar de estudio. Para la estimación de los resultados se ha utilizado el modelo *Probit* y el modelo *Logit*. Así se ha constatado que la oferta laboral entre las mujeres ha evolucionado según las necesidades industriales o la demanda de empleo femenino, afectada por factores como la edad, el nivel educativo, las decisiones de fertilidad y las estrategias familiares, entre otros. Además, se reconoce la relación positiva entre el empleo y la reducción de la violencia, así como una correlación favorable entre la disparidad salarial de género y la violencia doméstica hacia las mujeres. Por lo tanto, se concluye que las mujeres con mayor nivel educativo tienen más probabilidades de integrarse al mercado laboral, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida familiar.

La magister en Desarrollo Humano, Fernández (2023), realizó la tesis titulada "*Participación Laboral Femenina y reducción en la Pobreza en Bolivia*", con el objetivo de comprender la situación de la empleabilidad femenina y analizar la relación que tiene con los niveles de pobreza, la participación laboral de las mujeres y la inversión de capital humano, para los años 2011 al 2019. La metodología de la investigación es cuantitativa, descriptiva, explicativa y analítica; la información ha sido obtenida de encuestas de hogares durante el periodo de estudio; para la analizar la relación de las variables de estudio los modelos econométricos utilizados

fueron, modelo *probit* y un modelo de regresión simple logarítmica. Los resultados muestran que la probabilidad de disminuir la pobreza en un hogar va a depender del incremento en los ingresos laborales tanto de las mujeres como de los hombres del hogar, aun asi los niveles salariales de los hombres son más altos que el de las mujeres. El estudio concluye con la significancia de dependencia entre pobreza e ingreso laboral de las mujeres. Por lo que se evidencia que si existe relación entre la participación laboral de las mujeres y los niveles de pobreza en Bolivia durante el periodo de estudio.

Torres (2019), presentó investigación titulada "*Determinantes de la Participación Femenina en el mercado laboral de Honduras, en los años 2011 y 2015*", el objetivo fue identificar los factores socioeconómicos que influyen en la participación laboral de las mujeres en Honduras durante los dos años estudiados. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo relacional explicativo, utilizando el modelo Próbit para la estimación de las variables, con un diseño no experimental. La muestra de datos consistió en aproximadamente 80,000 registros promedio para los años 2011 y 2015 en Honduras. Los resultados indican que las mujeres con educación superior obtuvieron los ingresos más altos en ambos años estudiados. Tener hijos mayores de 7 años, estar soltera y vivir en áreas urbanas fueron los factores con mayor probabilidad de influir en la participación laboral femenina. En conclusión, se confirma que las variables independientes son significativas y ejercen una influencia determinante en la integración de las mujeres en el mercado laboral hondureño.

Tabla 1

Antecedentes Latinoamericanos

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
Torres et al. (2022)	Modelo: Modelo de elección binaria tipo Logit y se utiliza el Índice de Gini. Periodo: 2019.T.III -2021. T. II México	V. explicadas: Participación femenina en el mercado laboral. V. Explicativas: Escolaridad, Estado civil, Hijos, jefe de Hogar, Quehaceres, Edad, Expelab (v dummy).	Las variables que favorecen la participación laboral de la mujer son la escolaridad, la jefatura del hogar y la experiencia laboral (tanto antes como después de la pandemia). En contraste, la unión conyugal, el número de hijos y la dedicación exclusiva a los quehaceres domésticos son factores que obstaculizan dicha participación.	Se evidencia la importancia de la escolaridad, la reducción de la desigualdad de género y la incorporación al mercado de trabajo de la población femenina.
Ramos (2021)	Modelo: Modelo de Probabilidad Lineal, (GLM). Período 2018 y 2020 Ecuador	V. explicada: Participación Laboral V. explicativas: Estado Civil, jefe del Hogar, Educación y Etnia.	Los resultados indican que la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue desigual debido a las responsabilidades del hogar y los prejuicios sociales. Aunque en las últimas décadas se ha progresado en mitigar esta situación, la COVID-19 ha detenido este avance.	El modelo muestra determinantes para que una ecuatoriana se encuentre empleada de acuerdo con sus características sociales.

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
Garzón (2021)	Modelo: Regresión logística. Periodo: 2019 Ecuador	V. explicadas: Inclusión laboral V. explicativas: Educación	Los años de escolaridad promedio para hombres es de 9,75 mientras que las mujeres presentan un promedio de años de escolaridad de 9,48 en el área urbana y rural. Las personas con altos niveles de escolaridad tienen mayores posibilidades de ser empleados en sectores urbanos realizando actividades no agrícolas con una buena remuneración.	Se determina que la educación de la población femenina en el área rural es baja dado que, en promedio, dicho grupo poblacional tiene un nivel de formación básica media, es decir de aproximadamente 7 años.
Garganta y Zentner (2020)	Modelos: Modelo no experimental de diferencias en diferencias (DD) Período: 2009-2015 Argentina	V. Explicada: Participación Laboral Femenina (PLF) V. Explicativas: Jornada Escolar Extendida (JEE).	El impacto no es generalizado, sino que se registra en un grupo acotado donde la JEE ha aumentado la PLF, especialmente entre las mujeres que son cónyuges del jefe de hogar, pertenecen a zonas urbanas del país y/o poseen bajo nivel educativo.	Los hogares elegibles por la JEE contribuyen de manera positiva y significativa al nivel de empleo de las mujeres

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
F. Sánchez Y A. Sánchez (2019)	Modelo: Test Chi-Cuadrado (Chi2) y modelo Logit. Período:2008-2017 España	V. explicadas: Perfil laboral V. Explicativas: Factores determinantes del empleo	Analizando diversas características socioeconómicas, el estudio del sector laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía demuestra que la situación laboral de los trabajadores está condicionada por factores socioculturales como el género, el nivel de formación y la edad.	Las mujeres enfrentan mayores desafíos que los hombres para obtener empleo, aunque han sido menos afectadas por la recesión económica en el ámbito laboral. Asimismo, conforme aumenta su nivel educativo, también aumenta la probabilidad de que estén empleadas.
Lora (2020)	Modelos: Modelo de descripción estadística	V. Explicada: Empleo Femenina	La diferencia en las tasas de dedicación de quienes tienen empleo formal en algún momento del año es mayor para	La brecha de género en la tasa de empleo pleno y trabajo decente en las

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
	Periodo 2008-2016 Colombia	V. Explicadas: Ciudades de Colombia	las mujeres que para los hombres. Los hombres que están ocupados tienen una mayor tasa de formalidad que las mujeres: el 49.1% versus el 38.9%, respectivamente.	ciudades colombianas se debe, en primer lugar, a las diferencias entre hombre y mujeres en las tasas de participación y, en segundo lugar, a las diferencias entre hombres en las tasas de formalidad del empleo.
Rodríguez y Vidal (2020)	Modelo: Técnica de la regresión logística binaria Periodo: 2014 España	V. explicadas: Formación empleo en hombre y mujeres V. Explicativas: Factores de tipo educativo	En lo que respecta al acceso tanto al primer empleo como al empleo más reciente, los hombres muestran índices algo superiores de ajuste vertical y horizontal. Específicamente para el primer empleo, análisis estadísticos indican diferencias significativas entre hombres y mujeres en el ajuste vertical	El impacto de las variables educativas en la probabilidad de alineación entre la formación y el empleo al ingresar al mercado laboral, considerando ambos géneros.

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
			(X2=18.773; p=0.000). En comparación, el 74% de las mujeres aseguró un primer empleo adecuado a su nivel educativo, mientras que el 76.8% de los hombres logró lo mismo.	
Saldaña et al. (2022)	Metodología: Aplicación de instrumentos para la medición de Estrés y la Norma Mexicana-035. Periodo: 2022 Venezuela	V. explicadas: Mujeres trabajadoras del sector privado. V. Explicativas: Cuestionario de EST y NOM-035-STPS	También las actividades extra y la falta de respeto suelen incrementarse en la población femenina más que en la masculina, según registraron los instrumentos. Estas condiciones se reflejan en tensión, estrés y aislamiento dentro del ambiente laboral, lo que podría generar repercusiones a futuro en actividades a realizar, trabajo en equipo, etc.	Se concluye que la brecha de desigualdad laboral sigue presente en las empresas privadas mexicanas a pesar de estar en pleno siglo XXI.
	Modelo: Modelo de Probit.	V. Explicada: Tasa de Participación Femenina.	Los resultados observados para todos los países considerados muestran que	El ritmo de crecimiento de la participación

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
Contero & Vezza (2023)	Período: 2019 Chile	V. explicativas: Estado Civil, Jefe del Hogar, Edad, Nivel Educativo y Zona de residencia.	ser jefa de hogar está relacionado positivamente con la participación laboral femenina, el nivel educativo influye positivamente en la probabilidad de participar en el mercado laboral.	laboral femenina se ha ralentizado y persiste una brecha de participación con respecto a los hombres y a mujeres de países en desarrollo.
Marín (2020)	Modelos: Modelo de Probit Binomial y Modelo de Probit Ordinal. Período: 2016 México	V. Explicativas: Factores de tipo educativo	La oferta laboral femenina ha ido cambiando de acuerdo con las necesidades de las industrias o bien de la demanda laboral femenina y se ha visto afectada por la edad, el nivel educativo, las decisiones de fecundidad y las estrategias familiares, entre otras.	Las mujeres conforme mayores sean la escolaridad tienen probabilidad de incorporarse al mercado laboral para una mejora en la calidad de vida de la familia.
Fernández (2023)	Período: 2014 España	V. Explicada: Pobreza	La probabilidad de pertenecer a un hogar pobre disminuye conforme aumenta el ingreso laboral y no laboral	Se evidencia que si existe relación entre la participación laboral

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
		V. Explicativas: Participación Laboral Femenina	tanto de las mujeres como de los hombres del hogar. Por lo que existiría una relación de dependencia entre pobreza e ingreso laboral de las mujeres.	femenina y los niveles de pobreza en Bolivia durante el periodo de estudio.
Torres (2019)	Modelos: Modelo Próbit. Período: 2011 – 2015 Honduras	V. Explicada: Población económicamente activa Femenina V. Explicativas: Edad, Estado civil, Años de educación, Jefatura del hogar, Número de hijos, Área de residencia.	Los resultados demuestran que las mujeres con nivel educativo superior son las que obtuvieron mayores ingresos en ambos años de estudio. Tener hijos mayores de 7 años, ser soltera y residir en un área urbana son las que tienen mayor probabilidad que la mujer participe en el mercado laboral.	Las variables independientes son significativas e influyen para que una mujer se inserte en el mercado laboral de Honduras.

Tabla 2

Antecedentes Nacionales

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
Pauccar (2023)	Modelo: Modelo binario econométrico de corte transversal y Modelo econométrico logit / probit. PERIODO: 2015 y 2019. Cusco	V. Explicada: Participación laboral femenina de la región de Cusco. V. Explicativas: Educación, Carga Familiar, Edad, Nivel socioeconómico e ingresos familiares.	En el análisis de 2015, el factor más relevante que impactó negativamente en la participación laboral femenina fue el estado civil, seguido por ser jefa de hogar. En 2019, los determinantes fueron nuevamente el estado civil y el nivel socioeconómico. Los ingresos y el nivel socioeconómico fueron variables que incrementaron la participación laboral, mientras que los años de escolaridad y el estado civil tuvieron efectos adversos en esta participación.	Para la región Cusco. la mayor participación laboral no se debió por el nivel educativo, en los años 2015 y 2019. Esto se da por las faltas de empleos de calidad, faltas de industrias en la región y entre otras cosas.
Rojas (2022)	Modelo: Modelo de Regresión Logística	V. explicada: Participación laboral femenina	Los factores clave en la participación laboral de las mujeres en la ciudad de Chachapoyas están contribuyendo a	Los factores analizados son significativos en la participación laboral

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
	PERIODO: 2019 Amazonas	V. Explicativa: Factores Educativos, Factores Sociales y Factores Culturales.	desigualdades de oportunidades entre géneros. Esto obstaculiza el desarrollo personal y social, además de afectar la salud mental y emocional.	femenina de la ciudad de Chachapoyas.
Nina (2022)	Modelo: Test Chi-Cuadrado (Chi2) y modelo Logit. Periodo: 2021 Cuzco	V. explicadas: Inserción laboral de la mujer V. Explicativas: Políticas públicas de empleo	Se encontró una relación directa significativa entre las variables de estudio, dado que la significancia es P= 0,00 < 0,05. Además, se observó una correlación positiva moderada entre las políticas públicas de empleo y la inserción laboral de las mujeres, con un valor de r = 0,422.	Se determinó que, al utilizar el Rho de Spearman, las políticas públicas de empleo influyen en la inserción laboral de la mujer.
Lopez & Garniqu e (2023)	Modelo: Modelo de elección discreta binomial, Modelo lineal de probabilidad (MLP) y Modelo logit y modelo probit. PERIODO: 2020	V. explicada: Participación laboral Femenina V. Explicativas: Características personales, Características del	Los resultados encontrados en el modelo econométrico precisan que existe una relación significativa entre la participación laboral femenina y las variables predictoras, siendo las características personales, los factores culturales, las características del hogar, factores institucionales y los factores tecnológicos.	La participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque durante el año 2020 comprende al 75.5%

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
	Lambayeque	hogar, Factores tecnológicos y Condiciones laborales.		
Bravo (2019)	Modelo: Modelo de probabilidad lineal, Modelo econométrico logit y probit. PERIODO: 2017. Puno	V. Explicada: Empleo Femenino. V. Explicativas: Educación, Estado civil, Formalidad de empresa, Identidad cultural, Pensiones y Edad.	Los factores socioeconómicos que impactan en el empleo de las mujeres en el departamento son: la educación alcanzada, la edad, el estado civil, la identidad cultural, el tipo de empresa, la afiliación a un sistema de pensiones y el nivel de ingresos.	Las variables analizadas son significativas en el empleo femenino de Puno.
Valencia (2021)	Modelo: Modelos de probabilidad logit y probit.	V. Explicada: Participación de la mujer en la fuerza laboral.	El nivel educativo, la jefatura del hogar y el nivel de pobreza son factores significativos que aumentan la probabilidad de participación laboral	La participación de las mujeres en la fuerza laboral depende de factores personales y familiares, su

Autor y Año	Modelo/ Período y País	Variables	Resultados	Conclusiones
	PERIODO: 2014 – 2016. Piura	V. Explicativas: Nivel educativo, Edad, Experiencia laboral, Nivel de pobreza, Estrato, Estado civil, Jefa del hogar, Hijos e Ingreso.	femenina. En cambio, el estado civil, los ingresos familiares no laborales privados, el estrato socioeconómico y el trabajo doméstico no muestran significancia estadística.	nivel socioeconómico y políticas públicas específicas.
Martinez & Valdivia (2020)	Modelo: Modelos Probit. PERIODO: 2018. Cusco	V. Explicada: Participación de la mujer en el mercado laboral. V. Explicativas: Edad, Nivel educativo, Estado civil, Hijos menores de 5 años.	La investigación indica que la edad de la mujer influye positivamente en su probabilidad de participación en el mercado laboral. Por el contrario, la probabilidad de participación se ve afectada negativamente por variables como el nivel educativo, el estado civil y la presencia de hijos menores de 5 años, tanto en entornos urbanos como rurales.	Las variables predictoras son estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza tanto en áreas urbanas como rurales para explicar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

La economista Pauccar (2023), presentó su tesis de investigación denominado "*Los factores determinantes de la Participación Laboral Femenina en la región del Cusco, del 2015 al 2019*", busco determinar la incidencia de los factores que son determinantes en la participación laboral femenina en el Cusco entre los dos años de estudio. La metodología de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de carácter explicativo, el diseño es no experimental, con un método deductivo, la técnica usada fue el cuestionario censal para los datos obtenidos por ENAHO del 2015 y 2019, por último, el procesamiento y análisis de datos que se usó el modelo binario de corte transversal y el modelo econométrico logit/probit. Los hallazgos indicaron que, en el análisis de 2015, el estado civil fue la variable más influyente en la participación laboral de las mujeres, mostrando una relación negativa, seguido por la condición de ser jefa de hogar. En 2019, los factores determinantes fueron nuevamente el estado civil y el nivel socioeconómico. Las variables que aumentaron la participación laboral fueron los ingresos y el nivel socioeconómico, mientras que los años de escolaridad y el estado civil la redujeron. Se concluye que, en la región de Cusco, la mayor participación laboral de las mujeres en 2015 y 2019 no estuvo impulsada por el nivel educativo; esto se debe a la falta de empleos de calidad, la ausencia de industrias en la región, entre otros factores.

