

FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LA EMPRESA PRIVADA Y EL APORTE AL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DEPARTAMENTO DE LORETO, COMPARATIVOS AÑOS 2008 Y 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

ABECASIS FERNANDEZ MARX LENNIN

FERNÁNDEZ LÓPEZ, FRANK HARLEY JACK

ASESOR:

CPC CARLOS ANÍBAL GARCÍA DEL CASTILLO, MGR.
ORCID 0000-0002-2835-1780

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

IQUITOS – PERÚ

2025

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, Lolo y Elvis de Jesús, por su amor y apoyo incondicional desde el primer día. A mi tía Lita, mi prima Magaly y a mi abuelita “mamá marthita”, por estar siempre a mi lado en mis días de universidad y trabajo. A mi esposa Katty por su amor y apoyo incondicional. A mis hijos Dylan, Daiara y Kailani mis pajaritos, por ser mi fuente de inspiración.

A la memoria de Gumishito mi abuelo, por su amor y consejos. Su legado vive en mí y me inspira a seguir adelante.

FRANK HARLEY JACK FERNANDEZ LOPEZ

Mi tesis va dedicada a mi compañera de vida “Mirea” y a mis 2 hijos pequeños, quienes son el corazón de mi vida. Gracias por su paciencia, por sus abrazos en los días difíciles y por ser la razón por la que nunca dejé de intentarlo. Gracias por enseñarme cada día que el verdadero éxito está en el amor que se comparte y en los sueños que se construyen juntos. Este logro no es solo mío, es también para Uds.

A mi madre Martha y a mis Hermanos que me enseñaron a luchar con el corazón en alto y los pies firmes en la tierra. Gracias a Uds. por enseñarme el valor del esfuerzo, por creer en mí cuando yo dudaba.

A mi abuelita Celmira, que desde la eternidad me está bendiciendo con su pureza y amor, porque ella siempre quiso verme una persona de bien y sobre todo profesional.

ABECASIS FERNANDEZ MARX LENNIN

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por darnos la fortaleza y la sabiduría para completar este trabajo.

A nuestra familia, por su amor, apoyo y motivación constante. Sin ellos, no habríamos podido llegar a este momento.

A nuestro asesor, por su guía y sabiduría. Su apoyo ha sido fundamental en la realización de esta tesis.

A nuestros amigos y colegas, por su camaradería y motivación. Juntos hemos superado obstáculos y alcanzado metas. A la Universidad Científica del Perú por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación y apoyarnos en nuestro crecimiento académico.

A todos aquellos que nos han apoyado y motivado en este proceso, gracias por creer en nosotros y estar a nuestro lado en cada paso.

ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE NEGOCIOS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 373-2025-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 22 de mayo del 2025 se designó jurado.

Con Resolución Decanal N° 91-2026-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 17 de febrero del 2026, se autorizó la sustentación.

Siendo las 11:00 horas del día 06 de marzo se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis DESEMPEÑO ECONOMICO DE LA EMPRESA PRIVADA Y EL APORTE AL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DEPARTAMENTO DE LORETO, COMPARATIVOS AÑOS 2008 Y 2022.

Presentado por:

ABECASIS FERNANDEZ MARX LENNIN
Para optar el título profesional de Contador público

FERNANDEZ LOPEZ FRANK HARLEY JACK
Para optar el título profesional de Contador público

Asesor: CPC. Carlos Anibal Garcia del Castillo

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 13:00 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta y comunican en acto público.

Lic. Est. Julio Oswaldo Goicochea Espino, Dr.
Presidente del Jurado

CPC. Jorge Gonzales Bardales, Mag.
Miembro del Jurado

Lic. RR.II. Salvador Calderón Ferreira, Mag.
Miembro del Jurado

HOJA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE NEGOCIOS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

HOJA DE APROBACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

BACHILLERES **ABECASIS FERNANDEZ MARX LENNIN**
FERNANDEZ LOPEZ FRANK HARLEY JACK

La Tesis sustentada el día 06 de marzo de 2026, a las 11: 00 horas.

LIC. EST. JULIO OSWALDO GOICOCHEA ESPINO, DR.
PRESIDENTE DE JURADO

CPC. JORGE GONZALES BARDALES, MAG.
MIEMBRO DE JURADO

LIC. RR.II. SALVADOR CALDERON FERREIRA, MAG.
MIEMBRO DE JURADO

CPC. CARLOS ANIBAL GARCIA DEL CASTILLO, MAG
ASESOR

HOJA ANTIPLAGIO

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

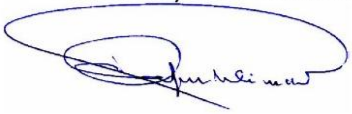
Hace constar que:

La Tesis titulada:

"DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LA EMPRESA PRIVADA Y EL APORTE AL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DEPARTAMENTO DE LORETO, COMPARATIVOS AÑOS 2008 Y 2022"

De los alumnos: **MARX LENNIN ABECASIS FERNANDEZ Y FRANK HARLEY JACK FERNÁNDEZ LÓPEZ,** de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **7% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 4 de febrero del 2026.



Presidente del Comité de Ética e Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

JLTF/C.E.I.C-A
039-2026

INFORME DE ANÁLISIS
magister

UCP_CONTABILIDAD_2026_TESIS_MARX_ABECASIS_FRANK_FERNANDEZ_VI

7% Textos sospechosos

- 2% **Similitudes**
  - 0 % similitudes entre comillas
  - 0 % entre las fuentes mencionadas
- 4% **Idiomas no reconocidos**
- 2% **Textos potencialmente generados por la IA**

Nombre del documento: UCP_CONTABILIDAD_2026_TESIS_MARX_ABECASIS_FRANK_FERNANDEZ_VI.pdf
ID del documento: e946b531eee3fce7ac5b48f7e20eb14394f728c4
Tamaño del documento original: 399,2 kB

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 2/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 2/2/2026

Número de palabras: 6944
Número de caracteres: 45.509

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**UCP_CONTABILIDAD_2025_TESIS_JHON_REATEGUI_V1.pdf** | UCP_CONTA... #c5af5c Viene de de mi biblioteca 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (86 palabras)
2	**UCP_Contabilidad_2025_Tesis_Mary Vasquez_VI.pdf** | UCP_Contabilida... #7e8993 Viene de de mi biblioteca 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (86 palabras)

Fuente con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**UCP_MAESTRIA_2025_TESIS_YESHENIA_RODRIGUEZ_V1.pdf** | UCP_MAES... #85fe79 Viene de de mi biblioteca	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

CamScanner

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTO IIII

ACTA DE SUSTENTACIÓN IV

HOJA DE APROBACIÓN V

HOJA ANTIPLAGIO VI

ÍNDICE DE CONTENIDO VIII

ÍNDICE DE TABLAS X

ÍNDICE DE GRÁFICOS XI

RESUMEN 1

ABSTRACT 2

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 3

1.1. Antecedentes 3
1.2. Bases teóricas. 5
1.2.1. Desempeño económico de la empresa privada. 5
1.2.2. Aporte a la participación de la mujer en el trabajo 8
1.3. Definición de términos básicos. 12
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. 13

2.1. Descripción del problema. 13
2.2. Formulación del problema. 14
2.3. Objetivos de la investigación. 15
2.3.1. Objetivo general. 15
2.3.2. Objetivos específicos. 15
2.4. Hipótesis. 16
2.4.1. Hipótesis general. 16
2.4.2. Hipótesis específica. 16
2.5. Variables. 17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA. 18

3.1. Tipo y diseño. 18
3.2. Población y muestra. 18
3.2.1. Población. 18
3.2.2. Muestra. 19
3.3. Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos. 19
3.4. Procedimientos y análisis de datos. 19
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 20
4.1. Resultados en la constitución organizateiva como EIRL. 20
4.2. Resultados de gestión de las EIRL 26
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 33
5.1. Discusión de los resultados 33
5.2. Conclusiones 34
5.2. Recomendaciones 36
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 37
ANEXOS 39

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1. Cantidad de personas ocupadas en empresas, según Rangos de tamaño, departamento de Loreto…….....20
Tabla 2. Cantidad de personas ocupadas en empresas, según la actividad económica, departamento de Loreto…….…22
Tabla 3. Cantidad de personas ocupadas en empresas, según la actividad económica, departamento de Loreto, año 2022……...24
Tabla 4. Participación de la mujer en la estructura poblacional, departamento de Loreto……26
Tabla 5. Participación de las mujeres en el total de la población en edad de trabajar, según área de localización, departamento de Loreto...27
Tabla 6. Cantidad de personas ocupadas en empresas, según área de localización, departamento de Loreto……...28
Tabla 7. Cantidad de personas ocupadas en empresas, con estudios de secundaria, departamento de Loreto……....30
Tabla 8. Cantidad de personas ocupadas en empresas, con estudios superiores, departamento de Loreto……..31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Página

Gráfico 1. Participación de la micro empresa como receptora de Las personas ocupadas en el departamento de Loreto……..…..…..21
Gráfico 2. Participación de las actividades económicas como Receptora de los trabajadores en el departamento de Loreto……..…23
Gráfico 3. Localización en el área urbana de las actividades económicas como receptora de los trabajadores en el departamento de Loreto…….……25
Gráfico 4. Participación de la mujer que pertenece a la PEA ocupada, comparativos años del periodo, departamento de Loreto…….29
Gráfico 5. Participación de la mujer que pertenece a la PEA ocupada, según niveles de estudio alcanzados, departamento de Loreto……...32

RESUMEN

Desempeño económico de la empresa privada y el aporte al trabajo de la mujer en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022.

El objetivo fue determinar el comportamiento del desempeño económico de la empresa privada y el aporte de la fuerza laboral femenina en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022. Los resultados señalan, que la empresa privada tiene reducido tamaño, 72,72%, y las actividades extractivas y terciarias (comercio y servicios) contienen al 79,20% de los trabajadores en el año 2022. 31,95% del sector agrícola vive en el área urbana, y el 96,73% de la actividad comercial. Del total de la población con edad para trabajar, 48,58% en el año 2008 y 50,03% son mujeres; Las mujeres con estudios de secundaria, creció del 28,33% en el año 2008 al 31,87% en el año 2022; quienes tienen estudios superiores, ubicadas en puestos de trabajo fuertemente localizadas en el ámbito urbano, 97,37% en el año 2008, y en el año 2022, 95,45%.

Palabras claves: mujer, empresa privada, inclusión

ABSTRACT

Economic performance of the private company and the contribution to women's work in the Loreto department, comparative years 2008 and 2022. The objective was to determine the economic performance behavior of private companies and the contribution of the female workforce in the department of Loreto, comparing the years 2008 and 2022. The results indicate that private companies are mostly small in size, 72.72%, and extractive and tertiary activities (commerce and services) employed 79.20% of the workforce in 2022. 31.95% of the agricultural sector lives in urban areas, and 96.73% of the commercial activity is urban. Of the total working-age population, 48.58% in 2008 and 50.03% are women; women with secondary education increased from 28.33% in 2008 to 31.87% in 2022; those with higher education, who are concentrated in urban jobs, were 97.37% in 2008 and 95.45% in 2022.

Keywords: woman, private company, inclusion.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el año 2024, se estudió en Chile a las empresas privadas, con el objetivo de analizar la inclusión de la participación de la mujer en el directorio de estas organizaciones; metodología cualitativa; población de información jurídica, muestra de varios países, y aplicación del derecho comparado. Concluyen que, para lograr esta participación de la mujer en las empresas privada y del Estado se ha elaborado una propuesta jurídica, el que señala plazos de adopción hasta 3 años, con porcentajes escalonados, 20%, y luego, hasta el quinto año, de no menos del 40%. No se señala mecanismo de coerción para su cumplimiento, lo que puede generar ineficacia práctica. Asimismo, hay limitaciones como los estereotipos, caso de la masculinización y/o feminización de ciertas labores, y una cultura empresarial sexista. Finalmente, que esta perspectiva de género debe ser inclusiva en todas las áreas de la vida, sea social, política y económica. (Poblete Vargas y Lea Grenett, 2024).

En el año 2024, se estudió en Chile a las empresas privadas, con el objetivo de analizar la inclusividad de la mujer en el éxito en el comercio exterior; población de información documental, y muestra de empresas de la región de Los Lagos, y aplicación de encuesta. Concluye que, es importante la asociatividad del sector privado con el público, acompañada de la delegación de facultades desde el nivel central a las regiones; asimismo, las alianzas estratégicas entre los pueblos. El comercio exterior descentralizado, de modo inclusivo, sostenible y resiliente, debe incorporar a los sectores comunales (mujeres, mipymes, pueblos originarios, agencias gremiales). Contribuye a ello, la participación en ferias internacionales, caso de los productos acuícolas y silvoagropecuarios, y potenciar los complejos fronterizos, terrestres, aéreos y marítimos, digitalizando los servicios (Elvenberg Aleuy, 2023).

En el año 2022, se estudió en Perú a las empresas privadas, con el objetivo de analizar la participación de mujeres en la gerencia medido en la rentabilidad; metodología cuantitativa; población de estudios de empresas que cotizan en la Bola de Valores, y muestra de aquellas con gerencia de mujeres, con aplicación de análisis de casos. Concluye que, cuando la empresa es innovadora, hay espacio para soluciones creativas y alta participación de los colaboradores, estos se motivan y empoderan, y con ello aumenta la rentabilidad. Encontraron diferencias en la rentabilidad por el tamaño de la empresa, explicado porque en las pymes hay mayor dependencia de la gerencia al tomarse decisiones, y hay mayor provecho de las distintas perspectivas de las mujeres. Sobre el estilo de trabajo, las mujeres tienen mayor comunicación y promueven el intercambio de información. Asimismo, el nivel de educación de las mujeres potencia tiene efecto positivo en la rentabilidad. El efecto es menor, e incluso negativo, si la gerente mujer es contratada por lazos familiares (Rojas Mendieta y Mora Vargas, 2022).

En el año 2022 se estudió en Perú a las empresas privadas, con el objetivo de medir la participación femenina en el directorio en el desempeño; metodología cualitativa; población formada por empresas que cotizan en Bolsa de Valores, muestra de aquellas que están dirigidas por mujeres en el MILA, y aplicación de análisis de casos. Concluye que, no se puede comprobar, o inferir, que la diversidad de género en el directorio impacta positivamente en el desempeño de la empresa. El impacto positivo que genera se debe a mejoras en la capacidad de control y a la moderación de las actividades que realiza la junta directiva. La inclusión de directoras mujeres si beneficia a resolver complejidades del negocio. Posteriormente, hay evidencias que, si la estrategia está enfocada en la innovación, ya sea de procesos o de productos, va a reforzar el impacto que pueda generar en el desempeño de la firma si la junta directiva es diversa en términos de género (Castro, 2022).

1.2 Bases teóricas.

1.2.1 Desempeño económico de la empresa privada.

Los países necesitan tener una economía creciente en sus ingresos y con rentabilidad en sus operaciones, a fin de generar, de modo directo, riqueza para sus inversionistas y empleo para sus trabajadores, y ella debe ocurrir en todos los sectores, en las extractivas, manufactureras, comerciales o de servicios.

La generación de riqueza, o excedentes, por la empresa privada es importante porque es la fuente sobre la cual se aplicará el pago de la tributación, caso del impuesto a la renta y otros, y estos tendrán luego se convertirán en ingresos del Estado, lo que permitirá cubrir sus gastos corrientes e inversiones públicas. El saldo, después de pagar impuestos, se reinvierte en el propio negocio o se distribuye como dividendos para el inversionista.

Por ello, se ha asignado varias funciones al Estado, como la función de estimular la creación de la riqueza, y esta debe estar acompañada de la libertad de empresa, la cual debe estar garantizada (art. 59, Constitución Política 1993). Una de las expresiones de la libertad de empresa es su forma de constitución, individual o en sociedad.

Pero, al competir en el mercado, pueden ocurrir hechos de desigualdad, donde no todas las empresas tienen la misma posibilidad de hacerlo, por lo cual el Estado tiene otra función, el de promover las pequeñas empresas.

El desempeño de la empresa requiere del factor trabajo, de las personas encargadas de ejecutar las actividades operativas en las diferentes áreas funcionales. La empresa y el factor trabajo se necesitan

para estar permanente en el mercado, para no desaparecer frente a la competencia: sin empresa no hay trabajo, y sin trabajo no hay empresa, reciprocidad importante.

Interesa a las personas tener el trabajo, considerando que es la fuente de los ingresos remunerativos, una de las bases del bienestar social, constituyéndose por lo tanto en un deber y un derecho (art. 60, Constitución Política 1993), y para su correcto funcionamiento se han establecido sus consiguientes regulaciones, y ellas están establecidas en las normas legales.