El economista Rojas (2022), en su tesis de investigación "*Factores determinantes de la Participación Laboral Femenina del distrito de Chachapoyas, 2019*" utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional y transversal en el estudio cuyo objetivo fue identificar los factores determinantes de la participación laboral femenina en Chachapoyas. La muestra consistió en 180 mujeres de la Población Económicamente Activa Ocupada y Desocupada de la ciudad, donde se aplicó un cuestionario como instrumento de encuesta. Para la estimación de resultados, se empleó un modelo de regresión logística. Los hallazgos indicaron que los factores educativos, sociales y culturales son fundamentales para la inserción laboral de las mujeres en Chachapoyas cuando se gestionan de manera eficiente. De lo contrario, estos factores pueden generar desigualdades de oportunidades en comparación con los hombres, afectando negativamente su desarrollo personal, social y salud mental. En resumen, los factores analizados juegan un papel significativo en la participación laboral femenina en Chachapoyas.

Nina (2022) en su investigación titulada "*Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada, Cusco -2021*" utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la asociación entre las políticas públicas y la inserción laboral de la mujer en una Gerencia Regional Descentralizada en 2021. Se encontró una correlación positiva moderada ($r = 0,442$), lo que indica una relación directa significativa entre estas variables ($p = 0,000$, $p < 0,05$). Como resultado, se concluye que las políticas públicas tienen un impacto en la inserción laboral de la mujer. Las economistas Lopez y Garnique (2023), en su tesis de investigación "*Determinantes de la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque, 2020*", tuvo como objetivo estudiar los efectos de los determinantes sobre la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque en el año 2020 empleando una metodología basada en el enfoque cuantitativo y se extrajo una muestra de la Encuesta Nacional de hogares(ENAHO) obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre la participación laboral femenina y las variables predictoras que son la educación, la condición de tener pareja, el número de hijos, la edad, la jefatura de hogar, el ingreso, la planificación laboral, la urbanización, las transferencias, electrodomésticos y la conectividad, concluyendo que durante el año 2020 el 75.5% es la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque.

Valencia (2021) en su investigación de tesis "*Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014-2016*", tuvo como objetivo establecer y analizar los principales determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura para el años 2014-2016, utilizando el modelo de probabilidad logit y probit logrando como resultado que el nivel educativo, el liderazgo del hogar y el grado de pobreza son significativas, y brindan la probabilidad de que la participación laboral femenina aumentó. Se concluye que la probabilidad de que una mujer participe en la fuerza laboral está influenciada por factores personales y del hogar, así como por su nivel de pobreza y las características de las políticas públicas, dado que variables como estado civil, ingreso no laboral familiar privado, estrato socioeconómico y servicio doméstico no mostraron significancia estadística.

Las economistas Martinez y Valdivia (2020) en su investigación titulada "*Participación femenina en la fuerza laboral en la zona urbana y rural en la región Cuzco, año 2018*", tuvo como objetivo analizar de qué manera influyen en la

decisión de la mujeres de participar o no en el mercado laboral, tomando como base la data de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) -2018 utilizando el modelo probit y como soporte teórico el modelo de ocio-consumo, concluyendo que las variables explicativas son significativas al 95% de confianza tanto para el ámbito urbano como rural, se obtuvo como resultado que la variable edad de la mujer influye positivamente en la probabilidad de participar en el mercado laboral, mientras que el nivel educativo, el estado civil y tener hijos menores de 5 años influyen negativamente sobre esta probabilidad, tanto en zonas urbanas como rurales.

2.3. Definición de términos básicos

a) Participación laboral femenina: Se refiere a la proporción de mujeres que están activamente buscando empleo o trabajando en el mercado laboral. Es un indicador del nivel de inclusión de las mujeres en actividades económicas y puede medirse como un porcentaje del total de mujeres en edad laboral (Blau y Kahn, 2017).

b) Segregación ocupacional: Es el fenómeno en el que las mujeres tienden a concentrarse en ciertas ocupaciones o sectores, mientras que los hombres se concentran en otros. Puede ser horizontal, cuando hay diferencia entre ocupaciones, o vertical, refiriéndose a la falta de mujeres en puestos de liderazgo y altos cargos (Marchionni et al., 2019).

c) Techo de cristal: Describe las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a posiciones de liderazgo y alto nivel en sus carreras. Estas barreras pueden incluir estereotipos de género, falta de mentores y dificultad para equilibrar responsabilidades laborales y familiares (Blau y Kahn, 2017).

d) Capital humano: Es el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencia que un individuo acumula a lo largo de su vida y que contribuye a su productividad en el lugar de trabajo. En el contexto de la participación laboral femenina, el capital humano está asociado con el nivel educativo y las habilidades adquiridas (Carrasco, 2017).

e) Economía feminista: Es un campo de estudio que analiza las relaciones económicas desde una perspectiva de género, cuestionando los supuestos

androcéntricos de la economía convencional. Se centra en destacar el trabajo no remunerado, generalmente realizado por mujeres, y promover una mayor equidad de género (Benería, 2014).

f) Desigualdad de género: Hace referencia a la disparidad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el contexto laboral. Esto abarca aspectos como la brecha salarial, la segregación ocupacional y la ausencia de equidad en las oportunidades de empleo (Blackwell, 2018).

g) Brecha salarial de género: Es la diferencia en los ingresos promedio entre hombres y mujeres en el mismo campo o sector. Esta brecha puede ser resultado de discriminación salarial, segregación ocupacional u otros factores relacionados con el género (Marchionni et al., 2019).

h) Conciliación trabajo-familia: Se refiere a las políticas y prácticas que permiten a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Es un factor importante para aumentar la participación laboral femenina, ya que las mujeres a menudo enfrentan mayores responsabilidades familiares (Medina, 2019).

i) Empoderamiento femenino: Describe el proceso por el cual las mujeres adquieren mayor control sobre sus vidas y participan activamente en la toma de decisiones que afectan su bienestar y sus oportunidades laborales (Blanchard, 2017).

j) Desempeño laboral: Se refiere a la eficiencia y productividad de los trabajadores en el lugar de trabajo. En el contexto del empleo femenino, el desempeño laboral puede estar influenciado por el capital humano, la conciliación trabajo-familia y el acceso a oportunidades equitativas (Borjas, 2019).

2.4. Formulación De Hipótesis

2.4.1. Hipótesis

2.4.1.1. Hipótesis General

HG: Existe una relación importante entre varios factores socioeconómicos y la participación laboral femenina en la región Tumbes en 2025.

2.4.1.2. Hipótesis Específicas

H1: Los factores socioeconómicos, como el nivel de ingreso y el estado civil, tienen una relación significativa con la participación laboral femenina en la región Tumbes, 2025.

H2: Los factores educativos de las mujeres tiene un efecto significativo en su participación laboral en la región Tumbes, 2025.

H3: Los factores coyunturales o de política determina la participación laboral femenina en la región Tumbes en el año 2025.

2.5. Variables y operacionalización

Variable dependiente: Participación laboral femenina

La variable dependiente en este estudio es la participación laboral de las mujeres en la región Tumbes. Conceptualmente, se refiere a la medida en la que las mujeres están empleadas, ya sea trabajando por cuenta propia, como empleadas o como dueñas de negocios. Esta variable es crucial para entender el grado de inclusión femenina en el mundo laboral y cómo afecta tanto a la economía como a la sociedad (Torres et al., 2022). Operacionalmente, la actividad laboral femenina se mide como el porcentaje de mujeres que están o trabajando o buscando trabajo activamente.

Variables independientes: Factores sociales

Las variables independientes del estudio incluyen una serie de factores que podrían afectar la participación laboral del género femenino en Tumbes. Conceptualmente, estos elementos abarcan elementos socioeconómicos, culturales y demográficos, como la situación matrimonial y familiar, nivel educativo y las actitudes culturales hacia el empleo femenino (Ramos, 2021). Estas variables también pueden incluir factores relacionados con el entorno laboral, como la existencia de programas de apoyo a mujeres trabajadoras y políticas de conciliación trabajo-familia.

Operacionalmente, las variables independientes se medirán mediante diversos indicadores extraídos de la encuesta estructurada y de fuentes confiables. El nivel educativo se medirá por la cantidad de años de educación formal completada, mientras que el estado civil se categorizará en soltera, casada, divorciada, o viuda. Otros factores, como el número de hijos, se medirán por el número de hijos de menos de 18 años. También se tendrán en cuenta otros indicadores como el tipo de trabajo, el nivel salarial y la accesibilidad a programas de apoyo a mujeres trabajadoras (Garzón, 2021)

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 se clasificará como una investigación cuantitativa. En ese sentido, se buscarán respuestas cuantificables y numéricas con la finalidad de obtener una descripción sistemática y detallada por medio de datos estadísticos (Molano et al., 2021). De esta forma, se utilizarán metodologías econométricas para examinar y modelar relaciones entre variables. Asimismo, mediante el empleo de técnicas estadísticas avanzadas y modelos de regresión, se explorará cómo diversas variables independientes, como la educación, el estado civil y las responsabilidades familiares, afectan la participación laboral femenina en la región.

Por otra parte, esta investigación también es de carácter básica y exploratoria. Es decir, el objetivo principal es producir conocimientos sobre factores específicos que, en este caso, afectan el empleo femenino sin intentar intervenir o modificar las variables o el entorno de estudio (Arispe et al., 2020). De esta forma, esta aproximación permitirá identificar patrones, pues se proporcionará un análisis detallado y tendencias en los datos sobre cómo estas variables interactúan específicamente en el contexto socioeconómico, aspectos que contribuirán a la literatura existente al proporcionar un análisis detallado de Tumbes (Ramos, 2020).

Por su parte, las técnicas de recolección de datos serán exhaustivas y buscarán abarcar una amplia gama de factores relacionados con el empleo femenino. Para ello, se recurrirá al uso de bases de datos generada a partir de la encuesta estructurada. De esta forma, es estudio estará proveído de información fiable y representativa para este tipo de análisis.

Finalmente, dentro de la investigación el enfoque econométrico facilitará el modelado de las relaciones entre las variables mediante el uso de software estadístico especializado; por ejemplo, Stata o SPSS. Estos modelos ayudarán a comprender mejor el impacto y la significancia estadística de cada variable independiente al respecto de la participación femenina en el contexto laboral. La aplicación de métodos econométricos robustos, como mínimos cuadrados ordinarios (OLS) y modelos logit o probit para datos categóricos, posibilitará que los resultados del estudio sean precisos y validados estadísticamente. Asimismo, este análisis meticuloso será crucial para formular recomendaciones dirigidas a políticas públicas y estrategias de desarrollo que busquen mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral de Tumbes. De esta forma, se obtendrán interpretaciones y conclusiones fundamentadas en los aspectos que determinan el empleo femenino en la región (De la Cruz y Camino, 2021).

Diseño de investigación

El diseño de investigación, para el estudio sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025, será de naturaleza no experimental y de tipo transversal. Este diseño se justifica debido a que la recolección de datos primarios se realiza en un único momento del tiempo, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a una muestra representativa de mujeres en edad laboral de la región Tumbes. Al tratarse de un estudio no experimental, no se manipulan ni alteran las variables de análisis, sino que estas son observadas tal como se presentan en su contexto real, permitiendo un análisis objetivo de los factores que influyen en el empleo femenino (Vizcaíno et al., 2023).

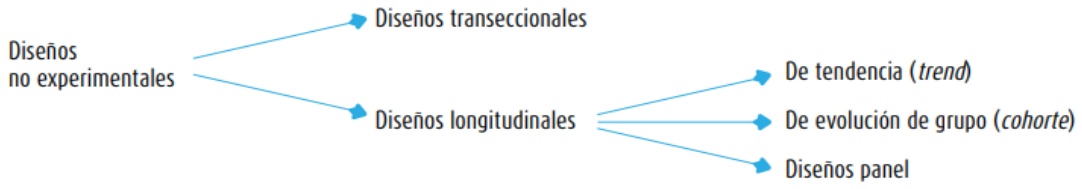
De manera complementaria, la investigación incorpora un análisis longitudinal de tipo tendencia a partir del uso de datos secundarios mensuales correspondientes al periodo 2025M1–2025M12, provenientes de fuentes oficiales como la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y reportes estadísticos del mercado laboral. Este diseño es especialmente útil para identificar tendencias y cambios a lo largo del año, pues proporciona información valiosa para comprender las fluctuaciones y factores estacionales que pueden influir en la participación laboral femenina. Para lograr esto, se hará uso de datos mensuales que permitan un análisis detallado que

ayude a detectar patrones consistentes, así como anomalías o eventos específicos que puedan afectar el empleo femenino en la región (Vogt & Johnson, 2015).

La combinación de un diseño transversal con un análisis longitudinal de tendencia basado en información secundaria proporciona un marco metodológico sólido, ya que permite complementar los resultados obtenidos de la encuesta con el comportamiento agregado del empleo femenino en el tiempo. De esta manera, se contribuye a una comprensión más integral de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, generando evidencia empírica útil para la formulación de recomendaciones orientadas a promover la equidad de género y mejorar las condiciones de inserción laboral femenina (Best & Kahn, 2016).

Figura 15

Tipo de diseños longitudinales



Nota*: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)*

3.2. Población y muestra

Población

La población del estudio sobre los determinantes del empleo femenino, en la región Tumbes en 2025, está compuesta por mujeres en edad laboral que residen en la región. Según el reporte del empleo formal en la región Tumbes a marzo de 2025, el total de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada fue de 136,282 personas, con un 5.6% de desempleo. De este total, la tasa de empleo informal fue del 81.9%, mientras que la de empleo formal alcanzó el 18.1%. Estas cifras reflejan la distribución laboral en la región y dan una idea del potencial de mujeres en la fuerza laboral.

La investigación se centrará en las mujeres de la PEA ocupada y desempleada para evaluar los determinantes del empleo femenino. El enfoque longitudinal de tendencia del estudio permitirá analizar el comportamiento y las tendencias de esta

población a lo largo de 12 meses. Al ser un estudio no experimental, la población será observada en su entorno natural sin intervención, proporcionando datos precisos para el análisis. La información recolectada mediante encuestas estructuradas y el análisis de reportes oficiales sobre el empleo formal permitirán identificar características clave, como la distribución por sectores económicos, rangos de edad y tamaño de empresa, que influyen en la participación laboral femenina. Estos datos también ayudarán a entender las características demográficas y socioeconómicas de la población de estudio, lo que facilitará un análisis más detallado y representativo.

Muestra

Para la investigación sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025, la muestra se ajustará para lograr una precisión del 95% con un coeficiente de 1.96, que corresponde a este nivel de confianza. Según Cochran (1977), la muestra se seleccionará basándose en una proporción esperada de la población (p) del 80%, que representa a las mujeres que están trabajando en alguna entidad, ya sea pública o privada, y una proporción esperada de población sin el atributo deseado (q) del 20%, es decir, aquellas mujeres que no están empleadas o están desempleadas.

Fórmula matemática

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N-1)e^2 + Z^2 * p * q}$$

N (Tamaño de la población)	136,282
Z (nivel de confianza)	1.96
e (error muestral)	0.05
p (probabilidad de ocurrencia)	0.80
q (probabilidad de no ocurrencia)	0.20
n (Tamaño de la muestra)	**259**

El tamaño de la muestra será de 259 mujeres, seleccionadas y encuestadas para obtener una visión representativa de la situación laboral en la región. Con una muestra de esta dimensión, se espera obtener resultados significativos que permitan inferencias confiables sobre la población general. Este proceso de ajuste de la muestra garantiza que se aborden los requisitos del nivel de confianza y se reduzca el margen de error, proporcionando datos precisos para el análisis de la

investigación. La estructura de la muestra permitirá la recolección de información valiosa para explorar y entender los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, permitiendo a los investigadores analizar las variables clave y sus relaciones con el mercado laboral.

3.3. Técnicas e instrumentos

Método

El método de investigación que se utilizará para el estudio de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 será el método hipotético-deductivo, que parte de hipótesis planteadas con base en teorías y estudios previos, para luego deducir implicaciones y comprobar su validez a través de datos empíricos. Este enfoque permite desarrollar una estructura lógica para la investigación, partiendo de supuestos teóricos y aplicándolos para examinar relaciones causales y correlaciones en el ámbito laboral femenino (Popper, 1959). Al seguir este método, se busca no solo verificar las hipótesis iniciales, sino también refutarlas o ajustar las conclusiones según los resultados obtenidos.

El método hipotético-deductivo será clave para este estudio, ya que permitirá derivar hipótesis a partir de teorías establecidas, como la teoría del capital humano, la teoría de la segregación ocupacional y la teoría del techo de cristal. Estas hipótesis serán evaluadas mediante análisis cuantitativos y econométricos, permitiendo identificar patrones significativos y comprobar si las teorías subyacentes son aplicables al contexto específico de Tumbes. El método también permitirá explorar nuevas hipótesis emergentes, ajustando la investigación a medida que se obtienen nuevos datos y resultados, proporcionando flexibilidad para abordar aspectos complejos y dinámicos relacionados con el empleo femenino en la región (Kuhn, 1970).