Estas normas legales se ubican en diversas categorías que explican el trabajo, en el ámbito de los derechos laborales de quien realiza el trabajo, y en el de las obligaciones que tiene el trabajador con el empleador, quien al invertir crea una organización y ahí se ofrecen puestos de desempeño. Y en ambos casos están ocurriendo limitaciones para avanzar.

El Banco Mundial (2024) explica que los gobiernos han puesto energía para lograr avances en las reformas legales, de modo particular en tres categorías: remuneración, derechos parentales y protección en el trabajo. Resalta que, casi todos los países han tenido magro desempeño en dos categorías: el acceso al cuidado infantil y la seguridad de las mujeres.

Para lograr avances en estos temas laborales, y en otros, se señala que las empresas deben poner énfasis en una sociedad más inclusiva, interiorizando los beneficios que genera practicarlo, y su efecto positivo en el futuro, lo que hoy se conoce como inversión con sostenibilidad en el tiempo.

Christine Lagarde (2016), presidenta del FMI, plantea que las empresas deben sacar provecho de una sociedad inclusiva, considerando

que “la inclusión respalda un crecimiento más duradero” y con el tiempo se tendrá una “prosperidad de base más amplia”.

Agrega que, la inclusión en el ámbito del trabajo en las organizaciones se observa en dos aspectos: género y edad. Destaca dos grupos: el de las mujeres y el de los jóvenes. Resalta la triste realidad, que “en comparación con sus homólogos masculinos, las mujeres están subempleadas y peor pagadas”.

Cuando se observa el tema ocupacional en una empresa, este se analiza de modo horizontal y vertical; la primera, vista en las áreas funcionales de las empresas; y la segunda, en las jerarquías donde se toman las decisiones.

González *et al.* (2024) analizan la discriminación laboral en la empresa, como el acceso a los puestos en las diversas áreas, el acceso a jerarquía, el desarrollo de la carrera y recorrido laboral, y la convivencia laboral diaria.

En el tema de la jerarquía, las decisiones para enfrentar los problemas diarios se toman en los altos niveles jerárquicos de la empresa. Marrugo-Salas (2016) afirma que “las altas posiciones juegan un papel fundamental en las decisiones empresariales”. Por lo tanto, la inclusión va más allá del genero de las personas, sino de las competencias que tiene para tomar decisiones trascendentales.

Asimismo, en la selección de las personas encargadas de los puestos, por ejemplo, en el área financiera, el personal de contabilidad, quienes deberán tener las competencias de diseño de planes, análisis de riesgos con impacto económico, gestión con instituciones financieras, control concurrente y posterior de las actividades.

Cuando las regulaciones ya no contribuyen a la sostenibilidad de las organizaciones, ellas caminan a la informalidad o el cierre, generando perjuicio a la sociedad.

1.2.2 Aporte a la participación de la mujer en el trabajo.

Las sociedades del mundo señalan avances en los beneficios para las mujeres en diversos temas laborales; hechos que deben entenderse como avances en la sociedad, y que luego se incorporan en convenios internacionales, los cuales deben ser asumidos por los países, mucha vez como mandato constitucional. Estos señalan que implementan en sus legislaciones internas y sus respectivos reglamentos. Es importante señalar que, estos beneficios para las personas deben tener impacto positivo en las organizaciones, particularmente en las empresas privadas, quienes cuidan de no incrementar sus costos.

Las empresas tienen costos laborales directos o indirectos respecto a los volúmenes de producción, y en ambos casos se habla del sobre costo adicional, permanente o por contingencia.

Cuadros Luque (2025), ex viceministro de promoción del empleo, los diferencia como costos salariales y cosos extrasalariales. La primera, comprende la remuneración periódica percibida, y la segunda, los beneficios laborales de obligatorio cumplimiento, que se dividen en dos, los de regulación general (CTS, gratificaciones, vacaciones, seguro de salud, seguro de vida), y aquellos que varían según el sector económico y el tamaño de la empresa (asignación familiar, seguro de vida, seguro complementario de trabajo de riesgo y contribución al SENATI)

Agrega que, hay sobrecostos excepcionales, que podrían ocurrir en determinada contingencia, caso del despido injustificado, o de las infracciones al cumplir las regulaciones, por ejemplo, los derechos de la

madre que ya está trabajando, de modo independiente o con relación de dependencia, y que se ha convertido en un mandato constitucional y luego en leyes particulares, caso de Perú.

Se ha señalado que, el Estado debe poner especial protección a la madre que trabaja, (art. 23, Constitución de 1993), y este se debe plasmar en diversas leyes y políticas nacionales. Y también, en las vías de acceso laboral, que permita incorporar a la mujer en los diversos puestos de trabajo.

En el año 2007, se estableció en el ámbito general de la sociedad el marco normativo de igualdad, y se definieron diversos principios como la prevalencia de los derechos humanos de las mujeres, con un concepto integral, resaltando que estos derechos ocurren a lo largo de su ciclo de vida (inc. b, art. 3.2, Ley 28983).

En el año 2017, se estableció de modo específico que, en las organizaciones, se deben determinar tres aspectos, categoría, funciones y remuneración, para permitir ejecutar el principio de “igual remuneración por igual trabajo” (art. 1, Ley 30709).

Marrugo-Salas (2016) sostiene que, hay progresos en la incorporación de la mujer a puestos donde se toman decisiones, tanto en los sectores privado y público. En el sector privado, ya están como “cabezas visibles de las grandes empresas y ocupan los cargos de alta dirección”, caso de la junta directiva o consejo de administración de la empresa. En el sector público, están como “funcionarios pertenecientes a las tres ramas del poder público”, como ejecutivos designados o en cargos que provienen de elección democrática.

Respecto al empleo femenino, en el contexto del país, se observa normas que expresan protección a la mujer que puede ingresar a trabajar, por ejemplo, se ha señalado que no puede haber limitaciones cuando se

hacen ofertas de empleo. Y si la mujer ya está trabajando, hay regulaciones para no discriminarla, por ejemplo, prohibición de discriminación remunerativa, Por otro lado, para la madre que trabaja, se han señalado regulaciones como el otorgamiento de descanso en caso de maternidad y durante el período de lactancia; implementación de lactarios al interior de la empresa; subsidios que paga la seguridad social; protección cuando ocurre la extinción de la relación laboral, o si ocurre la no renovación del contrato de trabajo por motivo de embarazo o lactancia.

A pesar de estos avances en el contexto mundial y del país, y su conversión en mandato constitucional o las leyes respectivas, faltan o poco se ha avanzado en solucionar problemas como la discriminación en el acceso a los puestos de trabajo, persiste la desigualdad en el salario en muchas actividades, y en las relaciones laborales internas. Los hechos indican predominancia del sexo masculino en los altos niveles organizativos de las empresas, y en muchas áreas funcionales, la mujer aún está excluida.

El Banco Mundial (2024) señala que hay diversos obstáculos que restringen el ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, hecho que contribuiría a una “mayor prosperidad para ellas mismas, sus familias y sus comunidades”.

Estos obstáculos ocurren tanto para el ingreso a un puesto de trabajo en el sector privado como en el sector público. González *et al.* (2024) explica presencia de problemas que se generan con las “desigualdades de género en diversas organizaciones tanto del sector público, privado como de la sociedad civil”

Añade que, se han identificado estos problemas de dominación masculina, tales como “los estereotipos de género, la segregación vertical

y horizontal, brecha de género y la falta de implementación de políticas y acciones de género concretas, entre otros".

Por otro lado, hay un tema muy intenso en las relaciones laborales internas, el hostigamiento sexual laboral, y sobre el cual se ha señalado que los empleadores deben implementar un comité de intervención frente al hecho denunciado (D.S. 014-2019-MIMP); este comité ocurrirá si el centro de trabajo cuente con al menos 20 trabajadores.

Asimismo, se ha establecido que debe brindarse capacitación especializada al área de recursos humanos del centro de trabajo, y al trabajador o trabajadora que participe en el proceso de investigación por hostigamiento sexual laboral, antes explicado.

Hay otras regulaciones para atender a la mujer que trabaja, caso del derecho a una licencia con el respectivo goce de haber frente a la detección temprana de cáncer de mama y/o de cuello uterino (D.S. 001-2024-SA y Ley 31561).