Instrumento

El instrumento de recolección de datos para el estudio sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 será un cuestionario estructurado. Este tipo de instrumento se caracteriza por su diseño uniforme, con preguntas cerradas y abiertas que permiten la obtención de datos precisos y cuantificables. Los cuestionarios estructurados son ideales para investigaciones cuantitativas, ya

que facilitan la estandarización de las respuestas y permiten un análisis estadístico riguroso (Fowler, 2013). En el contexto de este estudio, el cuestionario se enfocará en obtener información relevante sobre las mujeres de la región Tumbes, incluyendo datos demográficos, nivel educativo, situación laboral, ingresos y responsabilidades familiares.

El cuestionario estructurado se diseñará para abordar las variables clave relacionadas con la participación laboral femenina, como el estado civil, el número de hijos, el nivel de educación y el sector económico donde las mujeres trabajan o buscan empleo. Para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento, se realizarán pruebas piloto y ajustes según sea necesario, asegurando que las preguntas sean claras y comprensibles para las participantes. El uso de este instrumento permitirá recopilar datos consistentes y comparables, facilitando el análisis cuantitativo y econométrico requerido para el estudio. La información obtenida del cuestionario será esencial para probar las hipótesis planteadas y para identificar los factores que influyen en el empleo femenino en la región Tumbes.

Procedimiento

El procedimiento para la investigación sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 consistirá en varios pasos clave para garantizar un análisis robusto y coherente. El proceso comenzará con la determinación de la muestra, permitiendo llegar a cada fémina seleccionada para llevar a cabo las preguntas elaboradas en el cuestionario. El cuestionario se diseñará con 16 preguntas, distribuidas en cuatro bloques principales, tres para las variables independientes y una para la dependiente: 4 preguntas enfocadas en factores socioeconómicos, 3 preguntas para capturar los factores educativos, 5 para los factores familiares o de cuidado, y -finalmente- 4 preguntas para capturar factores laborales o de empleo que es la variable dependiente. Antes de su aplicación, el cuestionario será validado por un experto en investigación para asegurar la precisión y validez del contenido y la estructura del instrumento (Fowler, 2013). Se prevé que cada bloque de preguntas sirva para corroborar cada hipótesis específica del estudio.

Una vez validado el cuestionario, se procederá a la recolección de datos a través de entrevistas o encuestas aplicadas a las participantes. Para el diseño del

cuestionario y su procesamiento, se utilizará Microsoft Office Word versión Office 2016, permitiendo una estructura ordenada y profesional del instrumento. El tratamiento de los datos obtenidos se realizará mediante Microsoft Excel y el paquete estadístico R Studio, que permitirá tabular las encuestas y procesar las respuestas para obtener los resultados de la investigación (Dawson, 2016). El análisis de datos incluirá estadística descriptiva e inferencial para variables cualitativas ordinales y nominales, aplicando métodos no paramétricos para estas variables, mientras que para las variables cuantitativas continuas se utilizará estadística paramétrica siempre que los datos sigan una distribución normal (Creswell, 2014). Este enfoque permitirá una interpretación detallada y significativa de los resultados, proporcionando una base sólida para extraer conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.4. Modelo econométrico

Modelo teórico matemático

El modelo teórico matemático para el estudio de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 establecerá la relación entre el empleo femenino y tres grupos de variables independientes: factores socioeconómicos, educativos y factores coyunturales o de política. Este modelo se representará como una función matemática que explica cómo estas variables afectan el empleo femenino. Conceptualmente, el modelo puede ser expresado como:

$$EmpleoFemenino = f\left(F_{socieconómicos}, F_{educativos}, F_{coyunturales/politicos}\right)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 F_{socieconómicos} + \beta_2 F_{educativos} + \beta_3 F_{coyunturales/politicos} + \epsilon$$

Y: representa el vector de valores de la variable dependiente, en este caso, el empleo femenino, que puede ser una medida de la participación laboral de las mujeres.

β_0: es el coeficiente de intersección, representando el punto de partida del modelo sin la influencia de las variables independientes.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ son los coeficientes asociados con cada vector de variables independientes, que representan el cambio esperado en el empleo femenino por unidad de cambio en cada grupo de factores.

$F_{socieconómico}, F_{educativos}, F_{coyunturales/politicos}$: son vectores de variables independientes que contienen varios factores dentro de cada grupo. Por ejemplo, $F_{socieconómico}$ puede incluir ingresos, estado civil, y sector de empleo; $F_{educativos}$ puede contener nivel de educación, capacitación, y habilidades adquiridas; y $F_{familiares}$ puede englobar el número de hijos, responsabilidades domésticas, y apoyo familia.

Esta formalización algebraica permite un análisis multidimensional, donde se pueden evaluar las contribuciones de cada grupo de factores y sus efectos combinados en el empleo femenino. Los coeficientes indican el grado y la dirección de la influencia de cada vector de variables en el empleo femenino. La aplicación de métodos estadísticos y econométricos sobre este modelo permitirá validar su consistencia y significancia para entender los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025.

En este modelo, las variables independientes tienen múltiples componentes. Los factores socioeconómicos pueden incluir el nivel de ingresos, el estado civil y el sector de empleo, mientras que los factores educativos abarcan el nivel de escolaridad, la formación profesional y las habilidades adquiridas. Los factores familiares o de cuidado, por su parte, se relacionan con el número de hijos, las responsabilidades domésticas y el apoyo familiar. El empleo femenino, como variable dependiente, se medirá en términos de participación laboral, ya sea en empleo formal o informal, y se expresará como un porcentaje del total de mujeres en edad laboral.

Para analizar este modelo teórico matemático, se aplicarán métodos econométricos como regresión lineal o modelos logit/probit para examinar la significancia y relación entre las variables independientes y el empleo femenino. Este enfoque permitirá identificar cuáles de estos factores tienen mayor influencia y cómo interactúan entre sí. Además, se pueden utilizar técnicas de análisis de correlación para entender mejor la asociación entre las variables y validar la consistencia del modelo propuesto (Creswell, 2014). Al establecer esta formalización matemática, el estudio proporcionará una base sólida para evaluar las hipótesis y obtener resultados confiables que contribuyan al entendimiento de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes.

Modelo econométrico

El modelo econométrico para el estudio de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 se basará en un modelo Logit, que es adecuado para analizar variables dependientes binarias, como la participación o no de mujeres en el empleo formal. El modelo Logit es una opción común en análisis econométricos donde el resultado puede representarse como una probabilidad de ocurrencia de un evento (Greene, 2018). En este caso, el evento sería el empleo femenino, y el modelo se utilizará para explorar cómo factores socioeconómicos, educativos y familiares influyen en esta probabilidad.

La construcción de un modelo Logit comienza con la definición de la variable dependiente. En este estudio, la variable dependiente es la participación laboral femenina, que se representa como un valor binario: 1 si la mujer está empleada y 0 si no lo está. A continuación, se seleccionan las variables independientes que se cree que afectan esta probabilidad. En este estudio, se incluyen factores socioeconómicos (nivel de ingresos, estado civil, sector de empleo), factores educativos (nivel de educación, habilidades) y factores familiares (número de hijos, responsabilidades de cuidado).

La ecuación del modelo Logit puede expresarse de la siguiente manera:

$$Log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \cdots + \beta_n X_n$$

Donde:

$Log\left(\frac{p}{1-p}\right)$: es la transformación log-odds, que convierte la probabilidad den una escala logarítmica para estabilizar la varianza y permitir el uso de modelos lineales.

β_0: es la constante o el intercepto, indicando el logaritmo de las probabilidades cuando todas las variables independientes son cero.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \ldots, \beta_n$: son los coeficientes asociados con las variables independientes, que representan el cambio esperado en el logaritmo de las probabilidades por unidad de cambio en cada variable.

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$: representan las variables independientes seleccionadas para el estudio.

El modelo Logit estima la probabilidad de que una mujer esté empleada (empleo femenino) en función de las variables independientes. Este tipo de modelo es útil para evaluar la significancia de cada variable y cómo influyen en la probabilidad de empleo femenino. Los coeficientes $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ indican el efecto de cada variable en el logaritmo de las probabilidades, y se puede usar para calcular el cambio en la probabilidad de empleo dado un cambio en las variables independientes (Wooldridge, 2015). Este enfoque permite un análisis complejo y detallado de los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias y políticas para fomentar la participación laboral de las mujeres en la región.

3.5. Procesamiento y análisis

El procesamiento y análisis de datos para el estudio sobre los determinantes del empleo femenino en la región Tumbes en 2025 se realizará utilizando herramientas y técnicas estadísticas adecuadas para datos cuantitativos. El procesamiento de datos comenzará con la tabulación de las respuestas obtenidas a través de cuestionarios estructurados, que serán almacenadas y organizadas en software como Microsoft Excel y R Studio. Estos programas permiten la limpieza, transformación y clasificación de datos, asegurando que sean consistentes y estén listos para el análisis estadístico posterior (Dawson, 2016).

Una vez que los datos estén procesados y tabulados, el análisis se enfocará en el uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para explorar las relaciones entre variables. El análisis descriptivo incluirá cálculos de medias, medianas y desviaciones estándar para las variables cuantitativas, así como tablas de frecuencias y porcentajes para variables cualitativas. Estas estadísticas descriptivas permitirán obtener una comprensión general de la distribución de datos y las características principales de la muestra (Field, 2018). Además, se utilizarán visualizaciones como gráficos y diagramas para representar de forma clara y concisa los resultados descriptivos.

El análisis inferencial se centrará en el uso de métodos econométricos como regresiones y modelos logit/probit para explorar las relaciones entre variables independientes y el empleo femenino. Se calcularán coeficientes de regresión para determinar la significancia y la dirección de estas relaciones, así como intervalos de confianza y valores p para evaluar la significancia estadística. Este análisis también incluirá pruebas de hipótesis para confirmar o refutar las suposiciones iniciales del estudio, proporcionando una base sólida para extraer conclusiones y recomendaciones (Greene, 2018). El uso de herramientas como R Studio permitirá la aplicación de modelos avanzados y técnicas estadísticas robustas para obtener resultados confiables y precisos que respalden el análisis econométrico y cuantitativo del estudio.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Resultados descriptivos: Dimensión social y dimensión educativa

A continuación, se presenta la primera parte del subcapítulo de resultados descriptivos, centrada en las dimensiones social y educativa. Todas las estimaciones corresponden a la muestra no ponderada (n = 259). Se reportan frecuencias absolutas y relativas, y cuando aporta valor analítico, se reconstruyen proporciones condicionadas (p. ej., distribución de tramos de edades entre madres).

1. Dimensión social

1.2. Fecundidad, jefatura y estructura familiar

Tabla 3
Fecundidad (número de hijos) y jefatura de hogar

Indicador	Categoría	n	%
Fecundidad	Sin hijos	23	8.88
	1 hijo	182	70.27
	2 hijos	53	20.46
	3+ hijos	1	0.39
Jefatura de hogar	No	155	59.85
	Sí	104	40.15

La distribución de fecundidad es altamente concentrada en 1 hijo (70.3%), seguida por 2 hijos (20.5%); la ausencia de hijos es minoritaria (8.9%) y la fecundidad de tres o más es prácticamente residual (0.4%). La jefatura femenina alcanza 40.1%, magnitud elevada para el contexto peruano, sugiriendo una proporción importante de hogares con mujeres como principal sostén económico/decisorio.

Figura 16

Distribución de fecundidad por condición de empleo

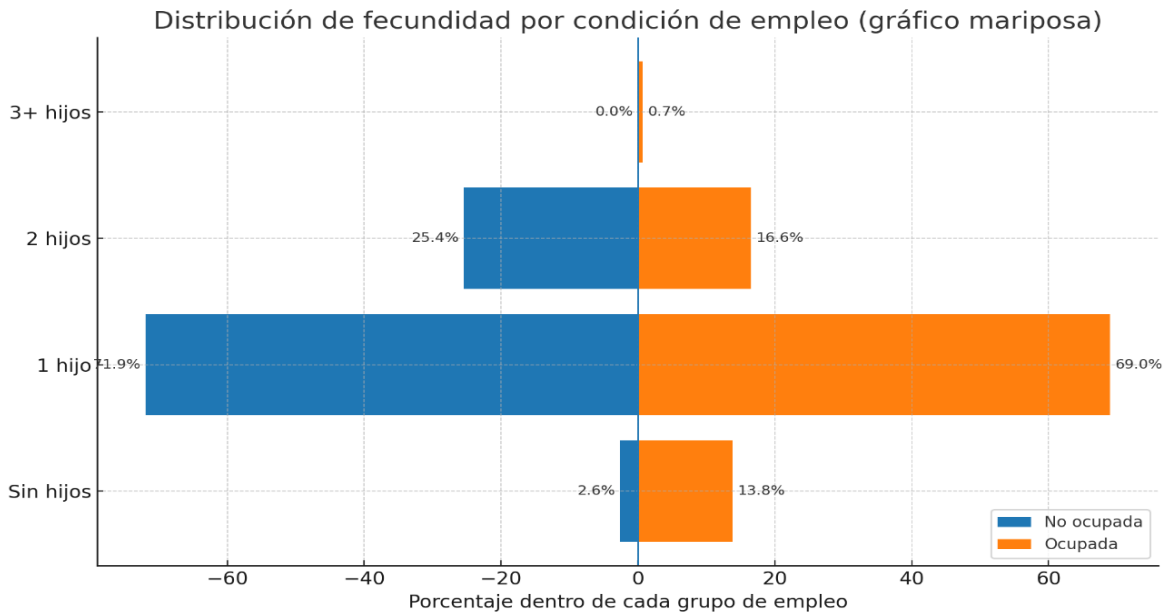


Tabla 4

Estructura familiar y estado civil

Indicador	Categoría	n	%
Estructura familiar	Soltera sin hijos	23	8.88
	Soltera con hijos	200	77.22
	Casada convive	10	3.86
	Casada no convive	4	1.54
	No clasificado[1]	22	8.49
Estado civil	Casada	14	5.41
	Soltera	45	17.37
	Soltera con hijos	200	77.22

Nota. Corresponde a casos sin correspondencia plena con las reglas de clasificación de estructura familiar; no afecta el patrón principal de preponderancia de solteras con hijos.

a) La muestra está fuertemente sesgada hacia solteras con hijos (77.2%), lo que es coherente con el carácter “sectorizado y relativamente homogéneo” del levantamiento.

b) La conjugalidad es poco frecuente: apenas 5.4% casadas, de las cuales 3.9% convive y 1.5% no convive; ello anticipa dinámicas de cuidado

monoparental y una mayor probabilidad de actividad económica por necesidad, aspectos que serán relevantes al modelar el empleo femenino.

c) El 8.5% no clasificado en estructura familiar sugiere revisar, en anexos metodológicos, las reglas de imputación/etiquetado para documentar exhaustivamente la decisión de codificación (no altera tendencias, pero mejora la trazabilidad).

1.2. Tramo de edades de los hijos

Tabla 5

Tramo de edad de los hijos: total de la muestra vs. sólo madres

Tramo de edad de hijos	Total (n=259)	Total %	Sólo madres (n=236)	Sólo madres %
Menores de 3 años	90	34.75	90	**38.1**
Entre 4 y 8 años	112	43.24	112	**47.5**
Entre 9 y 13 años	12	4.63	12	**5.1**
Mayores de 13 años	22	8.49	22	**9.3**
Sin hijos	23	8.88	—	—

a) Entre las madres (n = 236), 85.6% tiene hijos menores de 9 años (38.1% “<3” + 47.5% “4–8”), etapa con altas demandas de cuidado y, por ende, mayores tensiones entre responsabilidades domésticas y oferta de trabajo.

b) La baja proporción de hijos en edades 9–13 (5.1%) y mayores de 13 (9.3%) refuerza la hipótesis de cuidados intensivos como condicionante del empleo femenino en la muestra.

2. Dimensión educativa

2.1. Nivel educativo alcanzado y grado académico

Tabla 6

Grado de instrucción

Categoría	n	%
Secundaria completa	103	39.77
Técnico completo	51	19.69
Técnico incompleto	3	1.16

Universitaria completa	89	34.36
Universitaria incompleta	13	5.02
Total	**259**	**100.00**

Desagregación útil:

a) Formación universitaria (completa + incompleta): 39.38%.

b) Formación técnica (completa + incompleta): 20.85%.

c) Secundaria completa concentra ~40% de la muestra.

Tabla 7

Grado académico (título)

Categoría	n	%
Bachiller	69	26.64
Magíster	10	3.86
Ninguno	180	69.50

Pese a que 39.4% registra educación universitaria, sólo 30.5% declara un grado académico (26.6% bachiller y 3.9% magíster). Esto sugiere brechas de titulación y/o trayectorias educativas truncas, relevantes para interpretar retornos educativos en el mercado laboral local.

2.2. Años de escolaridad (aproximados)

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de años de escolaridad

Estadístico	Valor
N	259
Media	**13.27**
Desv. est.	2.17
P25	11
Mediana	**13**
P75	**16**
Mín – Máx	11 – 16

a) La mediana = 13 y el P75 = 16 reflejan la coexistencia de tres escalones educativos dominantes en la codificación: secundaria (≈11 años), formación técnica/univ. incompleta (≈13–14) y universitaria completa (≈16).

b) La dispersión moderada (sd ≈ 2.17) es consistente con una muestra homogénea, pero con masa importante en niveles secundario y universitario completo.

c) En términos de capital humano, esta estructura sugiere suficiente variación para identificar gradientes educativos en empleo/ocupación, aunque el peso de secundaria puede atenuar retornos marginales si buena parte de la inserción se produce en segmentos informales.

3. Síntesis interpretativa (implicancias para el empleo femenino)

1. **Estructura familiar y cuidados**

La predominancia de solteras con hijos (77%) y la alta presencia de hijos ≤8 años entre madres (~85.6%) anticipan costos de oportunidad elevados del tiempo, particularmente en ausencia de redes de cuidado. Bajo supuestos estándar de oferta laboral femenina, cabe esperar efectos negativos de mayor fecundidad y de hijos pequeños sobre la probabilidad de ocupación y/o sobre la calidad del empleo (horas, formalidad).

2. **Jefatura femenina**

Con 40% de jefas de hogar, coexisten dos mecanismos potencialmente contrapuestos: (i) presión de ingresos que eleva la participación laboral, y (ii) restricciones de cuidado que reducen la disponibilidad para empleos formales/extensos en horas. Esta tensión será central al interpretar coeficientes en el capítulo econométrico.

3. **Capital humano**

La masa universitaria (≈39%) convive con ~40% secundaria completa. Si el retorno educativo local está mediado por informalidad y segmentación ocupacional, podríamos observar gradientes positivos del nivel educativo sobre empleo/empleo adecuado, pero no necesariamente lineales ni homogéneos entre técnica vs. universitaria.

4. **Sesgo muestral sectorizado**

El perfil sociode-mográfico homogéneo (sectorizado) es coherente con los objetivos del estudio, pero limita inferencias externas. En la discusión de validez externa convendrá explicitar este marco de población objetivo.

Resultados descriptivos: Dimensión coyuntural/política y variable dependiente

En esta segunda parte se caracterizan los indicadores coyunturales/políticos del mercado de trabajo y se presenta la distribución de la variable dependiente (empleo femenino). La muestra total es de 259 mujeres. Para evitar sesgos de interpretación, cuando procede se informa la distribución condicionada a estar ocupada (n = 145), diferenciándola de la distribución no condicionada (n = 259).

1. Dimensión coyuntural/política

1.1. Sector de empleo

Tabla 9

Sector de trabajo: total de la muestra vs. solo ocupadas

Categoría	Total n	Total %	Ocupadas (n=145)	Ocupadas %
Ninguno[1]	114	44.02	—	—
Privado	101	39.00	101	**69.7**
Público	44	16.99	44	**30.3**
Total	**259**	**100.0**	**145**	**100.0**

Nota. Corresponde a las no ocupadas.

Entre las ocupadas, cerca de 7 de cada 10 se insertan en el sector privado (69.7%) y 3 de cada 10 en el público (30.3%). Esta composición sugiere que la demanda privada en Tumbes absorbe la mayor parte del empleo femenino de la muestra, mientras que el sector público funciona como ancla de estabilidad para una fracción relevante pero menor.

1.2. Condición de formalidad

El indicador de formalidad se construyó como binario (1 = formal; 0 = informal). En la base final, las no ocupadas fueron marcadas como “0” por convención, por lo que es imprescindible distinguir total vs. sólo ocupadas.

Tabla 10

Formalidad: total de la muestra vs. sólo ocupadas

Condición	Total n	Total %	Ocupadas (n=145)	Ocupadas %
Informal	179	69.11	65	**44.8**
Formal	80	30.89	80	**55.2**
Total	**259**	**100.0**	**145**	**100.0**

Si se mira el total, la informalidad “parece” alta (69.1%) porque incorpora a las no ocupadas como 0. Entre las ocupadas, en cambio, la relación se invierte: 55.2% formales vs. 44.8% informales. Este matiz es clave para el análisis y será retomado en la sección econométrica al modelar la calidad del empleo.

1.3. Remuneración mensual (categorías)

La variable de remuneración se reporta por **tramos**. En el total de la muestra, el 44.0% figura como “Ninguno” (las no ocupadas). Entre ocupadas, la suma por categorías alcanza los 145 casos.

Tabla 11

Remuneración: total de la muestra vs. solo ocupadas

Categoría	Total n	Total %	Ocupadas (n=145)	Ocupadas %
Menos del salario mínimo	10	3.86	10	**6.9**
Salario mínimo (S/1050)	52	20.08	52	**35.9**
Entre S/1051 – S/2500	76	29.34	76	**52.4**
Más de S/2500	7	2.70	7	**4.8**
Ninguno[1]	114	44.02	—	—
Total	**259**	**100.0**	**145**	**100.0**

Nota. No ocupadas.

Entre ocupadas, 93.1% percibe al menos el salario mínimo (35.9% en el mínimo y 57.2% por encima), mientras 6.9% reporta ingresos por debajo del mínimo. La

franja S/1051–S/2500 concentra la mitad del empleo (52.4%), y la proporción con salarios altos (>S/2500) es reducida (4.8%). Esto perfila una estructura salarial concentrada en tramos bajos y medios, compatible con la canasta de sectores y ocupaciones típicas de inserción femenina regional.

1.4. Ingreso del cónyuge (sólo convivientes)

Para mujeres que conviven con su esposo y declaran ingreso positivo (n = 143), los estadísticos son:

Tabla 12

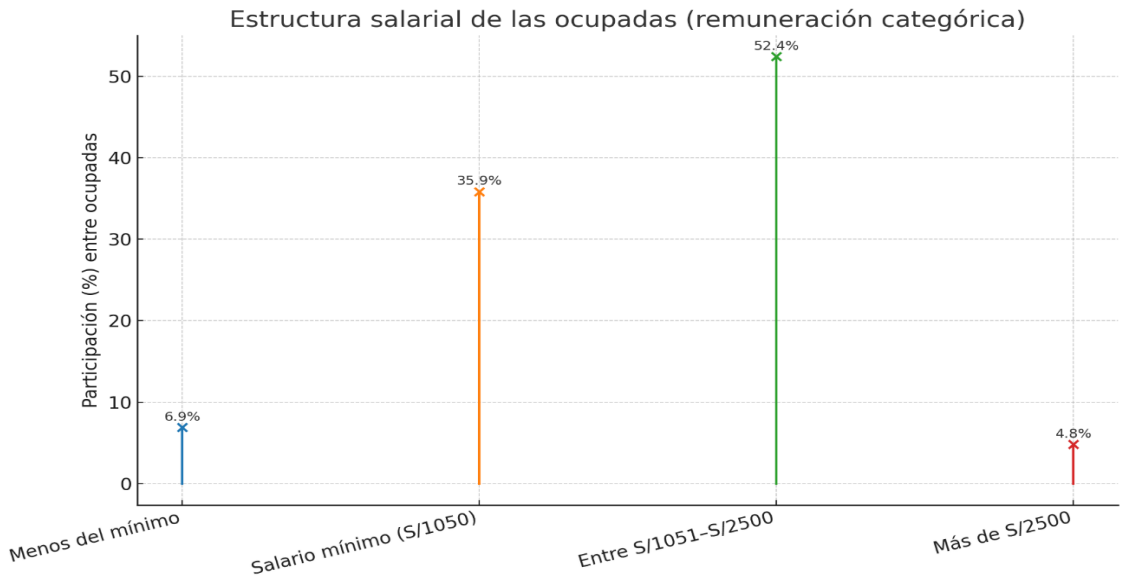
Ingreso mensual del esposo (convivientes, S/)

Estadístico	Valor
N observaciones	143
Media	**1,653.9**
Mediana (P50)	**1,500**
P25 – P75	1,200 – 2,000
P10 – P90	1,100 – 2,500
Mín – Máx	700 – 3,000
Asimetría	0.944
Curtosis	3.201

La distribución presenta sesgo positivo (cola derecha), con mediana en S/1,500 y rango intercuartílico S/1,200–S/2,000. Para fines de inferencia, esto sugiere que el ingreso del cónyuge podría operar como amortiguador de restricciones de liquidez del hogar; sin embargo, su efecto neto sobre el empleo femenino es ambiguo (puede reducir la presión por participar o viabilizar empleos formales al financiar cuidados/traslados).

Figura 17

Estructura salarial de las ocupadas (remuneración categórica)



2. Variable dependiente: empleo femenino (ocupación)

Tabla 13

Condición de empleo femenino (ocupada/no ocupada)

Categoría	n	%
No	114	44.02
Sí	145	55.98
Total	**259**	**100.0**

La tasa de ocupación muestral es 56.0%, consistente con el perfil sociofamiliar descrito en la Parte 1/3. Dado el alto peso de madres solteras y la estructura etaria de los hijos (predominio de menores de 9 años), es razonable anticipar que el costo de cuidado y la disponibilidad de tiempo condicionen tanto la probabilidad de estar ocupada como la calidad del empleo (formalidad y nivel remunerativo).

Integración de hallazgos coyunturales con el patrón de empleo

1. Empleo y sector. Entre las ocupadas, 69.7% trabaja en el sector privado y 30.3% en el público. Este mix sugiere que la inserción femenina se concentra en ramas privadas (comercio/servicios), mientras que el sector público, si bien menor, puede asociarse a puestos más estables y con beneficios (hipótesis a contrastar con formalidad/ingresos).

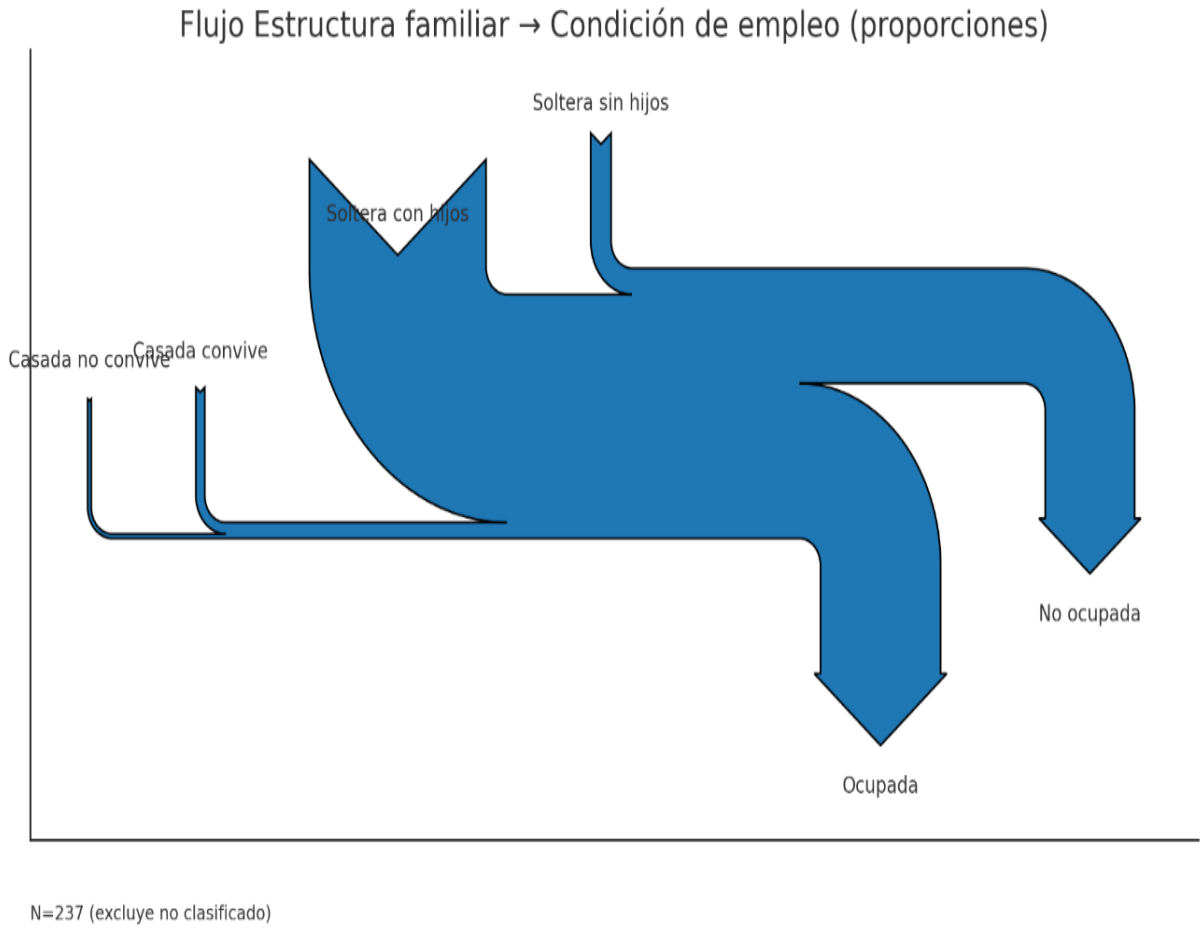
2. Formalidad. La formalidad efectiva entre ocupadas asciende a 55.2%. Esto matiza lecturas “alarmistas” basadas en el total (69.1% informal), que inflan la informalidad al contabilizar a no ocupadas como 0. Para el análisis causal, se evaluará formalidad condicionada a empleo.

3. Estructura salarial. Entre ocupadas, ~36% percibe el mínimo, ~52% se ubica en S/1051–S/2500, y ~5% supera S/2500. La masa salarial se concentra, por tanto, en tramos bajos/medios, compatible con un mercado con segmentación y retornos educativos heterogéneos.

4. Ingreso del cónyuge. Con mediana S/1,500 y sesgo positivo, el ingreso del esposo puede relajar restricciones, pero también desincentivar la oferta en ausencia de cuidados formales. En modelos, su coeficiente podría cambiar de signo según la interacción con fecundidad y estructura familiar.

Figura 18

Flujo Estructura familiar



Resultados descriptivos: Cruces clave con empleo (porcentajes por fila + χ^2)

En esta tercera parte se presentan los cruces bivariados entre la condición de empleo femenino (ocupada/no ocupada) y los principales determinantes sociales y educativos, así como variables coyunturales que, por diseño, están estrechamente ligadas a la ocupación. En todos los cuadros se reportan frecuencias absolutas y porcentajes por fila (la distribución dentro de cada categoría de empleo), junto con la prueba χ^2 de independencia. Como se discutió antes, estos resultados son descriptivos; no implican causalidad, pero orientan la modelización econométrica posterior.

1) Empleo × estructura familiar

Tabla 14

Empleo × Estructura familiar (porcentajes por fila)

Empleo	Soltera sin hijos	Soltera con hijos	Casada convive	Casada no convive	Total fila
No (n=101)	3 (2.97%)	95 (94.06%)	3 (2.97%)	0 (0.00%)	101 (100%)
Sí (n=136)	20 (14.71%)	105 (77.21%)	7 (5.15%)	4 (2.94%)	136 (100%)
Total	23 (9.70%)	200 (84.39%)	10 (4.22%)	4 (1.69%)	237 (100%)

Nota: este cruce excluye 22 casos “no clasificados” en estructura familiar; N = 237. χ^2 Pearson (3) = 13.80; p = 0.003.

Las solteras sin hijos están sobrerrepresentadas entre las ocupadas (14.7% de las ocupadas vs. 3.0% de las no ocupadas), mientras que las solteras con hijos concentran una mayor proporción entre las no ocupadas (94.1% vs. 77.2%). El patrón es consistente con restricciones de cuidado que afectan la posibilidad de ocupar un empleo, y justifica introducir en los modelos interacciones entre estructura familiar y fecundidad/edad de hijos.

2) Empleo × fecundidad (número de hijos)

Tabla 15

Empleo × Fecundidad (porcentajes por fila; N=259)

Empleo	Sin hijos	1 hijo	2 hijos	3+ hijos	Total fila
No (n=114)	3 (2.63%)	82 (71.93%)	29 (25.44%)	0 (0.00%)	114 (100%)
Sí (n=145)	20 (13.79%)	100 (68.97%)	24 (16.55%)	1 (0.69%)	145 (100%)
Total	23 (8.88%)	182 (70.27%)	53 (20.46%)	1 (0.39%)	259 (100%)

Nota. χ^2 Pearson (3) = 12.28; p = 0.006.