Conocer estos temas y otros derechos laborales es importante porque su no cumplimiento lleva a infracciones, y su siguiente sanción por parte de SUNAFIL. Y estos son altos costos para las empresas, especialmente si son pequeñas,

Las infracciones pueden ocurrir en el ámbito tributario, laboral, licencia municipal, entre otras. La empresa está obligado a cumplir las normas señaladas para evitar estas infracciones y sus costos respectivos.

Respecto a las infracciones laborales, estas se agrupan en tres categorías: leve, grave y muy grave, cada una de ellas con porcentaje de multa. Infracciones leves, por ejemplo: no entregar la boleta de pago de remuneración al trabajador, en plazo y con requisitos establecidos. De igual

manera, no entregar la hoja de liquidación de compensación por tiempo de servicios, la participación en las utilidades u otro beneficio social, o cualquier otro documento que deba estar a su disposición.

Constituye infracción muy grave, hacer un pago menor a la remuneración mínima vigente; o incumplir disposiciones en jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general. Y esta lista continua, como el cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo; asimismo, no contar con el registro de control de asistencia, entre otros temas

1.3 Términos básicos.

a. Participación de la mujer por sectores. En todo sector económico la empresa incurre en costos, y uno de ellos es la remuneración, o denominado costo laboral. Cumplir con los derechos de los trabajadores, genera un costo laboral, caso de pagar el sueldo mínimo vital, y es aplicable a nivel nacional a toda organización, pública o privada (Ley 30709).

b. Acceso de la mujer a mejores puestos de trabajo. La educación que alcanza una persona le permite acceder a puestos de trabajo mejor remunerado, caso de los profesionales. Ello suplirá la restricción para tomar una mujer, caso al incurrir el embarazo, por el pago en los meses de sus permisos. Por ello, se señala que la evaluación de los puestos de trabajo debe hacerse aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que en ella se realizan, a las aptitudes necesarias para realizarlas (Ley 30709).

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2.1. Descripción del problema.

Hay preocupación al crear un puesto de trabajo por las regulaciones laborales, caso de la mujer que trabaja o tiene interés en entrar al trabajo, quien tiene costo laboral adicional (costo extrasalarial). Estas regulaciones generan exigencias en las empresas, de sus funcionarios, quienes deben tener conocimiento de las normas, pues el no cumplirlas lleva a infracciones con sus sanciones respectivas. Si bien estos son avances en los derechos laborales de las mujeres, el mayor costo está generando mucho debate para su reducción.

Cuadros Luque (2025), señala que pensar en la reducción de este costo extrasalarial" no es lo más idóneo para promover la competitividad y la formalización de las empresas". Agrega que, la variable en la que se pondrá mucho énfasis es el "costo laboral por bien producido (o costo laboral unitario)". Este último se logra incrementando la productividad.

Añade que, considerar solo propuestas enfocadas en reducir costos laborales por trabajador tiene impacto negativo, pues "reduciría el poder adquisitivo de los asalariados", y esto tendría impacto en la "disminución o estancamiento del consumo interno", y, por consiguiente, en la "desaceleración de la inversión y el crecimiento de los sectores enfocados en el mercado interno". En estos últimos están las Mype.

Los beneficios laborales antes señalados, especialmente de inclusión de las mujeres, debe reflejarse en mejores niveles estadísticos, y para ello se toma un amplio tiempo de observación, desde el año 2008 hasta el año 2022.

Respecto a los puestos de trabajo, se estima que los problema son grandes en el país, siendo necesario por ello observar indicadores como la cantidad de Población en Edad de Trabajar (PET[1]) femenina, y como parte de ella la Población Económicamente Activa (PEA[2]), la que está constituida por la PEA ocupada y la PEA desocupada. Es importante analizar un segmento poblacional, la población de mujeres que no están en la PET o también denominada la Población Económicamente Inactiva (PEI).

El comportamiento de este cuadro del empleo femenino en el país reflejará las causas que lo explican, caso del costo económico que genera el cumplimiento de los derechos laborales ya establecidos según las normas legales.

Para evadir estos mayores costos (o sobrecostos) muchas empresas, caso de las pequeñas, caminan hacia la informalidad, y estos datos son importantes conocerlos, para evaluar sus resultados.

Sunafil, como funciones de fiscalizador de las relaciones laborales, y también de conciliación en búsqueda de soluciones con cierto grado de celeridad para las partes, ha creado mecanismos para que los trabajadores tengan la posibilidad de denunciar de manera virtual a través de su página web. También, hacer las consultas. Señala que las respuestas que brindan no tienen efecto vinculante.

Se requiere la radiografía de la empresa privada y del empleo que genera en el departamento de Loreto, en sus diversas actividades, y por el tamaño del negocio. Asimismo, las regulaciones aplicadas y que han constituido costo fuerte para las empresas.

2.2 Formulación del problema.

[1] La PET comprende a las personas que tienen 14 años o más y que pueden desarrollar funciones productivas.

[2] La PEA esta formada por las personas que cuentan con una ocupación o la están buscando activamente.

El problema descrito se resume en la siguiente interrogante general:

¿Cuál es el comportamiento del desempeño económico de la empresa privada y el aporte de la fuerza laboral femenina en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022?

Las interrogantes específicas son las siguientes:

¿Qué cambios se han producido en el desempeño económico de la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022?

¿Qué cambios se han producido en el aporte de la fuerza laboral femenina en la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022?

2.3 Objetivos de la investigación.

2.3.1 Objetivo general.

Estudiar el comportamiento del desempeño económico de la empresa privada y el aporte de la fuerza laboral femenina en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022.

.

2.3.2. Objetivos específicos.

a. Identificar los cambios se han producido en el desempeño económico de la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022.

b. Identificar los cambios se han producido en el aporte de la fuerza laboral femenina en la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022.

2.4 Hipótesis.

2.4.1 Hipótesis general.

Se observa comportamiento creciente del desempeño económico de la empresa privada y el aporte de la fuerza laboral femenina en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022.

2.4.2 Hipótesis específica.

Existen cambios que se han producido en el desempeño económico de la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022.

Existe cambios que se han producido en el aporte de la fuerza laboral femenina en la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022.

2.5 Variables.

Variable de estudio	Indicadores	Índices
Desempeño económico	1. Tamaño de la empresa	1.1 Cantidad nominal de trabajadores. 1.2 Participación por rango de cantidad de trabajadores 1.3 Variaciones en el tiempo.
	2. Actividad económica.	2.1 Cantidad nominal de trabajadores 2.2 Tipo de actividad económica 2.3 Variaciones en el tiempo
Aporte al trabajo de la mujer	3. Población en edad de trabajar	3.1 Participación de la mujer en el total. 3.2 Área de localización, urbana y rural 3.3 Variaciones en el tiempo
	4. PEA, ocupada	4.1 Participación de la mujer en el total. 4.2 Área de localización, urbana y rural 4.3 Variaciones en el tiempo

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño.

La investigación que se ha desarrollado se ubica en el tipo de investigación descriptiva, de los trabajadores que contienen las empresas y las actividades ocurrida en un periodo de tiempo.

Asimismo, es de tipo cuantitativa porque los datos se expresan en unidades de personas y términos porcentuales, información que está ubicada en el portal del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática - INEI.

El diseño consiste en analizar los datos en dos años ampliamente distanciados, la que se convierte en tablas de información para observar cambios en el tiempo y determinar mejoras logradas por las regulaciones laborales.

4.2 Población y muestra.

4.2.1 Población.

El estudio ejecutado abarcó una población que está presentada según los siguientes elementos:

a. Datos estadísticos de la institución con funciones de realizar los censos poblacionales y económicos, por territorios geográficos, caso del departamento de Loreto.

Unidad de análisis:

a. Un territorio geográfico, en términos globales, y luego segmentados según sexo de las personas, y localización de vida, urbana y rural.

b. Actividad económica donde se ubican las empresas, agrupadas en las más importantes.

4.2.2 Muestra.

La muestra de estudio se constituyó seleccionando una parte de la población, a través del criterio de información según un periodo de tiempo:

a. 2 años, distantes, según el momento del censo económico, año 2008 y año 2022.

4.3 Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

La técnica es la revisión de información documental, constituida por datos históricos, y su análisis cuantitativo.

El instrumento de recolección de datos es la tabla de información.

La recolección de los datos siguió el procedimiento siguiente:

- Se identificaron las instituciones que regulan los censos poblacionales.
- Se determinó la veracidad de los datos, según la disponibilidad en el portal respectivo.