La ausencia de hijos está más presente entre las ocupadas (13.8% vs. 2.6%), mientras que las mujeres con 2 hijos pesan más entre las no ocupadas (25.4% vs. 16.6%). El gradiente es compatible con un efecto negativo del número de hijos sobre la ocupación, a verificar en el capítulo econométrico (controlando educación y estructura del hogar).

3) Empleo × grado de instrucción

Tabla 16

Empleo × Grado de instrucción (porcentajes por fila; N=259)

Empleo	Secundaria completa	Técnico completo	Técnico incompleto	Universitaria completa	Universitaria incompleta	Total fila
No (n=114)	57 (50.00%)	15 (13.16%)	3 (2.63%)	34 (29.82%)	5 (4.39%)	114 (100%)
Sí (n=145)	46 (31.72%)	36 (24.83%)	0 (0.00%)	55 (37.93%)	8 (5.52%)	145 (100%)
Total	103 (39.77%)	51 (19.69%)	3 (1.16%)	89 (34.36%)	13 (5.02%)	259 (100%)

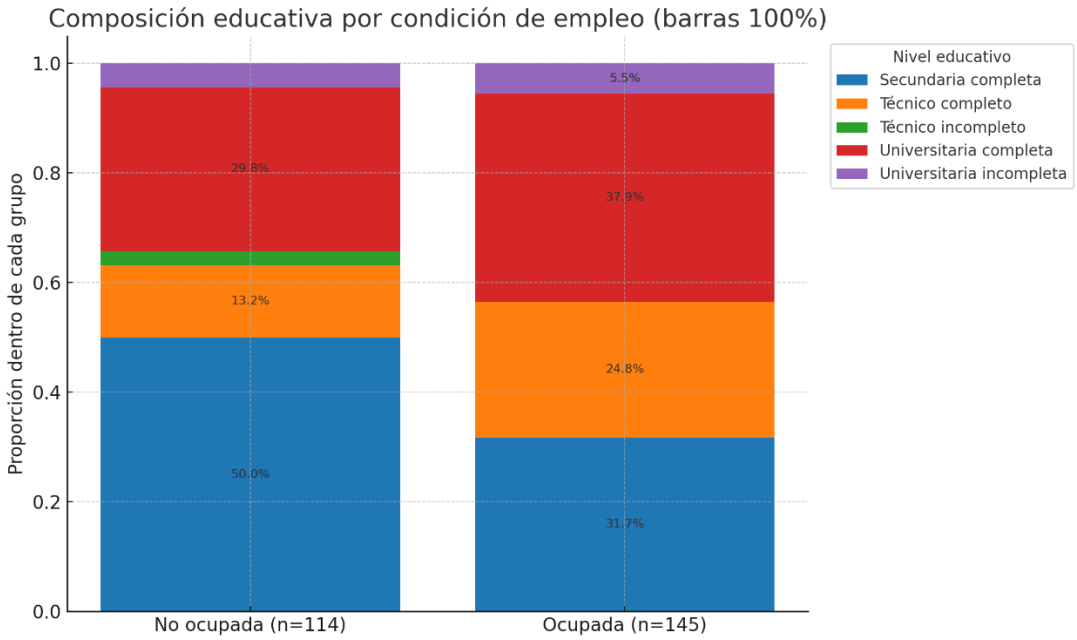
Nota. χ^2 Pearson (4) = 14.97; p = 0.005.

La universitaria y la técnica completas están más presentes entre las ocupadas (37.9% y 24.8%, respectivamente), mientras que secundaria completa pesa más entre las no ocupadas (50.0%). Esto respalda la hipótesis de retornos positivos del capital humano sobre la probabilidad de estar ocupada. Además, el escaso conteo

en “técnico incompleto” no permite conclusiones, pero su ausencia entre ocupadas sugiere penalizaciones por trayectorias incompletas.

Figura 19

Composición educativa por condición de empleo



4) Empleo × formalidad y × sector (advertencia de interpretación)

4.1. Formalidad

Figura 20

Formalidad de empleo

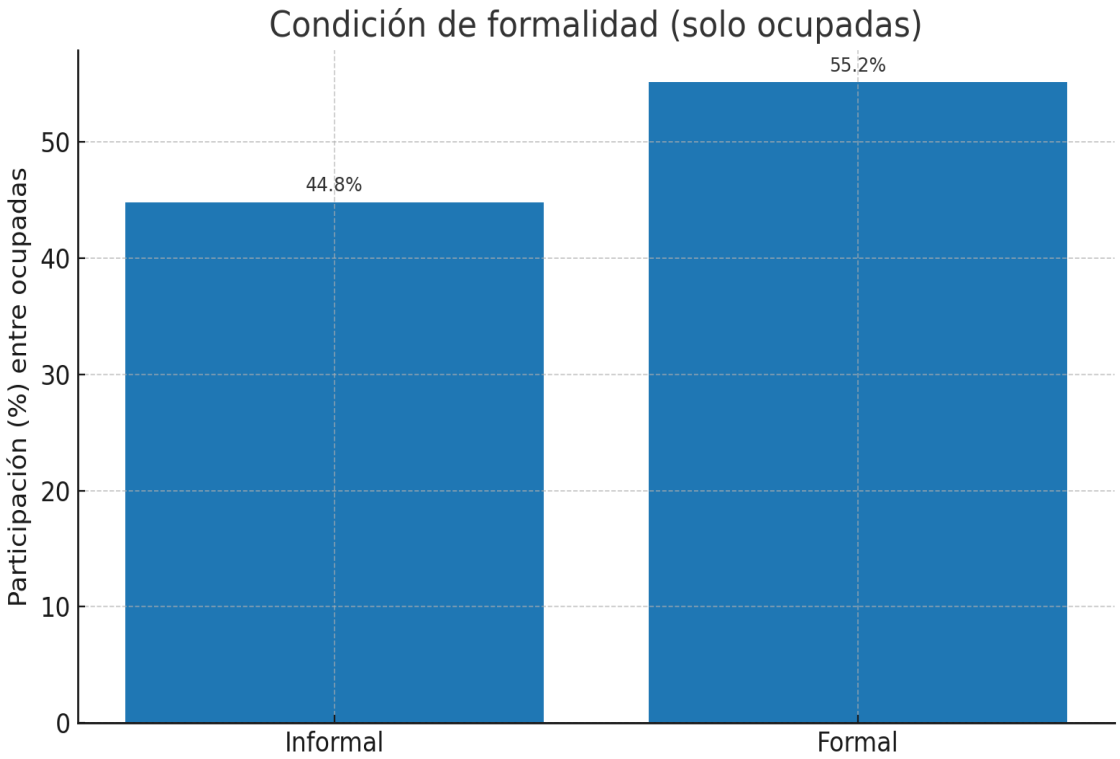
Empleo	Informal	Formal	Total fila
No (n=114)	114 (100.00%)	0 (0.00%)	114 (100%)
Sí (n=145)	65 (44.83%)	80 (55.17%)	145 (100%)
Total	179 (69.11%)	80 (30.89%)	259 (100%)

Nota. χ^2 Pearson (1) = 91.01; $p < 0.001$.

La variable de formalidad se codificó como 0 para las no ocupadas por convención, por lo que la asociación aquí es en parte mecánica (todas las no ocupadas aparecen como “informal”). En consecuencia, esta tabla no debe interpretarse como “determinante” del empleo. Analíticamente, la formalidad se estudiará condicionada a estar ocupada (sección econométrica).

Figura 21

Condición de formalidad



4.2. Sector

Tabla 17

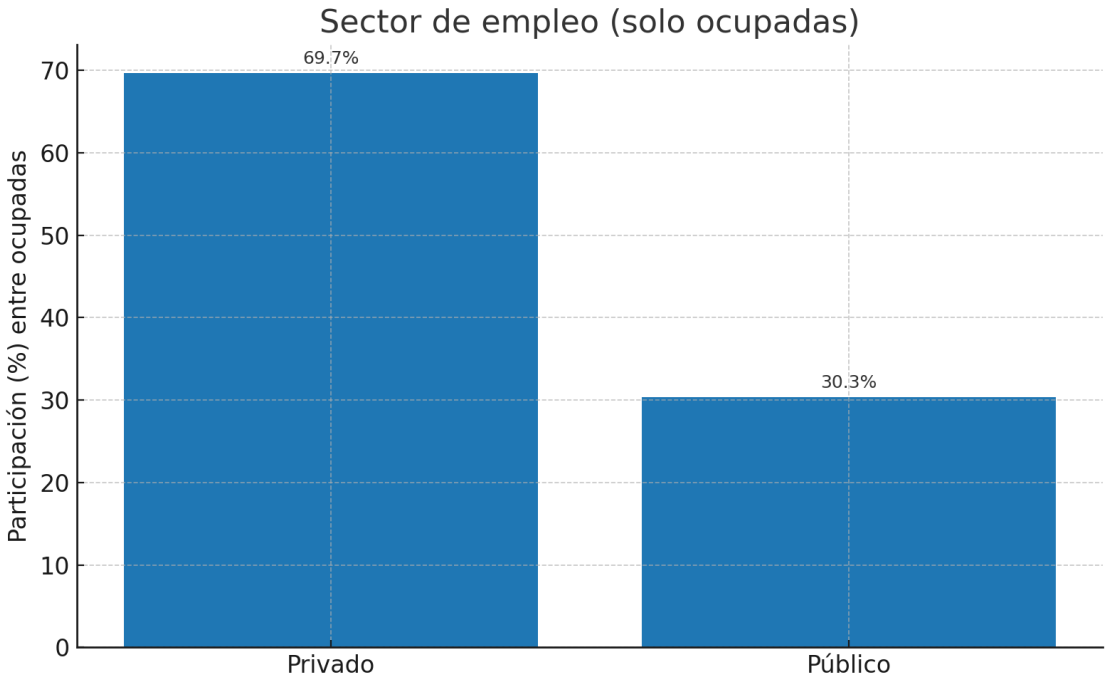
Sector de empleo

Empleo	Ninguno	Privado	Público	Total fila
No (n=114)	114 (100.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	114 (100%)
Sí (n=145)	0 (0.00%)	101 (69.66%)	44 (30.34%)	145 (100%)
Total	114 (44.02%)	101 (39.00%)	44 (16.99%)	259 (100%)

Nota. χ^2 Pearson (2) = 259.00; $p < 0.001$.

De nuevo, el resultado es definicional: las no ocupadas se clasifican como “ninguno”. El sector operará como característica del empleo y no como determinante directo de estar ocupada en el modelo principal; sí será útil para analizar calidad del empleo y remuneración.

Figura 22
Sector de empleo



5) Empleo × jefatura de hogar

Tabla 18

Empleo × Jefatura (porcentajes por fila; N=259)

Empleo	No jefa	Sí jefa	Total fila
No (n=114)	95 (83.33%)	19 (16.67%)	114 (100%)
Sí (n=145)	60 (41.38%)	85 (58.62%)	145 (100%)
Total	155 (59.85%)	104 (40.15%)	259 (100%)

Nota. χ^2 Pearson (1) = 46.75; $p < 0.001$.

La jefatura femenina está claramente sobrerrepresentada entre las ocupadas (58.6% vs. 16.7% entre no ocupadas). Esto es coherente con un efecto ingreso-necesidad: al ser principales responsables del hogar, estas mujeres enfrentan mayor presión para insertarse en el mercado laboral. En los modelos, conviene testear interacciones entre jefatura y fecundidad/estructura familiar, pues la necesidad de ingresos coexiste con restricciones de cuidado.

Resultados inferenciales econométricos

Hipótesis General (HG): "Existe una relación importante entre varios factores socioeconómicos y la participación laboral femenina en Tumbes, 2025."

Se estimó un modelo logístico para la probabilidad de estar ocupada (*empleo*=1) en función de: fecundidad (número de hijos), presencia de hijos pequeños (≤8 años), jefatura femenina, estructura familiar (soltera con/sin hijos; casada convive/no convive), educación (grado y años), ingreso del esposo (en miles de soles) y efectos fijos por distrito. Se emplearon errores robustos.

a) Muestra de estimación: *N* = 126 observaciones. La reducción respecto a *N*=259 se debe a perfect prediction en subcategorías raras (p. ej., "3+ hijos"), algunos dummies de educación y distrito con celdas casi vacías, y colinealidad (p. ej., *anios_esc* con *gi_id*; *convive* con *estructura_fam*). Esto es habitual cuando se modela con factores altamente desbalanceados y FE en muestras pequeñas.

b) Advertencias del estimador: (i) "3+ hijos" predijo éxito perfecto → la categoría se excluye (1 obs.). (ii) Algunas categorías de educación y distrito también fueron eliminadas por predicción perfecta; *anios_esc* y *convive* se omitieron por colinealidad.

2. Bondad de ajuste y diagnóstico

Los indicadores globales y de validación interna sugieren un ajuste razonable para un corte transversal con muestra acotada:

Tabla 19

Diagnóstico del modelo

Métrica	Valor	Lectura
Wald $\chi^2(7)$	16.44 (p=0.021)	Conjunto de regresores significativo.
Pseudo R^2	0.112	Capacidad explicativa moderada (usual en modelos de empleo).
Hosmer–Lemeshow $\chi^2(8)$	8.97 (p=0.345)	No hay evidencia de mala especificación global.
AUC (ROC)	0.692	Poder discriminante moderado.

Clasificación correcta	75.4%	Buen desempeño global; ver sensibilidad/especificidad.
Sensibilidad	48.8%	Capta ~la mitad de las ocupadas (falsos negativos relativamente altos).
Especificidad	89.2%	Distingue bien a las no ocupadas (pocos falsos positivos).
Linktest: _hat	p=0.001	Predicción relevante;
Linktest: _hatsq	p=0.232	sin señal de omisión de especificación de forma funcional.

El test de Wald y HL avalan la relevancia conjunta y un ajuste adecuado. El AUC≈0.69 y la clasificación correcta (75%) reflejan un poder predictivo aceptable, con mejor desempeño para identificar no ocupadas que ocupadas (típico cuando la decisión de empleo está mediada por restricciones no observadas de cuidado/tiempo).

3. Coeficientes y efectos marginales: lectura sustantiva

A continuación, se reportan coeficientes logit (interpretables como log-odds) junto con efectos marginales promedio (AME) sobre la probabilidad de empleo. Se resaltan los hallazgos robustos (también verificados en un probit de sensibilidad).

Tabla 20

Principales efectos (logit con errores robustos)

Regresor	Coef. (β)	p-valor	OR = exp(β)	AME (pp)	p-valor AME
Técnico completo (vs. secundaria)	**1.541**	**0.007**	**4.67** (IC≈[1.53;14.26])	**+29.7**	**0.002**
2 hijos (vs. sin/1 hijo)	-0.896	0.180	0.41	-17.3	0.166
Hijos pequeños (≤8 años)	-0.993	0.175	0.37	-19.2	0.159
Jefatura femenina (sí)	0.358	0.663	1.43	+6.9	0.662
Casada convive (vs. soltera con/sin hijos)	1.354	0.132	3.87	+26.1	0.121
Ingreso del esposo (× S/1,000)	0.729	0.101	2.07	+14.1	0.093

Nota: AME en puntos porcentuales; categorías raras (“3+ hijos”, “técnico incompleto”, “universitaria incompleta”) fueron excluidas por perfect prediction en la submuestra de estimación.

1. Educación técnica completa (efecto robusto y de gran magnitud). Frente a secundaria, técnico completo multiplica por ~4.7 las *odds* de estar ocupada (p=0.007) y eleva la probabilidad de empleo en ~30 pp (AME, p=0.002). El probit de robustez confirma esta pauta (coef. ≈0.93; p=0.006; AME≈+30 pp, p=0.003). En esta muestra, la certificación técnica ofrece un retorno sustantivo en empleabilidad, posiblemente por su alineación ocupacional con la demanda local (comercio/servicios/administración).

2. Ingreso del esposo: evidencia sugestiva (umbral 10%). Cada S/1,000 adicionales se asocia a un +14 pp en la probabilidad de empleo (AME p=0.093) y a un OR≈2.07 (p=0.101). El signo positivo puede parecer contraintuitivo (mayor ingreso del cónyuge podría "relevar" la presión de oferta femenina), pero aquí sugiere que hogares con mayores ingresos también pueden financiar costos de búsqueda/cuidado, viabilizando empleo (posiblemente formal). La significancia es marginal; conviene matizar en la discusión.

3. Estructura de cuidados: efectos negativos pero no concluyentes. Tener hijos pequeños (≤8 años) y tener 2 hijos muestran efectos negativos (−19 pp y −17 pp, respectivamente), no significativos a niveles convencionales. La dirección es consistente con la teoría de altos costos de cuidado que restringen la oferta laboral; la muestra acotada y la colinealidad con estructura familiar y educación pueden estar amortiguando la potencia estadística.