4.4 Procedimientos y análisis de datos.

La tabulación de los datos y su conversión en información se presentó en tablas de una sola variable y de dos variables, tomados datos anuales, 2008 y 2022

El análisis de la información será mediante la estadística descriptiva con el uso de medidas, como: promedios, porcentajes y tablas demostrativas

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados del desempeño económico de la empresa privada.

Dos criterios importantes para conocer el desempeño de las empresas en el departamento de Loreto, el tamaño de la empresa y la actividad en el que se encuentra. Primero, respecto al tamaño ha estado definido por la cantidad de trabajadores que laboran en ella: de uno hasta diez para ser micro empresa, y hasta 100 para la pequeña empresa. Desde que el año 2008, este criterio dejó de tener vigencia (D.S.007-2008-TR), pero sirve como un punto de referencia para los análisis respectivos. El nuevo concepto se vinculó a las ventas anuales, hasta un monto máximo equivalente a 150 UIT, para ingresar al concepto de micro empresa, y hasta 1 700 UIT, para ser considerada pequeña empresa (art. 5, D.S. 013-2013-Produce).

Este departamento está formado principalmente por empresas de reducido tamaño (de 1 a 5 trabajadores, y estos mayormente son familiares), que en el año 2008 representó el 73,32%, y al año 2022, con una ligera reducción 72,72%, manteniendo esta característica, que muchas veces lo lleva al ámbito de la informalidad, tanto laboral como tributaria.

Tabla 1

Cantidad de personas ocupadas en empresas, según rangos de tamaño, departamento de Loreto

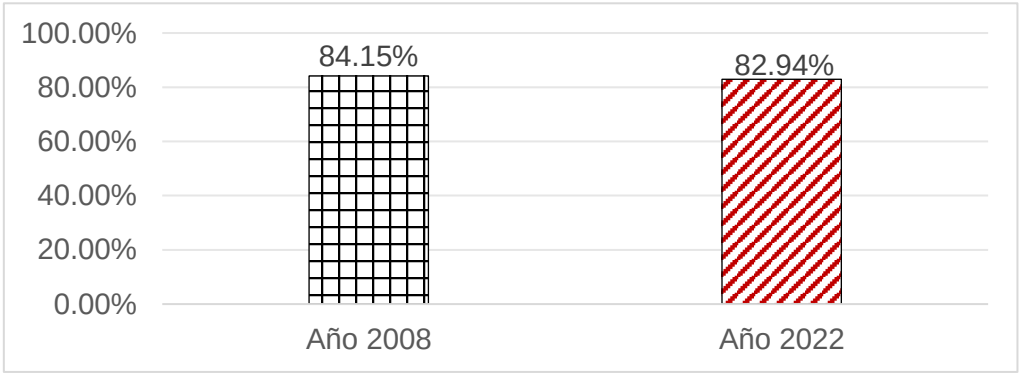
Rangos por cantidad de trabajadores	2008	Micro empresa	2022	Micro empresa
De 1 a 5	73.32%		72.72%	
De 6 a 10	10.83%	84.15%	10.22%	82.94%
De 11 a 50	7.04%		7.36%	
De 51 y más	8.81%		9.71%	
Total	100.00%		100.00%	

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Tomando el criterio tradicional, por la cantidad de trabajadores, se toman los dos primeros rangos (de 1 a 5, al que se agrega de 6 a 10, donde ya se toman trabajadores que no son familiares), y comparativamente visto en un amplio periodo de tiempo transcurrido, este departamento mantiene su característica de fuerte dominio de la micro empresa, alcanzando el 84,15% en el año 2008, y con una ligera reducción al año 2022, constituyendo el 82,94%.

Gráfico 1

Participación de la micro empresa como receptora de las personas ocupadas en el departamento de Loreto



Fuente: Tabla 1

Las empresas desarrollan sus procesos de gestión y operativos según las actividades económicas en las que se encuentran, y con estas condiciones diseñan los puestos de trabajo respectivos, con funciones y requisitos, para seleccionar las personas necesarias.

Las empresas ubicadas en el departamento de Loreto tienen una fuerte característica de localización en las actividades extractivas (primarias, con exigencia de mano de obra poca calificada) y terciarias (comercio y servicios, con exigencia de mano de obra algo calificada), con con 80,51% en el año 2008, y una reducida variación pasó a constituir el 79,20% en el año 2022.

Tabla 2

Cantidad de personas ocupadas en empresas, según la actividad económica, departamento de Loreto

	2008	Sector de dominio	2022	Sector de dominio
Agricultura, pesca, minería	39.27%	39.27%	32.50%	32.50%
Manufactura	5.57%		4.82%	
Construcción	4.02%		6.20%	
Comercio	14.19%	14.19%	17.85%	17.85%
Transportes y comunicaciones	6.60%	6.60%	8.23%	8.23%
Electricidad, gas y agua	0.19%		0.25%	
Hoteles, restaurantes y recreativas	4.54%	4.54%	6.34%	6.34%
Intermediación Financiera	0.28%		0.57%	
Inmobiliaria y de alquileres	2.89%		2.63%	
Enseñanza	6.54%		6.32%	
Otros Servicios	11.63%	11.63%	13.11%	13.11%
No especificado	4.29%	4.29%	1.17%	1.17%
Total	100.00%	80.51%	100.00%	79.20%

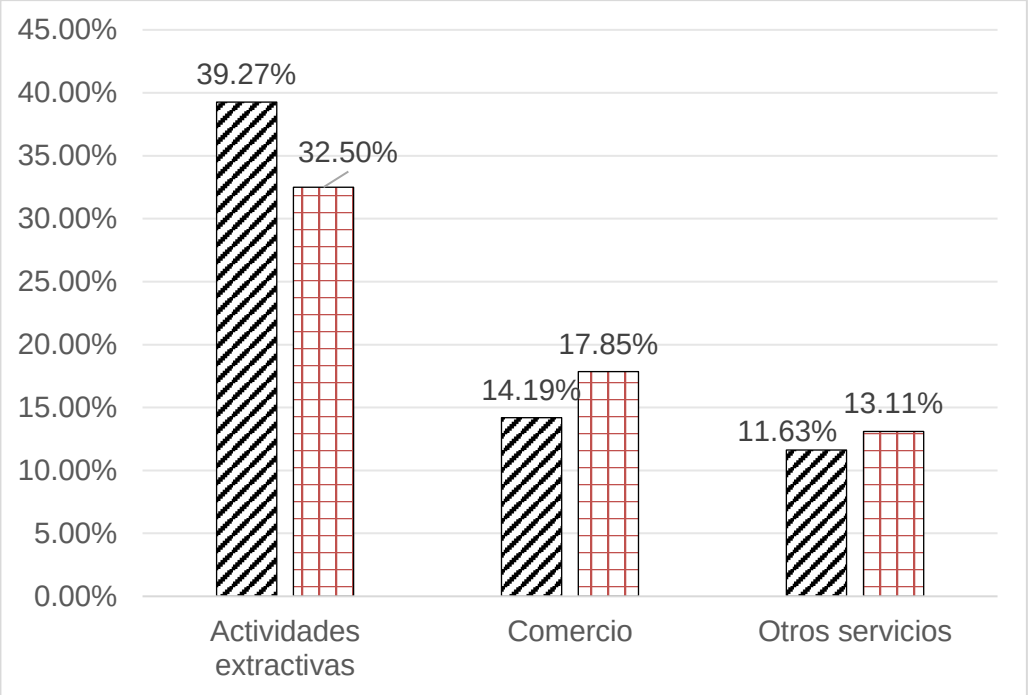
Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Las actividades extractivas, como la agricultura, pesca y minería, contienen el más alto porcentaje de la población ocupada, en el año 2008 abarcó al 39,27% del total de trabajadores, y al año 2022 continúo siendo la actividad de mayor ocupación, con una importante reducción en su participación, al 32,50%.

Caso contrario se observan en dos actividades económicas que han mostrado crecimiento en este periodo de tiempo. Referente a la actividad comercial, quien en el año 2008 fue de 14,19%, y año año 2022 mostró un importante crecimiento, al 17,85%. También con crecimiento está la actividad de otros servicios, en el año 2008 fue de 11,63%, y al año 2022 creció, llegando al 13,11%.

Gráfico 2

Participación de las actividades económicas como receptora de los trabajadores en el departamento de Loreto



Fuente: Tabla 2

Leyenda

Año 2008

Año 2022

Es importante analizar el grado de localización de las tres actividades más importantes que contienen a los trabajadores en el departamento de Loreto. Primero, el sector extractivo (agricultura, pesca y minería), donde un 31,95% del total está viviendo en el área urbana, esto se explica porque en las capitales de las provincias del departamento, la persona va al campo en determinadas horas del día y luego regresa a su vivienda que está en los pueblos (de menor tamaño que una ciudad), y done tiene ciertos servicios públicos, aunque deficientes.