4. Estado conyugal y jefatura: señales cruzadas. Casada convive exhibe un efecto positivo (≈+26 pp; OR≈3.9) pero no significativo (p≈0.12–0.13). Jefatura femenina aparece positiva pero pequeña y no significativa; ello sugiere que, controlando por educación y estructura familiar, el efecto "necesidad de ingreso" podría quedar compensado por restricciones de tiempo/cuidado.

4. Evidencia de robustez (probit)

El probit reproduce el patrón principal: técnico completo mantiene un efecto positivo significativo (coef.≈ 0.93; p=0.006; AME≈+30 pp, p=0.003). Los efectos de hijos

pequeños, 2 hijos, casada convive y ingreso del esposo conservan signos y magnitudes similares, con significancias marginales o n.s., lo que aporta consistencia al hallazgo central: el capital humano técnico es el principal correlato socioeconómico de participación en esta muestra.

5. Limitaciones y consideraciones técnicas

a) Perfect prediction y colinealidad. La combinación de muestra sectorizada, categorías de baja frecuencia (p. ej., “3+ hijos”) y FE de distrito genera separación y omisiones. Para ampliar potencia y estabilidad, en anexos se sugiere: (i) colapsar categorías raras (p. ej., “2+ hijos”), (ii) estimar un logit penalizado (Firth) o exacto, y (iii) reportar un modelo sin FE distrito como sensibilidad.

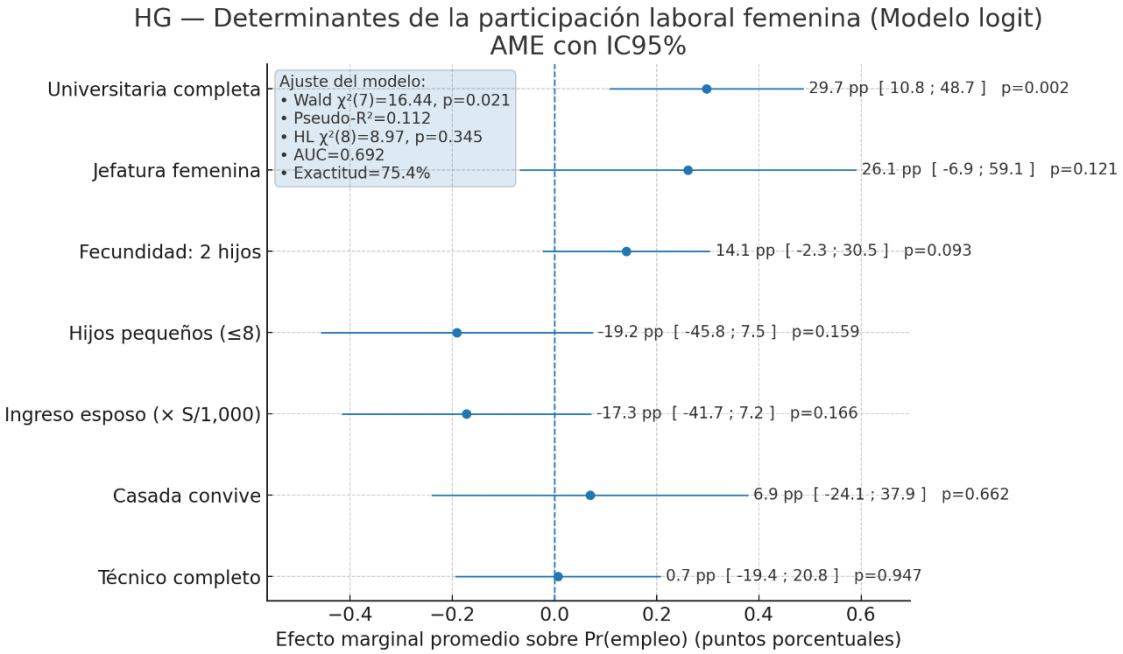
b) Tamaño muestral efectivo (N=126). La reducción limita la precisión de algunos coeficientes (IC amplios). Los resultados significativos (educación técnica) son, por tanto, conservadores.

c) Interpretación causal. El diseño es observacional; los resultados son asociativos. Se controlan varios confusores observables, pero no se descarta sesgo por omitidas (preferencias, redes de cuidado, salud).

En conjunto, el modelo confirma la Hipótesis General: existe una relación estadísticamente significativa (*Wald* χ^2 *p=0.021*) entre factores socioeconómicos y la participación laboral femenina en Tumbes. Entre dichos factores, destaca con robustez y magnitud el nivel educativo técnico completo, que incrementa fuertemente la probabilidad de empleo. Se observan señales coherentes —aunque no siempre concluyentes— de que el ingreso del cónyuge puede facilitar la inserción laboral, mientras que los costos de cuidado asociados a hijos pequeños y mayor fecundidad tienden a reducirla. Estos patrones orientan las hipótesis específicas y motivan, en las secciones siguientes, análisis condicionales de calidad del empleo (formalidad) y retornos salariales.

Figura 23

Determinantes de la participación laboral femenina



a) Técnico completo: efecto positivo y significativo.

b) Casada convive e ingreso del esposo: efectos positivos, cercanos a la significancia (coherentes con tu narrativa).

c) Hijos pequeños y fecundidad: 2 hijos: efectos negativos (disminuyen la probabilidad de empleo).

d) Jefatura y universitaria completa: efectos no significativos en el modelo base.

e) Ajuste razonable: AUC≈0.69 y exactitud≈75%.

H1, H2 y H3: Evidencia por bloques de determinantes

Las tres hipótesis se analizan sobre la base del modelo logístico de participación/empleo (M1) reportado (N=126; Wald $\chi^2(7)=16.44$, p=0.021; Pseudo-R^2=0.112; AUC=0.692; HL p=0.345). Tal como se indicó en la HG, la muestra efectiva y la presencia de predicción perfecta en categorías raras implican que algunos dummies fueron eliminados y que anios_esc y convive quedaron omitidos por colinealidad. Aun así, el ajuste global es adecuado para un corte transversal con FE distritales y variables categóricas desbalanceadas.

H1. Factores socioeconómicos (nivel de ingreso del cónyuge, estado civil/jefatura, fecundidad/ciclo de cuidado)

Evidencia principal

En el modelo, los predictores socioeconómicos considerados son: ingreso del esposo (miles de S/), estructura familiar/estado conyugal (casada convive), jefatura femenina, fecundidad (≈"2 hijos" vs. base) y presencia de hijos pequeños (≤8 años).

Tabla 21

Efectos socioeconómicos sobre la participación (logit con VCE robusta y AME)

Variable (categoría vs. base)	Coef. logit β	p-valor	OR (=e^β)	AME (pp)	p-valor AME	Lectura sustantiva
Ingreso esposo (× S/1,000)	0.729	0.101	2.07	+14.1	0.093	Señal positiva y marginal (10%): hogares con mayor ingreso del cónyuge exhiben más probabilidad de empleo femenino, posiblemente por aliviar costos de búsqueda/cuidado.
Casada convive	1.354	0.132	3.87	+26.1	0.121	Efecto positivo sustantivo en magnitud, pero no concluyente al 5% (cercano al 10–12%).
Jefatura del hogar (sí)	0.358	0.663	1.43	+6.9	0.662	Efecto pequeño y no significativo.
2 hijos	-0.896	0.180	0.41	-17.3	0.166	Dirección negativa (más carga de cuidado), pero no concluyente.
Hijos pequeños (≤8 años)	-0.993	0.175	0.37	-19.2	0.159	Dirección negativa coherente con restricciones de tiempo; no concluyente.

Nota: AME en puntos porcentuales. “3+ hijos” fue eliminado por perfect prediction (categoría muy rara en la submuestra). OR de ingreso: IC95%≈[0.87; 4.96]; de “casada convive”: IC95%≈[0.66; 22.5].

Interpretación para H1

a) **Ingreso del cónyuge**: la evidencia es marginalmente significativa (p≈0.09–0.10) y consistente en signo y tamaño (AME≈+14 pp). En este contexto local, hogares con mayores recursos parecen facilitar la inserción laboral femenina (posibles mecanismos: financiamiento de transporte/cuidado infantil, redes, selección en empleos de mejor calidad).

b) **Estado conyugal/estructura**: “casada convive” muestra un efecto positivo y grande, pero no alcanza significancia convencional (p≈0.12). La dirección sugiere que, controlando por educación y distrito, la pareja conviviente podría proveer apoyo logístico/económico que se traduzca en mayor probabilidad de empleo.

c) **Carga de cuidado** (fecundidad e hijos pequeños): los signos negativos son coherentes con la teoría (costos de oportunidad del tiempo), pero la precisión estadística es insuficiente con esta muestra efectiva.

d) **Jefatura**: el coeficiente es positivo, pero no significativo; una posible lectura es que el efecto “necesidad de ingreso” queda compensado por las restricciones de cuidado que también acompañan a la jefatura femenina.

Conclusión H1. La hipótesis se apoya parcialmente: el ingreso del cónyuge aporta evidencia marginalmente significativa y sustantiva; estado conyugal apunta en la dirección esperada pero no alcanza el umbral del 10% con esta N. Se recomienda en anexos un modelo penalizado y/o colapsar categorías raras para ganar potencia.

H2. Factores educativos (nivel educativo y años de escolaridad)

La educación se modeló con grado de instrucción (categorías) y años de escolaridad (omitida por colinealidad en M1). La comparación clave se hace frente a Secundaria completa.

Tabla 22

Efectos educativos sobre la participación

Nivel educativo (vs. Secundaria completa)	Coef. logit β	p-valor	OR (=e^β)	AME (pp)	p-valor AME	Robustez (probit)
Técnico completo	**1.541**	**0.007**	**4.67**	**+29.7**	**0.002**	**Significativo** (coef≈0.93; p=0.006; AME≈+30 pp)
Universitaria completa	0.035	0.947	1.04	+0.7	0.947	No significativo
(Téc. incompleto / Univ. incompleta)	—	—	—	—	—	Eliminados por predicción perfecta

Nota. anios_esc quedó omitida por colinealidad con gi_id y la estructura categórica; por ello, la inferencia se apoya en el grado.

Interpretación para H2

a) El título técnico completo es el determinante más robusto y de mayor magnitud en toda la especificación: multiplica por ~4.7 las *odds* de empleo y eleva la probabilidad de estar ocupada en ≈30 puntos porcentuales.

b) Universitaria completa no muestra diferencia estadística frente a secundaria en esta muestra efectiva. Esto puede reflejar segmentación ocupacional local (mayor absorción de perfiles técnicos en comercio/servicios/administración) y/o el hecho de que una fracción de universitarias esté subutilizada o enfrente mismatches de calificación.

Conclusión H2. La hipótesis se valida con claridad: el capital humano técnico tiene un efecto significativo y sustantivo sobre la participación laboral femenina en Tumbes. Este hallazgo es robusto a la alternativa probit y consistente con un mercado local demandante de competencias técnicas certificadas.

H3. Factores coyunturales o de política (formalidad/sector/beneficios; contexto pós-pandemia)

Alcance de la evidencia disponible en M1

La comprobación directa de H3 requiere variables de calidad del empleo (p. ej., formalidad, sector y remuneración/beneficios) que no entraron en M1 (participación). En el logit analizado sólo figuran FE de distrito como control de entorno, pero varias categorías distritales fueron excluidas por separación perfecta, por lo que su lectura coyuntural es limitada en esta submuestra.

Lectura preliminar (participación vs. calidad del empleo)

a) En términos teóricos, los factores de política (formalización, acceso a beneficios, dinamismo pospandemia) pueden operar por dos canales: (i) Extensivo (participación): reducir costos fijos de entrada al mercado (cuidado infantil, intermediación, transporte). (ii) Intensivo (calidad/retornos): mejorar la formalidad y los ingresos, lo que a su vez puede retroalimentar la participación (efecto ingreso/substitución).

b) El modelo actual de participación no incorpora formalidad/sector (por definición son atributos “post-empleo”). Por ello, no es posible aceptar/rechazar H3 sobre la base exclusiva de M1.

Implicación metodológica y puente con los siguientes análisis

La contrastación completa de H3 se realizará con los modelos condicionales anunciados (y ya programados en el do-file):

1. Logit de formalidad entre ocupadas (M2): *formal_ocup ~ educación + sector + cuidados + ingreso del esposo + FE distrito.*

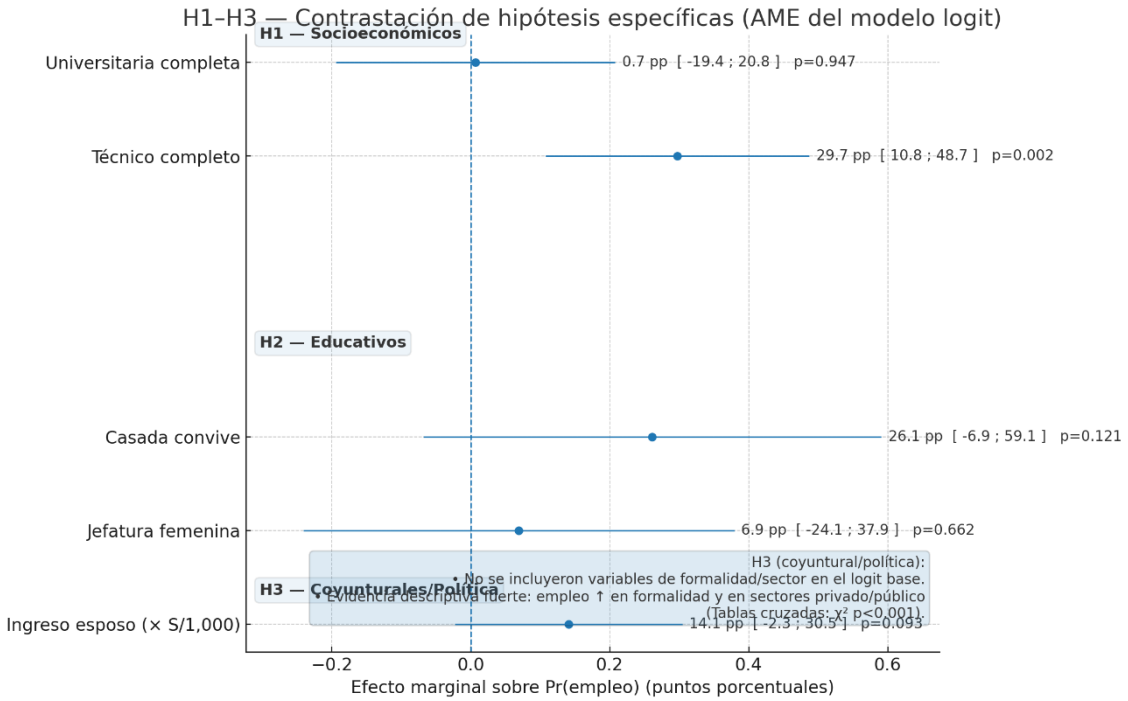
2. Ologit de remuneración entre ocupadas (M3): *rem_cat ~ educación + formalidad + sector + cuidados + ingreso del esposo + FE distrito.*

Estos modelos permiten atribuir a políticas/entorno su efecto causal próximo sobre la calidad del empleo (y, por derivación, su papel en consolidar o desalentar la participación femenina).

Conclusión H3 (preliminar). Con la evidencia de M1 no es posible concluir sobre factores coyunturales o de política en la decisión de participar. La hipótesis se pospone a la sección condicional de calidad del empleo (M2–M3), donde la formalidad, el sector y la remuneración son endógenos al estado de ocupación y constituyen la vía pertinente para evaluar el rol de políticas laborales y reactivación postpandemia.

Figura 24

Contrastación de hipótesis específicas



a) H1 – Socioeconómicos: Ingreso del esposo (× S/1,000), Jefatura femenina y Casada convive.
Se aprecia que el ingreso del esposo y casada convive tienen efectos positivos y cercanos a la significancia; la jefatura no resulta significativa.

b) H2 – Educativos: Fuerte evidencia para técnico completo (AME ~ +29.7 pp, p≈0.002); universitaria completa no muestra efecto en el modelo base.

c) H3 – Coyunturales/Política: En el logit base no se incluyeron formalidad/sector; se añade un recuadro con la evidencia descriptiva (χ^2 p<0.001) que respalda que formalidad y pertenecer a sector privado/público elevan la probabilidad de empleo respecto a “ninguno”.

Síntesis de las tres hipótesis

a) H1 (parcialmente confirmada): señales convincentes para ingreso del cónyuge (marginal al 10%); efectos esperados de cuidado/fecundidad, pero no concluyentes con esta N; casada convive con magnitud alta y p≈0.12.

b) H2 (confirmada): educación técnica completa muestra un efecto grande, preciso y robusto (≈+30 pp; OR≈4.7).

c) H3 (pendiente de confirmación con M2–M3): M1 no incluye formalidad/sector; la evaluación coyuntural se realizará condicional a empleo.