Segundo, la actividad comercial se realiza casi en su totalidad en el ámbito urbano, el 96.73% así lo señala, explicado porque están cerca de las fuentes mayoristas de aprovisionamiento. Tercero, igual ocurre con la actividad de servicios de turismo (hoteles, restaurantes y recreativas), con el 96,83% concentrada en el área urbana, explicado porque la mayor parte de la infraestructura física y de los servicios públicos está localizada en ese ámbito.

Tabla 3

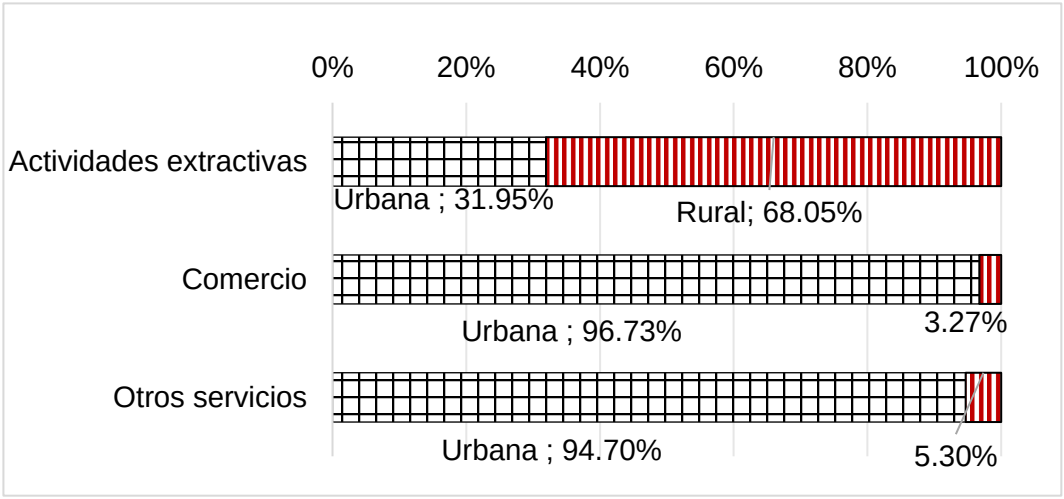
Cantidad de personas ocupadas en empresas, según la actividad económica, departamento de Loreto, año 2022

	Urbano	Rural	Total
Agricultura, pesca, minería	31.95%	68.05%	100.00%
Manufactura	89.96%	10.04%	100.00%
Construcción	84.40%	15.60%	100.00%
Comercio	96.73%	3.27%	100.00%
Transportes y comunicaciones	92.12%	7.88%	100.00%
Electricidad, gas y agua	84.87%	15.13%	100.00%
Hoteles, restaurantes y recreativas	96.83%	3.17%	100.00%
Intermediación Financiera	92.79%	7.21%	100.00%
Inmobiliaria y de alquileres	80.87%	19.13%	100.00%
Enseñanza	91.12%	8.88%	100.00%
Otros servicios	94.70%	5.30%	100.00%
No especificado	98.64%	1.36%	100.00%

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Gráfico 3

Localización en el área urbana de las actividades económicas como receptora de los trabajadores en el departamento de Loreto



Fuente: Tabla 3

4.2 Resultados del aporte a la pparticipación de la mujer en el trabajo.

Respecto de la población total, el segmento poblacional conformado por las mujeres está teniendo resultados diversos en los niveles que a continuación se detallan.

En el nivel de población con la edad para el trabajo (con catorce a más años), el segmento de mujeres ha tenido un importante crecimiento, pasó del 35,53% en el año 2008, al 41,61 en el año 2022.

En el nivel de la PEA total (ocupada o que está buscando trabajo), ha tenido un importante crecimiento, pasó del 35,53% en el año 2008 al 41,61% en el año 2022, lo que significa que ha adquirido competencias para poder ingresar al mundo laboral.

Tabla 4

Participación de la mujer en la estructura poblacional, departamento de Loreto

	2008			2022		
Total población	100.00%			100.00%		
Mujeres	48.76%	100.00%		49.77%	100.00%	
PET mujeres		63.71%	100.00%		65.90%	100.00%
PEA mujeres			35.53%			41.61%

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Un análisis de la participación del grupo de mujeres en el total de la población con edad para trabajar, se observa un mejor performance de este segmento poblacional, creció del 48,58% en el año 2008 al 50,03% en el año 2022.

Las mujeres con edad para trabajar están fuertemente localizadas en el ámbito urbano, 71,61% en el año 2008, y esto creció mucho más en el año 2022, llegando al 74,02%, resultado que va en desmedro de las áreas rurales, explicado por la migración del campo a los pueblos urbanos o a las ciudades.

Tabla 5

Participación de las mujeres en el total de la población en edad de trabajar, según área de localización, departamento de Loreto

	Año 2008			Año 2022		
	Total	Mujeres		Total	Mujeres	
PET	100.00%	48.58%		100.00%	50.03%	
			100.00%			100.00%
Urbano	69.29%		71.61%	72.46%		74.02%
Rural	30.71%		28.39%	27.54%		25.98%

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Leyenda: PET (Población en edad de Trabajar, 14 años a más)

Un análisis de la participación de las mujeres en el total de la población que ya está ocupada, está trabajando, se observa un mejor performance de este segmento, creció del 32,74% en el año 2008 al 36,75% en el año 2022.

Las mujeres que ya están trabajando, también están fuertemente localizadas en el ámbito urbano, 75,20% en el año 2008, y esto creció mucho más en el año 2022, llegando al 77,65%, similar a lo explicado, salen de las áreas rurales, porque en las zonas urbanas encuentran las oportunidades laborales, y con mejores remuneraciones y condiciones laborales.

Tabla 6

Cantidad de personas ocupadas en empresas, según área de localización, departamento de Loreto

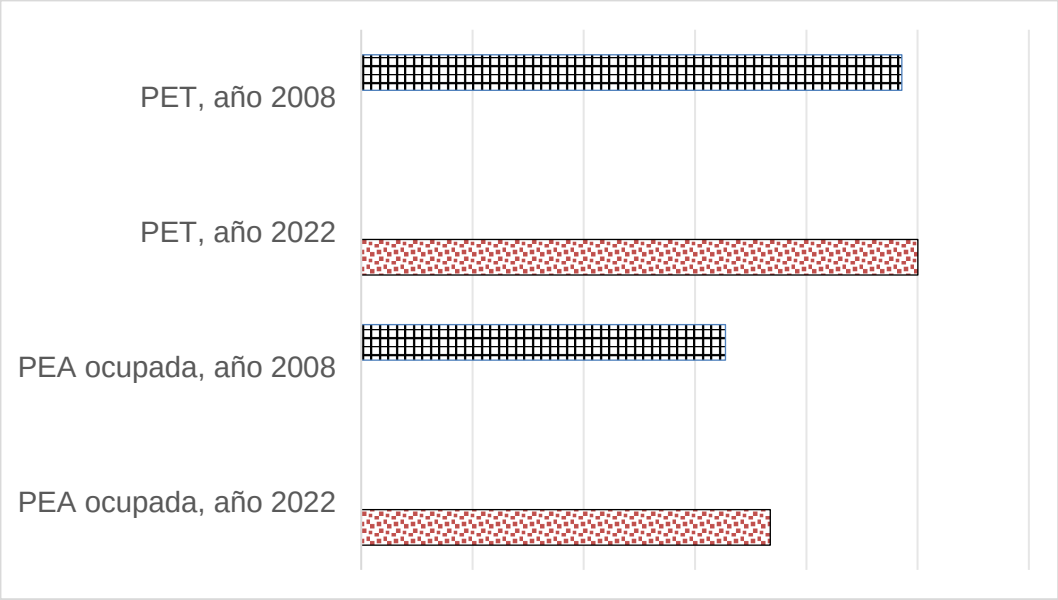
	Año 2008			Año 2022		
	Total	Mujeres		Total	Mujeres	
PEA ocupada	100.00%	32.74%		100.00%	36.75%	
			100.00%			100.00%
Urbano	67.67%		75.20%	73.14%		77.65%
Rural	32.33%		24.80%	26.86%		22.35%

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Leyenda: PEA ocupada (Población Económicamente Activa y está ocupada, 14 años a más)

Gráfico 4

Participación de la mujer que pertenece a la PEA ocupada, comparativos años del periodo, departamento de Loreto



Fuente: Tabla 6

Tal como se explicó en líneas anteriores, la población de mujeres que están ocupadas, ya trabajan, está obteniendo mejores niveles de educación, caso de los estudios de secundaria, situación elemental para acceder a puestos con exigencia de poca calificación, creció del 28,33% en el año 2008 al 31,87% en el año 2022.

Las mujeres ocupadas con estudios de secundaria se desempeñan en puestos de trabajo que están fuertemente localizadas en el ámbito urbano, 84,36% en el año 2008, y esto creció mucho más en el año 2022, llegando al 85,30%, similar a lo explicado, viven en las zonas urbanas y se quedan ahi porque encuentran las oportunidades laborales, aunque con remuneraciones que muchas vedes son de remuneración mínima, y algunas condiciones laborales.

Tabla 7

Cantidad de personas ocupadas en empresas, con estudios de secundaria, departamento de Loreto

	Año 2008			Año 2022		
	Total	Mujeres		Total	Mujeres	
PEA ocupada, con estudios secundarios	100.00%	28.33%		100.00%	31.87%	
			100.00%			100.00%
Urbano	77.56%		84.36%	78.45%		85.30%
Rural	22.44%		15.64%	21.55%		14.70%

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Leyenda: PEA ocupada (Población Económicamente Activa y está ocupada, 14 años a más), con estudios de secundaria, completa e incompleta.

Similar a lo que se explicó en líneas anteriores, la población de mujeres que están ocupadas, están ocupando puestos de trabajo, está logrando mejores niveles de educación, caso de los estudios superiores, no universitaria y universitaria, situación fundamental para acceder a puestos con exigencia de alta calificación.

Las mujeres ocupadas se desempeñan en puestos de trabajo que están fuertemente localizadas en el ámbito urbano, 97,37% en el año 2008, y esto tuvo una ligera reducción en el año 2022, bajando al 95,45%, similar a lo explicado, viven en las zonas urbanas y se quedan ahi porque encuentran las oportunidades laborales, con buenas remuneraciones y condiciones laborales, y posibilidades de crecer intelectualmente.

Tabla 8

Cantidad de personas ocupadas en empresas, con estudios superiores, departamento de Loreto

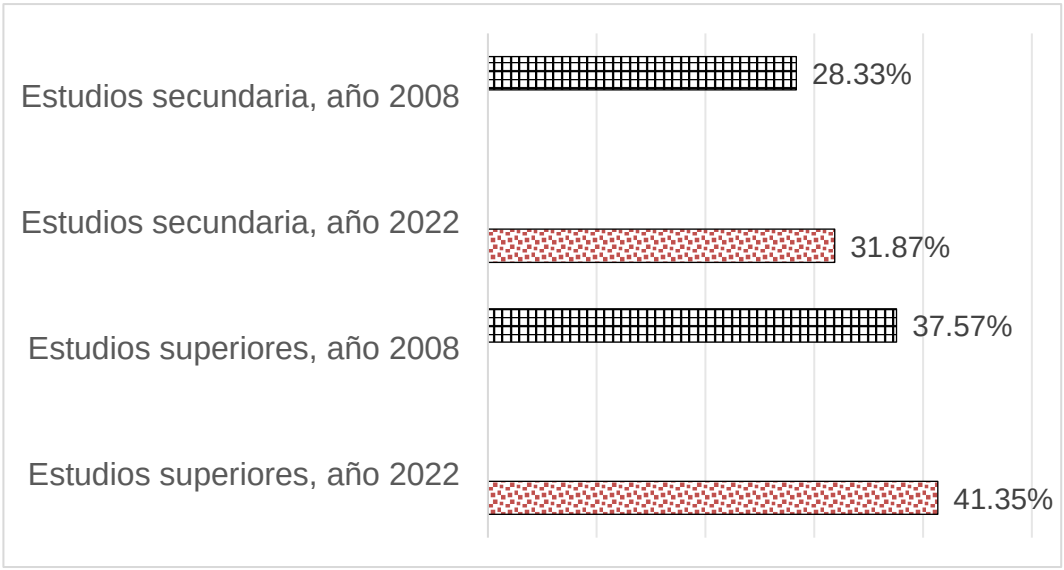
	Año 2008			Año 2022		
	Total	Mujeres		Total	Mujeres	
PEA ocupada, con estudios superiores	100.00%	37.57%		100.00%	41.35%	
			100.00%			102.73%
Urbano	91.67%		97.37%	93.37%		95.45%
Rural	6.63%		2.63%	6.63%		7.27%

Fuente: INEI, encuestas nacionales, proyección.

Leyenda: PEA ocupada (Población Económicamente Activa y está ocupada, 14 años a más), con estudios superiores, completa e incompleta.

Gráfico 5

Participación de la mujer que pertenece a la PEA ocupada, según niveles de estudio alcanzados, departamento de Loreto



Fuente: Tablas 7 y 8

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de los resultados

El tema de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral ha sido estudiado desde diversos enfoques, en la dirección de las empresas e instituciones, en las gerencias de áreas funcionales, en la alternancia de los puestos políticos por elección popular, etc.

Elvenberg Aleuy (2023) analizó la PEA ocupada, y este tema se ha estudiado en territorios internos de un país y en sectores particulares; por ejemplo, se estudió en Chile, y de modo particular en una región del interior del país, y la inclusividad en la actividad de comercio exterior, sector que integra a diversos sectores, entre ellos los comunales (mujeres, mipymes, pueblos originarios, agencias gremiales), y los logros han sido buenos, y para lograr ello fue necesario contar con mecanismos de promoción como la participación de pproductos acuícolas y silvoagropecuarios en ferias de alcance internacional, y las facilidades de realizarlas en complejos fronterizos, y acompañado de la digitalización de los servicios.

En el caso de Perú, particularmente en el territorio del departamento de Loreto, las mejoras logradas y antes explicadas no recibieron apoyo del Estado, todo se debió a la dinámica económica de los negocios privados, y la mujer asumió competencias basada en la educación y su localización en las zonas urbanas, quienes ofrecen mayores servicios públicos, aun deficientes en calidad.

5.2. Conclusiones

a. Referente al primer objetivo específico, sobre el desempeño económico de la empresa privada en el departamento de Loreto, ella tiene reducido tamaño, 1 a 5 trabajadores, mayormente familiares y en el mundo informal, 72,72% en el año 2022. Las actividades extractivas (primarias, con exigencia de mano de obra poca calificada) y terciarias (comercio y servicios, con exigencia de mano de obra algo calificada), contienen al 79,20% de los trabajadores en el año 2022. Las actividades extractivas (agricultura, pesca y minería) contienen el más alto porcentaje de la población ocupada 32,50% al año 2022. La actividad comercial, 17,85% al mismo año; similar comportamiento fue en la actividad de otros servicios, 13,11% al año 2022. Respecto a la localización en el área urbana, el 31,95% vive en esta área, explicado porque en horas de trabajo al día regresa a su vivienda que está en los pueblos o n las ciudades. La actividad comercial se realiza casi en su totalidad en el ámbito urbano, 96.73%, explicado porque están cerca de las fuentes mayoristas de aprovisionamiento. Igual ocurre con la actividad de servicios de turismo, 96,83% está concentrada en el área urbana.

b. Referente al segundo objetivo específico, sobre el aporte a la participación de la mujer en el trabajo, ellas crecieron en participación del grupo de mujeres en el total de la población con edad para trabajar, del 48,58% en el año 2008 al 50,03% en el año 2022; están localizadas en el ámbito urbano, 71,61% en el 2008. Están localizadas en el ámbito urbano, 71,61% en el año 2008, y esto creció mucho más en el año 2022, 74,02%. La población de mujeres que están ocupadas, caso de quienes tienen estudios de secundaria, creció del 28,33% en el año 2008 al 31,87% en el año 2022; se desempeñan en puestos de trabajo que están fuertemente localizadas en el ámbito urbano. La población de mujeres que están ocupadas, está logrando mejores niveles de

educación, caso de los estudios superiores, no universitaria y universitaria, ubicadas en puestos de trabajo fuertemente localizadas en el ámbito urbano, 97,37% en el año 2008, y en el año 2022, 95,45%, similar a lo explicado, viven en las zonas urbanas y se quedan ahí porque encuentran las oportunidades laborales, con buenas remuneraciones y condiciones laborales, y posibilidades de crecer intelectualmente.