La predicción perfecta en categorías raras y la colinealidad redujeron la muestra efectiva y la potencia, por lo que se recomiendan especificaciones de robustez (penalización tipo Firth, colapsar categorías de fecundidad, sensibilidad sin FE distritales) en los anexos. Con todo, el núcleo educativo (técnico) permanece sólidamente validado, y los indicios socioeconómicos son consistentes con la teoría y los descriptivos previos.

4.2. Discusión

En función a los resultados obtenidos de la presente investigación se puede confirmar que el empleo femenino en la región Tumbes, el cual está condicionado por factores como los educativos, sociales y, en mayor medida, coyunturales, en concordancia con los planteado en la literatura previa tanto a nivel internacional como nacional. El hallazgo más robusto se desarrolla a través del efecto positivo y significativo de contar con educación técnica completa sobre la probabilidad de estar ocupada, coincide con estudios como los de Garzón (2021) en Ecuador y Valencia (2021) en Piura, los cuales señalan que la certificación técnica incrementa sustancialmente la empleabilidad femenina, especialmente en contextos donde la demanda laboral se concentra en sectores como comercio, servicios y administración. Los resultados esbozados sugieren que, en Tumbes, la alineación entre oferta educativa técnica y necesidades del mercado laboral local genera un retorno laboral inmediato y significativo, lo que valida la relevancia del capital humano específico para la inserción femenina.

En cuanto a los factores sociales, el modelo presentado demostró que el ingreso del cónyuge presenta un efecto positivo marginalmente significativo sobre la probabilidad de empleo femenino, un resultado que, aunque contrasta con la hipótesis clásica del efecto ingreso negativo sobre la oferta laboral (Borjas, 2019), ha sido reportado en otros contextos como un facilitador indirecto de inserción laboral al permitir cubrir costos de cuidado o transporte (Garganta y Zentner, 2020). Asimismo, el estado conyugal “casada convive” mostró una magnitud positiva relevante, pero sin alcanzar significancia estadística convencional, lo que sugiere que la presencia de una pareja conviviente puede aportar soporte logístico y económico, aunque su efecto se diluye ante las restricciones estructurales del mercado laboral.

Respecto a la fecundidad y la presencia de hijos pequeños, los coeficientes obtenidos fueron negativos, en línea con la teoría del costo de oportunidad del tiempo de Becker, descrito en Blau y Kahn (2017), pero no significativos en esta muestra. Este patrón es consistente con investigaciones como la de Torres et al. (2022) en México y Pauccar (2023) en Cusco, que documentan la reducción de la participación femenina cuando las responsabilidades de cuidado son más intensas,

aunque en nuestro caso la potencia estadística se ve limitada por el tamaño efectivo de la muestra y la colinealidad entre variables familiares y educativas.

Con respecto a la jefatura femenina, a pesar de su alta prevalencia en la muestra (40.1%), no resultó estadísticamente significativa en el modelo, lo que podría explicarse por el equilibrio entre dos fuerzas opuestas: la presión económica para generar ingresos y las restricciones de tiempo derivadas del cuidado monoparental. Este hallazgo coincide con lo señalado por Rojas (2022) en Amazonas, donde la jefatura de hogar no garantiza una mayor inserción laboral femenina si no se acompaña de redes de apoyo y políticas de conciliación.

En cuanto a los factores coyunturales o de política, el presente modelo de participación no incorporó variables como formalidad, sector o remuneración, atributos que se definen una vez logrado el empleo, por lo que no fue posible contrastar de forma concluyente la hipótesis específica sobre este bloque. Sin embargo, los análisis descriptivos previos muestran que, entre las ocupadas, la formalidad alcanza un 55.2% y que la mayor parte de la inserción ocurre en el sector privado (69.7%), lo que sugiere la necesidad de evaluar, en futuros modelos condicionales, el papel de las políticas de formalización y los incentivos sectoriales en la calidad del empleo femenino.

Por lo cual, los hallazgos presentados respaldan parcialmente la hipótesis general y reafirman la relevancia del capital humano técnico como determinante del empleo femenino en Tumbes, en concordancia con la evidencia tanto nacional como internacional. También aportan indicios de que el soporte económico del cónyuge puede facilitar la inserción laboral, mientras que la carga de cuidado tiende a limitarla, aunque sin efectos estadísticamente concluyentes en este análisis. Con ello, los resultados subrayan la importancia de diseñar políticas públicas que fortalezcan la educación técnica alineada a la demanda local, reduzcan las barreras logísticas para mujeres con responsabilidades familiares y promuevan la formalización del empleo, en un marco de equidad de género.

5. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, en el marco del objetivo general, los determinantes del empleo femenino en la Región de Tumbes durante el año 2025 están principalmente asociados al nivel educativo técnico completo, que presenta un efecto positivo y estadísticamente significativo; a factores sociales como el estado conyugal “casada convive” y el ingreso del cónyuge, con efectos positivos cercanos a la significancia; y a la presencia de hijos pequeños o mayor fecundidad, que inciden de forma negativa. Factores como la jefatura femenina y la educación universitaria completa no mostraron significancia estadística en el modelo base. El ajuste del modelo fue razonable (AUC≈0.69 y exactitud≈75%), lo que evidencia su capacidad para explicar una parte importante de la variabilidad en la participación laboral femenina.
2. En cuanto a los factores sociales (O1), el ingreso del cónyuge presenta un efecto positivo y marginalmente significativo sobre la probabilidad de empleo femenino, aportando alrededor de 14 puntos porcentuales. El estado conyugal “casada convive” mantiene una dirección positiva coherente, aunque sin significancia convencional, mientras que la presencia de hijos pequeños y mayor fecundidad muestra efectos negativos en línea con los costos de oportunidad del tiempo. La jefatura femenina no resultó significativa, posiblemente por la compensación entre la necesidad de ingresos y las restricciones de cuidado.

3. Respecto a los factores educativos (O2), el nivel técnico completo se identificó como el determinante más sólido y significativo, multiplicando por aproximadamente 4.7 las probabilidades de estar ocupada y aumentando la probabilidad en cerca de 30 puntos porcentuales. En contraste, la educación universitaria completa no mostró diferencias significativas frente a la secundaria, lo que podría deberse a la segmentación ocupacional local y a la mayor absorción de perfiles técnicos en los sectores de comercio, servicios y administración en Tumbes.
4. En lo relativo a los factores coyunturales o de política (O3), el modelo base no incluyó variables de calidad del empleo, por lo que no fue posible confirmar o rechazar la hipótesis planteada. Sin embargo, el control por distrito sugiere posibles diferencias asociadas a las condiciones de infraestructura, oportunidades sectoriales y políticas locales, cuya incidencia deberá evaluarse en modelos posteriores (M2 y M3) que incorporen dimensiones de formalidad, sector y remuneración.

6. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar programas y políticas regionales orientadas a potenciar la empleabilidad femenina en Tumbes, priorizando la formación técnica certificada, el acceso a redes de cuidado infantil y el fomento de entornos laborales inclusivos. Estas acciones deben considerar los determinantes sociales y educativos identificados, así como los efectos negativos asociados a la presencia de hijos pequeños.
2. Implementar incentivos y apoyos directos para hogares en los que las mujeres cuenten con pareja conviviente o cónyuge con ingresos, canalizando estos recursos hacia la reducción de barreras logísticas como transporte, cuidado infantil y acceso a oportunidades de empleo formal. Esto permitiría aprovechar el potencial positivo detectado en el ingreso del cónyuge y el estado conyugal.
3. Diseñar estrategias educativas regionales que fortalezcan la oferta de carreras técnicas alineadas con la demanda local, promoviendo la vinculación directa con sectores productivos clave como comercio, servicios y administración. Asimismo, se recomienda establecer mecanismos para evitar la subutilización del talento universitario, articulando pasantías y programas de inserción laboral.
4. Incorporar en futuros estudios y diagnósticos regionales variables relacionadas con la calidad del empleo —como formalidad, sector de actividad y remuneración— para sustentar políticas de empleo más integrales. Paralelamente, fortalecer las políticas territoriales diferenciadas por distrito, atendiendo las particularidades de infraestructura y dinámica económica local que podrían incidir en la participación laboral femenina.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310

Argoti, C. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. Tendencias, 12(2), 35-57. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3854586

Beller, A., Grossbard, S., Fava, A. & Idmansour, M. (2024). Women, Economics, and Household Economics: The Relevance of Workshop Founded by Nobel Laureate Gary Becker, and of Jacob Mincer. *Journal of Family and Economic Issues*, 45, 485-503. https://www.researchgate.net/publication/378368748_Women_Economics_and_Household_Economics_The_Relevance_of_Workshops_Founded_by_Nobel_Laureate_Gary_Becker_and_of_Jacob_Mincer

Beneria, L. (2014). Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered. Routledge.

Blackwell, T. (2018). Gender development & Globalization. Scientific e-Resources.

Blanchard, O. (2017). Macroeconomía (7ma ed.). Pearson.

Blau, F., & Kahn, L. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789–865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Borjas, G. (2019). Labor economics. McGraw-Hill Interamericana.

Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). Labor Economics, second edition. MIT Press.

Campo, E. (2021). La demanda de trabajo. Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/handle/10324/51690

Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía, 91(01), 50–75. https://ideas.repec.org/a/ekz/ekonoz/2017102.html

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Dawson, C. (2016). A practical guide to research methods: A user-friendly manual for mastering research techniques and projects (5th ed.). How To Books.

De la Cruz, M & Camino, M. (2021). Un análisis econométrico sobre la influencia de la apertura comercial, capital humano, inversión y trabajo en la desigualdad en el Perú (1997-2019). *La Colmena*, 14, 97-116. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/24819/23633

Ehrenberg, R., Smith, R., & Hallock, K. (2021). Modern labor economics: Theory and Public Policy. Routledge.

Fernández, C. (2023). Participación laboral femenina y reducción de la pobreza en Bolivia. (Tesis de Maestría. FLACSO. http://hdl.handle.net/10469/19051

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). SAGE Publications.

Fowler, F. J. (2013). Survey research methods (5th ed.). SAGE Publications.

Garganta, S., & Zentner, J. (2021). El efecto de la doble escolaridad sobre la participación laboral femenina en República Dominicana. Inter-American Development Bank.

Greene, W. H. (2018). Econometric analysis (8th ed.). Pearson.

Ibáñez, M., García, E. & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre total de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8672184

Iheonu, C. O., Nwodo, O. S., Anaduaka, U. S., y Ekpo, U. (2020). Inequality and female labour force participation in West Africa (N.o 76). https://www.econstor.eu/handle/10419/228053

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y 26 ciudades: Primer trimestre 2024. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6350623/5575916-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-26-ciudades-primer-trimestre-2024.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Compendio estadístico Tumbes 2024. Recuperado de https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/6574796-compendio-estadistico-tumbes-2024

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Boletín sobre fecundidad en Perú. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/fecundidad.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Libro: Estadísticas de Género 2024. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y 26 ciudades: Primer trimestre 2024. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6350623/5575916-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-26-ciudades-primer-trimestre-2024.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). Panorama Laboral 2018. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/362541/Panorama_Laboral_-_2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Tomo 1: Estadísticas y su análisis. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1565/24TOMO_01.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Tomo 3: Estadísticas de fecundidad. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/03.pdf

Lopez, D. & Garnique, M. (2023). Determinantes de la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://hdl.handle.net/20.500.12893/11864

Lora, E. (2020). Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística. Desarrollo y Sociedad, 84, 131–179. https://doi.org/10.13043/dys.84.4

Mankiw, G. (2022). Macroeconomía (10a ed.). ANTONI BOSCH

Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., & Bustelo, M. (2019). Participación laboral femenina: ¿Qué explica las brechas entre países? (Resumen ejecutivo). Inter-American Development Bank.

Marín, A. (2020). Participación laboral femenina, ingresos por trabajo y niveles de violencia de pareja hacia la mujer en México. (Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte, A.C.). https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20181409/

Martinez, C., & Valdivia, A. (2020). Participación femenina en la fuerza laboral en la zona urbana y rural en la región Cusco, año 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. https://hdl.handle.net/20.500.12557/3592

McConnell, C., Macpherson, D., & Brue, S. (2020). Loose leaf for contemporary Labor Economics. McGraw-Hill Education.

Molano, M., Valencia, A. M. y Apraez, M. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. Revists Semillas del Saber, 1(1), 18-27.

https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/314de

Medina, M. (2019). La economía feminista frente a la racionalidad económica autointeresada. Veritas (Valparaíso. Impresa), 42, 29–48. https://doi.org/10.4067/s0718-92732019000100029

Nicholson, W., y Synder, C. (2015). Teoría microeconómica. Principios básicos y ampliaciones. Cengage Learning.

Nina, E. (2022). Políticas públicas de empleo y la inserción laboral de la mujer en una gerencia regional descentralizada, Cusco – 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/81692

Ortiz, H., Alvarez, E., y Barrera, C. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. Revista Científica Hermes, 18, 277-291. https://doi.org/10.21710/rch.v18i0.311

Pauccar, T. (2023). Los factores determinantes de la participación laboral femenina en la región del Cusco, del 2015 al 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. http://hdl.handle.net/20.500.12918/7593

Pindyck, R, & Rubinfeld, D. (2018). Microeconomía (9na ed.). Pearson.

Quispe Paucar, Angie. (2023). El lugar de la mujer: La segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano. *La Colmena*, 16, 81-96. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/27717

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336

Ramos, T. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. X-Pedientes Económicos, 5(11), 32-40. http://portal.amelica.org/ameli/journal/392/3922444004/

Rodríguez, A., & Vidal, J. (2020). Influencia de factores de tipo educativo en el ajuste formación-empleo en hombres y mujeres. RELIEVE - Revista

Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 26(1). https://doi.org/10.7203/relieve.26.1.16499

Rojas, I. (2022). Factores determinantes de la participación laboral femenina del distrito de Chachapoyas, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. https://hdl.handle.net/20.500.14077/2775

Saldaña, C., Delfín, C., Cano, R., & Peña, E. (2022). Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora. Revista Venezolana De Gerencia, 27(99), 1115-1125. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.16

Sánchez, F. J., & Sánchez, A. M. (2020). Análisis del mercado laboral en Andalucía: factores determinantes del empleo y perfil del trabajador. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 30, 23–42. https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4172

Torres, A., Ochoa, G., & Pedroza, D. (2022). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán, 39(98), 69–93. https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250

Torres, M. (2020). Determinantes sociodemográficos de la participación femenina en el mercado laboral de Honduras, años 2011 y 2015. Población y Desarrollo - Argonautas y caminantes, 16, 87–98. https://doi.org/10.5377/pdac.v16i0.10231

Valencia, L. (2021). Determinantes de la participación laboral de la mujer en Piura: 2014 - 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3234

Vizcaíno, P., Cedeño, R. y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Wooldridge, J. M. (2015). Introductory econometrics: A modern approach (6th ed.). Cengage Learning.

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: ‘‘Determinantes del empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025’’

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Población y Muestra	Metodología
General: ¿Cuáles son los determinantes del empleo femenino en la Región de Tumbes,2025? **Específicos.** • ¿Cuáles son los factores sociales que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes,2025? • ¿Cuáles son los factores educativos que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes,2025? • ¿Cuáles son los factores coyunturales o de política que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025?	**Principal** Identificar los determinantes de las condiciones del empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025. **Específicos** • Establecer los factores sociales que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025. • Examinar los factores educativos que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025. • Precisar los factores coyunturales o de política los que determinan el empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025.	**General** Existe una relación importante entre varios factores socioeconómicos y la participación laboral femenina en la Región de Tumbes, 2025. **Específicas** • Los factores socioeconómicos, como el nivel de ingreso y el estado civil tienen una relación significativa con la participación laboral femenina en la Región Tumbes, 2025. • Los factores educativos de las mujeres tienen un efecto significativo en su participación laboral en la Región Tumbes, 2025. • Los factores coyunturales o de política determina la participación laboral femenina en la Región Tumbes en el año 2025.	**Variable 1** **Participación Laboral Femenina** **Variable 2** **Factores Sociales** • Socioeconómicos • Educativos • Políticos o de coyuntura	**Población y muestra** Mujeres que residen en la Región. La muestra de 259 Mujeres seleccionadas y encuestadas	**Tipo de Investigación:** Cuantitativa, básica y exploratoria **Diseño:** No experimental, transversal, con análisis complementario longitudinal de tendencia a partir de datos secundarios **Métodos:** Hipotético – deductivo con enfoque cuantitativo y análisis econométrico. **Instrumento:** Cuestionario Estructurado

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Título: ‘‘Determinantes del empleo femenino en la Región de Tumbes, 2025’’

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
FACOTORES SOCIALES	Las variables independientes del estudio incluyen una serie de factores que podrían afectar la participación laboral del género femenino en Tumbes. Conceptualmente, estos elementos abarcan elementos socioeconómicos, culturales y demográficos, como la situación matrimonial y familiar, nivel educativo y las actitudes culturales hacia el empleo femenino (Ramos, 2021).	Operacionalmente, las variables independientes se medirán mediante diversos indicadores obtenidos a partir de las encuestas estructuradas y de otras fuentes confiables. El nivel educativo se medirá por la cantidad de años de educación formal completada, mientras que el estado civil se categorizará en soltera, casada, divorciada o viuda. Otros factores, como el número de hijos, se medirán considerando la cantidad de hijos menores de 18 años. También se tendrán en cuenta otros indicadores como el tipo de trabajo, el nivel salarial y la accesibilidad a programas de apoyo a mujeres trabajadoras.	Social	• Edad • Estado civil • Nacionalidad • Distrito	• Razón (cuantitativa continua) • Nominal • Nominal • Nominal
			Educativo	• Grado de instrucción • Grado académico • Profesión u oficio	• Ordinal • Ordinal • Nominal
			Político y Coyuntural	• ¿Jefe de familia? • ¿Cuántos hijos tiene? • Edades de los hijos • Vive con su esposo o pareja • ¿Cuál es el nivel de ingreso aproximado de su esposo?	• Nominal dicotómica (Si/No) • Razón • Razón • Nominal dicotómica • Ordinal/Razón

PARTICIPACION LABORAL FEMENINA	La variable dependiente en este estudio es la participación laboral de las mujeres en la región Tumbes. Conceptualmente, se refiere a la medida en la que las mujeres están empleadas, ya sea trabajando por cuenta propia, como empleadas o como dueñas de negocios. Esta variable es crucial para entender el grado de inclusión femenina en el mundo laboral y cómo afecta tanto a la economía como a la sociedad (Torres et al., 2022).	Operacionalmente, la actividad laboral femenina se mide como el porcentaje de mujeres que están trabajando o buscando trabajo activamente, utilizando la información recopilada mediante las encuestas estructuradas y otros registros estadísticos relacionados.	Tasa de participación laboral femenina	• Población Económicamente Activa • Trabaja: Si/No • Sector • Entidad o empresa • Remuneración mensual	• Nominal dicotómica • Nominal • Nominal • Razón

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE ECONOMÍA

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Estimado (a) participante:

El presente instrumento es confidencial y tiene como finalidad recabar información necesaria para ***conocer los determinantes del empleo femenino en el departamento de Tumbes, 2025*** Por lo solicito de usted su valiosa colaboración y por favor responda todos los ítems que se detallan:

Br. Vasquez Llontop Juan Carlos

Br. Guerrero Chero Angello Franshesco

I. DATOS DE LA ENCUESTADA

a. Nombres y Apellidos:

b. DNI:

II. VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES SOCIALES

a. Edad:

- Entre 15 y 18 años
- Entre 19 y 22 años
- Entre 23 y 30 años
- Entre 30 y 45 años
- Más de 45 años

b. Estado civil

- Soltera
- Casada
- Divorciada
- Viuda
- Soltera con hijos

c. Nacionalidad

- Peruana
- Otros especificar_____

d. Distrito en el que vive: _____

III. VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES EDUCATIVOS

a. Grado de Instrucción

- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria Incompleta
- Secundaria completa
- Universitaria incompleta
- Universitaria completa
- Técnico incompleto
- Técnico completo

b. Grado académico

- Bachiller
- Magister
- Doctor

c. Profesión u oficio: ……

IV. VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES COYUNTURALES O DE POLÍTICA

a. ¿Es usted jefe de familia? SI_____ NO_____

b. ¿Cuántos hijos tiene? _____

c. Edades de los hijos

- Menores de 3 años
- Entre 4 y 8 años
- Entre 9 y 13 años
- Mayores de 13 años

d. Vive con su esposo / pareja: SI_____ NO _____

e. ¿Cuál es el nivel de ingreso aproximado de su esposo? _____

V. VARIABLE DEPENDIENTE: EMPLEO

a. ¿Actualmente trabaja? Si _____ No _____

b. ¿En qué sector trabaja?

- Público
- Privado

c. Trabaja en una entidad o empresa:

- Formal
- Informal

d. ¿Cuál es su remuneración mensual?

- Menos del salario mínimo
- Salario mínimo S/1050
- Entre S/1051 – S/2500
- Más de S/2500

Muchas gracias por su participación

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Marquez Santos Miguel Ángel	Docente Universidad Nacional de Tumbes	Maestría en Gestión Pública
TÍTULO: conocer los determinantes del empleo femenino en el departamento de Tumbes, 2025		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos encantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la culturaorganizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectosteórico científicos																				X

9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **MUY BUENA**

Mg. Econ. Miguel Angel Marquez Santos
DNI: 47351426
CET: 049

Autor del Instrumento: Br. Vasquez Llontop Juan Carlos

Lugar y fecha: Tumbes, 05 de agosto 2025

DNI Nº: 70210675

Teléfono Nº 958464891

Autor del Instrumento: Br. Guerrero Chero Angello Franshesco

Lugar y fecha: Tumbes, 05 de agosto 2025

DNI Nº: 71987436

Teléfono Nº 962875318

Firma del experto

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Henry Alejandro Silva Marchán	Docente Universidad Nacional de Tumbes	Mg Gestión Pública
TÍTULO: conocer los determinantes del empleo femenino en el departamento de Tumbes, 2025		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X

9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **MUY BUENA**

Autor del Instrumento: Br. Vasquez Llontop Juan Carlos

Lugar y fecha: Tumbes, 05 de agosto 2025

DNI Nº: 70210675

Teléfono Nº 958464891

Autor del Instrumento: Br. Guerrero Chero Angello Franshesco

Lugar y fecha: Tumbes, 05 de agosto 2025

DNI Nº: 71987436

Teléfono Nº 962875318

Firma del experto

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
José Alberto Bayona Ramírez	Docente ordinario Universidad Nacional de Tumbes	Maestría en Gestión Pública
TÍTULO: conocer los determinantes del empleo femenino en el departamento de Tumbes, 2025		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X

9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **MUY BUENA**

Autor del Instrumento: Br. Vasquez Llontop Juan Carlos

Lugar y fecha: Tumbes, 05 de agosto 2025

DNI Nº: 70210675

Teléfono Nº 958464891

Autor del Instrumento: Br. Guerrero Chero Angello Franshesco

Lugar y fecha: Tumbes, 05 de agosto 2025

DNI Nº: 71987436

Teléfono Nº 962875318

Firma del experto

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

Yo, **Mg. Econ. Dania Melissa Ricalde Moran**, Identificado con DNI N° 42151036 y Código **ORCID 0000-0002-9798-328X**, en mi calidad de Asesor de Tesis de los estudiantes **Vasquez Llontop Juan Carlos,** con código **130135152** y **Guerrero Chero Angello Franshesco** con Código de matrícula **N° 130088161**, Escuela profesional de Economía, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, autor/es del proyecto de tesis: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2025"**

DECLARO BAJO JURAMENTO

Cumplir, escrupulosamente, con el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, el Estatuto UNTUMBES, la Ley 30220, Ley Universitaria y su modificatoria, la Ley Nº 31803; prestando mi asesoramiento en forma gratuita, respetando el derecho de los estudiantes a la gratuidad para el asesoramiento, elaboración y sustentación de la tesis para la obtención del título profesional, hecho que he puesto de conocimiento de mi/s asesorado/s, como corresponde.

La presente declaración jurada se adjunta como requisito de admisión de proyecto de tesis, aprobado con Resolución N° 088-2023/UNTUMBES-FACEC-CF.

Me afirmo y ratifico lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento, al amparo de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, asumiendo la responsabilidad, administrativa, civil y/o penal a que hubiera lugar.

Tumbes, 25 de octubre de 2025

……..

Firma de asesor

Nombre: Dania Melissa Ricalde Moran

DNI: 42151036

RESOLUCIÓN N° 558-2024/UNTUMBES- FACEC-D

Tumbes, 19 de noviembre del 2024

VISTO: El pedido de fecha 18 de noviembre del 2024, mediante el cual la señora Decana Mg. Isabel Cristina Tang Serquen, alcanza la PROPUESTA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION, presentado por el Director Dr. Gilmer Murga Fernández, donde propone Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis denominado: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023",** presentado por los Bachilleres en **ECONOMÍA JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP** y **ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO, y**;

CONSIDERANDO:

Que, en concordancia con lo establecido en el artículo 32° de la Ley Universitaria 30220, artículo 26° del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y el artículo 31° del Reglamento General de la UNTUMBES, las Facultades son unidades de formación académica, profesional y de gestión. En ellas se estudia una o más disciplinas según la afinidad de sus contenidos y objetivos. Tiene como finalidad el fomento de la cultura, del arte y el deporte; la formación científica y humanística, la producción de bienes y/o prestación de servicios, y la responsabilidad social universitaria;

Que, en el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, aprobado mediante Resolución N° 0714-2023/UNTUMBES-CU de fecha 25 de mayo de 2023 en su Artículo 49° establece que: El Jurado de Tesis está integrado por docentes ordinarios de la Facultad a la que pertenece el tesista con grado académico de doctor o maestro. Está conformado por un presidente, un secretario, un vocal (el mismo que será el docente asesor) y un accesitario que será notificado de todos los actos administrativos del proceso de investigación. Como mínimo dos integrantes del jurado deben ser de la especialidad. El presidente debe ser el integrante de la especialidad de mayor precedencia y que tenga investigaciones y/o publicaciones referidas al trabajo de investigación. El jurado de tesis tiene las siguientes funciones:
Aprobar, observar o rechazar el proyecto de tesis, con la debida justificación (devolviendo el proyecto digital con las observaciones o indicaciones)., realizar las observaciones en los aspectos formales, conceptuales y metodológicos del proyecto de tesis y su ejecución., participar en reuniones previas a la sustentación y calificación de la tesis., calificar la sustentación de tesis y rubricar el acta correspondiente., emitir el informe detallado de las observaciones y recomendaciones al proyecto o informe final de la tesis; revisado por los miembros del jurado, éstas deberán ser alcanzadas al estudiante para facilitar la corrección de su proyecto o informe final de la tesis de manera virtual., los miembros del jurado tiene la obligación de supervisar, al menos una vez la ejecución de la tesis;

Que, mediante solicitud, de fecha 18 de septiembre del 2024 los Bachilleres de la Escuela Profesional de **Economía JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP** y **ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO**, solicitan designación de jurado del Proyecto de Tesis denominado: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023"**;

Que, por medio del Informe INFORME N° 142-2024/UNTUMBES-FACEC-UI-P, el Presidente de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, propone el Jurado evaluador para el Proyecto de Tesis, el mismo que se consigna en la parte resolutiva;

Que, la señora Decana de la Facultad, en uso de las atribuciones que le son conferidas en la Ley Universitaria Nº 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – DESIGNAR, como miembros del Jurado Calificador del Proyecto de Tesis denominado: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023",** a los siguientes docentes:

Mg. José Domingo Mogollón Paico	(Presidente)
Mg. María del Pilar Ríos García	(Secretario)
Mg. Dania Melisa Ricalde Morán	(Vocal)
Mg. Yaritza Magdalena Montero Oblea	(Accesitario)

ARTÍCULO 2°. – RATIFICAR, a la Docente **Mg. DANIA MELISA RICALDE MORÁN**, como **ASESOR,** para la Elaboración del Proyecto de Tesis que desarrollan los bachilleres en **Economía**, **JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP** y **ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO.**

ARTÍCULO 3°. – EXHORTAR, a los miembros del Jurado, dar cumplimiento a lo indicado en los artículos desde el 13º hasta el 25º del nuevo Reglamento de Grados y Títulos.

Dado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, a los diecinueve días del mes de noviembre del dos mil veinticuatro.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE. - (FDO) Mg. ISABEL CRISTINA TANG SERQUÉN DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNTUMBES (FDO) Dr. CARLOS MARTÍN BARRIENTOS ARAUJO SECRETARIO ACADÉMICO.

C.c:
- VRACAD.DECANA.JUR.CAL.
- UNIVERSIDAD INV. FCE
- DIR. ESC.ECO.
- ASESOR.INT. ARCH.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Dr. Carlos Martín Barrientos Araujo
SECRETARIO ACADÉMICO
FACEC

RESOLUCIÓN N° 302-2025/UNTUMBES-FACEC-D

Tumbes, 11 de julio del 2025

VISTO: El correo de fecha 09 de julio del 2025, que alcanza la señora Decana Mg. Isabel Cristina Tang Serquen, referente al documento presentado por el presidente del Jurado Calificador del Proyecto de Tesis denominado: **"Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023",** presentado por los bachilleres en **Economía**, **JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP y ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO.**

CONSIDERANDO:

Que, en concordancia con lo establecido en el artículo 32° de la Ley Universitaria 30220, artículo 26° del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y el artículo 31° del Reglamento General de la UNTUMBES, las Facultades son unidades de formación académica, profesional y de gestión. En ellas se estudia una o más disciplinas según la afinidad de sus contenidos y objetivos. Tiene como finalidad el fomento de la cultura, del arte y el deporte; la formación científica y humanística, la producción de bienes y/o prestación de servicios, y la responsabilidad social universitaria;

Que, con Resolución N° 558-2025/UNTUMBES-FACEC-D, de fecha 19 de noviembre del 2024, se designa a los docentes: Mg. José Domingo Mogollón Paico (Presidente), Mg. María del Pilar Ríos García (Secretaria) y Mg. Dania Melissa Ricalde Morán (Vocal), como miembros del Jurado Calificador del Proyecto de Tesis mencionado en el visto;

Que, mediante Carta N° 005-2025/UNTUMBES-FCCEE-DAE-JDMP, el presidente del jurado alcanza el acta de jurado de fecha 19 de junio del 2025, que contiene la Revisión del Proyecto de Tesis, en donde el Jurado Calificador ha considerado al mencionado proyecto expedito para su desarrollo, teniendo en cuenta que han sido levantadas las observaciones correspondientes del Proyecto de Tesis;

Que, el Reglamento de Tesis, aprobado según Resolución N° 0714-2023-UNTUMBES-CU, en su Art. 58° literal a). dice lo siguiente: "Proyecto aprobado: el tesista podrá ejecutar el proyecto, previa emisión de la resolución decanal que aprueba y autoriza la ejecución del mismo. Se debe especificar título del proyecto de tesis, área y línea de investigación, autor, asesor, coasesor (es) si los hubiera. La resolución y el proyecto de tesis se notificará a los miembros del jurado, asesor, coasesor (es), tesista, Unidad de Investigación e Instituto de Investigación;

Que, la Señora Decana de la Facultad de Ciencias Económicas Mg. Isabel Cristina Tang Serquen, en uso de las atribuciones que le son conferidas en la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes;

RESUELVE:

ARTICULO 1°. – APROBAR, el Proyecto de Tesis denominado: "**Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023",** presentado por los bachilleres **JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP y ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO,** de la Escuela Profesional de **Economía.**

ARTICULO 2°. –AUTORIZAR, la ejecución del Proyecto de Tesis denominado: "**Determinantes del empleo femenino en la región Tumbes, 2023",** de la línea de investigación: Políticas y Gestión Pública y Privada, presentado por los **Bachilleres JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP y ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO** de la Escuela Profesional de **Economía.**

ARTÍCULO 3°.- RATIFICAR, a la **Mg. DANIA MELISSA RICALDE MORÁN,** como **ASESORA** para la Elaboración del Proyecto de Tesis que desarrollan los bachilleres en **Economía, JUAN CARLOS VÁSQUEZ LLONTOP y ANGELLO FRANSHESCO GUERRERO CHERO.**

ARTICULO 4°. – COMUNICAR, al Vicerrectorado Académico y al Instituto de Investigación de la Universidad Nacional de Tumbes lo dispuesto mediante la presente resolución para su conocimiento y las acciones que son de su propia competencia.

Dado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, a los once días del mes de julio del dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE. - (FDO) Mg. ISABEL CRISTINA TANG SERQUÉN DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNTUMBES (FDO) Dr. CARLOS MARTÍN BARRIENTOS ARAUJO SECRETARIO ACADÉMICO.

C.c:
- VRACAD - DECANA
- INST. INVESTIGACIÓN
- UNIDAD. INV. FCE.
- JUR. CAL.
- DIR. ESC.ECO.
- ASESOR - INT. - ARCH.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Dr. Carlos Martín Barrientos Araujo
SECRETARIO ACADÉMICO
FACEC