5.3. Recomendaciones.

a. Es necesario mostrar en la sociedad la importancia de las empresas privadas, sus beneficios y también riesgos, estos últimos pueden ocurrir y por lo tanto enfrentar, al interior como en el entorno. Ellas tienen una dinámica que se adecua a cada actividad económica donde se encuentra, y crea los puestos de trabajo correspondientes. Los requisitos para la convocatoria y su selección respectiva deben basarse en el tipo de trabajo a realizar y la intensidad de ella. El Estado tiene poca capacidad de generar puestos de trabajo, y en los que existen se seleccionan por el criterio político.

b. La inclusión es un tema de amplio debate y desde diversos enfoques, por ejemplo, la inclusión para las personas con discapacidad física, o para las mujeres, este último segmento ha estado poca incluida en muchas actividades económicas. La brecha se ha ido reduciendo con la adquisición de competencias basada en mayores niveles de estudios educativos que logran.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Banco Central de Reserva del Perú – BCRP. 2024. *Glosario de Términos Económicos*. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf

Cuadros Luque, Fernando. 2025. *La falacia de los sobrecostos laborales en el Perú*. Portal diario La Republica, 13 de abril de 2025. https://larepublica.pe/opinion/2025/04/13/la-falacia-de-los-sobrecostos-laborales-en-el-peru-por-fernando-cuadros-luque-hnews-970684

Elvenberg Aleuy, Pablo Emilio. 2023. *Fundamentos y propuesta de una primera política de desarrollo subnacional del comercio exterior en la Región de Los Lagos*. [Tesis para grado de magister en gestión y desarrollo regional y local, Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/195791

González, Natalia l., González, Victoria, & Pinzón Montes, Andrea. (2024). Perspectiva de género en las organizaciones: un camino sinuoso al aprendizaje organizacional. *Trabajo y sociedad*, *25*(42), 91-108. Epub 01 de enero de 2024. Recuperado en 24 de febrero de 2025, de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712024000100091&lng=es&tlng=es.

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. 2024. *V Censo Nacional Económico (V CENEC). Resultados Definitivos Departamentales*. https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/6121164-v-censo-nacional-economico-v-cenec-resultados-definitivos-departamentales

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. 2007. *Censos Nacional 2007: IX de población y VI de vivienda. Perfil sociodemográfico del departamento de Loreto.*

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. 2023. *Loreto, compendio estadístico 2023.*

Lagarde, Christine (2016). *El papel de apoyo de las empresas a una economía mundial más inclusiva. Conferencia para un Capitalismo Inclusivo*, Nueva York. FMI, discursos, 11 de octubre de 2016. https://www.imf.org/es/News/Articles/2016/10/10/SP101016-The-Role-of-Business-in-Supporting-a-More-Inclusive-Global-Economy

Lau Castro, Ricardo Alejandro. 2022. *Efecto de la participación femenina en los directorios sobre el desempeño de las empresas: propuesta de análisis para el mercado integrado latinoamericano (Mila).* [Tesis para título de licenciado en economía, Universidad del Pacífico, Perú]. https://hdl.handle.net/11354/3442

Ley 30709, año 2017. Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Marrugo-Salas, Lina. (2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, *12*(1), 108-120. https://doi.org/10.18041/entramado.2016v12n1.23104

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022. *Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral 2020.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2692181/Informe%20Anual%20de%20la%20Mujer%20202.pdf?v=1641517932

Poblete Vargas, María de los Ángeles; Lea Grenett, Pilar Anaís. 2024. *Participación femenina en los directorios: ¿regulación o autorregulación? experiencia comparada y su aplicabilidad en Chile.* [Tesis para título de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/198485

Rojas Mendieta, Alonso Martin; Mora Vargas, Camila. 2022. *Efecto de la mayor participación de mujeres en la gerencia de empresas sobre la rentabilidad*. [Tesis para título de licenciado en economía, Universidad del Pacífico, Perú]. https://hdl.handle.net/11354/3448

World Bank. 2024. Women, Business and the Law 2024. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2063-2. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO file:///C:/Users/Jorge/Downloads/9781464820632_EnglishFullReport%20(1).pdf

ANEXOS: MATRIZ DE ESTUDIO

Anexo 1

Título: Desempeño Económico De La Empresa Privada Y El Aporte Al Trabajo De La Mujer En El Departamento De Loreto, Comparativos Años 2008 Y 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Índices	Indicadores	Instrumento
General: ¿Cuál es el comportamiento del desempeño económico de la empresa privada y el aporte de la fuerza laboral femenina en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022.	**General:** Estudiar el comportamiento del desempeño económico de la empresa privada y el aporte de la fuerza laboral femenina en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022.	**General:** La investigación es de tipo descriptiva, por lo tanto, no se plantea hipótesis.	Desempeño económico	1.- Tamaño de la empresa	1.1 Cantidad nominal de trabajadores. 1.2 Participación por rango de cantidad de trabajadores 1.3 Variaciones en el tiempo	Hoja de análisis de datos históricos
				2.- Actividad Económica.	2.1 Cantidad nominal de trabajadores 2.2 Tipo de actividad económica Variaciones en el tiempo 2.3 Cantidad de personas.	
			Aporte al trabajo de la mujer	3.- Población en edad de trabajar	3.1 Participación de la mujer en el total. 3.2 Área de localización, urbana y rural 3.3 Variaciones en el tiempo	
				4.- PEA ocupada	4.1 Unidades monetarias 4.2 Eficiencia Devengado/PIM	

Específicos: ¿Qué cambios se han producido en el desempeño económico de la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022? ¿Qué cambios se han producido en el aporte de la fuerza laboral femenina en la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativos años 2008 y 2022?	**Específicos:** Identificar los cambios se han producido en el desempeño económico de la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022. Identificar los cambios se han producido en el aporte de la fuerza laboral femenina en la empresa privada en el departamento de Loreto, comparativo año 2008 y 2022.					

ANEXOS: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 2

Base de datos para proyectar la participación de la mujer en los años siguientes, departamento de Loreto

	Año 2008			Año 2017		
	TOTAL Proyec	MUJER Proyec	Particip.	TOTAL Proyec	MUJER Proyec	Particip.
Agricultura. pesca, minería	112,991	25,739	22.78%	97,724	26,511	27.13%
Manufactura	16,039	3,487	21.74%	14,501	3,842	26.49%
Construcción	11,559	321	2.78%	18,637	2,629	14.11%
Comercio	40,840	20,845	51.04%	53,682	28,439	52.98%
Transportes y comunicaciones	18,990	1,032	5.43%	24,745	1,789	7.23%
Electricidad, gas y agua	555	72	12.97%	760	166	21.84%
Hoteles, restaurantes y recreativas	13,054	9,326	71.44%	19,057	13,545	71.08%
Intermediación financiera	798	351	43.98%	1,720	894	51.98%
Inmobiliarias y alquiler	8,330	2,354	28.26%	7,911	3,233	40.87%
Enseñanza	18,808	9,751	51.84%	18,996	10,114	53.24%
Otros Servicios	33,452	15,758	47.11%	39,403	16,041	40.71%
No especificado	12,332	5,183	42.03%	3,527	3,301	93.59%
	287,748	94,219	32.74%	300,663	110,504	36.75%

Anexo 3

Participación de la mujer en la PEA ocupada, para proyectar para los años siguientes, departamento de Loreto

Tipo de puesto de trabjo	TOTAL	HOMBRE	MUJER	
Miembros ejecutivos y directores,administración pública y empresas	812	550	262	32.27%
Profesores, científicos e intelectuales	27,391	13 762	13 629	49.76%
Técnicos de nivel medio y trabajadoes asimilados	13,300	8 127	5 173	38.89%
Jefes y empleados de oficina	16,680	8 567	8 113	48.64%
Trab.de servicio personal y vendedores.del comercio y mercado.	56,840	23 099	33 741	59.36%
Agricultura, agropeuaria y pesqueros	78,927	57 312	21 615	27.39%
Obreros operarios minas, industrica manufacturera y otros	28,265	24 035	4 230	14.97%
Obreros de construcción,confitería, papel, fab.,instr	20,550	20 202	348	1.69%
Trabaj.no calificados, peón, vend., ambos., y afines	54,620	31 660	22 960	42.04%
Fuerzas Armadas y Policiales	3,278	2 845	433	13.21%
Ocupación no especificada	-			
	300,663	190,159	110,504	